



Genera ideas.
Idea sin género.

Plan de Igualdad TECNALIA

Acciones del Plan de Igualdad

14 diciembre 2020

Tabla de contenido

I.	Introducción	2
II.	Estructura del Plan de Igualdad	3
III.	Objetivos generales del Plan de Igualdad	4
IV.	Destinatarios y vigencia de aplicación.....	4
V.	Acciones.....	5
	Captación de talento: selección y contratación	
	Capacitación y Formación	
	Desarrollo Profesional, Promoción e Infrarrepresentación femenina	
	Política Retributiva	
	Flexibilidad y corresponsabilidad	
	Mujer y Ciencia	
	Cultura, Sensibilización y Comunicación	
	Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral	
	Prevención frente al Acoso Laboral	
VI.	Seguimiento del Plan de Igualdad	18

Introducción



Este **Plan de Igualdad de TECNALIA** tiene como punto de partida el **Diagnóstico** llevado a cabo durante 2018 y aprobado por la **Comisión para la igualdad de TECNALIA**, conformada de forma paritaria, entre empresa y representación de trabajadoras y trabajadores:

- Margarita Eizaguirre (Representante por parte del Comité de Azpeitia).
- Esther Villar (Representante por parte del Comité de Bizkaia hasta diciembre de 2019) sustituida por Ainara García.
- Patxi Beldarrain (Representante por parte del Comité de Bizkaia).
- Gorka Imbuluzqueta (Representante por parte del Comité de Donostia-Irún).
- Iratxe Madarieta (Representante por parte del Comité de Donostia-Irún hasta diciembre de 2019) sustituida por Nerea Alberdi.
- Rafael Ruíz (Dirección de Personas).
- Alma Pardo (Dirección de Personas).
- Elena Arce (Dirección de Personas).
- Marta Alfonso (Dirección de Personas).
- Leire Felipe (Dirección de Personas).

Asimismo, en el proceso de elaboración del Plan de Igualdad y en las sucesivas tareas que de aquí se deriven también están participando:

- Nagore Ugaldebere (Representante por parte del Comité de Azpeitia).
- María Jesús Salvador (Dirección de Personas).
- Ales Padró (Representante por parte del Comité de Bizkaia hasta diciembre de 2019) sustituido por María José López.
- Ezeikiela Arrizabalaga (División Transformación y Emergentes).
- Julia Merino (División Energía y Medio Ambiente).
- Maider Santos (División Energía y Medio Ambiente).
- Irantzu Urkola (Representante por parte del Comité de Donostia-Irún).
- Elisabeth Alastruey (Representante por parte del Comité de Donostia-Irún).

Estructura del Plan de Igualdad



Este Plan está constituido por un conjunto ordenado de acciones consensuadas entre la empresa y la representación social de los trabajadores y dirigidas hacia la consecución de unos objetivos, y que se basan en los siguientes principios:

- Transversal en su implantación y buscando sistematizar la incorporación de la perspectiva de género en toda la organización.
- Que aspira a identificar, corregir y prevenir discriminaciones existentes o potenciales.
- Construido sobre el 'Diagnóstico de situación' elaborado previamente.
- Dinámico en su implantación, pudiendo incorporar modificaciones en sus revisiones anuales a partir de los resultados obtenidos en base al sistema de evaluación del Plan.
- Es un compromiso de la empresa que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.

Las fases de elaboración de este Plan son las siguientes:

1. Compromiso de TECNALIA con la Igualdad y la Diversidad
2. Diagnóstico cuantitativo y cualitativo de la situación actual (finalizado y aprobado en 2018)
3. Selección, consenso y aprobación de las acciones a adoptar en cada uno de los apartados y objetivos propuestos. Fechas de implantación y responsables de llevar a cabo dicha implantación.
4. Comunicación y Sensibilización: Información a toda la plantilla de los objetivos del Plan.
5. Implantación de las acciones: Desarrollo de la implantación según el Plan definido.
6. Sistema de evaluación: Evaluación del grado de consecución de las acciones del Plan, así como de la efectividad de las acciones en la consecución de los objetivos propuestos. Basado en la mejora continua.



Objetivos generales del Plan de Igualdad



- Avanzar en la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en TECNALIA, en las distintas áreas, ámbitos, actividades de la organización y niveles organizativos.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la organización.
- Mantener una plantilla equilibrada de hombres y mujeres.
- Potenciar el valor de la igualdad en TECNALIA como factor motivador y de orgullo de pertenencia.
- Visibilizar el compromiso de TECNALIA con la igualdad de género.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en TECNALIA y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- Prevenir el acoso sexual o por razón de sexo.
- Responsabilidad Social en la Investigación y en la Innovación: Promover y transmitir valores de igualdad entre mujeres y hombres a través de la actividad investigadora.
- Hacer de la diversidad, incluyendo de género, un elemento clave en el proceso creativo y de innovación, así como en la generación de nuevas ideas e iniciativas en TECNALIA.

Destinatarios y vigencia de aplicación



Este Plan de Igualdad se aplica en todos los centros de trabajo de la Fundación TECNALIA Research & Innovation (en adelante TECNALIA) en el territorio español y a la **totalidad de su plantilla** sea cual sea el país en el que ejecuta su labor.

El presente Plan, como conjunto de acciones ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, **tiene vigencia desde la fecha de firma de este (14 de diciembre 2020) hasta el 31 de diciembre de 2023.**

Acciones



Las acciones que se recogen en el presente Plan de Igualdad se han agrupado en los siguientes apartados:

- Captación de talento: selección y contratación
- Capacitación y Formación
- Desarrollo Profesional, Promoción e Infrarrepresentación femenina
- Política Retributiva
- Flexibilidad y Corresponsabilidad
- Mujer y Ciencia
- Cultura, Sensibilización y Comunicación
- Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral
- Prevención frente al Acoso Laboral



Captación de talento: selección y contratación

Objetivos específicos



- Seguir avanzando en la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de captación y selección en todos sus ámbitos para garantizar la igualdad de oportunidades en nuestros procesos de selección (descripción del puesto, publicación de anuncios, canales de reclutamiento, valoración de las solicitudes, entrevistas y selección de la persona candidata).
- Garantizar que los procesos de selección de TECNALIA se llevan a cabo realizando una valoración para el puesto de trabajo en base a la experiencia, formación, competencias y capacidades sin que se tenga en cuenta el sexo de las personas candidatas al mismo.
- Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos roles, divisiones, áreas, especialmente en aquellos casos donde se encuentren subrepresentados/as, según nuestra actual distribución.

DESCRIPCION DE LA MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO IMPLANTACIÓN
Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente contendrán la denominación y descripción del puesto en masculino y femenino.	Todas las ofertas de empleo con denominación y descripción del puesto en masculino y femenino.	Personas y Marketing	Despliegue definitivo 2021.
Utilización de un lenguaje inclusivo en los procesos de difusión de las ofertas de empleo, convocatorias y publicaciones, así como emplear imágenes no estereotipadas.	Todos los procesos de comunicación incorporan lenguaje no sexista y ninguna imagen es estereotipada.	Personas	Despliegue definitivo 2021.
Los anuncios y criterios de selección no contendrán requisitos que, sin ser relevantes para el ejercicio del puesto, puedan desmotivar a presentar su candidatura a personas de un género determinado.	Anuncios y criterios de selección que no incorporan dichos requisitos.	Personas	Despliegue definitivo 2021.
La empresa formará y sensibilizará en materia de igualdad de oportunidades a los/las responsables de selección de Personas (DDEs y PERSONAS División).	Formaciones realizadas y porcentaje de responsables de selección que participan en las mismas.	Personas	Primer semestre 2021.
Garantizar y mantener el compromiso de TECNALIA con la Diversidad/igualdad en los documentos que integran el proceso de selección y de acogida, incorporando en el documento de acogida un apartado sobre Igualdad.	Documentos revisados.	Personas	Segundo semestre 2021.

DESCRIPCION DE LA MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO IMPLANTACIÓN
Registro y seguimiento de los datos relativos a los procesos de selección en materia de género.	<p>Información relativa a cada proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> N.º de candidaturas con encaje mínimo de titulación y experiencia: H/M N.º de candidatos/as preseleccionados/as que pasan a entrevista Persona contratada H/M: Tipo de contrato (temporal o indefinido). Rol. 	Personas	Primer semestre 2021.
Informar a la Comisión de Igualdad de los datos estadísticos relativos a los procesos de selección.	Informe de seguimiento con periodicidad anual.	Personas	Primer semestre 2021.
En caso de utilizar empresas de consultoría para la selección, todas serán informadas por escrito de los criterios de selección de TECNALIA haciendo hincapié en nuestro compromiso con la IGUALDAD de oportunidades entre hombres y mujeres.	Modelo de comunicación a las consultoras externas.	Personas	Primer semestre 2021.
Nombramiento de una persona, dentro del equipo de Personas, responsable de la implantación, despliegue y seguimiento de las acciones aprobadas en el ámbito de la Captación y Selección.	Persona designada.		Primer semestre 2021.
La organización tendrá en cuenta la perspectiva de género y el objetivo de equilibrar la incorporación de hombres y mujeres en TECNALIA según su distribución, en las políticas o programas de incentivo a la recomendación de candidatos/as que en su caso se decidiera implementar.	Aprobación de la política/programa de incentivos. Resultado de la implantación de la política.	Personas	Implantación tan sólo en el caso de que se apruebe política o programa de incentivo a la recomendación de candidatos.
<p>Hacer el máximo esfuerzo para garantizar un mínimo de candidatos/as del género menos representado:</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar canales específicos o informales para la selección de mujeres (por ejemplo: blogs, websites, mailing-lists, asociaciones, bases de datos, etc.) que estén expresamente dirigidos a un público objetivo de mujeres científicas e investigadoras y publicar en ellos nuestras candidaturas, etc. Identificar de manera proactiva candidatos/as del sexo infrarrepresentado en la División/ área de negocio/rol. Se entenderá infrarrepresentado un género si su presencia es inferior al 40% en el colectivo al que nos refiramos. 	<ul style="list-style-type: none"> N.º de ofertas de empleo publicadas en estos canales. N.º de candidatos/as identificadas a través de estos canales o de manera proactiva. 	Personas, Marketing y Divisiones	Primer semestre 2022.
Incorporar en las comunicaciones relativas al empleo el compromiso de TECNALIA con la diversidad e igualdad de oportunidades.	Todas las comunicaciones incluyen el compromiso de TECNALIA con la igualdad de oportunidades. Número de comunicaciones que lo incluyen.	Personas/Marketing	Primer semestre 2021.

DESCRIPCION DE LA MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO IMPLANTACIÓN
Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo infrarrepresentado en la correspondiente División/ área de negocio/rol. Se entenderá infrarrepresentado un género si su presencia es inferior al 40% en el colectivo al que nos refiramos.	Inclusión de este criterio en el procedimiento de captación de talento. N.º de personas del sexo infrarrepresentado contratados, por modalidad de contrato, División y rol.	Personas	Primer semestre 2021.
Base de datos de mujeres: identificar internamente aquellas candidaturas de mujeres que no hayan tenido encaje para el proceso de selección concreto al que aplicaron pero que destaquen por sus competencias y actitudes y su potencial encaje en otras vacantes que pudieran surgir.	Número de mujeres identificadas en la base de datos.	Personas	Segundo semestre 2021.
Como principio general, el equipo de selección estará integrado por varias personas del que formará parte al menos una persona del género infrarrepresentado en la División/área de negocio/rol. Se entenderá infrarrepresentado un género si su presencia es inferior al 40% en el colectivo al que nos refiramos.	Incorporación de ese principio general en el procedimiento de selección.	Personas	Segundo semestre 2021.



Capacitación y Formación

Objetivos específicos



- Garantizar un desarrollo profesional para las personas de TECNALIA independientemente de su sexo.
- Promover la realización de acciones de capacitación que faciliten por igual el desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Garantizar el acceso a la capacitación por igual a hombres y mujeres.
- Incluir la perspectiva de género en la formación, a través de una sensibilización y apoyo a las personas docentes, así como en la inclusión de la igualdad como tema de formación.

DESCRIPCION DE LA MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO IMPLANTACIÓN
Promover que las acciones formativas se desarrollen preferentemente durante la jornada laboral y en horarios conciliadores. (Pilulak, bloques formativos, mercado, liderazgo, idiomas...etc.).	Políticas y recomendaciones de Personas en materia de formación. Gestión de acciones formativas. Datos de asistencia a acciones de formación por género.	Personas	Desde 2021.
Difusión y sensibilización del derecho a la formación en periodo de excedencia por guarda legal y contemplar así mismo el derecho a la formación profesional de personas en periodos de permiso por nacimiento.	Difusión y sensibilización acerca de este aspecto. Número de acciones de formación en estas condiciones.	Personas	Primer semestre 2021.
Selección de proveedores de formación con sensibilidad de género, revisando que los contenidos, casos presentados, ejercicios, material, etc... cumplan los requisitos de igualdad de género en cuanto a lenguaje no sexista y eliminación de estereotipos de género.	Sensibilización y política de proveedores en materia de formación.	Personas/Compras	Segundo semestre 2021.
Análisis del impacto de género en la formación recibida por las personas de TECNALIA.	Gestión de la formación. Generación de indicadores (que ayudarán al análisis de la formación en el siguiente Plan de Igualdad): <ul style="list-style-type: none"> • M y H a las que se les ofrecen acciones de capacitación...y datos de asistencia • Porcentaje de horas de formación y tipo de cursos realizados segregados por sexo. • Inversión (monetario y horas) dedicado a formación/capacitación de H y M. 	Personas/Divisiones	Cuando esté implantado el módulo de gestión de la capacitación. Previsión finales 2022.
Velar por el balance de género en formadores en la iniciativa Pilulak u otras acciones formativas internas.	N.º de mujeres formadoras	Personas	Desde 2021.



Desarrollo Profesional, Promoción e Infrarrepresentación femenina

Objetivos específicos



- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de hombres y mujeres en TECNALIA.
- Mantener el reconocimiento de los méritos profesionales como el principio que rige los procesos de promoción interna y por tanto también el acceso a puestos de responsabilidad.
- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los Roles de TECNALIA.
- Garantizar igualdad de trato en el desarrollo profesional y en la valoración en procesos de promoción a todas a aquellas personas que estén utilizando medidas de conciliación.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a los niveles de mayor responsabilidad.

DESCRIPCION DE LA MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO IMPLANTACIÓN
Revisión por parte de PERSONAS de la política de desarrollo profesional desde la perspectiva de género.	Política de Desarrollo Profesional revisada	Personas y DG	Diciembre 2021.
Se recogerán las solicitudes de cambio de rol por parte de las Divisiones dos veces al año y PERSONAS velará por la justificación y cumplimiento de los requisitos necesarios de dichas peticiones, así como por la equidad entre hombres y mujeres en las promociones internas (niveles 4, 3 y 2 de responsabilidad).	Número de solicitudes aceptadas de cambio de rol de mujeres y de hombres.	Personas	A partir del primer trimestre 2021.
Los procesos de promoción/selección para los puestos de nivel de responsabilidad de Nivel 1 serán publicados y difundidos internamente para que cualquier persona que cumpla con los requisitos exigidos pueda optar a dicho puesto.	Número de publicaciones de vacantes frente a número de cambios en el nivel de responsabilidad 1 (Nivel 1).	DG y Personas	A partir del primer trimestre 2021.
Velar por que en todos los procesos de selección para puestos de responsabilidad (NIVEL 1) haya al menos una mujer en la terna de candidatos/as finalistas.	Distribución de hombres y mujeres en los diferentes niveles de responsabilidad.	DG y Personas	A partir del primer trimestre 2021.
Establecer el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo infrarrepresentado en el correspondiente Rol/Nivel de responsabilidad. Se entenderá infrarrepresentado un género si su presencia es inferior al 40% en el colectivo al que nos referimos.	Número de hombres y mujeres por rol/nivel de responsabilidad.	Personas y Divisiones	A partir del primer trimestre 2021.

DESCRIPCION DE LA MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO IMPLANTACIÓN
Velar por la participación equilibrada de hombres y mujeres en todas aquellas acciones de capacitación orientadas a la asunción de mayores responsabilidades, con el objetivo de equilibrar el porcentaje de hombres y mujeres en todos los roles de la organización y especialmente en aquellos que implican un mayor nivel de responsabilidad (formación en temas de liderazgo, gestión, estrategia de negocio, mentoring, etc.)	Porcentaje de hombres y mujeres en acciones de capacitación específicas (bloques de formación interna en gestión personas, liderazgo, mentoring, etc.)	Divisiones y Personas	A partir del primer trimestre 2021.
Diseño y puesta en marcha de un programa específico de desarrollo directivo para mujeres de TECNALIA, con acciones de formación y mentoring, con el fin de que haya un mayor número de mujeres con alta capacitación para poder asumir puestos de responsabilidad en la organización.	Lanzamiento del programa y nº de mujeres implicadas.	Personas	2021-2022
Establecer un protocolo/procedimiento que garantice que las personas que se reincorporan a su trabajo tras una baja, permiso de nacimiento, excedencia, etc., no vean frenado su desarrollo profesional y se adapten, lo mejor, y lo antes posible. Obligatoriedad de realización de GPS tras baja, permiso o excedencia mayor a seis meses. Plan de reincorporación (acciones de formación, recapacitación, puesta a punto, etc.).	Comunicación del protocolo.	Divisiones y Personas	A partir del primer trimestre 2021.



Política Retributiva

Objetivos específicos



- *Garantizar la igualdad de retribución por trabajos de igual valor. Misma responsabilidad y aportación de valor = misma retribución. Organización meritocrática.*
- *Reducir la brecha salarial actual entre hombres y mujeres en TECNALIA.*

DESCRIPCION DE LA MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO IMPLANTACIÓN
Revisión por parte de PERSONAS de la política retributiva en vigor desde la perspectiva de género.	Política retributiva revisada	Personas y DG	Diciembre 2021
Valorar la perspectiva de género en los procesos de adecuación salarial, tanto en el reparto de los importes destinados, como en el porcentaje de hombres y mujeres a los que se asignen los incrementos salariales.	Publicar anualmente los datos de porcentajes e importes globales y por rol de los procesos de adecuación salarial de hombres y mujeres.	Personas y DG	En cada proceso de adecuación salarial a partir 2021.
Tener en cuenta los desequilibrios retributivos entre hombres y mujeres como un aspecto más dentro de la convergencia salarial general en aquellos foros que pudieran destinarse a ese fin.	Foros creados a tal fin	Personas y DG	Durante el periodo de vigencia del Plan
Medir y comunicar a la plantilla los datos de brecha salarial calculados utilizando la media aritmética y la mediana de la retribución total fija TECNALIA con carácter anual: global, por intervalos de edad y por niveles de responsabilidad.	Brecha salarial entre hombres y mujeres en TECNALIA.	Personas	Anualmente a partir de 2021.



Flexibilidad y corresponsabilidad

Objetivos específicos



- Promover un entorno favorable en el que se faciliten las acciones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, manteniendo el compromiso con TECNALIA.
- Poner en valor y dar a conocer las acciones de conciliación de TECNALIA y garantizar el acceso a las mismas para todas las personas independientemente de su sexo.
- Fomentar acciones de flexibilidad que hagan posible una igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres en TECNALIA.
- Mejorar las acciones conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.

DESCRIPCION DE LA MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO IMPLANTACIÓN
Revisión por parte de PERSONAS de la política de teletrabajo.	Política de teletrabajo revisada.	Personas	Primer semestre 2021.
Análisis sobre la conveniencia de establecer un canal/persona/buzón al que se pueda acudir en caso de necesitar una medida, para así poder estudiar y solucionar los posibles casos en los que pueda haber algún tipo de barrera para su acceso o disfrute.	Análisis realizado.	Personas	Primer semestre 2021.
Campaña de sensibilización e información, en la que se expliquen las acciones de flexibilidad vigentes, haciendo hincapié en la Corresponsabilidad.	Preparación y realización de la campaña.	Personas	Segundo semestre 2021.
Elaboración de un catálogo de todas las acciones/medidas de flexibilidad disponibles en la organización accesible a través de la Intranet. Comunicación general siempre que haya cambios relevantes en cualquiera de las medidas.	Publicación del catálogo.	Personas/Marketing	Primer semestre 2021.
Implementación total en la Intranet de la posibilidad de solicitar los permisos establecidos según las condiciones que correspondan a cada persona.	Implementación.	Personas/Sistemas	Primer trimestre 2021.
Fomentar que las reuniones presenciales se lleven a cabo en horario de mañana y dentro de jornada flexible establecida. Marcar en Outlook tu jornada disponible.	Inclusión en la campaña de sensibilización.	Personas y Marketing	De manera continua a lo largo del periodo del Plan.



Mujer y Ciencia

Objetivos específicos



- *Difundir buenas prácticas para incluir la perspectiva de género en investigación.*
- *Introducir la perspectiva de género en las actuales iniciativas vinculadas a la investigación y al análisis y promoción del impacto social de la investigación.*
- *Identificar y participar en redes de investigación/asociaciones profesionales a nivel estatal y/o internacional que promuevan la igualdad de género/mujeres investigadoras. Participar activamente en iniciativas de promoción de la carrera científica para estudiantes femeninas al igual que masculinos.*

DESCRIPCION DE LA MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO IMPLANTACIÓN
Crear una sesión de feed-back anual de mujeres investigadoras/tecnólogas (grupo ad hoc) por provincia.	Informe feed-back.	Mujer/es científica, referente en ciencia y con un perfil facilitador Por identificar apoyada por la Comisión de Igualdad	Tercer trimestre 2021.
Identificar programas ciencia y mujer a nivel local o europeo (ej. UK Athena SWAM Charter).	Programas y redes científico-tecnológicas identificadas y posibilidad de participación en ellas.	Mujer/es científica, referente en ciencia y con un perfil facilitador Por identificar con el apoyo de la Comisión de Igualdad.	Año 2022.
Introducir la perspectiva de género en aquellos indicadores de EMAITEK en los que se pueda hacer de manera automática para poder diagnosticar el rendimiento científico de las mujeres de TECNALIA (N.º patentes, N.º publicaciones, N.º proyectos como jefa de proyecto, Codirectoras de tesis etc.	Introducir la perspectiva de género en aquellos indicadores Emaitek seleccionados.	Tecnología	2021-2022
Renovar acuerdo INSPIRA STEAM. Participación en redes, asociaciones, que promuevan la igualdad de género/mujeres investigadoras.	Documento de renovación. Nº Acuerdos con otras redes y asociaciones.	Personas + equipo tractor INSPIRA	Durante la vigencia del Plan.
Analizar la presencia de las mujeres en las publicaciones científicas a través de la información disponible en Scopus. En caso de baja participación, promover medidas de concienciación para incrementarla.	Nº de publicaciones que incluyen a mujeres.	Tecnología y Personas	Año 2022.
Grupo de generación de ideas, preguntas, hipótesis científico-tecnológicas sensibles al género para propuestas europeas (por Plataformas tecnológicas). (Primer paso del ciclo de contenidos de investigación)	Difusión de la iniciativa y Creación del grupo.	Grupo tractor del proyecto Co-change	Año 2022.



Cultura, Sensibilización y Comunicación

Objetivos específicos



- *Difusión del Plan de Igualdad*
- *Sensibilizar en materia de igualdad y extender la formación en este tema.*
- *Reflejar el compromiso de TECNALIA con la igualdad y la diversidad.*
- *Incorporar la perspectiva de género en todas las iniciativas de participación y de comunicación interna y externa de TECNALIA.*
- *Velar porque la comunicación interna apoye los objetivos de igualdad y el compromiso de TECNALIA con la misma.*
- *Dar reconocimiento y visibilidad a logros de mujeres.*

DESCRIPCION DE LA MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO IMPLANTACIÓN
Plan de Comunicación Ad hoc para difundir el Plan de Igualdad, sus acciones y su seguimiento a través de canales internos: Intranet, MCT, Buzón correo comisión de igualdad, etc.	Nº de comunicaciones (escritas y orales) llevadas a cabo sobre el Plan de Igualdad. Cumplimiento del Plan de Comunicación del Plan.	Comunicación Interna y Comisión de Igualdad	1º semestre 2021.
Elaboración de una guía práctica de lenguaje inclusivo y recomendaciones de comunicación incluyente.	Guía elaborada y difundida.	Comunicación interna	Cuarto trimestre 2021.
Revisión terminología, procedimientos, soportes, intranet, etc. (Formación, desarrollo, selección, roles, tarjetas de visita...)	N.º de documentos revisados.	Personas y Comunicación Interna	Cuarto trimestre 2021.
Velar por el uso de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas en las comunicaciones externas; web, publicaciones, cartelería, memoria anual, de manera que sea neutro.	Criterio incorporado en el día a día de la comunicación y marketing de TECNALIA.	Marketing y comunicación	De manera continua. A partir del diseño y puesta en marcha de la nueva web y sus contenidos 2021.
Velar por el uso de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas en las comunicaciones internas; intranet, MCT, emails...etc.	Criterio incorporado en el día a día de la comunicación interna de TECNALIA.	Comunicación Interna	De manera continua.
Formación ad hoc en materia de igualdad de oportunidades a mandos intermedios y directivos.	Realización de la Formación.	Personas	A lo largo de 2021.
Dar reconocimiento y visibilidad a logros de mujeres. Publicar una entrevista en los canales de comunicación interna cada 3 meses a mujeres de la organización.	N.º entrevistas realizadas.	Comunicación Interna	A partir del primer trimestre 2021.

DESCRIPCION DE LA MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO IMPLANTACIÓN
Buzón de igualdad/diversidad. Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras a la Comisión de Igualdad. Dar publicidad al correo de la Comisión y establecer un funcionamiento.	N.º de consultas, sugerencias etc. Recibidas.	Comisión de igualdad	Primer semestre 2021.
Hacer una distinción en materia de género en las encuestas internas. Introducir la perspectiva de género en todas las encuestas internas.	N.º de encuestas con la distinción de género.	Comunicación Interna	A partir del primer trimestre 2021.
Velar por la presencia de mujeres en los órganos asesores de TECNALIA (Consejo Asesor, Consejo de Supervisión u otros).	N.º de mujeres en dichos órganos.	DG, Personas, Comunicación Interna	En cada proceso de renovación o creación de dichos órganos.
Realización de Encuestas y Focus Groups para captar la percepción y barreras de la organización en materia de igualdad. De forma periódica para ver los aspectos que preocupan en materia de igualdad y la efectividad del plan.	N.º encuestas realizadas y focus group.	Comisión de igualdad, y Comunicación Interna	Cada dos años a partir de la firma del Plan.
Networking de mujeres de TECNALIA. Facilitar y promover encuentros entre mujeres donde algunas de ellas (de dentro o fuera de TECNALIA) cuentan a que se dedican/negocio etc.	N.º de encuentros y participantes.	Comisión de Igualdad	Último trimestre 2021.
Proponer desayunos de trabajo entre mujeres y Dirección General y Personas, y/o Dirección de Tecnología y Mercado.	N.º de desayunos y participantes.	Comunicación Interna	Plan de comunicación interna 2021
Inclusión de aspectos relacionados con género y diversidad en la encuesta de liderazgo a las personas con puestos de dirección.	Inclusión de dichos aspectos.	Personas	Durante todo el periodo de vigencia.
Visibilizar a mujeres de la plantilla en foros, eventos, charlas inspiradoras, etc., organizados internamente fomentando la diversidad.	Incorporar el criterio en la preparación/selección de ponentes en dichos foros y eventos.	Comunicación Interna	Durante todo el periodo de vigencia.
Inclusión de datos e indicadores desagregados por sexo en los informes, presentaciones de carácter general etc. siempre que sea posible.	Incorporar el criterio cuando sea posible en la preparación de informes o presentaciones de carácter general.	Comunicación interna y Marketing	Durante todo el periodo de vigencia.
Jornada de Puertas Abiertas para familiares donde poder explicar a los hijos e hijas de las personas que trabajan en TECNALIA lo que hacen sus padres y madres.	Realización de la Jornada.	Comunicación Interna y Divisiones	Condicionada a la realización de Jornada de Puertas Abiertas.
Acto de Celebración del día de Igualdad de Oportunidades de TECNALIA. Diseño del programa de actividades para ese día. Hacerlo coincidir con la fecha de la firma del Plan.	Celebración del día.	Comisión de Igualdad y Comunicación Interna	Anualmente en la fecha de la firma del Plan.



Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral

Objetivos específicos



- *Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la plantilla.*

DESCRIPCION DE LA MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO IMPLANTACIÓN
Se incorporará en todas las evaluaciones de riesgos de la empresa un apartado de observaciones donde se indicará si hay alguna medida preventiva diferente a aplicar teniendo en cuenta la perspectiva de género y como afecta el género a los diferentes riesgos.	Evaluación incorporada.	Personas-Servicio de Prevención	A lo largo de 2021.

Prevención frente al Acoso Laboral

TECNALIA manifiesta su más profundo rechazo y su tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que constituya cualquiera de las modalidades de acoso sexual, moral y por razón de sexo, comprometiéndose a colaborar de manera activa, eficaz y firme, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.

Objetivos específicos



- *Difundir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo*
- *Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de acoso*

DESCRIPCION DE LA MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO IMPLANTACIÓN
Difusión del Protocolo de Acoso laboral sexual o por razón de sexo de TECNALIA. Comunicación general siempre que haya cambios relevantes en el mismo.	Protocolo difundido.	Personas y Comunicación Interna	2021 y a lo largo del período de vigencia del Plan.
Se informará a la Comisión de Seguimiento sobre los procesos iniciados por acoso según el protocolo aprobado en la Empresa, así como el número de denuncias formalizadas en cada centro.	Comisión Informada. Número de acosos notificados, número de veces que se ha constituido la comisión y actuaciones.	Personas y Comisión de seguimiento	Anualmente

Seguimiento del Plan de Igualdad



El seguimiento del Plan de Igualdad se llevará a cabo por parte de la Comisión de Igualdad, la cual tendrá las siguientes funciones:

1. Difundir y promover las acciones adoptadas en el Plan de Igualdad.
2. Seguimiento del cumplimiento de las acciones previstas en el Plan.
3. Asesoramiento en la forma de adopción de las acciones.
4. Evaluación de las diferentes acciones puestas en marcha.
5. Elaboración de un informe anual que refleje un resumen de las acciones realizadas y su grado de consecución, así como el avance y eficacia de estas con respecto a los objetivos propuestos, proponiendo en su caso las adaptaciones necesarias para su cumplimiento.

- Esta Comisión se reunirá dos veces al año con carácter ordinario y, con carácter extraordinario cuando lo solicite alguno de las partes o previo acuerdo de las partes según los términos establecidos en el acta de constitución de la Comisión de 1 de marzo de 2018. Se elaborará acta de todas las reuniones.
- Para el seguimiento del Plan, anualmente se elaborará un **resumen** de las acciones llevadas a cabo y su grado de implantación que resultará de la información aportada por cada uno de los responsables de las acciones/apartados de acciones correspondientes.
- Adicionalmente, también con carácter anual hasta la finalización del periodo de vigencia del Plan, se seleccionarán una serie de **indicadores muy significativos y de impacto** con la finalidad de ver la evolución de estos, y por tanto de la efectividad de las acciones llevadas a cabo en el periodo. Estos indicadores serán los siguientes:
 - Porcentaje de H/M en las nuevas contrataciones.
 - Porcentaje de H/M en las acciones de formación globales (pilulak, bloques formativos, etc.) (Indicadores adicionales a partir de tener automatizada la gestión de la formación).
 - Porcentaje de H/M que se acogen a las medidas de flexibilidad y corresponsabilidad (teletrabajo, excedencias, permisos y reducciones de jornada).
 - Distribución de H/M por niveles de responsabilidad.
 - Porcentaje de H/M, e importes destinados a H/M, en las adecuaciones salariales.
 - Brecha salarial (utilizando los datos de media aritmética y mediana de la retribución fija total) global, por intervalos de edad y por niveles de responsabilidad.

En todos los casos, para poder ver la evolución de estos indicadores, se utilizarán los mismos criterios definidos para la elaboración de Diagnóstico de Igualdad Tecnalia 2018 (a excepción de la brecha salarial donde además de la mediana se utilizará la media aritmética para su cálculo).

- Dicho informe anual, que recogerá tanto el resumen de las acciones, como la evolución de los indicadores seleccionados, se pondrá en conocimiento de toda la plantilla.
- En función del seguimiento de este Plan de Igualdad, y con carácter anual para mantener actualizado el Plan durante la vigencia de este, se podrían identificar y proponer modificaciones acordadas por la Comisión en alguna de las acciones encaminadas a una mejor consecución de sus objetivos.
- Seis meses antes de la finalización del periodo de vigencia del Plan se comenzará la elaboración de un nuevo diagnóstico donde se refleje la evolución e impacto de las medidas a partir del cual se procederá a la redacción de un nuevo Plan de Igualdad.