

II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

FUNDACION TECNALIA RESEARCH & INNOVATION



8/mayo/2025 – 7/mayo/2029

Asesoría Técnica
Entidad Homologada por Emakunde



emakunde eta gizonez
berdintasunerako
lanbide eta erakundea



entidad colaboradora
para la igualdad de
mujeres y hombres

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	4
2.1.	PERFIL, ÁMBITO DE ACTUACIÓN Y RELACIONES CON EL ENTORNO	4
2.2.	ANTECEDENTES EN MATERIA DE IGUALDAD	5
2.3.	COMPROMISO	6
3.	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES.....	7
3.1.	COMISIÓN NEGOCIADORA.....	7
4.	ÁMBITOS.....	8
5.	METODOLOGÍA.....	9
5.1.	PROCESO DE TRABAJO DEL PLAN DE IGUALDAD	9
6.	INFORME DEL DIAGNÓSTICO.....	11
6.1.	PRINCIPALES CONCLUSIONES	11
7.	INFORME DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	21
7.1.	MARCO CONCEPTUAL	21
8.	PLAN DE ACCIÓN	25
8.1.	PANEL DE OBJETIVOS Y ACCIONES.....	25
8.2.	PRESENTACIÓN DE OBJETIVOS Y ACCIONES	26
8.3.	RESUMEN PRESUPUESTARIO.....	37
9.	CRONOGRAMAS	39
9.1.	GLOBAL.....	39
9.2.	AÑO abril diciembre 2025.....	44
9.3.	AÑO 2026	48
9.4.	AÑO 2027	53
9.5.	AÑO 2028	58
9.6.	AÑO enero mayo 2029	62
10.	SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....	66
11.	COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	67
12.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.....	68
13.	INDICADORES PRIORITARIOS.....	69

1. INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

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

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

2. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

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

TECNALIA es el mayor centro de investigación aplicada y desarrollo tecnológico de España, un referente en Europa y miembro de Basque Research and Technology Alliance. Colaboramos con las empresas e instituciones para mejorar su competitividad, la calidad de vida de las personas y lograr un crecimiento sostenible. Lo hacemos gracias a un equipo formado unas 1.500 personas (44 % mujeres – 56 % hombres) apasionadas por la tecnología y comprometidas con la construcción de una sociedad mejor.

Contribuimos al desarrollo sostenible a través del impulso de la sostenibilidad, la apuesta por la igualdad social y el compromiso con la salud. Todo ello lo podemos enmarcar en un reto mayor, que es contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Con una perspectiva multisectorial y multitecnológica escuchamos y trabajamos junto a las empresas para dar respuesta a los grandes desafíos globales. De esta manera somos capaces de generar beneficio para las empresas y crear valor en la sociedad. Nuestros principales ámbitos de actuación son: fabricación inteligente, transformación digital, transición energética, movilidad sostenible, salud y alimentación, ecosistema urbano y economía circular.

Nuestra misión es transformar investigación tecnológica en prosperidad; la investigación de TECNALIA tiene un impacto real en la sociedad y genera beneficios en forma de calidad de vida y progreso. Y trabajamos con el propósito de construir un mundo mejor a través de la investigación tecnológica y la innovación.

Aportamos soluciones tecnológicas que generan oportunidades de alto impacto, comprometiéndonos con los resultados de nuestras empresas cliente.

En el ámbito europeo, TECNALIA se ha consolidado como la primera organización privada estatal en contratación, participación y liderazgo de proyectos del programa HORIZON EUROPE de la Comisión Europea, colaborando con más de 100 empresas del Estado.

2.2. ANTECEDENTES EN MATERIA DE IGUALDAD

TECNALIA cuenta con un Plan de Igualdad anterior elaborado y aprobado por una Comisión paritaria (Empresa y Representantes de las Trabajadoras y Trabajadores), a partir de las conclusiones de un detallado análisis cuantitativo (datos de la organización desglosados por sexo) y cualitativo (proceso participativo a través de grupos focales y encuesta, entre otros) de diferentes aspectos relacionados con la presencia y el desarrollo profesional de las mujeres en la organización.

En dicho Plan se consensuaron diferentes medidas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y hombres dentro de los siguientes apartados: Captación de talento: selección y contratación, Capacitación y Formación , Desarrollo Profesional, Promoción y Subrepresentación Femenina, Política retributiva, Flexibilidad y Corresponsabilidad, Mujer y Ciencia, Cultura, Sensibilización y Comunicación, Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral y Prevención contra el Acoso Laboral.

2.3. COMPROMISO

En Donostia-San Sebastian, a 25 de abril de 2024

FUNDACIÓN TECNALIA RESEARCH & INNOVATION renueva su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio estratégico.

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

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

Se contará con la asistencia técnica de una empresa externa homologada por Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer.

Queremos agradecer de antemano vuestra colaboración.

DIRECCIÓN GENERAL
En representación de FUNDACIÓN TECNALIA RESEARCH & INNOVATION

3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

3.1. COMISIÓN NEGOCIADORA

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

Representando a la Empresa

Rafael Ruiz Rodríguez	(Dirección de personas)
Alma del Pilar Pardo Bodero	(Dirección de Talento y Comunicación Interna).
Araceli Díez López	(Responsable de comunicación Interna).
Aitor Berasategi Aramendi	(Personas).
Leire Felipe Casillas	(Personas).
Marta Alfonso Martínez	(Personas).
Nerea Dopazo Fernández	(Personas).

Representando a las personas trabajadoras

Nerea Alberdi Olaizola	(ELA)
Gorka Imbuluzqueta García	(ELA)
Ainara García Uriarte	(ELA)
Carlota Peral Díez	(ELA)
María José López Osa	(CCOO)
Noelia Uribe Pérez	(UGT)
Margarita Eizaguirre Rodríguez	(LAB)

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

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

4. ÁMBITOS

Ámbito personal

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

Ámbito territorial

Este plan es de aplicación para todas las personas de Tecnia en todos sus centros de trabajo.

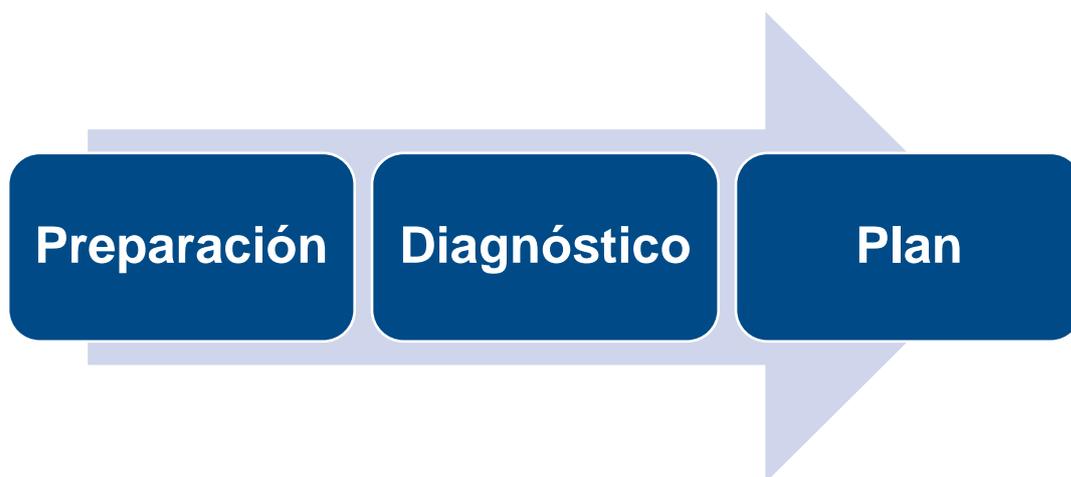
Ámbito temporal

El presente plan de igualdad tiene prevista una vigencia de cuatro años, de 8 de mayo de 2025 a 7 de mayo de 2029.

5. METODOLOGÍA

5.1. PROCESO DE TRABAJO DEL PLAN DE IGUALDAD

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



Asentar las bases y las estructuras para la buena marcha del proceso.

Detectar posibles desigualdades.
Identificar áreas de mejora.

Adaptado a la realidad de la entidad que permita avanzar en áreas de mejora.

- Firma del Compromiso por parte de la Dirección.
- Constitución Comisión Negociadora.
- Plan de trabajo y cronograma.
- Formación.

- Recogida de datos y documentación.
- Encuesta opinión a la plantilla
- Informe de diagnóstico
- Actas de las reuniones mantenidas.

- Plan plurianual.
- Actas de las reuniones mantenidas.

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

- Realización de un diagnóstico **cuantitativo y cualitativo** en materia de igualdad y valoración de puntos fuertes y áreas de mejora, teniendo como referencia los aspectos que indica el Real Decreto Ley 6/2019 que modifica la Ley Orgánica 3/2007 (y su actual reglamentación 901/2020 y 902/2020), y las recomendaciones y metodología de Emakunde para empresas y entidades privadas.
- **Análisis de opinión de plantilla** recogida mediante una encuesta adaptada para medir la percepción de la gestión de la igualdad en la organización.
- Orientaciones derivadas de la evaluación del plan previo.

6. INFORME DEL DIAGNÓSTICO

6.1. PRINCIPALES CONCLUSIONES

A efectos de facilitar el análisis y la toma de decisiones de cara a la elaboración del Plan de Igualdad, a modo de resumen ejecutivo las conclusiones se han estructurado en base a 9 ejes estratégicos que se detallan a continuación, tomando como referencia el contenido mínimo de los diagnósticos de situación, establecido en el artículo 7.1 del RD 901/2020, a los que hemos añadido los 3 ejes marcados en color azul:

Ejes estratégicos

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

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

Puntos fuertes: son aquellos factores o circunstancias internas tendentes a facilitar y promover la igualdad entre mujeres y hombres en la organización.

Oportunidades: son aquellos factores o circunstancias externas que generan un contexto que facilita el logro de los objetivos de la organización.

Áreas de mejora: son aquellos factores o circunstancias internas que ofrecen margen de desarrollo, bien porque no se hacen o porque se llevan a cabo de forma incorrecta.

Amenazas: son aquellos factores o circunstancias externas que pueden perjudicar en el logro de los objetivos de la organización. Cuando esta amenaza se hace real, se convierte en problema.

1. Estrategia. Política de igualdad

Puntos fuertes y oportunidades	Áreas de mejora y amenazas
<ul style="list-style-type: none"> - Tecnalía ya dispone de trayectoria en igualdad, con un plan previo, con procedimiento de seguimiento primer año e indicadores 21 y 22. - Este plan esta colgado en la web, y es accesible. - En el Plan Estratégico 21-24 (PE), en el Objetivo Estratégico 4 (OE4), se aborda actuar sobre los desequilibrios internos, mediante el desarrollo de planes de igualdad, la corrección de desequilibrios retributivos y mejora de la satisfacción global (índice relevante para la Organización). - El PE 21-24 contemplaba inicialmente un objetivo de 33,5% de mujeres en puestos de responsabilidad para 2024. Este objetivo, posteriormente se redefinió como número de mujeres en puestos de responsabilidad en idéntica proporción que mujeres forman parte de Tecnalía. - El plan estratégico contempla el objetivo de alcanzar una brecha salarial de género promedio global máxima de un 5%. - El organigrama de la empresa visibiliza mujeres y hombres. - Los convenios de referencia ofrecen base para trabajar la igualdad entre mujeres y hombres. - Se dispone de una política general de Compliance y prevención del fraude. - Firmante de la Carta de Diversidad desde 2017 (compromiso de principio de igualdad de oportunidades y no discriminación). - La encuesta realizada para este diagnóstico (en adelante la encuesta), muestra un índice de Satisfacción general con la Igualdad, en promedio, superior a 7, tanto para hombres como para las personas no binarias. Aunque las mujeres no alcanzan la puntuación de 7 en promedio, si la alcanzan en moda y mediana. - En la encuesta, la mayoría de las personas (92% de mujeres, 79% de los hombres y 88% de las personas no binarias) está de acuerdo con la puesta en marcha del plan de igualdad. - En la encuesta, el compromiso y la estrategia con la igualdad es identificado como uno de los cuatro avances significativos en los últimos cuatro años, tanto por las mujeres como por los hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> - Incluir la igualdad en la definición estratégica de Misión Visión y Valores (MVV). - Explicitar indicadores en el cuadro de mando relativos a la igualdad (no sólo presencia de mujeres en puestos de liderazgo y objetivo de brecha salarial). - El Índice General de Satisfacción (IGS) con la Igualdad de las mujeres de la encuesta, en promedio, es de 6,6, no alcanzando la puntuación de 7. Tanto en el promedio, como en la moda y en la mediana, las puntuaciones son inferiores en el caso de las mujeres, frente a la de los hombres y las personas no binarias. En muchas de las variables, la opinión de las mujeres es peor. - Un 11% de las mujeres que han contestado la encuesta se han sentido discriminadas por razón de sexo, porcentaje similar en el caso de las personas no binarias. - En la encuesta, porcentajes superiores al 60% (en el caso de mujeres y hombres) y del 50% (en el caso de personas no binarias) dicen desconocer el plan previo de igualdad. - En la encuesta, en su parte cualitativa, se percibe, por parte de un 18% de hombres, que la igualdad es un asunto de mujeres y lo perciben cómo pérdidas para los hombres. Será necesaria reforzar la sensibilización y formación en esta materia, para desactivar ciertas suposiciones. - En la encuesta, poner el foco en conseguir un compromiso real con la igualdad, implicando a toda la organización, llevando el concepto de igualdad a lo cotidiano, se identifica como un elemento a considerar en la elaboración del plan de igualdad, tanto por mujeres como por hombres y personas no binarias.

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

Puntos fuertes y oportunidades	Áreas de mejora y amenazas
<ul style="list-style-type: none"> - La plantilla se encuentra en equilibrio, con un 44% de mujeres, manteniéndose esta distribución en el estudio de tendencia. - En el análisis global por niveles de responsabilidad se mantiene el equilibrio en la distribución entre mujeres y hombres. - La tendencia muestra una mayor presencia de mujeres en niveles de responsabilidad Estratégico y Táctico. - No se observa segregación vertical en el acceso al Nivel Estratégico. - Se observa roles del Nivel Operativo en equilibrio, y en general, la tasa muestra valor de igualdad. - La plantilla ha aumentado, en los dos últimos años, de forma parecida entre mujeres (7%) y hombres (6%). - Varias de las franjas de edad se encuentran en equilibrio entre mujeres y hombres. - La antigüedad media, por niveles de responsabilidad, es similar en mujeres y hombres, si bien, de forma global, la de las mujeres es ligeramente superior. - No se observa sobrecualificación femenina. Las distribuciones de estudios están en equilibrio en su mayoría y la plantilla tiene un nivel de cualificación alto. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se podría profundizar en el análisis de posibles diferencias (si las hubiera) en el acceso a las distintas direcciones y funciones de mujeres y hombres. - Se puede observar una cierta segregación vertical en el caso del N Táctico, dónde la presencia de las mujeres apenas alcanza el equilibrio y aglutina a un 13% frente al 16% de hombres. - Los roles Gestor/a Mercado Senior e Investigador/a Principal (Nivel Táctico) no alcanzan el equilibrio, se encuentran masculinizados. - El rol Técnico/a Especialista (Nivel Táctico) ha perdido su valor cercano al equilibrio y se ha masculinizado. - El análisis de los roles del Nivel Operativo muestra algunas situaciones de infrarrepresentación (5 roles) y sobrerrepresentación femenina (2 roles) (vinculado con las funciones corporativas en este último caso). Sería interesante analizar las causas de esta infrarrepresentación, si están vinculadas con la segregación ocupacional del mercado o pueden ser mejorada con acciones de la empresa. - Se observa infrarrepresentación femenina en siete de los doce centros de trabajo, si bien, son los que contienen un menor número de personas y se debe a infrarrepresentación femenina en el sector de negocio en el que opera la empresa. - Analizar las causas de la masculinización del centro MADRID 3, en estos dos años. - La plantilla más joven, hasta 30 años, esta masculinizada.

3. Procesos de selección y contratación

Puntos fuertes y oportunidades	Áreas de mejora y amenazas
<ul style="list-style-type: none">- La empresa dispone de un proceso de contratación, sistema de clasificación profesional y descripción de puestos de trabajo y documentación de acogida, basado en el principio de igualdad entre mujeres y hombres.- El plan de acogida hace una mención específica al plan de igualdad.- El plan de acogida ofrece sensibilización de género, al incluir “madrina/padrino” en su desarrollo.- La empresa muestra su compromiso con una contratación equilibrada en sexo, tanto internamente hacia las unidades de negocio, como externamente, hacia las entidades colaboradoras.- Se dispone de un modelo de comunicación con empresas colaboradoras externas, enfocado al equilibrio de sexos en la contratación. Las vacantes de empleo se redactan de manera neutra.- Las vías de incorporación son diversas, tal como se indica en la parte descriptiva del diagnóstico, y acorde a la naturaleza de la actividad tecnológico-científica de la empresa.- El plan de igualdad previo estableció unos indicadores clave en los procesos de selección y en la naturaleza de los equipos de selección, en cuanto a la presencia del sexo infrarrepresentado. De esta forma, en la mayoría de los procesos se cuenta con al menos una mujer.- Las contrataciones de los últimos 3 años muestran valores cercanos al equilibrio en el N Táctico.- De las contrataciones analizadas por roles de responsabilidad, se observa equilibrio en un 30% de ellos.- La vía de contratos de relevo ha mostrado datos favorables para la incorporación de mujeres.- La vía de becas/cooperación educativa muestra un equilibrio entre mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none">- Actualizar el plan de acogida con el compromiso del nuevo plan de igualdad.- La contratación de los últimos tres años es superior para los hombres, tanto en el N Estratégico como en el N Operativo, en un 70% de los roles.- Mantener la monitorización de las salidas y las diferencias detectadas entre mujeres y hombres en dos de sus causas.- Insistir en superar la infrarrepresentación femenina que el sector muestra en determinadas actividades de negocio, por ejemplo, ingeniería o sector eléctrico.- Realizar una mayor comunicación sobre el proceso de contratación, basado en el principio de igualdad entre mujeres y hombres ya que, según los resultados de la encuesta, todavía un 40% de las mujeres, un 27% de los hombres y un 25% de las personas no binarias tienen una opinión negativa o declaran no saber cómo se realiza la selección.

<ul style="list-style-type: none"> – En la encuesta, un porcentaje amplio (60% de las mujeres, 73% de los hombres y 75% de las personas no binarias) considera que la selección garantiza la igualdad entre mujeres y hombres. 	
---	--

4. Formación y promoción profesional

Puntos fuertes y oportunidades	Áreas de mejora y amenazas
<ul style="list-style-type: none"> – No se observan diferencias en el acceso a la formación por parte de mujeres y hombres – La empresa dispone de un Modelo de Desarrollo, con evaluación del desempeño y registro de las promociones realizadas. – El dato de promociones de mujeres a N Estratégico es muy importante en el periodo de estudio de este diagnóstico. Al igual que a la Dirección de Proyectos (N Táctico), la promoción muestra una mayoría de mujeres – Los datos de promociones en N Táctico (de forma global) y Operativo (de forma global) muestran equilibrio en la distribución. – La antigüedad media de las mujeres que han promocionado a N Estratégico y Táctico es inferior a la de los hombres, lo que muestra el compromiso con el indicador de aumentar el número de mujeres en puestos de liderazgo, percibido igualmente por la plantilla. – En la encuesta, un porcentaje amplio (en torno al 60%, en el caso de mujeres y hombres, y el 88% de las personas no binarias) considera que la promoción garantiza la igualdad entre mujeres y hombres. – En la encuesta, la promoción y liderazgo de mujeres se identifica como uno de los avances más significativos de los últimos cuatro años. Situación que se puede comprobar comparando las antigüedades medias de mujeres y hombres en las promociones a los Niveles Estratégico y Táctico. 	<ul style="list-style-type: none"> – La empresa está trabajando en el desarrollo de una herramienta que permita una gestión ágil y sistemática de la formación. – Sistematizar el conocimiento de la formación que realiza la plantilla en el ámbito de la igualdad. – Realizar un plan de formación en materia de igualdad, derivado de lo anterior, segmentado por colectivo y tema, incluyendo los llamados micromachismos. – Sensibilizar en el significado de la igualdad como competitividad de empresa y para las personas, para alejarse de aquellas opiniones que la vinculan únicamente como un asunto de mujeres. – Analizar las causas de la infrarrepresentación femenina en algunas promociones a posiciones técnicas y de gestión, del N Táctico.

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

Puntos fuertes y oportunidades	Áreas de mejora y amenazas
<ul style="list-style-type: none"> - La modalidad jornada completa y contrato indefinido es la mayoritaria de la empresa, tanto para mujeres como para hombres, lo que sugiere estabilidad en el empleo y se ha afianzado estos dos últimos años. - La totalidad de mujeres y hombres disponen de jornada partida, de mañana y tarde, si bien, con medidas de flexibilidad. - El uso del teletrabajo muestra una distribución en equilibrio entre mujeres y hombres. - La empresa dispone de una política retributiva. - La empresa realiza registros retributivos anuales y ha realizado una auditoría retributiva en base a su modelo de Roles (Valoración de Puestos de Trabajo, VPT), ya desde el plan previo. De hecho, su registro salarial se realiza en base a Roles. - A partir de los datos analizados, se observa una evolución positiva en la disminución de la brecha salarial en los últimos años. La brecha salarial global, en promedio real percibido, es del 6%, un valor muy alejado del 25% que la ley refiere. Y la brecha en mediana desciende al 2,80%. (Como datos comparativos, la brecha de la CAE, en promedio, es de un 16,7% (INE,2021). - Muchas de las brechas (en media o mediana) por Roles son cercanas al equilibrio, en concreto, siete - Las brechas en cinco roles más se equilibran en el caso de la brecha promedio y mediana equiparados (es decir, escenario en el que todas las jornadas son al 100%). - Como se ha indicado en el Eje 1 (Estrategia), la empresa trabaja con el objetivo de alcanzar una brecha salarial de género promedio global máxima de un 5%, en el periodo próximo. - El acceso a los beneficios sociales muestra equilibrio entre mujeres y hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> - La jornada partida (mañana/tarde) supone, muchas veces en el mercado laboral ordinario, una dificultad para el cuidado de mayores y menores. Sin embargo, parece combinarse con amplias medidas de flexibilidad espacio-temporal en función de necesidades, aspecto que es bien valorado en la encuesta de opinión recogida de la plantilla. - En 7 de los 18 roles, las brechas en promedio o en medianas, se sitúan en valores entre 10 y 23,91%. Se trata de los roles más relacionados con la Dirección y Gestión, cuyas causas se explican por motivos desligados del sexo. - En cuatro de los roles anteriores la brecha es superior al 10% en los cuatro valores analizados (medias y medianas, efectivos y equiparados). - Como repuesta a una petición de la parte social, la empresa modificará el programa para que el registro retributivo de próximas anualidades recoja, de forma desagregada, los conceptos solicitados. - En la encuesta, el 69% de las mujeres, el 41% de los hombres y el 25% de las personas no binarias, considera que la retribución no garantiza la igualdad entre mujeres y hombres. Sería conveniente comunicar los objetivos de brecha y su evolución positiva en su reducción.

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

Puntos fuertes y oportunidades	Áreas de mejora y amenazas
<ul style="list-style-type: none"> - La empresa dispone de medidas que superan la legislación vigente y de un folleto dónde se recogen las medidas de flexibilidad. - Se ve una casuística masculina, relacionado con los nuevos permisos de cuidado, aunque con números pequeños, - El acogimiento a las medidas de flexibilidad, en global, muestran equilibrio entre mujeres y hombres. - En la encuesta realizada, el Índice General de Satisfacción (IGS) con la conciliación es superior al 7 en todos los casos, con modas y medianas que superan el 8, tanto para mujeres, como para hombres y NB. - En la encuesta, la mayoría de las personas (79% de las mujeres, 83% de los hombres y 88% de las personas no binarias) consideran que la organización interna favorece la conciliación. - En la encuesta, se identifican las medidas de corresponsabilidad y conciliación como uno de los cuatro avances más significativos en los últimos cuatro años, tanto por mujeres como por hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar un documento completo con las medidas de conciliación disponibles y la vía para solicitarlas. - Los permisos de cuidado relacionados con la reducción y la excedencia están feminizados. - La medida de compra de vacaciones/viernes se relaciona con necesidades de conciliación y se muestra feminizada. - Monitorizar el registro de las adaptaciones de jornada solicitadas y concedidas. - En la encuesta, el 70% de las mujeres y el 50% de los hombres considera que acogerse a medidas de conciliación supone pérdidas de oportunidades profesionales.

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

Puntos fuertes y oportunidades	Áreas de mejora y amenazas
<ul style="list-style-type: none"> - La empresa dispone de un protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, que está en adaptación a las novedades legislativas recientes. - Este protocolo se ha comunicado a la plantilla y las personas encargadas de activarlo han recibido formación. - No se ha producido denuncia por acoso sexual o por razón de sexo durante el periodo de análisis del diagnóstico. - La empresa dispone de Servicio Propio de Prevención y de un plan que refiere con perspectiva de género. - El ratio de utilización de taquillas, baños, vestuarios es el adecuado a la distribución de mujeres y hombres. - Existe patronaje de ropa y calzado de trabajo diferente para mujeres y hombres. - Los datos de accidentabilidad se muestran en general en equilibrio entre sexos. - Los datos de absentismo presentan distribuciones equilibradas en sexo, excepto en tres de sus categorías, en las que se encuentran masculinizadas. - En la encuesta se refiere una casuística de acoso sexual, por parte de mujeres, y consideran que la empresa ha reaccionado de forma adecuada. - En la encuesta, la mayoría de la plantilla (78% de las mujeres, 83% de los hombres y el 88% de las personas no binarias) considera que los chistes y comentarios machistas no son habituales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptar el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo a las novedades legislativas. - Comunicar el protocolo a la plantilla y sensibilizar en su uso, y la importancia del canal de denuncias. - En el documento “Acogida 1 día” incluir una mención específica al protocolo (actualmente sólo aparece como eje del plan de igualdad). Aunque en la charla si se realiza una mención oral específica al procedimiento. - Formar a las personas encargadas de activar el protocolo. - Revisar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales para mejorar la integración de la perspectiva de género. - La composición de los Comités de Seguridad y Salud se encuentran masculinizados. - Abordar campañas de sensibilización en salud con perspectiva de género. - Mantener la monitorización de los datos de accidentabilidad de mujeres y hombres. - Realizar una reflexión sobre el absentismo y la inclusión del permiso de nacimiento en el mismo. - En la encuesta, el 58% de las mujeres, el 51% de los hombres y el 75% de las personas no binarias, desconocen cómo deberían actuar en caso de acoso. - En la encuesta se menciona ciertas percepciones de acoso por razón de sexo, no siempre comunicadas a la empresa y no siempre se perciben bien resueltas, suponiendo su gestión un área de mejora. - Abordar superar la legislación en materia de víctimas de violencia de género.

8. Comunicación e imagen de igualdad

Puntos fuertes y oportunidades	Áreas de mejora y amenazas
<ul style="list-style-type: none">- La empresa cuenta con un procedimiento de comunicación interna y externa y con amplias y diferentes vías de comunicación.- Tecnalía participa en diversas iniciativas en materia de igualdad y alianzas en el sector.- Tecnalía hace un uso neutro del lenguaje en numerosa documentación como por ejemplo, dossier de prensa, organigrama, boletín de comunicación interna, entre otros.- En cuanto a las imágenes, se observan imágenes neutras y técnicas en general, e imágenes de grupos de personas, tanto mujeres como hombres.- En la encuesta, la mejora en la comunicación, lenguaje e imágenes igualitarias es identificado como uno de los cuatro avances más significativos, tanto para mujeres como para hombres y personas no binarias.	<ul style="list-style-type: none">- Aunque se observa un uso general neutro del lenguaje e imágenes, todavía presenta oportunidades de mejora, por lo que es conveniente realizar revisiones periódicas de la documentación principal, incluida la web, para evitar unos masculinos genéricos.- Algunas imágenes podrían mejorarse, como por ejemplo, algunas del Modelo de Desarrollo, donde aparecen roles de género (ej. Hombre en "atrévete" y hombre sujetando un paraguas a una mujer en "ponte en la piel del cliente").- Elaborar una guía de uso interno y comunicarla a la plantilla.- Abordar formación en esta materia para las personas con funciones comunicativas.- Realizar un plan de comunicación en el ámbito de la igualdad que incluya las principales conmemoraciones (8/3, 25/N ...).

9. Actividad de la empresa y dimensión externa

Puntos fuertes y oportunidades	Áreas de mejora y amenazas
<ul style="list-style-type: none">- Los tres centros de trabajo más numerosos muestran una distribución equilibrada entre mujeres y hombres.- Todas las unidades de negocio están en equilibrio (tres) o cercano a él (otros tres).- Tecnalía es una empresa de prestigio en su área de influencia y mantiene relación con importantes grupos de interés, lo que le confiere un importante valor como elemento de tracción a otras empresas, sobre todo aquellas que desarrollan su labor en el mundo tecnológico e investigador.- La distribución de mujeres y hombres en la definición de productos/servicios/innovación muestra equilibrio con un 41% de mujeres.- La definición de la estrategia comercial/tecnología, con un 38% de mujeres (valor cercano al equilibrio)	<ul style="list-style-type: none">- La atención a las empresas cliente se encuentra ligeramente masculinizada con una distribución de un 65% de hombres.- Mantener la monitorización del dato de distribución por sexo, de las diferentes unidades de negocio, durante la vigencia del plan.- Abordar un procedimiento en relación con las empresas subcontratadas que incluya la garantía de cumplimiento del principio de igualdad- Incluir cláusulas sociales de género en las contrataciones a otras empresas.- Reforzar la comunicación de la apuesta por la igualdad en Tecnalía, a los principales grupos de interés.

7. INFORME DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

7.1. MARCO CONCEPTUAL

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

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

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

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

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2:

a) El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.

b) El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.

La empresa ha realizado un registro salarial conforme a Roles, que es el resultado de la Valoración de Puestos de Trabajo que ha realizado, respecto al año 2023. Los datos salariales se refieren tanto a los importes efectivamente percibidos, por lo que engloban la casuística de las diferentes horas trabajadas (medidas de conciliación, incorporaciones recientes, jornadas parciales, etc.), como a la realización de equiparados, como un escenario teórico normalizable y anualizable en el que todas las personas trabajarían el mismo número de horas anuales (se anualizan y normalizan los conceptos susceptibles de ello, por su propia naturaleza), para analizar si fuera el caso.

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

La diferencia salarial se ha calculado con la fórmula:

<u>Retribución (media y mediana) de hombres – Retribución (media y mediana) de mujeres</u> Retribución (media y mediana) de hombres
--

Las diferencias con signo positivo serían por tanto aquellas en las que el promedio de los hombres es superior y las diferencias con signo negativo las que muestran unos promedios superiores en mujeres.

Se han ofrecido datos globales, así como por los diferentes conceptos retributivos identificados por la empresa.

Análisis retributivo

De esta forma, la **brecha global o no ajustada** es la diferencia en media o mediana, de las retribuciones totales de los hombres y de las mujeres, sin atender a ningún criterio de segmentación. Esta diferencia es “efectiva” cuando se contempla la retribución efectivamente percibida, la real. Y es “equiparada”, cuando se analiza el escenario teórico, cuando los conceptos salariales se anualizan (todo el año) y normalizan (la jornada completa). En los datos efectivos, se visibiliza la diferente jornada trabajada, ya sea por parcialidad, reducciones y/o incorporaciones temporales. En los datos equiparados, se contempla la misma jornada para toda la plantilla.

La diferencia en **Importes efectivos promedios** es de un 6,00%.

La diferencia en **importes efectivos medianas** desciende a un 2,80%, acercándose al cero.

La diferencia en **importes equiparados promedios** es de un 5,67%

La diferencia en **importes equiparados medianas** es de un 2,90%

No se observa prácticamente diferencias entre los valores efectivos y equiparados, mostrando que no hay grandes diferencias de jornada anual en la plantilla. En cualquier caso, son valores pequeños, muy alejados del 25% que la ley refiere.

En cuanto al análisis de la **brecha salarial ajustada**, nos referimos a ella como el cálculo de la diferencia de retribuciones de mujeres y hombres, teniendo en cuenta las características que comparten tanto mujeres como hombres según los roles profesionales, tal y como se explica a continuación. En este sentido, se analizan las diferencias entre medias y medianas de mujeres y hombres según el rol profesional que desempeñan (rol como resultado de la valoración de puestos de trabajo de igual valor). En este caso, nos encontramos igualmente con datos “efectivos” y datos “equiparados”. Los primeros reflejan lo realmente percibido, mostrando las diferencias de jornada laboral anual debida a parcialidad, reducciones e incorporaciones temporales, mientras que los segundos, muestran un escenario teórico en el que toda la plantilla tiene la misma jornada anual (anualización y normalización de conceptos retributivos).

Auditoría retributiva

La auditoría retributiva supone dos pasos; por una parte realizar una valoración de puestos de trabajo de igual valor, y en segundo lugar, calcular un registro retributivo en base a este criterio de segmentación. Según los datos facilitados, Tecnalía ya dispone de una valoración de puestos, una estructura de roles y niveles que permite comparar personas con responsabilidad similar, y horquillas de desarrollo dentro de cada rol.

El análisis realizado, incluye la metodología aportada por la consultora CEINSA (especializada en este ámbito y con la que se realizó la Valoración inicial), que mide el grado de exigencia de cada rol y su aportación a la empresa. Así mismo, se ha consultado la lógica y orientaciones de la Herramienta

facilitada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, y la orientaciones descritas en el manual “El trabajo de igual valor (guía práctica para identificar puestos de trabajo de igual valor sin sesgos de género”, Gobierno Vasco, 2021), siempre con la visión en los puestos de trabajo, no en las personas que los desempeñan. Se valoran y ponderan seis factores, con dos dimensiones cada uno. Las valoraciones se realizan en una escala de 0 a 1.000 puntos.

Hay datos que indican equilibrio, otros que se convierten en equilibrio en el cálculo equiparado, otras son diferencias pequeñas, que pueden deberse a casuística laboral concreta, otras son diferencias todavía muy alejadas del 25% que la ley refiere. En cuanto a las brechas por roles, la empresa explica las diferencias salariales por motivos laborales, desligados del sexo.

La empresa mantendrá una actitud vigilante para garantizar una retribución sin discriminación, monitorizando los registros salariales anuales, y estableciendo las acciones correctoras correspondientes, si fuera necesario, que se incluirán en el Plan de Igualdad. La empresa se compromete con un objetivo estratégico de reducción de brecha global al 5% (promedio en salario teórico fijo).

Plan de acción

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

Objetivo 1 Garantizar una retribución salarial sin discriminación por razón de sexo. Reducir de forma progresiva la brecha salarial.				
Acción	Responsable	Fecha	Personas destinatarias	Registro/indicador
1. Adaptar la herramienta informática para la desagregación de los conceptos salariales en el registro retributivo	Personas	4 trim 2025	Dirección CS	Herramienta informática adaptada
2. Realizar anualmente el registro retributivo desagregado por sexo	Personas	2 trim 25, 26, 27, 28 y 29	Dirección CS	Registro retributivo y análisis de posibles diferencias
3. Reducir la brecha salarial global hasta alcanzar una diferencia máxima en promedio del 5%.	Dirección Personas Responsable de Igualdad	Durante la vigencia del plan	CS Plantilla	Indicador global promedio brecha salarial de género
4. 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.	Dirección Personas	Durante la vigencia del Plan	Plantilla	Publicar anualmente los datos de porcentajes e importes globales de adecuación salarial de hombres y mujeres
		Presupuesto estimado	Coste interno Adaptación herramienta	10.000 € + Horas de dedicación internas.

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

Vigencia

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del presente plan de igualdad del que forma parte, es decir 8 de mayo de 2025 a 7 de mayo de 2029.

8. PLAN DE ACCIÓN

8.1. PANEL DE OBJETIVOS Y ACCIONES

1. Estrategia. Política de igualdad

Objetivo 1	Consolidar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización, en su estrategia y dinámicas de gestión. Impulsar una cultura de empresa comprometida con la igualdad.
Objetivo 2	Realizar la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, como impulso del trabajo en igualdad.

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

Objetivo 1	Asegurar una gestión no discriminatoria de las personas de Tecnalia.
------------	--

3. Procesos de selección y contratación

Objetivo 1	Mejorar 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.
Objetivo 2	Garantizar que los procesos de selección se llevan a cabo realizando una valoración para el puesto en base a la experiencia, formación, competencias y capacidades sin que se tenga en cuenta el sexo de las personas candidatas al mismo.
Objetivo 3	Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en la organización.

4. Capacitación y promoción profesional

Objetivo 1	Aumentar la formación en igualdad en las personas de la organización.
Objetivo 2	Garantizar la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional para hombres y mujeres.
Objetivo 3	Garantizar el acceso a la capacitación por igual a hombres y mujeres.

5. Igualdad retributiva

Objetivo 1	Garantizar una retribución salarial sin discriminación por razón de sexo. Reducir de forma progresiva la brecha salarial.
------------	---

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

Objetivo 1	Visibilizar y fomentar las medidas de flexibilidad de la Organización.
------------	--

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

Objetivo 1	Avanzar en la integración de la perspectiva género en la prevención de riesgos laborales.
Objetivo 2	Prevenir y actuar frente a las conductas contrarias a la libertad sexual garantizando el cumplimiento de las obligaciones legales .

8. Comunicación e imagen de igualdad

Objetivo 1	Reforzar el uso de la comunicación como herramienta de trabajo por la igualdad, alejada de los estereotipos de género.
------------	--

9. Actividad de la empresa y dimensión externa

Objetivo 1	Trasladar el compromiso con la igualdad a los principales grupos de interés de la organización.
------------	---

8.2. PRESENTACIÓN DE OBJETIVOS Y ACCIONES

1. Estrategia. Política de igualdad

Objetivo 1	Consolidar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización, en su estrategia y dinámicas de gestión. Impulsar una cultura de empresa comprometida con la igualdad.			
Acción	Responsable	Fecha	Personas destinatarias	Registro / indicador
1. Visibilización del compromiso de la Dirección con la Igualdad	Dirección	1 trim 2025	Plantilla	Declaración compromiso con la Igualdad
2. Considerar la inclusión de indicadores de igualdad en el cuadro de mando de Tecnalía (ejemplo: % mujeres en niveles de dirección y/o % brecha salarial global promedio)	Dirección	Cuando se actualice el cuadro de mando	Plantilla	Cuadro de mando Tecnalía con inclusión de indicador/es de igualdad
3. Visibilizar el nombramiento de la persona responsable de igualdad y sus funciones	Dirección	En el trimestre posterior a la firma del plan	Plantilla	Comunicación del nombramiento y funciones
4. Comunicar a la plantilla el inicio de la implantación del plan	Dirección Responsable Igualdad	En el trimestre posterior a la firma del plan	Plantilla	Evidencia de comunicación

5. Realizar acciones de comunicación del plan de igualdad, de forma periódica, al EDE (Equipo de Dirección Extendido) para generar complicitad y despliegue del principio de igualdad, y avanzar hacia la igualdad real.	Dirección Personas	Anualmente	EDE (Equipo de Dirección Extendido) Niveles de responsabilidad 0, 1 y 2.	Evidencia de comunicaciones
6. Realizar una encuesta a la plantilla para recoger su opinión sobre la igualdad en la organización; analizar los resultados y publicar internamente el informe final de los mismos.	Dirección Personas Comunicación Interna	Bienal (a la mitad y al finalizar el plan) 2 trim 27 2 trim 29	Plantilla	Informe de resultados
7. Presentar solicitud para el Reconocimiento de Emakunde como Entidad Colaboradora	Personas Responsable Igualdad	1 trim 2026	Plantilla Grupos de interés	Dossier solicitud
		Presupuesto estimado	Coste interno	Horas de dedicación internas.

Objetivo 2		Realizar la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, como impulso del trabajo en igualdad.		
Acción	Responsable	Fecha	Personas destinatarias	Registro / indicador
1. Realizar las reuniones planificadas de forma ordinaria.	Responsable de igualdad Comision Seguimiento	Durante la vigencia del plan	CS	Actas de las reuniones firmadas
2. Elaborar un informe de seguimiento anual del plan.	Responsable de igualdad Personas	2 trim 26,27,28 y 29	Dirección CS	Informe de seguimiento del Plan
3. Informar a la plantilla anualmente sobre el seguimiento del Plan de Igualdad, mediante la comunicación de los indicadores más relevantes.	Dirección Responsable de igualdad	2 trim 26, 27, 28 y 29.	Plantilla	Evidencia de comunicación
4. Elaborar un informe final del plan.	Responsable de igualdad Personas	2 trim 29	Dirección CS	Informe de seguimiento y valoración del Plan
		Presupuesto estimado	Coste interno	Horas de dedicación internas.

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

Objetivo 1		Asegurar una gestión no discriminatoria de las personas de Tecnalia.		
Acción	Responsable	Fecha	Personas destinatarias	Registro/ indicador
1. Mantener un registro sistematizado de la distribución de la plantilla por sexo, por roles, y por niveles de responsabilidad	Personas	Anualmente 1 trim 26,27,28,29	CS	Registro sistematizado de los datos
2. Identificar e implantar medidas que ayuden a mantener un porcentaje equilibrado (mínimo del 40%) de mujeres en todos los niveles de responsabilidad.	Dirección Personas Responsable Igualdad	A lo largo del plan	Plantilla CS	Listado de medidas identificadas e implantadas
		Presupuesto estimado	Coste interno	Horas de dedicación internas.

3. Procesos de selección y contratación.

Objetivo 1		Mejorar 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.		
Acción	Responsable	Fecha	Personas destinatarias	Registro / indicador
1. Actualización del proceso de selección y del plan de acogida con el compromiso del nuevo Plan de Igualdad.	Personas	Durante la vigencia del Plan	Plantilla Nuevas incorporaciones	Proceso de selección y Plan de acogida actualizados
2. Registro y seguimiento de los datos relativos a los procesos de selección segmentados por sexo.	Personas	Durante la vigencia del plan	Dirección CS	Anualmente: Tasa de éxito contratación mujeres
		Presupuesto estimado	Coste interno	Horas de dedicación internas.

Objetivo 2		Garantizar que los procesos de selección se llevan a cabo realizando una valoración para el puesto en base a la experiencia, formación, competencias y capacidades sin que se tenga en cuenta el sexo de las personas candidatas al mismo.		
Acción	Responsable	Fecha	Personas destinatarias	Registro / indicador
1. Aumentar la formación en selección no discriminatoria, incluyendo sesgos inconscientes, del equipo de selección de Tecnalía.	Personas	1 trim 26	Equipo responsable de la captación y selección en Unidades y Corporativo	Registro de la formación realizada: Programa, horas, personas asistentes y valoración de la acción formativa
2. Utilización de un lenguaje inclusivo en los procesos de difusión de las ofertas de empleo, convocatorias y publicaciones, así como emplear imágenes no estereotipadas. Además, 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 sexo determinado.	Personas Marketing	Durante la vigencia del plan	Potenciales personas candidatas CS	Auditoría anual interna realizada por la persona responsable de igualdad: Indicador nº de incidencias detectadas.
		Presupuesto estimado	Coste interno formación igualdad	4.000 € + Horas de dedicación internas.

Objetivo 3		Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en la organización.		
Acción	Responsable	Fecha	Personas destinatarias	Registro / indicador
1. Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de mérito y capacidad, se promoverá la contratación de mujeres en Tecnalia hasta equiparar el peso en plantilla de ambos sexos.	Personas	Durante la vigencia del plan	Potenciales personas candidatas	Inclusión de este criterio en el procedimiento de captación de talento. Porcentaje de mujeres contratadas
2. Reforzar la colaboración con centros educativos para el fomento de la incorporación de mujeres en cooperación educativa.	Personas Responsable Igualdad	Durante la vigencia del plan	Nuevas incorporaciones de cooperación educativa	Seguimiento del porcentaje de mujeres en cooperación educativa.
3. Continuar y reforzar la participación en redes y alianzas por la igualdad de mujeres y hombres en la actividad investigadora y por la promoción de vocaciones STEAM, especialmente en mujeres. (Emakumeak Zientzian, PWN, Inspira STEAM etc)	Dirección Personas Responsable de Igualdad	Durante la vigencia del plan	Plantilla Sociedad	Nº de redes, iniciativas y alianzas en las que participamos
		Presupuesto estimado	Coste participación iniciativas	15.000 € + Horas de dedicación internas.

4. Capacitación y promoción profesional

Objetivo 1		Aumentar la formación en igualdad en las personas de la organización.		
Acción	Responsable	Fecha	Personas destinatarias	Registro/indicador
1. Diseñar y realizar una formación en conceptos generales de igualdad dirigida a toda la plantilla. (Incluyendo sensibilización en materia de corresponsabilidad)	Personas Responsable de igualdad	1 trim 26, 27, 28	Plantilla	Plan de formación diferentes anualidades

2. Reservar un porcentaje del presupuesto anual de formación para acciones en el ámbito de la igualdad	Personas	Durante la vigencia del plan	Plantilla	Dotación de las diferentes anualidades
3. Aumentar la formación en igualdad de la persona Responsable de igualdad y de la CS	Personas	4 trim 25 4 trim 26	Responsable de Igualdad CS	Plan anual realizado (programa, horas, personas asistentes y valoración)
4. Diseñar y realizar formación en materia de igualdad dirigida a las personas de Dirección y con responsabilidad sobre equipos.	Personas	1 trim 26 1 trim 27 1 trim 28	Equipo de dirección extendido	Plan anual realizado (programa, horas, personas asistentes, valoración)
5. Formar a las personas encargadas de activar el protocolo de acoso, haciendo especial mención al acoso por razón de sexo.	Personas Servicio de Prevención Propio (SPP)	4 trim 25 4 trim 27	Responsable de aplicación del Protocolo de acoso	Plan anual realizado (programa, duración, personas asistentes, valoración)
6. Realizar una formación en lenguaje inclusivo a las personas con funciones comunicativas.	Personas	4 trim 26 3 trim 27	Comunicación Interna Marketing	Plan realizado (programa, duración, personas asistentes, valoración)
		Presupuesto estimado	Coste interno Inversión formación	20.000 € + Horas de dedicación internas.

Objetivo 2		Garantizar la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional para hombres y mujeres.		
Acción	Responsable	Fecha	Personas destinatarias	Registro/indicador
1. Monitorizar y fomentar el mismo porcentaje de mujeres en los Niveles de Responsabilidad 0,1 y 2 que el porcentaje de mujeres en Tecnalia.	Dirección Personas	Durante la vigencia del plan	Plantilla	Porcentaje de mujeres en los niveles de responsabilidad 0, 1 y 2

2. Revisión del modelo de desarrollo profesional desde la perspectiva de género para garantizar la igualdad de oportunidades.	Dirección Personas	3 trim 2026	Plantilla	Modelo revisado
3. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las actividades e iniciativas internas vinculadas con la investigación y la innovación. Definir indicadores clave.	Personas Tecnología	Durante la vigencia del plan	Plantilla	Dossier de indicadores seleccionados desagregados por sexo
4. Monitorizar las promociones con perspectiva de género. Analizar las causas de la infrarrepresentación femenina, si la hubiera, identificando posibles medidas.	Personas Responsable de Igualdad	Anualmente Durante la vigencia del plan	Dirección CS	Registro de promociones, desagregado por sexo
		Presupuesto estimado	Coste interno	Horas de dedicación internas.

Objetivo 3		Garantizar el acceso a la capacitación por igual a hombres y mujeres.		
Acción	Responsable	Fecha	Personas destinatarias	Registro/indicador
1. Registro y análisis de las acciones de capacitación desglosadas por sexo	Personas	1 trim 2026 1 trim 2027 1 trim 2028 1 trim 2029	Dirección CS	Registro acciones de formación desglosadas por sexo
2. Identificar y valorar la suscripción de mujeres a formaciones orientadas a desarrollar el empoderamiento y liderazgo femenino en las empresas	Personas Responsable de Igualdad	A lo largo de la vigencia del Plan	Mujeres plantilla	Registro de acciones formativas
		Presupuesto estimado	Coste Formación específica liderazgo	10.000 € + Horas de dedicación internas.

5. Igualdad retributiva

Objetivo 1		Garantizar una retribución salarial sin discriminación por razón de sexo. Reducir de forma progresiva la brecha salarial.			
Acción	Responsable	Fecha	Personas destinatarias	Registro/indicador	
1. Adaptar la herramienta informática para la desagregación de los conceptos salariales en el registro retributivo	Personas	4 trim 2025	Dirección CS	Herramienta informática adaptada	
2. Realizar anualmente el registro retributivo desagregado por sexo	Personas	2 trim 25, 26, 27, 28 y 29	Dirección CS	Registro retributivo y análisis de posibles diferencias	
3. Reducir la brecha salarial global hasta alcanzar una diferencia máxima en promedio del 5%.	Dirección Personas Responsable de Igualdad	Durante la vigencia del plan	CS Plantilla	Indicador global promedio brecha salarial de género	
4. 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.	Dirección Personas	Durante la vigencia del Plan	Plantilla	Publicar anualmente los datos de porcentajes e importes globales de adecuación salarial de hombres y mujeres	
		Presupuesto estimado	Coste interno Adaptación herramienta	10.000 € + Horas de dedicación internas.	

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

Objetivo 1		Visibilizar y fomentar las medidas de flexibilidad de la Organización			
Acción	Responsable	Fecha	Personas destinatarias	Registro/indicador	
1. Elaborar un documento completo con las medidas de conciliación disponibles y la vía para solicitarlas.	Personas	1 trim 25, Siempre que haya actualizaciones	Plantilla	Documento actualizado	
2. Realizar una campaña de sensibilización en responsables de equipos para garantizar que el acogimiento a	Dirección Personas Responsable Igualdad	1 trim 26	Equipo de dirección extendido	Evidencia de la comunicación	

medidas de conciliación no suponga la pérdida de oportunidades profesionales.				
3. Analizar buenas prácticas en materia de conciliación en entornos similares.	Personas	Bienal 4 trim 26 4 trim 28	Dirección	Informe de conclusiones
4. Registro y seguimiento de la distribución de hombres y mujeres que se acogen a las diferentes medidas de conciliación.	Personas	Anualmente. Durante toda la vigencia del plan	Dirección CS	Registro desglosado de todas las medidas por sexo
5. Realizar un análisis de la implantación de la desconexión digital, en términos de satisfacción, con perspectiva de género.	Personas	4 trim 28	Dirección Plantilla	Informe de conclusiones
		Presupuesto estimado	Coste interno	Horas de dedicación internas.

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

Objetivo 1		Avanzar en la integración de la perspectiva género en la prevención de riesgos laborales		
Acción	Responsable	Fecha	Personas destinatarias	Registro / indicador
1. Revisar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales para mejorar la integración de la perspectiva de género.	Personas SPP	4 trim 26 2 trim 29	Plantilla	Plan de PRL
2. Abordar las potenciales campañas de sensibilización en salud con perspectiva de género.	Personas Comunicación Interna SPP	Durante la vigencia del plan	Plantilla	Número y tipología de campañas
3. Mantener la monitorización de los datos de accidentabilidad de mujeres y hombres.	Personas SPP	Anualmente. Durante la vigencia del plan	Dirección Comité de Seguridad y Salud	Registro de accidentabilidad desagregado por sexo
4. Promover la incorporación de mujeres para equilibrar la composición de los comités de seguridad y salud.	Personas SPP Parte social	Durante la vigencia del plan	Comités de Seguridad y Salud	Porcentaje de mujeres y hombres en los comités de seguridad y salud

	Presupuesto estimado	Coste interno	Horas de dedicación internas.
--	----------------------	---------------	-------------------------------

Objetivo 2		Prevenir y actuar frente a las conductas contrarias a la libertad sexual garantizando el cumplimiento de las obligaciones legales		
Acción	Responsable	Fecha	Personas destinatarias	Registro / indicador
1. Adaptar el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo a las novedades legislativas.	Personas SPP	Durante la vigencia del plan	Plantilla	Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo adaptado
2. Comunicar el protocolo a la plantilla, elaborando los materiales necesarios para su difusión y para la sensibilización en su uso. Poner a disposición de la plantilla el Protocolo en un lugar visible y de fácil acceso.	Personas SPP	2 y 3 trim 25	Plantilla	Evidencia de comunicación
3. Mención específica al protocolo en la Acogida del SPP a las nuevas incorporaciones	Personas SPP	Durante la vigencia del plan	Nuevas incorporaciones	Documento Acogida SPP
4. Elaborar un registro anual con nº de incidencias en este ámbito, de carácter confidencial y anónimo	SPP	Durante la vigencia del plan	Dirección Comité de seguridad y salud	Nº de casos anuales
		Presupuesto estimado	Coste interno Difusión	2.000 € + Horas de dedicación internas.

8. Comunicación e imagen de igualdad

Objetivo 1		Reforzar el uso de la comunicación como herramienta de trabajo por la igualdad, alejada de los estereotipos de género.		
Acción	Responsable	Fecha	Personas destinatarias	Registro / indicador
1. Realizar un plan de comunicación que incluya las principales conmemoraciones en el ámbito de la igualdad.	Personas Comunicación Interna Marketing	4 trim 25, 26, 27 y 28	Plantilla	Plan de comunicación
2. Elaborar una guía de uso de lenguaje inclusivo adaptado a la realidad de	Personas Comunicación interna	3 trim 26	Plantilla	Guía Evidencias de difusión.

la organización y difusión de la misma.				
3. Realizar revisiones periódicas de la documentación principal, incluida la web.	Personas Comunicación Interna	1 trim 26, 27, 28 y 29	CS	Informe del muestreo realizado
4. Realizar una comunicación a la plantilla sobre el informe final de evaluación del plan.	Personas Comunicación Interna	2 trim 29	Plantilla	Resumen ejecutivo
		Presupuesto estimado	Coste interno Difusión	10.000 €+ Horas de dedicación internas.

9. Actividad de la empresa y dimensión externa

Objetivo 1		Trasladar el compromiso con la igualdad a los principales grupos de interés de la organización.		
Acción	Responsable	Fecha	Personas destinatarias	Registro / indicador
1. Comunicar el protocolo frente al acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual, a las principales empresas colaboradoras (proveedores, subcontratas, etc.)	Personas SPP Compras	Durante la vigencia del Plan	Empresas proveedoras y subcontratadas	Evidencia de comunicación
		Presupuesto estimado	Coste interno	Horas de dedicación internas.

8.3. RESUMEN PRESUPUESTARIO

1. Estrategia. Política de igualdad

Objetivo	Presupuesto estimado	Coste real
Consolidar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización, en su estrategia y dinámicas de gestión. Impulsar una cultura de empresa comprometida con la igualdad.	Coste interno	
Realizar la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, como impulso del trabajo en igualdad.	Coste interno	

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

Objetivo	Presupuesto estimado	Coste real
Asegurar una gestión no discriminatoria de las personas de Tecnalia.	Coste interno	

3. Procesos de selección y contratación

Objetivo	Presupuesto estimado	Coste real
Mejorar 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.	Coste interno	
Garantizar que los procesos de selección se lleven a cabo realizando una valoración para el puesto en base a la experiencia, formación, competencias y capacidades sin que se tenga en cuenta el sexo de las personas candidatas al mismo.	4.000 €	
Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en la organización.	15.000 €	

4. Capacitación y promoción profesional

Objetivo	Presupuesto estimado	Coste real
Aumentar la formación en igualdad en las personas de la organización.	20.000 €	
Garantizar la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional para hombres y mujeres.	Coste interno	

Garantizar el acceso a la capacitación por igual a hombres y mujeres.	10.000 €	
---	----------	--

5. Igualdad retributiva.

Objetivo	Presupuesto estimado	Coste real
Garantizar una retribución salarial sin discriminación por razón de sexo. Reducir de forma progresiva la brecha salarial.	10.000 €	

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

Objetivo	Presupuesto estimado	Coste real
Visibilizar y fomentar las medidas de flexibilidad de la organización.	Coste interno	

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

Objetivo	Presupuesto estimado	Coste real
Avanzar en la integración de la perspectiva género en la prevención de riesgos laborales.	Coste interno	
Prevenir y actuar frente a las conductas contrarias a la libertad sexual garantizando el cumplimiento de las obligaciones legales .	2.000 €	

8. Comunicación e imagen

Objetivo	Presupuesto estimado	Coste real
Reforzar el uso de la comunicación como herramienta de trabajo por la igualdad, alejada de los estereotipos de género.	10.000 €	

9. Actividad de la empresa y dimensión externa

Objetivo	Presupuesto estimado	Coste real
Trasladar el compromiso con la igualdad a los principales grupos de interés de la organización.	Coste interno	

TOTAL	Presupuesto estimado	Coste real
	71.000 €	

9. CRONOGRAMAS

9.1. GLOBAL

Área 1: Estrategia. Política de igualdad		2025	2026	2027	2028	2029
Objetivo 1.1: Consolidar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización, en su estrategia y dinámicas de gestión. Impulsar una cultura de empresa comprometida con la igualdad.						
1. Visibilización del compromiso de la Dirección con la Igualdad	1 trim					
2. Considerar la inclusión de indicadores de igualdad en el cuadro de mando de Tecnalía (ejemplo: % mujeres en niveles de dirección y/o % brecha salarial global promedio)						
3. Visibilizar el nombramiento de la persona responsable de igualdad y sus funciones	3 trim					
4. Comunicar a la plantilla el inicio de la implantación del plan	3 trim					
5. Realizar acciones de comunicación del plan de igualdad, de forma periódica, al EDE (Equipo de Dirección Extendido) para generar complicidad y despliegue del principio de igualdad, y avanzar hacia la igualdad real.						
6. Realizar una encuesta a la plantilla para recoger su opinión sobre la igualdad en la organización; analizar los resultados y publicar internamente el informe final de los mismos.			2 trim			2 trim
7. Presentar solicitud para el Reconocimiento de Emakunde como Entidad Colaboradora		1 trim				
Objetivo 1.2: Realizar la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, como impulso del trabajo en igualdad.		2025	2026	2027	2028	2029
1. Realizar las reuniones planificadas de forma ordinaria. (2/año)						
2. Elaborar un informe de seguimiento anual del plan.		2 trim				
3. Informar a la plantilla anualmente sobre el seguimiento del Plan de Igualdad, mediante la comunicación de los indicadores más relevantes.		2 trim				
4. Elaborar un informe final del plan.						2 trim
Área 2: Distribución de la plantilla, clasificación profesional e infrarrepresentación femenina		2025	2026	2027	2028	2029
Objetivo 2.1: Asegurar una gestión no discriminatoria de las personas de Tecnalía						
1. Mantener un registro sistematizado de la distribución de la plantilla por sexo, por roles, y por niveles de responsabilidad		1 trim				

2. Identificar e implantar medidas que ayuden a mantener un porcentaje equilibrado (mínimo del 40%) de mujeres en todos los niveles de responsabilidad.					
---	--	--	--	--	--

Área 3: Procesos de selección y contratación					
Objetivo 3.1: Mejorar 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	2025	2026	2027	2028	2029
1. Actualización del proceso de selección y del plan de acogida con el compromiso del nuevo Plan de Igualdad.					
2. Registro y seguimiento de los datos relativos a los procesos de selección en materia de género.					

Objetivo 3.2: Garantizar que los procesos de selección se llevan a cabo realizando una valoración para el puesto en base a la experiencia, formación, competencias y capacidades sin que se tenga en cuenta el sexo de las personas candidatas al mismo	2025	2026	2027	2028	2029
1. Aumentar la formación en selección no discriminatoria, incluyendo sesgos inconscientes, del equipo de selección de Tecnalía.		1 trim			
2. Utilización de un lenguaje inclusivo en los procesos de difusión de las ofertas de empleo, convocatorias y publicaciones, así como emplear imágenes no estereotipadas. Además, 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 sexo determinado.					

Objetivo 3.3: Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en la organización.	2025	2026	2027	2028	2029
1. Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de mérito y capacidad, se promoverá la contratación de mujeres en Tecnalía hasta equiparar el peso en plantilla de ambos sexos.					
2. Reforzar la colaboración con centros educativos para el fomento de la incorporación de mujeres en cooperación educativa.					
3. Continuar y reforzar la participación en redes y alianzas por la igualdad de mujeres y hombres en la actividad investigadora y por la promoción de vocaciones STEAM, especialmente en mujeres. (Emakumeak Zientzian, PWN, Inspira STEAM etc)					

Área 4: Capacitación y promoción profesional					
Objetivo 4.1: Aumentar la formación en igualdad en las personas de la organización.	2025	2026	2027	2028	2029
1. Diseñar y realizar una formación en conceptos generales de igualdad dirigida a toda la plantilla. (Incluyendo sensibilización en materia de corresponsabilidad)		1 trim	1 trim	1 trim	
2. Reservar un porcentaje del presupuesto anual de formación para acciones en el ámbito de la igualdad					
3. Aumentar la formación en igualdad de la persona Responsable de igualdad y de la CS	4 trim	4 trim			
4. Diseñar y realizar formación en materia de igualdad dirigida a las personas de Dirección y con responsabilidad sobre equipos.		1 trim	1 trim	1 trim	
5. Formar a las personas encargadas de activar el protocolo de acoso, haciendo especial mención al acoso por razón de sexo.	4 trim		4 trim		
6. Realizar una formación en lenguaje inclusivo a las personas con funciones comunicativas.		4 trim	4 trim		

Objetivo 4.2: Garantizar la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional para hombres y mujeres	2025	2026	2027	2028	2029
1. Monitorizar y fomentar el mismo porcentaje de mujeres en los Niveles de Responsabilidad 0,1 y 2 que el porcentaje de mujeres en Tecnalía.					
2. Revisión del modelo de desarrollo profesional desde la perspectiva de género para garantizar la igualdad de oportunidades.		3 trim			
3. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las actividades e iniciativas internas vinculadas con la investigación y la innovación. Definir indicadores clave.					
4. Monitorizar las promociones con perspectiva de género. Analizar las causas de la infrarrepresentación femenina, si la hubiera, identificando posibles medidas.					

Objetivo 4.3: Garantizar el acceso a la capacitación por igual a hombres y mujeres	2025	2026	2027	2028	2029
1. Registro y análisis de las acciones de capacitación desglosadas por sexo		1 trim	1 trim	1 trim	1 trim
2. Identificar y valorar la suscripción de mujeres a formaciones orientadas a desarrollar el empoderamiento y liderazgo femenino en las empresas					

Área 5: Igualdad Retributiva					
Objetivo 5.1: Garantizar una retribución salarial sin discriminación por razón de sexo. Reducir de forma progresiva la brecha salarial.	2025	2026	2027	2028	2029
1. Adaptar la herramienta informática para la desagregación de los conceptos salariales en el registro retributivo	4 trim				
2. Realizar anualmente el registro retributivo desagregado por sexo	2 trim				
3. Reducir la brecha salarial global hasta alcanzar una diferencia máxima en promedio del 5%.					
4. 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.					

Área 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar					
Objetivo 6.1: Visibilizar y fomentar las medidas de flexibilidad de la Organización	2025	2026	2027	2028	2029
1. Elaborar un documento completo con las medidas de conciliación disponibles y la vía para solicitarlas.	1 trim				
2. Realizar una campaña de sensibilización en responsables de equipos para garantizar que el acogimiento a medidas de conciliación no suponga la pérdida de oportunidades profesionales.		1 trim			
3. Analizar buenas prácticas en materia de conciliación en entornos similares.		4 trim		4 trim	
4. Registro y seguimiento de la distribución de hombres y mujeres que se acogen a las diferentes medidas de conciliación.					
5. Realizar un análisis de la implantación de la desconexión digital, en términos de satisfacción, con perspectiva de género.				4 trim	

Área 7. Prevención de riesgos laborales, acoso sexual y acoso por razón de sexo					
Objetivo 7.1: Avanzar en la integración de la perspectiva género en la prevención de riesgos laborales	2025	2026	2027	2028	2029
1. Revisar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales para mejorar la integración de la perspectiva de género.		4 trim			2 trim
2. Abordar las potenciales campañas de sensibilización en salud con perspectiva de género.					
3. Mantener la monitorización de los datos de accidentabilidad de mujeres y hombres.					

4. Promover la incorporación de mujeres para equilibrar la composición de los comités de seguridad y salud.					
---	--	--	--	--	--

Objetivo 7.2: Prevenir y actuar frente a las conductas contrarias a la libertad sexual garantizando el cumplimiento de las obligaciones legales	2025	2026	2027	2028	2029
1. Adaptar el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo a las novedades legislativas.					
2. Comunicar el protocolo a la plantilla, elaborando los materiales necesarios para su difusión y para la sensibilización en su uso. Poner a disposición de la plantilla el Protocolo en un lugar visible y de fácil acceso.	2 y 3 trim				
3. Mención específica al protocolo en la Acogida del SPP a las nuevas incorporaciones					
4. Elaborar un registro anual con nº de incidencias en este ámbito, de carácter confidencial y anónimo					

8. Comunicación e imagen de igualdad	2025	2026	2027	2028	2029
Objetivo 8.1: Reforzar el uso de la comunicación como herramienta de trabajo por la igualdad, alejada de los estereotipos de género					
1. Realizar un plan de comunicación que incluya las principales conmemoraciones en el ámbito de la igualdad.	4 trim	4 trim	4 trim	4 trim	
2. Elaborar una guía de uso de lenguaje inclusivo adaptado a la realidad de la organización y difusión de la misma.		3 trim			
3. Realizar revisiones periódicas de la documentación principal, incluida la web.		1 trim	1 trim	1 trim	1 trim
4. Realizar una comunicación a la plantilla sobre el informe final de evaluación del plan.					2 trim

Área 9: Actividad de la empresa y dimensión externa	2025	2026	2027	2028	2029
Objetivo 9.1: Trasladar el compromiso con la igualdad a los principales grupos de interés de la organización.					
1. Comunicar el protocolo frente al acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual, a las principales empresas colaboradoras (proveedores, subcontratas, etc.)					

9.2. AÑO abril diciembre 2025

Área 1: Estrategia. Política de igualdad	
Objetivo 1.1: Consolidar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización, en su estrategia y dinámicas de gestión. Impulsar una cultura de empresa comprometida con la igualdad.	2025
1. Visibilización del compromiso de la Dirección con la Igualdad	1 trim
2. Considerar la inclusión de indicadores de igualdad en el cuadro de mando de Tecnalía (ejemplo: % mujeres en niveles de dirección y/o % brecha salarial global promedio)	
3. Visibilizar el nombramiento de la persona responsable de igualdad y sus funciones	3 trim
4. Comunicar a la plantilla el inicio de la implantación del plan	3 trim
5. Realizar acciones de comunicación del plan de igualdad, de forma periódica, al EDE (Equipo de Dirección Extendido) para generar complicidad y despliegue del principio de igualdad, y avanzar hacia la igualdad real.	
Objetivo 1.2: Realizar la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, como impulso del trabajo en igualdad.	
1. Realizar las reuniones planificadas de forma ordinaria. (2/año)	
Área 2: Distribución de la plantilla, clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	
Objetivo 2.1: Asegurar una gestión no discriminatoria de las personas de Tecnalía	2025
2. Identificar e implantar medidas que ayuden a mantener un porcentaje equilibrado (mínimo del 40%) de mujeres en todos los niveles de responsabilidad.	
Área 3: Procesos de selección y contratación	
Objetivo 3.1: Mejorar 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	2025
1. Actualización del proceso de selección y del plan de acogida con el compromiso del nuevo Plan de Igualdad.	
2. Registro y seguimiento de los datos relativos a los procesos de selección en materia de género.	

Objetivo 3.2: Garantizar que los procesos de selección se llevan a cabo realizando una valoración para el puesto en base a la experiencia, formación, competencias y capacidades sin que se tenga en cuenta el sexo de las personas candidatas al mismo	2025
2. Utilización de un lenguaje inclusivo en los procesos de difusión de las ofertas de empleo, convocatorias y publicaciones, así como emplear imágenes no estereotipadas. Además, 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 sexo determinado.	

Objetivo 3.3: Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en la organización.	2025
1. Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de mérito y capacidad, se promoverá la contratación de mujeres en Tecnalia hasta equiparar el peso en plantilla de ambos sexos.	
2. Reforzar la colaboración con centros educativos para el fomento de la incorporación de mujeres en cooperación educativa.	
3. Continuar y reforzar la participación en redes y alianzas por la igualdad de mujeres y hombres en la actividad investigadora y por la promoción de vocaciones STEAM, especialmente en mujeres. (Emakumeak Zientzian, PWN, Inspira STEAM etc)	

Área 4: Capacitación y promoción profesional	
Objetivo 4.1: Aumentar la formación en igualdad en las personas de la organización.	2025
2. Reservar un porcentaje del presupuesto anual de formación para acciones en el ámbito de la igualdad	
3. Aumentar la formación en igualdad de la persona Responsable de igualdad y de la CS	4 trim
5. Formar a las personas encargadas de activar el protocolo de acoso, haciendo especial mención al acoso por razón de sexo.	4 trim

Objetivo 4.2: Garantizar la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional para hombres y mujeres	2025
1. Monitorizar y fomentar el mismo porcentaje de mujeres en los Niveles de Responsabilidad 0,1 y 2 que el porcentaje de mujeres en Tecnalía.	
3. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las actividades e iniciativas internas vinculadas con la investigación y la innovación. Definir indicadores clave.	
4. Monitorizar las promociones con perspectiva de género. Analizar las causas de la infrarrepresentación femenina, si la hubiera, identificando posibles medidas.	

Objetivo 4.3: Garantizar el acceso a la capacitación por igual a hombres y mujeres	2025
2. Identificar y valorar la suscripción de mujeres a formaciones orientadas a desarrollar el empoderamiento y liderazgo femenino en las empresas	

Área 5: Igualdad Retributiva	
Objetivo 5.1: Garantizar una retribución salarial sin discriminación por razón de sexo. Reducir de forma progresiva la brecha salarial.	2025
1. Adaptar la herramienta informática para la desagregación de los conceptos salariales en el registro retributivo	4 trim
2. Realizar anualmente el registro retributivo desagregado por sexo	2 trim
3. Reducir la brecha salarial global hasta alcanzar una diferencia máxima en promedio del 5%.	
4. 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.	

Área 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar	
Objetivo 6.1: Visibilizar y fomentar las medidas de flexibilidad de la Organización	2025
1. Elaborar un documento completo con las medidas de conciliación disponibles y la vía para solicitarlas.	1 trim
4. Registro y seguimiento de la distribución de hombres y mujeres que se acogen a las diferentes medidas de conciliación.	

Área 7. Prevención de riesgos laborales, acoso sexual y acoso por razón de sexo	2025
Objetivo 7.1: Avanzar en la integración de la perspectiva género en la prevención de riesgos laborales	
2. Abordar las potenciales campañas de sensibilización en salud con perspectiva de género.	
3. Mantener la monitorización de los datos de accidentabilidad de mujeres y hombres.	
4. Promover la incorporación de mujeres para equilibrar la composición de los comités de seguridad y salud.	
Objetivo 7.2: Prevenir y actuar frente a las conductas contrarias a la libertad sexual garantizando el cumplimiento de las obligaciones legales	2025
1. Adaptar el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo a las novedades legislativas.	
2. Comunicar el protocolo a la plantilla, elaborando los materiales necesarios para su difusión y para la sensibilización en su uso. Poner a disposición de la plantilla el Protocolo en un lugar visible y de fácil acceso.	2 y 3 trim
3. Mención específica al protocolo en la Acogida del SPP a las nuevas incorporaciones	4 trim
4. Elaborar un registro anual con nº de incidencias en este ámbito, de carácter confidencial y anónimo	
8. Comunicación e imagen de igualdad	2025
Objetivo 8.1: Reforzar el uso de la comunicación como herramienta de trabajo por la igualdad, alejada de los estereotipos de género	
1. Realizar un plan de comunicación que incluya las principales conmemoraciones en el ámbito de la igualdad.	4 trim
Área 9: Actividad de la empresa y dimensión externa	2025
Objetivo 9.1: Trasladar el compromiso con la igualdad a los principales grupos de interés de la organización.	
1. Comunicar el protocolo frente al acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual, a las principales empresas colaboradoras (proveedores, subcontratas, etc.)	

9.3. AÑO 2026

Área 1: Estrategia. Política de igualdad		
Objetivo 1.1: Consolidar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización, en su estrategia y dinámicas de gestión. Impulsar una cultura de empresa comprometida con la igualdad.		2026
2. Considerar la inclusión de indicadores de igualdad en el cuadro de mando de Tecnalia (ejemplo: % mujeres en niveles de dirección y/o % brecha salarial global promedio)		
5. Realizar acciones de comunicación del plan de igualdad, de forma periódica, al EDE (Equipo de Dirección Extendido) para generar complicitad y despliegue del principio de igualdad, y avanzar hacia la igualdad real.		
7. Presentar solicitud para el Reconocimiento de Emakunde como Entidad Colaboradora		1 trim
Objetivo 1.2: Realizar la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, como impulso del trabajo en igualdad.		2026
1. Realizar las reuniones planificadas de forma ordinaria. (2/año)		
2. Elaborar un informe de seguimiento anual del plan.		2 trim
3. Informar a la plantilla anualmente sobre el seguimiento del Plan de Igualdad, mediante la comunicación de los indicadores más relevantes.		2 trim
Área 2: Distribución de la plantilla, clasificación profesional e infrarrepresentación femenina		2026
Objetivo 2.1: Asegurar una gestión no discriminatoria de las personas de Tecnalia		
1. Mantener un registro sistematizado de la distribución de la plantilla por sexo, por roles, y por niveles de responsabilidad		1 trim
2. Identificar e implantar medidas que ayuden a mantener un porcentaje equilibrado (mínimo del 40%) de mujeres en todos los niveles de responsabilidad.		
Área 3: Procesos de selección y contratación		
Objetivo 3.1: Mejorar 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		2026

1. Actualización del proceso de selección y del plan de acogida con el compromiso del nuevo Plan de Igualdad.	
2. Registro y seguimiento de los datos relativos a los procesos de selección en materia de género.	

Objetivo 3.2: Garantizar que los procesos de selección se llevan a cabo realizando una valoración para el puesto en base a la experiencia, formación, competencias y capacidades sin que se tenga en cuenta el sexo de las personas candidatas al mismo	2026
1. Aumentar la formación en selección no discriminatoria, incluyendo sesgos inconscientes, del equipo de selección de Tecnalía.	1 trim
2. Utilización de un lenguaje inclusivo en los procesos de difusión de las ofertas de empleo, convocatorias y publicaciones, así como emplear imágenes no estereotipadas. Además, 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 sexo determinado.	

Objetivo 3.3: Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en la organización.	2026
1. Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de mérito y capacidad, se promoverá la contratación de mujeres en Tecnalía hasta equiparar el peso en plantilla de ambos sexos.	
2. Reforzar la colaboración con centros educativos para el fomento de la incorporación de mujeres en cooperación educativa.	
3. Continuar y reforzar la participación en redes y alianzas por la igualdad de mujeres y hombres en la actividad investigadora y por la promoción de vocaciones STEAM, especialmente en mujeres. (Emakumeak Zientzian, PWN, Inspira STEAM etc)	

Área 4: Capacitación y promoción profesional	
Objetivo 4.1: Aumentar la formación en igualdad en las personas de la organización.	2026
1. Diseñar y realizar una formación en conceptos generales de igualdad dirigida a toda la plantilla. (Incluyendo sensibilización en materia de corresponsabilidad)	1 trim
2. Reservar un porcentaje del presupuesto anual de formación para acciones en el ámbito de la igualdad	
3. Aumentar la formación en igualdad de la persona Responsable de igualdad y de la CS	4 trim
4. Diseñar y realizar formación en materia de igualdad dirigida a las personas de Dirección y con responsabilidad sobre equipos.	trim
6. Realizar una formación en lenguaje inclusivo a las personas con funciones comunicativas.	4 trim

Objetivo 4.2: Garantizar la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional para hombres y mujeres	2026
1. Monitorizar y fomentar el mismo porcentaje de mujeres en los Niveles de Responsabilidad 0,1 y 2 que el porcentaje de mujeres en Tecnalía.	
2. Revisión del modelo de desarrollo profesional desde la perspectiva de género para garantizar la igualdad de oportunidades.	3 trim
3. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las actividades e iniciativas internas vinculadas con la investigación y la innovación. Definir indicadores clave.	
4. Monitorizar las promociones con perspectiva de género. Analizar las causas de la infrarrepresentación femenina, si la hubiera, identificando posibles medidas.	

Objetivo 4.3: Garantizar el acceso a la capacitación por igual a hombres y mujeres	2026
1. Registro y análisis de las acciones de capacitación desglosadas por sexo	1 trim
2. Identificar y valorar la suscripción de mujeres a formaciones orientadas a desarrollar el empoderamiento y liderazgo femenino en las empresas	

Área 5: Igualdad Retributiva	
Objetivo 5.1: Garantizar una retribución salarial sin discriminación por razón de sexo. Reducir de forma progresiva la brecha salarial.	2026
2. Realizar anualmente el registro retributivo desagregado por sexo	2 trim
3. Reducir la brecha salarial global hasta alcanzar una diferencia máxima en promedio del 5%.	
4. 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.	

Área 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar	
Objetivo 6.1: Visibilizar y fomentar las medidas de flexibilidad de la Organización	2026
1. Elaborar un documento completo con las medidas de conciliación disponibles y la vía para solicitarlas.	
2. Realizar una campaña de sensibilización en responsables de equipos para garantizar que el acogimiento a medidas de conciliación no suponga la pérdida de oportunidades profesionales.	1 trim
3. Analizar buenas prácticas en materia de conciliación en entornos similares.	4 trim
4. Registro y seguimiento de la distribución de hombres y mujeres que se acogen a las diferentes medidas de conciliación.	

Área 7. Prevención de riesgos laborales, acoso sexual y acoso por razón de sexo	
Objetivo 7.1: Avanzar en la integración de la perspectiva género en la prevención de riesgos laborales	2026
1. Revisar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales para mejorar la integración de la perspectiva de género.	4 trim
2. Abordar las potenciales campañas de sensibilización en salud con perspectiva de género.	
3. Mantener la monitorización de los datos de accidentabilidad de mujeres y hombres.	
4. Promover la incorporación de mujeres para equilibrar la composición de los comités de seguridad y salud.	

Objetivo 7.2: Prevenir y actuar frente a las conductas contrarias a la libertad sexual garantizando el cumplimiento de las obligaciones legales	2026
1. Adaptar el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo a las novedades legislativas.	
2. Mención específica al protocolo en la Acogida del SPP a las nuevas incorporaciones	
4. Elaborar un registro anual con nº de incidencias en este ámbito, de carácter confidencial y anónimo	

8. Comunicación e imagen de igualdad	
Objetivo 8.1: Reforzar el uso de la comunicación como herramienta de trabajo por la igualdad, alejada de los estereotipos de género	2026
1. Realizar un plan de comunicación que incluya las principales conmemoraciones en el ámbito de la igualdad.	4 trim
2. Elaborar una guía de uso de lenguaje inclusivo adaptado a la realidad de la organización y difusión de la misma.	3 trim
3. Realizar revisiones periódicas de la documentación principal, incluida la web.	1 trim

Área 9: Actividad de la empresa y dimensión externa	
Objetivo 9.1: Trasladar el compromiso con la igualdad a los principales grupos de interés de la organización.	2026
1. Comunicar el protocolo frente al acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual, a las principales empresas colaboradoras (proveedores, subcontratas, etc.)	

9.4. AÑO 2027

Área 1: Estrategia. Política de igualdad		
Objetivo 1.1: Consolidar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización, en su estrategia y dinámicas de gestión. Impulsar una cultura de empresa comprometida con la igualdad.		2027
2. Considerar la inclusión de indicadores de igualdad en el cuadro de mando de Tecnalía (ejemplo: % mujeres en niveles de dirección y/o % brecha salarial global promedio)		
5. Realizar acciones de comunicación del plan de igualdad, de forma periódica, al EDE (Equipo de Dirección Extendido) para generar complicitad y despliegue del principio de igualdad, y avanzar hacia la igualdad real.		
6. Realizar una encuesta a la plantilla para recoger su opinión sobre la igualdad en la organización; analizar los resultados y publicar internamente el informe final de los mismos.		2 trim
Objetivo 1.2: Realizar la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, como impulso del trabajo en igualdad.		2027
1. Realizar las reuniones planificadas de forma ordinaria. (2/año)		
2. Elaborar un informe de seguimiento anual del plan.		2 trim
3. Informar a la plantilla anualmente sobre el seguimiento del Plan de Igualdad, mediante la comunicación de los indicadores más relevantes.		2 trim
Área 2: Distribución de la plantilla, clasificación profesional e infrarrepresentación femenina		2027
Objetivo 2.1: Asegurar una gestión no discriminatoria de las personas de Tecnalía		
1. Mantener un registro sistematizado de la distribución de la plantilla por sexo, por roles, y por niveles de responsabilidad		1 trim
2. Identificar e implantar medidas que ayuden a mantener un porcentaje equilibrado (mínimo del 40%) de mujeres en todos los niveles de responsabilidad.		
Área 3: Procesos de selección y contratación		
Objetivo 3.1: Mejorar 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		2027

1. Actualización del proceso de selección y del plan de acogida con el compromiso del nuevo Plan de Igualdad.	
2. Registro y seguimiento de los datos relativos a los procesos de selección en materia de género.	

Objetivo 3.2: Garantizar que los procesos de selección se llevan a cabo realizando una valoración para el puesto en base a la experiencia, formación, competencias y capacidades sin que se tenga en cuenta el sexo de las personas candidatas al mismo	2027
2. Utilización de un lenguaje inclusivo en los procesos de difusión de las ofertas de empleo, convocatorias y publicaciones, así como emplear imágenes no estereotipadas. Además, 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 sexo determinado.	

Objetivo 3.3: Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en la organización.	2027
1. Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de mérito y capacidad, se promoverá la contratación de mujeres en Tecnalia hasta equiparar el peso en plantilla de ambos sexos.	
2. Reforzar la colaboración con centros educativos para el fomento de la incorporación de mujeres en cooperación educativa.	
3. Continuar y reforzar la participación en redes y alianzas por la igualdad de mujeres y hombres en la actividad investigadora y por la promoción de vocaciones STEAM, especialmente en mujeres. (Emakumeak Zientzian, PWN, Inspira STEAM etc)	

Área 4: Capacitación y promoción profesional	
Objetivo 4.1: Aumentar la formación en igualdad en las personas de la organización.	2027
1. Diseñar y realizar una formación en conceptos generales de igualdad dirigida a toda la plantilla. (Incluyendo sensibilización en materia de corresponsabilidad)	1 trim

2. Reservar un porcentaje del presupuesto anual de formación para acciones en el ámbito de la igualdad	
4. Diseñar y realizar formación en materia de igualdad dirigida a las personas de Dirección y con responsabilidad sobre equipos.	1 trim
5. Formar a las personas encargadas de activar el protocolo de acoso, haciendo especial mención al acoso por razón de sexo.	4 trim
6. Realizar una formación en lenguaje inclusivo a las personas con funciones comunicativas.	4 trim

Objetivo 4.2: Garantizar la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional para hombres y mujeres	2027
--	-------------

1. Monitorizar y fomentar el mismo porcentaje de mujeres en los Niveles de Responsabilidad 0,1 y 2 que el porcentaje de mujeres en Tecnalia.	
3. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las actividades e iniciativas internas vinculadas con la investigación y la innovación. Definir indicadores clave.	
4. Monitorizar las promociones con perspectiva de género. Analizar las causas de la infrarrepresentación femenina, si la hubiera, identificando posibles medidas.	

Objetivo 4.3: Garantizar el acceso a la capacitación por igual a hombres y mujeres	2027
---	-------------

1. Registro y análisis de las acciones de capacitación desglosadas por sexo	1 trim
2. Identificar y valorar la suscripción de mujeres a formaciones orientadas a desarrollar el empoderamiento y liderazgo femenino en las empresas	

Área 5: Igualdad Retributiva	
-------------------------------------	--

Objetivo 5.1: Garantizar una retribución salarial sin discriminación por razón de sexo. Reducir de forma progresiva la brecha salarial.	2027
--	-------------

2. Realizar anualmente el registro retributivo desagregado por sexo	2 trim
3. Reducir la brecha salarial global hasta alcanzar una diferencia máxima en promedio del 5%.	
4. 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.	
--	--

Área 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar	2027
Objetivo 6.1: Visibilizar y fomentar las medidas de flexibilidad de la Organización	
1. Elaborar un documento completo con las medidas de conciliación disponibles y la vía para solicitarlas.	
4. Registro y seguimiento de la distribución de hombres y mujeres que se acogen a las diferentes medidas de conciliación.	

Área 7. Prevención de riesgos laborales, acoso sexual y acoso por razón de sexo	2027
Objetivo 7.1: Avanzar en la integración de la perspectiva género en la prevención de riesgos laborales	
2. Abordar las potenciales campañas de sensibilización en salud con perspectiva de género.	
3. Mantener la monitorización de los datos de accidentabilidad de mujeres y hombres.	
4. Promover la incorporación de mujeres para equilibrar la composición de los comités de seguridad y salud.	

Objetivo 7.2: Prevenir y actuar frente a las conductas contrarias a la libertad sexual garantizando el cumplimiento de las obligaciones legales	2027
1. Adaptar el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo a las novedades legislativas.	
3. Mención específica al protocolo en la Acogida del SPP a las nuevas incorporaciones	
4. Elaborar un registro anual con nº de incidencias en este ámbito, de carácter confidencial y anónimo	

8. Comunicación e imagen de igualdad	2027
Objetivo 8.1: Reforzar el uso de la comunicación como herramienta de trabajo por la igualdad, alejada de los estereotipos de género	
1. Realizar un plan de comunicación que incluya las principales conmemoraciones en el ámbito de la igualdad.	4 trim
3. Realizar revisiones periódicas de la documentación principal, incluida la web.	1 trim

Área 9: Actividad de la empresa y dimensión externa	2027
--	-------------

Objetivo 9.1: Trasladar el compromiso con la igualdad a los principales grupos de interés de la organización.

2. Comunicar el protocolo frente al acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual, a las principales empresas colaboradoras (proveedores, subcontratas, etc.)

9.5. AÑO 2028

Área 1: Estrategia. Política de igualdad		
Objetivo 1.1: Consolidar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización, en su estrategia y dinámicas de gestión. Impulsar una cultura de empresa comprometida con la igualdad.		2028
2. Considerar la inclusión de indicadores de igualdad en el cuadro de mando de Tecnalía (ejemplo: % mujeres en niveles de dirección y/o % brecha salarial global promedio)		
5. Realizar acciones de comunicación del plan de igualdad, de forma periódica, al EDE (Equipo de Dirección Extendido) para generar complicitad y despliegue del principio de igualdad, y avanzar hacia la igualdad real.		
Objetivo 1.2: Realizar la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, como impulso del trabajo en igualdad.		2028
1. Realizar las reuniones planificadas de forma ordinaria. (2/año)		
2. Elaborar un informe de seguimiento anual del plan.		2 trim
3. Informar a la plantilla anualmente sobre el seguimiento del Plan de Igualdad, mediante la comunicación de los indicadores más relevantes.		2 trim
Área 2: Distribución de la plantilla, clasificación profesional e infrarrepresentación femenina		
Objetivo 2.1: Asegurar una gestión no discriminatoria de las personas de Tecnalía		2028
1. Mantener un registro sistematizado de la distribución de la plantilla por sexo, por roles, y por niveles de responsabilidad		1 trim
2. Identificar e implantar medidas que ayuden a mantener un porcentaje equilibrado (mínimo del 40%) de mujeres en todos los niveles de responsabilidad.		
Área 3: Procesos de selección y contratación		
Objetivo 3.1: Mejorar 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		2028
1. Actualización del proceso de selección y del plan de acogida con el compromiso del nuevo Plan de Igualdad.		
2. Registro y seguimiento de los datos relativos a los procesos de selección en materia de género.		

Objetivo 3.2: Garantizar que los procesos de selección se llevan a cabo realizando una valoración para el puesto en base a la experiencia, formación, competencias y capacidades sin que se tenga en cuenta el sexo de las personas candidatas al mismo	2028
<ol style="list-style-type: none"> Utilización de un lenguaje inclusivo en los procesos de difusión de las ofertas de empleo, convocatorias y publicaciones, así como emplear imágenes no estereotipadas. Además, 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 sexo determinado. 	

Objetivo 3.3: Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en la organización.	2028
<ol style="list-style-type: none"> Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de mérito y capacidad, se promoverá la contratación de mujeres en Tecnalia hasta equiparar el peso en plantilla de ambos sexos. Reforzar la colaboración con centros educativos para el fomento de la incorporación de mujeres en cooperación educativa. Continuar y reforzar la participación en redes y alianzas por la igualdad de mujeres y hombres en la actividad investigadora y por la promoción de vocaciones STEAM, especialmente en mujeres. (Emakumeak Zientzian, PWN, Inspira STEAM etc) 	

Área 4: Capacitación y promoción profesional	
Objetivo 4.1: Aumentar la formación en igualdad en las personas de la organización.	2028
<ol style="list-style-type: none"> Diseñar y realizar una formación en conceptos generales de igualdad dirigida a toda la plantilla. (Incluyendo sensibilización en materia de corresponsabilidad) Reservar un porcentaje del presupuesto anual de formación para acciones en el ámbito de la igualdad Diseñar y realizar formación en materia de igualdad dirigida a las personas de Dirección y con responsabilidad sobre equipos. 	<p>1 trim</p> <p>1 trim</p>

Objetivo 4.2: Garantizar la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional para hombres y mujeres	2028
1. Monitorizar y fomentar el mismo porcentaje de mujeres en los Niveles de Responsabilidad 0,1 y 2 que el porcentaje de mujeres en Tecnalia.	
3. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las actividades e iniciativas internas vinculadas con la investigación y la innovación. Definir indicadores clave.	
4. Monitorizar las promociones con perspectiva de género. Analizar las causas de la infrarrepresentación femenina, si la hubiera, identificando posibles medidas.	

Objetivo 4.3: Garantizar el acceso a la capacitación por igual a hombres y mujeres	2028
1. Registro y análisis de las acciones de capacitación desglosadas por sexo	1 trim
2. Identificar y valorar la suscripción de mujeres a formaciones orientadas a desarrollar el empoderamiento y liderazgo femenino en las empresas	

Área 5: Igualdad Retributiva	
Objetivo 5.1: Garantizar una retribución salarial sin discriminación por razón de sexo. Reducir de forma progresiva la brecha salarial.	2028
2. Realizar anualmente el registro retributivo desagregado por sexo	2 trim
3. Reducir la brecha salarial global hasta alcanzar una diferencia máxima en promedio del 5%.	
4. 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.	

Área 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar	
Objetivo 6.1: Visibilizar y fomentar las medidas de flexibilidad de la Organización	2028
1. Elaborar un documento completo con las medidas de conciliación disponibles y la vía para solicitarlas.	
3. Analizar buenas prácticas en materia de conciliación en entornos similares.	4 trim
4. Registro y seguimiento de la distribución de hombres y mujeres que se acogen a las diferentes medidas de conciliación.	

5. Realizar un análisis de la implantación de la desconexión digital, en términos de satisfacción, con perspectiva de género.	4 trim
---	--------

Área 7. Prevención de riesgos laborales, acoso sexual y acoso por razón de sexo	2028
Objetivo 7.1: Avanzar en la integración de la perspectiva género en la prevención de riesgos laborales	
2. Abordar las potenciales campañas de sensibilización en salud con perspectiva de género.	
3. Mantener la monitorización de los datos de accidentabilidad de mujeres y hombres.	
4. Promover la incorporación de mujeres para equilibrar la composición de los comités de seguridad y salud.	

Objetivo 7.2: Prevenir y actuar frente a las conductas contrarias a la libertad sexual garantizando el cumplimiento de las obligaciones legales	2028
1. Adaptar el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo a las novedades legislativas.	
3. Mención específica al protocolo en la Acogida del SPP a las nuevas incorporaciones	
4. Elaborar un registro anual con nº de incidencias en este ámbito, de carácter confidencial y anónimo	

8. Comunicación e imagen de igualdad	2028
Objetivo 8.1: Reforzar el uso de la comunicación como herramienta de trabajo por la igualdad, alejada de los estereotipos de género	
1. Realizar un plan de comunicación que incluya las principales conmemoraciones en el ámbito de la igualdad.	4 trim
3. Realizar revisiones periódicas de la documentación principal, incluida la web.	1 trim

Área 9: Actividad de la empresa y dimensión externa	2028
Objetivo 9.1: Trasladar el compromiso con la igualdad a los principales grupos de interés de la organización.	
1. Comunicar el protocolo frente al acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual, a las principales empresas colaboradoras (proveedores, subcontratas, etc.)	

9.6. AÑO enero mayo 2029

Área 1: Estrategia. Política de igualdad		
Objetivo 1.1: Consolidar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización, en su estrategia y dinámicas de gestión. Impulsar una cultura de empresa comprometida con la igualdad.		2029
2. Considerar la inclusión de indicadores de igualdad en el cuadro de mando de Tecnalía (ejemplo: % mujeres en niveles de dirección y/o % brecha salarial global promedio)		
5. Realizar acciones de comunicación del plan de igualdad, de forma periódica, al EDE (Equipo de Dirección Extendido) para generar complicitad y despliegue del principio de igualdad, y avanzar hacia la igualdad real.		
6. Realizar una encuesta a la plantilla para recoger su opinión sobre la igualdad en la organización; analizar los resultados y publicar internamente el informe final de los mismos.		2 trim
Objetivo 1.2: Realizar la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, como impulso del trabajo en igualdad.		2029
1. Realizar las reuniones planificadas de forma ordinaria. (2/año)		
2. Elaborar un informe de seguimiento anual del plan.		2 trim
3. Informar a la plantilla anualmente sobre el seguimiento del Plan de Igualdad, mediante la comunicación de los indicadores más relevantes.		2 trim
4. Elaborar un informe final del plan.		2 trim
Área 2: Distribución de la plantilla, clasificación profesional e infrarrepresentación femenina		2029
Objetivo 2.1: Asegurar una gestión no discriminatoria de las personas de Tecnalía		
1. Mantener un registro sistematizado de la distribución de la plantilla por sexo, por roles, y por niveles de responsabilidad		1 trim
2. Identificar e implantar medidas que ayuden a mantener un porcentaje equilibrado (mínimo del 40%) de mujeres en todos los niveles de responsabilidad.		
Área 3: Procesos de selección y contratación		
Objetivo 3.1: Mejorar 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		2029

1. Actualización del proceso de selección y del plan de acogida con el compromiso del nuevo Plan de Igualdad.	
2. Registro y seguimiento de los datos relativos a los procesos de selección en materia de género.	

Objetivo 3.2: Garantizar que los procesos de selección se llevan a cabo realizando una valoración para el puesto en base a la experiencia, formación, competencias y capacidades sin que se tenga en cuenta el sexo de las personas candidatas al mismo	2029
2. Utilización de un lenguaje inclusivo en los procesos de difusión de las ofertas de empleo, convocatorias y publicaciones, así como emplear imágenes no estereotipadas. Además, 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 sexo determinado.	

Objetivo 3.3: Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en la organización.	2029
1. Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de mérito y capacidad, se promoverá la contratación de mujeres en Tecnalia hasta equiparar el peso en plantilla de ambos sexos.	
2. Reforzar la colaboración con centros educativos para el fomento de la incorporación de mujeres en cooperación educativa.	
3. Continuar y reforzar la participación en redes y alianzas por la igualdad de mujeres y hombres en la actividad investigadora y por la promoción de vocaciones STEAM, especialmente en mujeres. (Emakumeak Zientzian, PWN, Inspira STEAM etc)	

Área 4: Capacitación y promoción profesional	
Objetivo 4.1: Aumentar la formación en igualdad en las personas de la organización.	2029
2. Reservar un porcentaje del presupuesto anual de formación para acciones en el ámbito de la igualdad	

Objetivo 4.2: Garantizar la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional para hombres y mujeres	2029
--	-------------

1. Monitorizar y fomentar el mismo porcentaje de mujeres en los Niveles de Responsabilidad 0,1 y 2 que el porcentaje de mujeres en Tecnalía.	
3. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las actividades e iniciativas internas vinculadas con la investigación y la innovación. Definir indicadores clave.	
4. Monitorizar las promociones con perspectiva de género. Analizar las causas de la infrarrepresentación femenina, si la hubiera, identificando posibles medidas.	

Objetivo 4.3: Garantizar el acceso a la capacitación por igual a hombres y mujeres	2029
1. Registro y análisis de las acciones de capacitación desglosadas por sexo	1 trim
2. Identificar y valorar la suscripción de mujeres a formaciones orientadas a desarrollar el empoderamiento y liderazgo femenino en las empresas	

Área 5: Igualdad Retributiva	
Objetivo 5.1: Garantizar una retribución salarial sin discriminación por razón de sexo. Reducir de forma progresiva la brecha salarial.	2029
2. Realizar anualmente el registro retributivo desagregado por sexo	2 trim
3. Reducir la brecha salarial global hasta alcanzar una diferencia máxima en promedio del 5%.	
4. 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.	

Área 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar	
Objetivo 6.1: Visibilizar y fomentar las medidas de flexibilidad de la Organización	2029
1. Elaborar un documento completo con las medidas de conciliación disponibles y la vía para solicitarlas.	
4. Registro y seguimiento de la distribución de hombres y mujeres que se acogen a las diferentes medidas de conciliación.	

Área 7. Prevención de riesgos laborales, acoso sexual y acoso por razón de sexo	2029
Objetivo 7.1: Avanzar en la integración de la perspectiva género en la prevención de riesgos laborales	
1. Revisar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales para mejorar la integración de la perspectiva de género.	2 trim
2. Abordar las potenciales campañas de sensibilización en salud con perspectiva de género.	
3. Mantener la monitorización de los datos de accidentabilidad de mujeres y hombres.	
4. Promover la incorporación de mujeres para equilibrar la composición de los comités de seguridad y salud.	
Objetivo 7.2: Prevenir y actuar frente a las conductas contrarias a la libertad sexual garantizando el cumplimiento de las obligaciones legales	2029
1. Adaptar el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo a las novedades legislativas.	
3. Mención específica al protocolo en la Acogida del SPP a las nuevas incorporaciones	
4. Elaborar un registro anual con nº de incidencias en este ámbito, de carácter confidencial y anónimo	
8. Comunicación e imagen de igualdad	
Objetivo 8.1: Reforzar el uso de la comunicación como herramienta de trabajo por la igualdad, alejada de los estereotipos de género	2029
3. Realizar revisiones periódicas de la documentación principal, incluida la web.	1 trim
4. Realizar una comunicación a la plantilla sobre el informe final de evaluación del plan.	2 trim
Área 9: Actividad de la empresa y dimensión externa	
Objetivo 9.1: Trasladar el compromiso con la igualdad a los principales grupos de interés de la organización.	2029
1. Comunicar el protocolo frente al acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual, a las principales empresas colaboradoras (proveedores, subcontratas, etc.)	

10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

La comisión de seguimiento se reunirá con una **periodicidad anual**, sin perjuicio de la celebración de otras reuniones específicas, cuando el desarrollo del plan así lo aconseje.

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

La empresa dispondrá de cronogramas anuales para ver el plan de cada año, favorecer su implantación, seguimiento, evaluación y elaboración de informes anuales de progreso. Se incluirá un informe global al finalizar la vigencia del plan.

11. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La comisión encargada del seguimiento y evaluación del plan es la propia **Comisión Negociadora**. Está formada por representantes de la Dirección de la empresa y representantes de las personas trabajadoras.

Representando a la Empresa

Rafael Ruiz Rodríguez	(Dirección de personas)
Alma del Pilar Pardo Bodero	(Dirección de Talento y Comunicación Interna).
Araceli Díez López	(Responsable de comunicación Interna).
Aitor Berasategi Aramendi	(Personas).
Leire Felipe Casillas	(Personas).
Marta Alfonso Martínez	(Personas).
Nerea Dopazo Fernández	(Personas).

Representando a las personas trabajadoras

Nerea Alberdi Olaizola	(ELA)
Gorka Imbuluzqueta García	(ELA)
Ainara García Uriarte	(ELA)
Carlota Peral Díez	(ELA)
María José López Osa	(CCOO)
Noelia Uribe Pérez	(UGT)
Margarita Eizaguirre Rodríguez	(LAB)

Sus principales funciones en este ámbito son:

-  Mantener una reunión anual, durante la vigencia del plan.
-  Seguimiento del cumplimiento de las medidas del plan de igualdad.
-  Fomentar la igualdad dentro de la organización.

12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

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

2. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

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

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

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

13. INDICADORES PRIORITARIOS

INDICADOR	Objetivo	Plazo
Grado de cumplimiento del plan	70% bienal	2027 2029
Grado de satisfacción de la plantilla con la igualdad en la organización		2027 2029
Número de personas formadas en igualdad u horas de formación recibidas		Anualmente
Brecha salarial global promedio	5%	Anualmente
Porcentaje de mujeres en puestos niveles de Dirección	Mismo porcentaje que mujeres en la organización	Anualmente
Tasa de éxito contratación mujeres		Anualmente
Porcentaje de hombres y mujeres que se acogen a medidas de flexibilidad (teletrabajo, reducción de jornada y excedencias para el cuidado de menores y familiares)		Anualmente