



# **2025-2026ko Berdintasun plana**

## Plan de igualdad 2025-2026

---

Diciembre 2024



## Contenido

<b>1. Introducción .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Ámbito de aplicación .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Conclusiones del Diagnóstico a 31/12/2023.....</b>	<b>4</b>
Igualdad de género en el reclutamiento y la promoción.....	5
Medidas existentes contra la violencia de género y el acoso sexual.....	6
Compromiso con la Sociedad.....	6
Conclusiones globales sobre todos los ámbitos analizados en el Diagnóstico. ....	7
Resultados de la auditoría retributiva, vigencia y periodicidad .....	8
<b>4. Objetivos del Plan .....</b>	<b>9</b>
<b>5. Medidas para la igualdad.....</b>	<b>10</b>
5.1.    Indicadores de seguimiento. ....	10
<b>6. Planificación de actuaciones .....</b>	<b>11</b>
<b>7. Medios y recursos .....</b>	<b>12</b>
7.1.1. Recursos Financieros.....	12
7.1.2. Personas.....	12
7.1.3. Recursos materiales.....	12
<b>8. Comisión de seguimiento, evaluación y revisión del plan .....</b>	<b>12</b>
<b>9. Procedimiento de modificación del plan .....</b>	<b>15</b>



## 1. Introducción

Fundación Tekniker, en adelante Tekniker, elaboró su primer Plan de Igualdad en 2005, para cubrir el periodo 2005-2008.

Fruto del esfuerzo realizado en aquellos primeros años, recibió en 2007 el reconocimiento de **“Empresa Colaboradora en Igualdad entre Mujeres y Hombres”** por el Instituto de la Mujer del País Vasco. Desde entonces, varios planes más de igualdad sucedieron a aquel primero, siendo el objetivo de este sexto Plan cubrir los años 2025 y 2026

El presente plan es el fruto de la negociación dentro del seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Tekniker, a partir del diagnóstico previo, y goza, así mismo, del refrendo del comité de empresa.

Como principal novedad, durante la vigencia de este Plan se negociará y aprobará el nuevo **protocolo de acoso**, que incluye el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, los acosos relacionados con las diferentes condiciones LGTBI, así como otros tipos de acosos y cualquier tipo de conducta discriminatoria, que la sucesiva legislación sobre la materia ha ido incorporando al acervo normativo sobre Igualdad.

Igualmente, este Plan recoge las **Medidas de Tekniker para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBI**, que han sido tratadas en la comisión negociadora y aprobadas por el comité de empresa de Tekniker.

Por tanto, este nuevo Plan es, como los anteriores, respetuoso con las principales normas regulatorias que se han ido sucediendo, toma como base las conclusiones del diagnóstico elaborado por la Comisión paritaria de negociación y cuenta con el respaldo del Comité de Empresa.

## 2. Ámbito de aplicación

Este Plan **aplica a Tekniker y sus personas**, cualquiera que fuese el lugar donde desempeñen su actividad y se prevé para una duración de dos años, desde enero de 2025 hasta diciembre de 2026. En paralelo a las actuaciones del 2025-2026 la Comisión paritaria de negociación llevará a cabo la elaboración del Plan 2027-2030 e integrará en dicho plan lo contenido en este documento con las actualizaciones oportunas.

Las medidas contenidas en este plan de igualdad de Tekniker **serán también aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal** durante los períodos de prestación de servicios.



### 3. Conclusiones del Diagnóstico a 31/12/2023

#### Distribución de personas desagregada por sexo

Plantilla Tekniker a 31/12/2023	% Mujeres	%Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Total personas	<b>38%</b>	62%	<b>279</b>	105	174

Las principales titulaciones que forman parte de la plantilla son las siguientes:

Composición de Plantilla por Estudios Representados	2023			
	M	H	%M	Peso del estudio
Ingenierías	35	111	24%	<b>52%</b>
Física	8	16	33%	<b>9%</b>
Química	22	6	79%	<b>10%</b>
Gestión/Apoyo	23	6	79%	<b>10%</b>
FP "Industriales"	3	25	11%	<b>10%</b>
FP Química	10	7	59%	<b>6%</b>
FP Gestión/Apoyo	5	2	71%	<b>3%</b>
	106	173		100%
	279			

Como puede apreciarse, más de la mitad del personal de Tekniker proviene de alguna ingeniería, lo que tiene impacto en nuestra capacidad de mejorar la ratio de mujeres/hombres en la distribución de nuestro personal, debido a la menor presencia de mujeres en estos tipos de estudios.

#### Tratamiento de la conciliación, y cultura al respecto existente en el centro

Históricamente, **las posibilidades de conciliación ha sido uno de los ítems que mejor valoración** ha venido obteniendo por parte de las personas de Tekniker. No solo se toma en cuenta la conciliación familiar, sino la más amplia conciliación de la vida personal.

La intranet del centro dispone de información al respecto encontrándose accesible para la totalidad de la plantilla.

Al igual que en nuestro anterior diagnóstico, nuestros indicadores muestran diferencias por



sexo en la práctica de cómo las personas abordan la cuestión de la corresponsabilidad, observándose que, pese a la igualdad de oportunidades ofrecida, son mayoritariamente las mujeres del Centro las que se acogen a medias asociadas al rol familiar de cuidador/a.

A este respecto, el comportamiento constatado en Tekniker no difiere del de la sociedad en la que nos insertamos, pero **poco a poco va observándose una muy lenta mejora en los ratios**, que creemos, sin duda, impulsada por los cambios legislativos producidos en esta materia en los últimos cuatro años.

% Personas en Reducción	2020	2021	2022	2023
% Mujeres s/ M en plantilla	19%	20%	25%	17%
%Hombres s/ H en plantilla	3%	4%	4%	5%

## Equilibrio M/H en puestos de liderazgo y de toma de decisiones

En este particular apartado, cabe destacar que Tekniker se configura como una estructura muy plana, con pocos niveles jerárquicos, existiendo únicamente dos.

Los datos obtenidos para el diagnóstico nos muestran que la evolución desde nuestro anterior diagnóstico no ha sido favorable, comparado con lo deseado.

Representación en direcciones	2023	
	Dir	Dir U
% de M sobre total de Mujeres	2%	4%
% de H sobre total de Hombres	4%	6%

## Igualdad de género en el reclutamiento y la promoción

Como ya avanzamos al inicio, el tipo de estudios que más reclama nuestra actividad condiciona su representación en plantilla, y **el hecho de en nuestra sociedad se observe que, en muchos casos, hombres y mujeres escogen cursar estudios en materias diferentes, condiciona nuestra capacidad de aumentar el número de estas últimas en plantilla**, lo que, como es lógico, se refleja en cómo ambos sexos se incorporan al centro en función de su presencia mayoritaria en las titulaciones que más incorporamos.

Si el 75% de los ámbitos de conocimiento que incorporamos se encuentran en las ingenierías, como estas no consiguen aumentar el número de mujeres en sus aulas, **Tekniker tiene dificultades para aumentar el porcentaje de mujeres en su plantilla**. Y ello, a pesar de que, en los tres primeros años de nuestro anterior Plan, **ha incorporado mujeres con estudios de ingeniería en proporción mayor a su representación en las aulas** (28% de las incorporaciones vs 25% en las aulas). Esta última observación, además, apunta a la ausencia de sesgos de género en los procesos de selección.



Incorporaciones por familias de estudios	Acumulado 2021-2023				% M en Universidad 2022	Estudios Incorporados en Tekniker
	M	H	M+H	%M		
Ingenierías	12	31	43	28%	25%	75%
Física	2	3	5	40%	24%	9%
Química	3	1	4	75%	55%	7%
Gestión y no tecnológicas	1	1	2	50%	62%	4%
Formación Profesional	0	3	3	0%		5%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>39</b>	<b>57</b>	<b>32%</b>		<b>100%</b>

En el aspecto de la promoción, como puede apreciarse en la tabla inferior, se constata que las mujeres que han obtenido **promoción** a lo largo de toda la serie de evolución anual del Plan 2021-24, lo han hecho en un porcentaje superior al de los hombres.

Promociones	2020	2021	2022	2023
% Mujeres en el total de promociones	46%	75%	N/A	42%

## Medidas existentes contra la violencia de género y el acoso sexual

**Tekniker dispone de un protocolo de acoso que incluye el acoso sexual y por razón de sexo, que cumple con los requisitos del Art. 7 del RD 901/2020.** En los 40 años de historia del centro, no se ha tenido que investigar ni un solo caso de acoso por alguno de estos dos motivos.

El citado protocolo se encuentra accesible a todas las personas del centro a través de la intranet "Aterpe".

Actualmente, este protocolo está en proceso de consultas muy avanzadas con la representación de las personas trabajadoras, así como con expertos externos, para integrar los nuevos tipos de acoso y discriminación que la normativa de los últimos años ha ido pidiendo tratar.

## Compromiso con la Sociedad

**Tekniker se encuentra adherida al Pacto Mundial de la ONU, mostrando su compromiso con los valores en defensa de los derechos humanos y laborales** representados por los 10 principios universalmente aceptados y los 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS). De entre esos valores, la igualdad de género es uno de ellos.

Y entre las acciones, más allá de las normas de obligado cumplimiento conforme a nuestras leyes y tratados, Tekniker ha desarrollado a lo largo del último cuatrienio no pocas acciones cuya destinataria final es la sociedad.



De entre ellas, podría destacarse la **participación en acciones orientadas a atraer a las mujeres y a las niñas hacia las carreras STEM y hacia la actividad investigadora.**

Igualmente, Tekniker ha integrado en su compromiso con la RSC, la **elaboración de un informe de estados no financieros** que tendrá periodicidad anual y ha aprobado su **Código Ético.**

## Conclusiones globales sobre todos los ámbitos analizados en el Diagnóstico

Tekniker es un centro con una elevada concentración de titulaciones como las ingenierías y la formación profesional de tipo industrial, que cuentan con menos mujeres que hombres en las aulas, factor que condiciona la distribución de mujeres y hombres en el Centro. En términos generales, puede considerarse que **las proporciones de ambos sexos en Tekniker es equilibrada con respecto a su presencia en las universidades y centros de FP,** de los que se nutre.

En el ámbito de la **imagen y la comunicación hacia el exterior,** Tekniker trata de mostrar una imagen incluyente en la mayoría de los soportes analizados, no obstante, todavía se aprecia, aunque en menor medida que en nuestro anterior diagnóstico, una dominante masculina que no dejaremos de intentar ir corrigiendo durante el nuevo Plan.

El análisis realizado de la **comunicación interna** muestra una voluntad, en las distintas capas de la empresa, por usar lenguaje incluyente. La formación impartida sobre esta materia durante el anterior Plan parece estar logrando su propósito.

El proceso de **selección y contratación** se muestra respetuoso con los principios de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato, tanto en el inicio de los procesos y su difusión, como en la composición del equipo que participa en la selección. El hecho de que la mayoría de los puestos ofrecidos en el último trienio hayan requerido mayoritariamente de una u otra especialidad de las ingenierías, condiciona el sexo de las personas incorporadas -mayoritariamente hombres-, sin que haya signos de presencia de algún tipo de sesgo de género en el reclutamiento.

Esta constante de más hombres incorporados que mujeres, se compensa en el medio plazo con las bajas para el mismo periodo, dado que también las bajas de hombres han sido más numerosas que las de mujeres, lo que hace que la proporción de mujeres en la plantilla se venga manteniendo en los últimos 10 años entre el 38% y el 35%.

El análisis realizado sobre la **formación y los procesos de la promoción profesional** no dejan duda de respeto a los principios de igualdad, tanto en el trato como en las oportunidades. Así lo muestran, tanto el acceso a la formación, como los porcentajes de promoción alcanzados por ambos sexos.

En el **análisis retributivo** realizado, incluyendo los resultados obtenidos en el registro retributivo, se observan gaps en los diferentes puestos, que toman un signo u otro en los diferentes niveles, tal y como podría esperarse en cualquier empresa en funcionamiento, con una variabilidad que se movería entre los rangos más extremos de -14% a + 21% en el salario



promedio, manteniéndose la mayoría, sin embargo, por debajo del 5% en un sentido o el otro. En cualquier caso, muy lejos del +/-25% que nuestra legislación exigiría explicar.

Por otra parte, la **distribución de puestos jerárquicos** no ha tenido una evolución favorable en los últimos tres años.

En cuanto a la **calidad de la contratación**, el porcentaje de contratos indefinidos es mayor en las mujeres que en los hombres. Tan solo seis personas del total de la plantilla (once en 2020) tiene contrato de jornada parcial, y la mayoría de se encuentran en esta condición a petición propia. Todo ello permite, por tanto, descartar cualquier atisbo de discriminación en este apartado.

Otros elementos que hablan sobre la calidad del trabajo ofrecido por Tekniker, podrían ser: el disponer de una política de desconexión digital, la posibilidad de trabajo híbrido, la no existencia de trabajo a turnos, la flexibilidad horaria y la facilidad para buscar las alternativas de **conciliación** más ajustadas a las necesidades de cada persona.

En el ámbito de la **Seguridad y Salud Laboral**, las mujeres sufren más accidentes leves, mientras que son los hombres quienes más sufren los accidentes con baja.

En el análisis de asunción del ideal de **corresponsabilidad** en nuestras personas, en donde la esfera decisional es absolutamente personal, sí se puede apreciar que son las mujeres las que mayoritariamente adoptan el rol cuidador, en forma de permisos, reducciones o excedencias, aunque los hombres comienzan, tímidamente, a mejorar su ratio. En este ámbito puede decirse que en Tekniker se replica el comportamiento de nuestra sociedad.

En materia de **prevención del acoso sexual o por razón de sexo**, Tekniker dispone de un protocolo de actuación aprobado por la empresa en 2014, que ya cumplía holgadamente los requisitos ahora exigidos por el RD 201/2020, no obstante, se encuentra en revisión y actualización para lograr más amplios consensos en su contenido e incorporar nuevas modalidades de acoso o discriminación.

Más allá de la esfera interna, Tekniker mantendrá su **compromiso con la sociedad** participando de actividades orientadas a la atracción de mujeres y niñas hacia las carreras STEAM y, más en particular hacia la actividad investigadora. Este compromiso se materializará, principalmente, en el apoyo a las personas mentoras de estudiantes, a la acogida de estudiantes en visitas a nuestro centro y en la participación en foros a los que sea invitada.

Igualmente, Tekniker dispone de **Código Ético** y elaborará anualmente informe de estados no financieros e informe de sostenibilidad.

## Resultados de la auditoría retributiva, vigencia y periodicidad

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.**



Para nuestra auditoría retributiva **se ha realizado una valoración de puestos de trabajo** con factores que concurren en los puestos de nuestra particular actividad (I+D+i), asignando un valor a cada uno de esos factores en los diferentes puestos, permitiendo obtener una puntuación para cada uno de ellos.

Para nuestro análisis se ha dispuesto de la estructura profesional de nuestro **sistema de desarrollo profesional (GPS)** de aplicación en Tekniker, así como de los salarios reales de todo el personal segregado por sexo.

Los resultados de la auditoría realizada muestran una variabilidad que se movería entre los rangos más extremos de -14% a + 21% en el salario promedio, manteniéndose la mayoría, sin embargo, por debajo del 5%, en un sentido o el otro. En cualquier caso, muy lejos del +/-25% que nuestra legislación exigiría explicar, lo que nos permite afirmar que **en Tekniker se respeta el principio de igual retribución a trabajos de igual valor, no existiendo brecha salarial**, por lo que no es necesario adoptar medidas correctoras.

Conforme a lo previsto en el Art. 7.2 del RD 902/2020, la vigencia de la auditoría retributiva es la misma que la del presente Plan de Igualdad, dos años, salvo que durante ese tiempo se produzcan situaciones relevantes en la organización que requieran la elaboración de una nueva.

## 4. Objetivos del Plan

Los objetivos del Plan 2025-2026 se orientan a **mantener el nivel de igualdad** alcanzado, **extender la cultura de la igualdad** a todas las personas que se vayan incorporando y pulir aquellas materias en las que se haya observado margen de mejora.

Uno de los objetivos es **actualizar el conocimiento en materia de igualdad** de oportunidades a las nuevas personas que se incorporan al equipo de dirección y a otras posiciones, y otro, **mejorar la imagen que proyectamos hacia el exterior** desde nuestros diferentes canales de comunicación, asegurando que quede patente la presencia femenina e igualitaria en nuestras actividades.

Por otro lado, procederemos a la **aprobación y puesta en marcha del nuevo protocolo**, de acoso, el cual ha sido trabajado en el último año con el consenso de las diversas partes que han participado en su desarrollo.

El objetivo cuantitativo es mantener los niveles de igualdad alcanzados, manifestado en los distintos indicadores de seguimiento y, allí donde quede margen de mejora, mejorarlos. Para ello, se servirá del mantenimiento de indicadores y de su seguimiento y análisis por la Comisión de vigilancia y seguimiento del Plan.

En el apartado de contrataciones, al igual que para el periodo 2021-2024, se vigilará que las **titulaciones de ingeniería incorporadas a Tekniker no se desvíen más de un 15% en su distribución mujer/hombre**, con respecto a la presencia de estudiantes en esas mismas ingenierías en las universidades, según datos publicados por el Eustat. En el caso que hubiera desviación superior a ese 15% (para las categorías que presenten números estadísticamente



significativos), la Comisión de Seguimiento analizará la necesidad de proponer acciones correctivas.

Se elaborará y pondrá a disposición de la plantilla una **guía breve con recomendaciones para un uso del lenguaje inclusivo**.

Como medio para fomentar entre las niñas y mujeres el interés por los estudios de tipo técnico, acogeremos visitas de centros de formación de estudiantes tanto en etapas de bachiller como de educación obligatoria, como universitaria.

## 5. Medidas para la igualdad

Como se ha venido comentando, con casi 20 años desde nuestro primer Plan de Igualdad, Tekniker ha alcanzado desde hace tiempo unos altos niveles de igualdad, por lo que las medidas que en este apartado se expondrán irán dirigidas, principalmente, al **aseguramiento de indicadores que permitan detectar a tiempo posibles desviaciones, a extender la cultura de la igualdad internamente** -en particular hacia las nuevas incorporaciones-, a colaborar en la extensión de esta cultura en la sociedad, en aquellos ámbitos en los se disponga de influencia y, en lo posible, a la mejora de los procesos internos que contribuyen a los objetivos de la igualdad en las organizaciones.

### 5.1. Indicadores de seguimiento

Se mantendrán los siguientes indicadores, todos ellos segregados por género:

De periodicidad semestral:

- **Altas y bajas de contratos**
- **Conversiones de contrato temporal a indefinido**
- **Contratos indefinidos vs contratos temporales**
- **Contratos a tiempo completo vs a tiempo parcial**

De periodicidad anual:

- **Composición de plantilla por tipo de contrato: temporal o indefinido**
- **Composición de plantilla por familia de estudios**
- **Incorporaciones por año y familia de estudios, y comparación con datos Eustat de personas tituladas en el último año disponible**
- **Promociones salariales y de nivel profesional**
- **Análisis salarial por nivel profesional**
- **Distribución jerárquica por sexos**
- **Participación en acciones formativas**
- **Extensión de la cultura de corresponsabilidad**



## 6. Planificación de actuaciones

A continuación, se presenta el cronograma de actividades para el periodo 2025-2026

Área de impacto	Actuación	2025		2026				Plan 2027-2030
		1 <sup>er</sup> semestre	2 <sup>o</sup> semestre	3 <sup>er</sup> semestre	4 <sup>o</sup> semestre	4 <sup>o</sup> semestre		
<b>Generación y análisis de los datos</b>	Obtención de indicadores							
	Reuniones de la Comisión de Seguimiento							
	Informe de seguimiento por la Comisión.							
	Diagnóstico							
	Trabajar Plan de Igualdad 2027-2030 y Registro							
<b>Comunicación interna y Transparencia</b>	Publicación interna de indicadores							
	Mantenimiento de canales de comunicación interna							
<b>Formación en Igualdad</b>	Sensibilización en Igualdad a todo el colectivo							
	Difusión del nuevo Protocolo de Acoso							
<b>Opinión del personal</b>	Evaluación de riesgos psicosociales con segregación de datos por sexo							
<b>Responsabilidad Social Corporativa</b>	Difusión interna de indicadores							
	Colaboraciones en materia de STEM							
	Otras colaboraciones con la sociedad							



## 7. Medios y recursos

### 7.1.1. Recursos Financieros

Mediante el **pago de la formación con impacto en los objetivos** y la financiación de los desplazamientos a cursos, conferencias o similares, cuando sea necesario, que, además, se realizarán en horario de trabajo.

También **financiarán las actividades de asesoramiento** externo cuando se estime necesario.

**Se proveerá de horas de descargo a la Comisión de vigilancia** y seguimiento del plan, así como a las personas que participen en las distintas acciones o medidas que se pongan en marcha.

### 7.1.2. Personas

**Tekniker dispondrá de las personas más idóneas para las actividades relacionadas con la igualdad** en sus diferentes aspectos: obtención de datos y formulación de indicadores, participantes de las comisiones de negociación, de vigilancia y seguimiento y del CE, personas asistentes a cursos, o participantes en actividades de RSC relacionadas con la igualdad, etc.

**La totalidad de estas actividades se considerará tiempo efectivamente trabajado** cuando se desarrollen durante los horarios ordinarios de trabajo, siempre que sean a iniciativa del centro, facilitándose mediante medidas de conciliación aquellas iniciativas que, teniendo el mismo objetivo, que se realicen a iniciativa de las personas, normalmente en forma de voluntariado.

### 7.1.3. Recursos materiales

Las actividades relacionadas con la igualdad **podrán disponer de los medios materiales de Tekniker** (salas de reuniones y formación, intranet, equipos ofimáticos, vehículos, etc.) para su mejor desarrollo.

En aquellas acciones orientadas hacia la sociedad, se asegurará la **presencia de elementos de identidad corporativa** que contribuyan a difundir el compromiso de Tekniker con la igualdad.

## 8. Comisión de seguimiento, evaluación y revisión del plan

Con el objetivo de hacer **seguimiento del cumplimiento de la planificación**, valorar la evolución de indicadores y resultados, proponer modificaciones o revisiones al Plan, se ha creado en Tekniker una Comisión de seguimiento, formada de manera igualitaria por tres mujeres y tres hombres. La mitad de sus miembros se han designado por el Comité de



Empresa, de entre sus integrantes, y la otra mitad por la dirección de Tekniker.

Si como resultado de unas elecciones sindicales, cambiase el reparto de fuerzas en el comité de empresa o alguno/a de sus 3 representantes dejase de pertenecer al mismo, la nueva RLPT designará a las personas que les deban sustituir en la comisión.

**La Comisión de seguimiento se reunirá dos veces al año para analizar la evolución** de la eficacia de las medidas propuestas en el plan, para lo que se valdrán, principalmente, de los indicadores de seguimiento.

Se realizarán, al menos, dos evaluaciones de la eficacia de las medidas, una intermedia y otra a la finalización de la vigencia del plan.

Las revisiones de este plan **se atenderán a lo dispuesto por el RD 901/2020**. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de igualdad.

## 9. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI

**Cumpliendo con la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**, Tekniker se compromete con el desarrollo y la garantía de sus derechos, erradicando las situaciones de discriminación para asegurar que se pueda vivir con plena libertad la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar en todos los procesos en los que una persona pueda tener relación con Tekniker.

Conforme a este compromiso y con arreglo a lo exigido por el RD 1026/2024, a continuación, se exponen las siete medidas que se aplicarán en este ámbito:

### 9.1. Compromiso de igualdad de trato y no discriminación

Tekniker se compromete a garantizar la igualdad de trato y la no discriminación de todas las personas trabajadoras. Se prohíbe cualquier forma de discriminación directa o indirecta, así como el acoso, por motivos tales como: sexo, edad, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, etnia, color, religión, convicciones, discapacidad o cualquier otro tipo de discriminación inaceptable.

### 9.2. Acceso al empleo

**Los procesos de selección serán transparentes** y basados en criterios objetivos, y concretos, evitando cualquier sesgo discriminatorio.

Para ello, en los procesos de selección se dará prioridad a los elementos de formación, experiencia, conocimientos específicos, conocimientos de equipos o métodos u otras condiciones requeridas por el puesto, frente a criterios subjetivos que puedan dar lugar a



algún tipo de discriminación de las mencionadas en el punto uno.

### 9.3. Clasificación y promoción profesional

Tekniker se compromete a que la clasificación y **la promoción profesional se realice atendiendo a criterios objetivos ligados a la cualificación**, capacidad demostrada y desarrollo de competencias, desterrando cualquier otro criterio que pueda conllevar elementos discriminatorios de los mencionados en el punto uno, ya sea de forma directa o indirecta.

Tekniker se compromete al **acceso no discriminatorio a la formación** de sus personas, garantizando así, las posibilidades igualitarias e inclusivas de desarrollo profesional.

### 9.4. Formación y sensibilización

Se llevarán a cabo **programas de formación y sensibilización** dirigidos a todo el personal, con el objetivo de fomentar un entorno laboral inclusivo y respetuoso. Estos programas incluirán formación sobre las medidas planificadas, diversidad, igualdad de género, derechos LGTBI y de erradicación de cualquier tipo de discriminación.

Se incluirán contenidos sobre las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la normativa sobre igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, así como sobre la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Se difundirá el **protocolo de acoso de Tekniker**, que incluye cualquier tipo de agresión acoso, o comportamiento discriminatorio por cualquiera de las razones contempladas en las diferentes normativas de aplicación.

### 9.5. Entorno laboral diverso, inclusivo y seguro

Tekniker promueve y se identifica como un **entorno laboral basado en la cultura del respeto** y la aceptación y, por tanto, diverso, inclusivo y seguro, y se compromete con la protección contra comportamientos discriminadores, incluyendo los "LGTBIfóbicos".

El protocolo de acoso es una de las principales herramientas de garantía de este compromiso.

### 9.6. Permisos y beneficios sociales

Se garantiza a todas las personas trabajadoras **el disfrute en condiciones de igualdad de los beneficios y permisos** que, en su caso, establezca el convenio de Tekniker, u otros acuerdos colectivos aplicables, para el acceso a dichos beneficios o la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

### 9.7. Régimen disciplinario

El protocolo de acoso de Tekniker contempla el **régimen disciplinario específico** para



aquellos comportamientos identificables como agresión o acoso motivados por cualquiera de las discriminaciones descritas en el punto uno.

## **10. Procedimiento de modificación del plan**

Durante ambos años de vigencia, en función de la evolución de indicadores y, en previsión de la elaboración del plan para el siguiente periodo, podrá realizarse un nuevo diagnóstico. También será necesario realizar una modificación si se produjesen cualquiera de las causas previstas en el Art. 9.2 del RD 901/2020.

Y en prueba de acuerdo, firma la Comisión negociadora el 12/12/2024.

**Representación del Comité de Empresa**

**Representación de la empresa**