

Plan de Igualdad de TecnoFor

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
 - a. Quiénes somos
 - b. Fundamentación jurídica
2. EL PLAN DE IGUALDAD
 - a. Principios del plan de igualdad
 - b. Naturaleza del plan
 - c. Ámbito de aplicación
 - d. Entrada en vigor y período de vigencia
 - e. Estructura del plan de igualdad
3. EL PLAN DE ACTUACIÓN
 - a. Objetivos generales del plan de igualdad
 - b. Ámbitos de actuación y medidas
4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



INTRODUCCIÓN

La igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres es un principio universal, aunque en el día a día nos damos cuenta de que todavía no es una realidad y, por tanto, hacerlo efectivo es una meta a conseguir en nuestra sociedad.

Uno de los principales valores de TecnoFor es la autenticidad: preferimos hacer que decir y prometer. Somos honestos y transparentes, por eso, nunca escucharás lo que quieres oír, sino que verás lo que quieres ver. Y nuestros hechos son nuestra mejor promesa.

Este I Plan de Igualdad de TecnoFor es un ejercicio de transparencia con el que queremos conseguir la visibilización del encuentro, de la colaboración, del respeto mutuo, del diálogo y de la búsqueda de acuerdos, para avanzar en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa.

Con este Plan de Igualdad, TecnoFor quiere convertirse en referente en su sector y contribuir así a la consecución de una sociedad más justa en la que dicho principio de igualdad sea una realidad.

FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

Los planes de igualdad encuentran su origen en normas internacionales y europeas, que han derivado en una legislación propia.

En el ámbito de Naciones Unidas destaca la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación hacia la Mujer (1967), la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983, las conclusiones de las Cuatro Conferen-



cias Mundiales sobre la Mujer organizadas por las Naciones Unidas en el último cuarto del siglo XX han contribuido a situar la igualdad en el centro de las agendas de las políticas internacionales.

En la Unión Europea, el Tratado de Roma recogía el principio de igualdad salarial y el compromiso con la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que se ha ido reforzando con distintos Tratados, directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones que han supuesto la eliminación de discriminaciones por razón de sexo tanto del acervo comunitario como de la normativa de los países miembros, así como la puesta en marcha de iniciativas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en el ámbito de la Unión como de los diferentes Estados miembros.

En España, el acervo legislativo sobre

igualdad de sexos tiene gran amplitud, estando recogido ya en nuestra Constitución de 1978. Así, la Constitución proclama en su Art. 14 que los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Posteriormente el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 4.2.c), dispone que las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados por razón de sexo tanto en los procesos de selección y contratación como una vez formen parte de la plantilla. Y el artículo 28 establece que el empresariado está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, el mismo salario sin discriminación alguna por razón de sexo, etc.

También la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley de Procedimiento Laboral, la Ley para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, entre otras, recogen disposiciones relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la prohibición de discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales.

El reconocimiento con la igualdad de oportunidades se complementó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Estableciendo el Art. 43 que, mediante la negociación colectiva, se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de traba-

jo entre mujeres y hombres.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres ha sido modificada por el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que establece que las empresas de 50 y más de plantilla deberán contar con un plan de igualdad. Y más recientemente a través del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, con entrada en vigor el 14 enero de 2021 y, del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que entró en vigor el 14 abril de 2021.



PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El I Plan de Igualdad de TecnoFor se registrará por los siguientes PRINCIPIOS RECTORES. Estos principios determinarán la forma de actuar de la empresa y de toda su plantilla en la actividad empresarial, convirtiendo en propias las definiciones clave de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante LO 3/2007).

1. Principio de igualdad
2. Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (Art. 3 LO 3/2007)
3. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo (art. 5 LO 3/2007)
4. Discriminación directa por razón de sexo (art. 6 LO 3/2007)
5. Discriminación indirecta por razón de sexo (art. 6 LO 3/2007)
6. Acoso sexual (art. 7 LO 3/2007)
7. Acoso por razón de sexo (art. 7 LO 3/2007)
8. No discriminación por embarazo o maternidad (art. 8 LO 3/2007)
9. Indemnidad frente a represalias (art. 9 LO 3/2007)
10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (art. 10 LO 3/2007)
11. Acciones positivas (art. 11 LO 3/2007)
12. Tutela judicial efectiva (art. 12 LO 3/2007)

13. Prueba (art. 13 LO 3/2007)

14. Promoción en la igualdad en la negociación colectiva (art. 43 LO 3/2007)

15. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 44 LO 3/2007)

NATURALEZA DEL PLAN

Este plan es un documento estratégico ya que, de acuerdo con la normativa, se plantea como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas entre mujeres y hombres para eliminar la discriminación por razón de sexo.

El Plan contiene objetivos, medidas y acciones viables y realistas, tanto en los plazos de su desarrollo como en los recursos requeridos y en las metas planteadas; adaptados a la realidad de la organización y tras el diagnóstico de la situación; evaluables y medibles.

Se trata además de un Plan:

Integral: diseñado para todas las personas que trabajan en TecnoFor.

Participativo y dialogado: en el que se ha dado voz y han participado activamente los representantes de los y las trabajadoras de TecnoFor.

Transversal: siendo uno de los principios rectores y una estrategia de TecnoFor la aplicación de la igualdad de género de manera transversal en todas la estructuras y políticas de la organización.

Dinámico, flexible y adaptable: a los cambios normativos o de funcionamiento de la propia organización.

Temporal: con una duración máxima de 4 años tras lo cual se realizará una evaluación de eficacia de resultados, es decir, si

los objetivos previstos se han cumplido. Evaluación que servirá de base para el nuevo plan.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente **I Plan de Igualdad** se aplicará a la totalidad de plantilla, trabajadoras y trabajadores de **TecnoFor**, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto y será de aplicación igualmente en todos los centros de trabajo (presentes o futuros) de la empresa.

ENTRADA EN VIGOR Y PERÍODO DE VIGENCIA

Entra en vigor el 1 de enero de 2022 y tendrá un período de vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.

Transcurrido el período de vigencia, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad procederá, en un plazo máximo de seis meses desde el fin de dicho período, a poner en marcha las actuaciones para el diseño, negociación y aprobación de un nuevo plan de igualdad, manteniéndose vigente este I Plan de Igualdad hasta que no sea aprobado el siguiente. El nuevo Plan entrará en vigor desde el primer día del mes siguiente al de su firma por las partes.



ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

Fase de Diagnóstico

- *Comisión negociadora*

De acuerdo con la normativa vigente, el 1 de junio de 2021, la dirección de **TecnoFor** firmó el compromiso para iniciar el proceso de diseño, negociación y aprobación del I Plan de Igualdad de la empresa.

Así mismo, el 1 de junio de 2021 se informó a la plantilla de dicho compromiso y del inicio del procedimiento para la aprobación del I Plan de Igualdad.

El 9 de junio de 2021, representantes de la dirección y una parte de la plantilla recibió una formación sobre el proceso que se acaba de iniciar y que culminará con la puesta en marcha del Plan de Igualdad. Esta formación tenía como objetivo explicar cada una de las fases del proceso y las distintas formas de participar en el mismo, así como aclarar las dudas que pudiesen surgir entorno al mismo.

El 21 junio de 2021, **TecnoFor** se puso en contacto con los sindicatos más representativos del sector al que al que pertenece la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora de acuerdo con lo establecido en el VIII Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada (código de convenio 99008825011994), publicado en el BOE de 3 de julio de 2017): CCOO y FeSP-UGT.

Ambas sindicales respondieron el 19 de julio de 2021 aceptando la invitación para participar en la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de **TecnoFor**.

El 19 de julio de 2021 se constituyó la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, comisión encargada de las tareas relacionadas con el diseño del borrador del diag-

nóstico y del I Plan de Igualdad, su negociación, aprobación. Así mismo, en esta reunión se aprobó el Reglamento de Funcionamiento que ha guiado los pasos de dicha Comisión ya que, dicho Reglamento, establece no solo las funciones de la Comisión, sino el régimen de funcionamiento de la misma.

Tras esta reunión, desde Dirección se envió un comunicado informando de la conformación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y recordando la existencia de una dirección de correo electrónico a la que enviar sugerencias, aportaciones, etc. que serán tenidas en cuenta por dicha Comisión.

El 11 de noviembre de 2021 la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad aprobó el diagnóstico previo al diseño del I Plan de Igualdad de **TecnoFor**.

El 30 de noviembre de 2021 la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad aprobó el I Plan de Igualdad de **TecnoFor**.

- *Diagnóstico*

Con el objetivo de conocer la situación real de la entidad en relación con la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se ha realizado un análisis con perspectiva de género, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo de la situación de los recursos humanos de la entidad. De esta forma, se conoce la situación de las personas trabajadoras y se construyen las respuestas para, a través de las acciones recogidas en el Plan, poner solución o mejorar las cuestiones que detecte el diagnóstico deban ser mejoradas. Además, se ha remitido un cuestionario a la plantilla para recabar sus opiniones.

En cuanto a las áreas analizadas en el diagnóstico, se han analizado las siguientes:

- I. Cultura organizativa
- II. Estructura organizativa y relaciones laborales.
- III. Composición de la plantilla
- IV. Proceso de selección y contratación
- V. Formación
- VI. Promoción y desarrollo profesional
- VII. Clasificación profesional
- VIII. Condiciones laborales, incluida la auditoria salarial.
- IX. Tiempos de trabajo y corresponsabilidad
- X. Evolución y motivos de las extinciones de las relaciones laborales.
- XI. Retribuciones
- XII. Infrarrepresentación femenina
- XIII. Salud Laboral
- XIV. Prevención y actuaciones en caso de acoso laboral y sexual.
- XV. Atención a las víctimas de violencia de género.

PLAN DE ACTUACIÓN

Objetivos Generales del Plan De Igualdad

El objetivo principal de este **I Plan de Igualdad** es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción del **TecnoFor**, en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios todavía existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Teniendo en cuenta el diagnóstico realizado, el presente Plan de Igualdad articula todas sus acciones en torno a la consecución de los siguientes objetivos generales:

- Favorecer una cultura corporativa que permita avanzar en la transversalización del principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en toda la empresa.
- Fomentar la participación de toda la plantilla en la implantación de las medidas recogidas en este plan.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en todos los niveles organizativos.
- Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la plantilla de **TecnoFor**, combatiendo cualquier forma de discriminación, acoso o segregación por razón de sexo.
- Asegurar el acceso en igualdad de condiciones de mujeres y hombres en los diferentes procesos que se lleven a cabo en **TecnoFor** relacionados con la selección y contratación, promoción, formación, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, etc.
- Garantizar en la entidad la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo
- Potenciar y facilitar el desarrollo de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todas las personas trabajadoras de **TecnoFor**.
- Prevenir el acoso laboral y sexual, y actuar con diligencia en el caso de que se tengan indicios.
- Avanzar en la consecución de una composición equilibrada en el conjunto de **TecnoFor** a través de la puesta en marcha de medidas que corrijan la infrarrepresentación de uno u otro sexo en los diferentes departamentos de la empresa.
- Continuar garantizando la aplicación del principio de igualdad retributiva.
- Apoyar y acompañar a quienes afrontan situaciones de violencia de género.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

Ámbito de actuación	Medidas
Cultura corporación y compromiso social	1. Comunicación de la existencia del presente Plan de Igualdad, así como de aquellas medidas de acción que conciernen a la misma y contribuya a una mejora económica, social y medioambiental al entorno. 2. Comunicación periódica sobre el desarrollo y resultados del Plan de Igualdad 3. Chequeo periódico de la información que llega a la plantilla sobre el Plan de Igualdad. 4. Inclusión en la política de comunicación interna las claves para llevar a cabo una comunicación basada en el uso no sexista del lenguaje. 5. Revisión periódica del lenguaje, imágenes, texto y contenidos de las comunicaciones externas (página web, folletos, memoria anual, etc.) e internas de TecnoFor para que respondan a los parámetros de la comunicación no sexista.
Selección y contratación	1. Formación sobre sesgos inconscientes a personal involucrado en procesos de selección. 2. Difusión las ofertas de trabajo recurriendo a un lenguaje neutro, tanto en las ofertas propias como aquellas que empleen proveedores en servicios de selección. 3. Diseño y realización de una formación relacionada con la identificación y gestión de sesgos al conjunto de la plantilla.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

Ámbito de actuación	Medidas
Promoción (movilidad laboral)	1. Fomento de la movilidad laboral relativa a áreas, departamentos y puestos a través del diseño de un proceso que asegure la correcta difusión interna de las vacantes y los requisitos asociados al puesto
Clasificación profesional	1. Revisión del sistema de Valoración de Puestos de Trabajo en TecnoFor de acuerdo con las conclusiones del informe de auditoría.
Infrarrepresentación femenina	1. Establecimiento convenios o colaboraciones con Universidades, escuelas de negocio u otros organismos que se dediquen a la formación especializada en STEM, para la búsqueda de candidaturas cualificadas en las que existe infrarrepresentación femenina.
Tiempos de trabajo y corresponsabilidad	1. Diseño y puesta en marcha de una campaña informativa sobre las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que existen en TecnoFor.
Prevención y actuación en caso de acoso laboral y sexual	1. Difusión del protocolo de prevención y actuación en caso de acoso laboral y sexual de TecnoFor a través de diversos medios: intranet, manual de bienvenida, tablón de anuncios... 2. Formación específica dirigida a toda la plantilla en sensibilización, detección y actuación en situaciones de acoso.
Prevención y actuación en caso de acoso laboral y sexual	1. Difusión del compromiso de TecnoFor de ayudar a quienes afronten situaciones de violencia de género. 2. Campaña de información específica dirigida a toda la plantilla sobre los derechos reconocidos legalmente a las víctimas de violencia de género.

SEGUIMIENTO

La fase de seguimiento en el **I Plan de Igualdad de TecnoFor** se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al I Plan de Igualdad la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan de igualdad formarán parte integral de la posterior evaluación.

Para llevar a cabo este seguimiento se han establecido en cada una de las fichas de acción del Plan de Igualdad el momento oportuno para realizar el seguimiento de las citadas acciones que se llevará a cabo a través de los indicadores de seguimiento reflejados en cada ficha.

EVALUACIÓN

Finalizada la vigencia del I Plan de Igualdad, se realizará su evaluación que deberá ser aprobada por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

La evaluación se referirá a la implementación del I Plan de Igualdad de TecnoFor y recogerá los datos que se agrupan en cada uno de los tres aspectos de evaluación (del impacto, del proceso y de resultados). Los resultados de estos tres tipos de evaluación deberán ser recogidos en un **INFORME DE EVALUACION DEL I PLAN DE IGUALDAD** que deberá ser aprobado, como se ha comentado anteriormente, por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad y que pasará a formar parte de la información a analizar en el diagnóstico del II Plan de Igualdad. Por tanto, este informe debe recoger, no solo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del **II Plan de Igualdad de TecnoFor**.

