

# I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

**TRADUCTORES E INTÉRPRETES S.A.**

2023 – 2026

*(Resumen)*





Este Plan para la Igualdad de mujeres y hombres se ha realizado con el apoyo de EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer

Asistencia Técnica EDE Fundazioa.  
Marzo 2023

## INDICE

1	PRESENTACIÓN .....	4
2	PROCESO DE ELABORACIÓN .....	6
3	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN .....	6
4	ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TEMPORAL, TERRITORIAL .....	6
5	DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN .....	7
6	ESTRUCTURA DEL PLAN.....	8
7	DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN, INCLUIDOS INDICADORES Y CALENDARIO DE ACTUACIONES .....	9
	Área 1: Modelo de gestión.....	9
	Área 2. Proceso de selección y contratación .....	11
	Área 3. Clasificación profesional .....	12
	Área 4. Formación .....	12
	Área 5. Promoción profesional .....	14
	Área 6. Condiciones laborales incluida la auditoria retributiva .....	15
	Área 7. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral .....	15
	Área 8. Política retributiva .....	16
	Área 9. Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	17
	Área 10. Cultura organizacional, comunicación y dimensión externa.....	18
8	APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	20
9	COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN .....	21

## 1 PRESENTACIÓN

El presente documento recoge el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de **TRADUCTORES E INTÉRPRETES S.A. (a partir de ahora TISA S.A.)**. La recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos, para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la entidad, se ha realizado al amparo de la subvención otorgada por el Instituto Vasco de la Mujer, **EMAKUNDE** para tal fin.

Un Plan de Igualdad es «un conjunto ordenado de medidas, diseñadas tras la realización de un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades y a eliminar las posibles discriminaciones por razón de sexo existentes»<sup>1</sup>. Es por ello que, gracias a estas ayudas anuales, se apoya a las empresas o entidades, como TISA S.A., en sus primeros pasos para facilitar la incorporación de una cultura que promueva la igualdad. La elaboración del plan para la igualdad resultante, se efectúa desde la Consultoría de Género de **EDE FUNDAZIOA**, Consultora Homologada para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad.

Para la elaboración de este Plan para Igualdad se ha realizado, previamente, un exhaustivo estudio, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual. Esto ha permitido plantear unos objetivos de mejora, incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha detectado necesidades de mejora.



El presente Informe Diagnóstico se alinea con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** establecidos por la Organización de Naciones Unidas en su Agenda 2030, cuyo objetivo es lograr un verdadero desarrollo sostenible a nivel mundial y combatir el cambio climático, la desigualdad y la pobreza. Concretamente, contribuye a la consecución de los objetivos 5. Igualdad de Género y 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

<sup>1</sup> EMKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer. (2022). *Preguntas más frecuentes sobre las nuevas obligaciones empresariales en relación con los planes de igualdad y la igualdad retributiva*. EMKUNDE.  
<https://www.emakunde.euskadi.eus/preguntas-planes-igualdad/webema01-contentemas/es/#01>

Este Plan de Igualdad en TISA S.A. pretende establecer los mecanismos que conlleven la garantía del principio de igualdad, implantando un sistema de gestión empresarial, libre de cualquier tipo de discriminación, tanto directa, como indirecta.

Este Plan de igualdad se implementa con vocación de ser una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres, por lo que servirá de guía para que la Comisión pueda hacer un seguimiento de las acciones incorporadas a dicho plan.

El objetivo fundamental de este Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad efectiva de mujeres y hombres dentro de TISA S.A. Son objetivos fundamentales de este plan:

- Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades, tal y como recoge la Ley 3/2007 de 22 de marzo<sup>2</sup>, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley Vasca 4/2005 para la igualdad<sup>3</sup> y los decretos de referencia (RD 6/2019<sup>4</sup>, RD 901/2020<sup>5</sup> y RD 902/2020<sup>6</sup>).
- Incorporar medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción del personal, y en las condiciones de trabajo. Se incluye, además, entre los derechos laborales del personal la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Integrar en la gestión de recursos humanos criterios de igualdad de oportunidades.
- Conseguir una representación mayor de mujeres y de hombres en categorías profesionales en las que se encuentren subrepresentada.
- Favorecer la promoción profesional de las mujeres.
- Mejorar la calidad de vida de las personas que componen el personal, integrando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la asunción equilibrada de responsabilidades.
- Garantizar como derecho laboral de todas las personas que trabajan en la entidad, especialmente de las mujeres, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Impulsar la igualdad y transparencia retributiva.

---

<sup>2</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

<sup>3</sup> Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-17779>

<sup>4</sup> 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. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>

<sup>5</sup> Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>

<sup>6</sup> Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>

## 2 PROCESO DE ELABORACIÓN

Tomando como referencia las herramientas propuestas por Emakunde y por el Ministerio de Igualdad para la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad, junto con los recientes decretos publicados, se ha establecido el siguiente proceso de trabajo, estructurado en 4 fases:

- **Fase 1:** Apertura de la negociación y constitución de la comisión negociadora.
- **Fase 2:** Realización del diagnóstico: recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres. Además, se ha realizado el Informe de Auditoría.
- **Fase 3:** Diseño del plan de igualdad: definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación.
- **Fase 4:** Aprobación del plan de igualdad incluido el sistema de seguimiento y evaluación y plan operativo anual. Registro del plan.

## 3 DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN

Este Plan de igualdad se suscribe, de una parte, por la representación de la empresa TISA S.A. y, de otra parte, representante sindical por CCOO. Ambas partes, han conformado la comisión negociadora para negociar el presente Plan de Igualdad, reconociéndose como interlocutoras válidas, de acuerdo con lo establecido en el **Capítulo II** Procedimiento de negociación de los planes de igualdad, del **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro**.

- Parte empresa: MATILDE ELEXPURU SOLOAGA, APODERADA/GERENTE DE TISA
- Parte social: ELENA DEL VAL PAZ. CCOO

## 4 ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TEMPORAL, TERRITORIAL

El Plan para la igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de estructura de TISA S.A.

La duración del Plan para la Igualdad de TISA S.A. será de cuatro años, estando vigente desde su fecha de aprobación el marzo de 2023 hasta el marzo de 2026, fecha en la que se iniciará la negociación del segundo plan. Cabe añadir que, una vez finalizada su vigencia, el presente Plan podrá mantenerse en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años, tal y como está previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

No obstante, durante su vigencia, con carácter anual, se realizarán las revisiones y actualizaciones que se acuerden como indicador de seguimiento y evaluación de cada una de las actuaciones.

Este plan para la igualdad resulta de aplicación en los centros de trabajo de Bizkaia, Gipuzkoa y Álava.

## 5 DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN

El diseño del presente plan de igualdad toma como punto de partida la definición de la política de TISA S.A. sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Se ha tomado en cuenta, los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación. Estos resultados han señalado las necesidades de mejora de TISA S.A. en materia de igualdad, en relación a los desequilibrios y/o desigualdades a corregir, así como las necesidades de integración de la igualdad en su funcionamiento. Es así que, en función de tales necesidades, se hace necesario fijar una serie de metas a alcanzar para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

El objetivo fundamental de este Plan para la igualdad es conseguir la plena igualdad de oportunidades y resultados entre mujeres y hombres en TISA S.A.

Son **objetivos cualitativos** generales

- Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo.
- Integrar en la gestión de recursos humanos criterios de igualdad de oportunidades.
- Mejorar la calidad de vida de las personas que componen el personal, integrando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la asunción equilibrada de responsabilidades.
- Garantizar como derecho laboral de todas las personas que trabajan en la empresa la protección frente al acoso moral, el acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Son **objetivos cuantitativos** generales:

- Incorporar las 41 medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción del personal, y en las condiciones de trabajo

En esta línea se pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de acceso al empleo, promoción y retribución salarial. También, este Plan de Igualdad, persigue facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en TISA S.A.

## 6 ESTRUCTURA DEL PLAN

El plan para la igualdad se estructura en las siguientes áreas:

ÁREAS	OBJETIVOS	MEDIDAS
Área 1. Modelo de gestión	4	10
Área 2. Proceso de selección y contratación	2	4
Área 3. Clasificación profesional	1	1
Área 4. Formación	2	5
Área 5. Promoción profesional incluye un gráfico aquí	2	3
Área 6. Condiciones laborales incluida la auditoria retributiva	1	1
Área 7. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral	1	1
Área 8. Política retributiva	2	2
Área 9. Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo	3	5
Área 10. Cultura organizacional, comunicación y dimensión externa	5	9
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>41</b>

Las áreas marcadas, tratan de señalar las principales líneas de trabajo, establecidas en base a las necesidades detectadas en el diagnóstico de igualdad. Estas áreas, a su vez, quedan organizadas en objetivos y medidas, de carácter prioritario que se presentan con los siguientes contenidos:

### ÁREA

OBJETIVOS	MEDIDAS	Responsables	CALENDARIO			INDICADORES	RECURSOS
			Ejecución	Seguimiento	Evaluación		



## 7 DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN, INCLUIDOS INDICADORES Y CALENDARIO DE ACTUACIONES

### Área 1: Modelo de gestión

OBJETIVOS	MEDIDAS	Responsables	CALENDARIO			INDICADORES	RECURSOS
			Ejecución	Seguimiento	Evaluación		
1.1. Garantizar que la igualdad de mujeres y hombres se incluya en el modelo de gestión de la empresa, asegurando la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.	1.1.1. Difundir el compromiso con el plan de igualdad desde Dirección.	Dirección gerencia	Mayo 2023	Enero 2024	Primer trimestre 2027	Emisión de comunicación interna de aprobación y puesta en marcha del plan de igualdad.	Horas de trabajo de las personas implicadas.
	1.2. Disponer de las estructuras necesarias para el despliegue del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en TISA SA.	1.2.1. Nombrar a la persona o personas responsables de Igualdad dedicadas a la coordinación y ejecución. 1.2.2. Contratar asistencia técnica para el despliegue del plan de igualdad.	Dirección gerencia Dirección gerencia	Mayo 2023 Mayo 2023	Enero 2024 Enero 2024	Primer trimestre 2027 Primer trimestre 2027	Nombramiento y difusión por comunicación interna. Nombramiento y difusión por comunicación interna. Asistencia técnica contratada.
1.3. Planificar y evaluar el Plan para la Igualdad.	1.3.1. Diseñar una herramienta para la planificación anual, seguimiento y evaluación del plan de igualdad.	Responsable/s del plan de igualdad	Mayo 2023	Enero 2024	Primer trimestre 2027	Herramienta diseñada.	Horas de trabajo de las personas implicadas. Asistencia técnica
	1.3.2. Diseñar y aprobar cada programa operativo anual con los objetivos y medidas y acciones a realizar,	Responsable/s del plan de igualdad	Mayo 2023, Diciembre 2024 y 2025	Enero 2024, 2025, 2026 y 2027	Primer trimestre 2027	Existencia de programas operativos anuales.	Horas de trabajo de las personas implicadas.

	responsables, indicadores y presupuesto, según herramienta diseñada.	Dirección gerencia					
	1.3.3. Elaborar el informe de seguimiento y evaluación anual.	Responsable/s del plan de igualdad	Enero 2024, 2025, 2026 y 2027	Enero 2024, 2025, 2026 y 2027	Primer trimestre 2027	Existencia de informes de seguimiento anuales.	Horas de trabajo de las personas implicadas.
	1.3.4. Realizar la Memoria de evaluación final del Plan para la Igualdad.	Responsable/s del plan de igualdad Dirección gerencia	Primer trimestre 2027	Primer trimestre 2027	Primer trimestre 2027	Existencia de la Memoria del Plan de igualdad.	Horas de trabajo de las personas implicadas.
<b>1.4. Comunicar la estrategia de igualdad de mujeres y hombres de la entidad a lo interno y externo.</b>	1.4.1. Difundir el Plan para la Igualdad a nivel interno, utilizando canales que lleguen a todas las personas.	Responsable/s del plan de igualdad Dirección gerencia	Mayo-Junio 2024 a Diciembre de 2026	Enero 2024, 2025, 2026 y 2027	Primer trimestre 2027	N.º y tipo de difusiones internas del plan de igualdad realizadas cada año de vigencia del plan.	Horas de trabajo de las personas implicadas.
	1.4.2. Informar en el proceso de acogida de la política de igualdad de la empresa, actualizando dicho proceso.	Responsable Dpto de Personal	Mayo-Junio 2023 a Diciembre 2026	Enero 2024, 2025, 2026 y 2027	Primer trimestre 2027	Existencia de un documento resumen del Plan de Igualdad para su comunicación. 100% de personas de nueva incorporación que han sido informadas.	Horas de trabajo de las personas implicadas.
	1.4.3. Difundir el Plan para la Igualdad a nivel externo: publicación en la web, envío a personas y entidades colaboradoras, Administraciones, otras empresas sector, entidades proveedoras, etc.	Responsable/s del plan de igualdad Dirección gerencia	Mayo-Junio 2023 a Diciembre 2026	Enero 2024, 2025, 2026 y 2027	Primer trimestre 2027	N.º y tipo de difusiones externas del plan de igualdad realizadas cada año de vigencia del plan.	Horas de trabajo de las personas implicadas.

## Área 2. Proceso de selección y contratación

OBJETIVOS	MEDIDAS	Responsables	CALENDARIO			INDICADORES	RECURSOS
			Ejecución	Seguimiento	Evaluación		
<b>2.1. Reducir segregación horizontal por razón de sexo desde una mirada interseccional en aquellos puestos sobrerrepresentados por mujeres u hombres en la entidad.</b>	2.1.1. Disponer de estadísticas actualizadas según sexo de cada fase de los procesos de selección y contratación, recogiendo y analizando datos desagregados según sexo, y otras variables que interseccionan (origen, diversidad funcional, edad, religión, etc.), de cada fase de los procesos de selección.	Responsable Dpto de Personal	Enero 2024, 2025, 2026 y 2027	Enero 2025, 2026 y 2027	Primer trimestre 2027	Disposición de estadísticas actualizadas y analizadas desde la perspectiva de género anualmente. Revisada anualmente la sobrerrepresentación de mujeres y hombres en la empresa.	Horas de trabajo de las personas implicadas.
	2.1.2. Realizar acciones positivas para incorporar a mujeres en los diferentes puestos de la entidad, según otras variables que interseccionan con el sexo (migradas, con discapacidad, mayores, etc). <sup>7</sup>	Responsable Dpto de Personal	De Enero 2024 a Diciembre 2026	Enero 2025, 2026 y 2027	Primer trimestre 2027	N.º y tipo de acciones positivas implantadas y factor de éxito de su implantación.	Horas de trabajo de las personas implicadas.
	2.1.3. Realizar acciones positivas para incorporar a hombres menos representados en los diferentes puestos de la entidad, según otras variables que interseccionan con el sexo (personas migradas, con discapacidad, mayores, etc). <sup>8</sup>	Responsable Dpto de Personal	De Enero 2024 a Diciembre 2026	Enero 2025, 2026 y 2027	Primer trimestre 2027	N.º y tipo de acciones positivas implantadas y factor de éxito de su implantación.	Horas de trabajo de las personas implicadas.
<b>2.2. Aplicar en los procesos de selección y contratación, criterios con perspectiva de género y perspectiva interseccional.</b>	2.2.1. Elaborar e implantar una breve guía o lista de control que facilite en los procesos de selección y contratación la sistematización de criterios con perspectiva de género interseccional.	Responsable Dpto de Personal	Marzo 2024	Enero 2024	Primer trimestre 2027	Documento elaborado e implantado	Horas de trabajo de las personas implicadas.  Guía de Emakunde para realizar selecciones no discriminatorias y otras buenas prácticas.

<sup>7</sup> Ejemplos de acciones positivas para promover empleo de mujeres diversas: colaborar con: a) entidades que fomenten la mejora de la empleabilidad de mujeres en dificultad social, b) asociaciones de mujeres, c) centros formativos de todos los niveles y centros de idiomas, etc.

<sup>8</sup> Ejemplos de acciones positivas para promover empleo de hombres: a) solicitar curriculums a Centros universitarios donde hay más hombres (por ejemplo, Escuela de Ingeniería, Centros FP, etc. b) anuncios de ofertas de empleo o creación de bolsa de trabajo, donde se indica que se promueve la igualdad y se visibiliza de alguna manera la promoción de los hombres en el sector (por ejemplo con fotos de azafatas y azafatos) c) visibilizar en redes sociales la figura de azafato d) ir a donde están los hombres -partidos de fútbol-, e) proponer a la clientela (Administraciones) cláusulas de igualdad en este ámbito.

### Área 3. Clasificación profesional

OBJETIVOS	MEDIDAS	Responsables	CALENDARIO			INDICADORES	RECURSOS
			Ejecución	Seguimiento	Evaluación		
3.1. Vigilar la representación según sexo en las diferentes categorías profesionales.	3.1.1. Disponer de estadísticas anuales actualizadas según sexo de la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías profesionales.	Responsable Dpto de Personal  Dirección Gerencia	Enero 2024, 2025, 2026 y 2027	Enero 2025, 2026 y 2027	Primer trimestre 2027	Disposición de estadísticas actualizadas y analizadas desde la perspectiva de género anualmente.  Revisada anualmente las clasificaciones profesionales según sexo y marco laboral.	Horas de trabajo de las personas implicadas.

### Área 4. Formación

OBJETIVOS	MEDIDAS	Responsables	CALENDARIO			INDICADORES	RECURSOS
			Ejecución	Seguimiento	Evaluación		
4.1. Desarrollar la formación interna con criterios de igualdad de mujeres y hombres.	4.1.1. Incorporar criterios de igualdad en las diferentes formaciones que se dan en la empresa (uso no sexista e incluso del lenguaje, valoración y visibilización de las aportaciones de las mujeres, ruptura de los estereotipos de género en el sector, etc).	Responsable/s de formación interna  Responsable/s del plan de igualdad	Enero 2024 a Diciembre 2026	Enero 2025, 2026 y 2027	Primer trimestre 2027	Disposición de un Check list para comprobar la integración de criterios de igualdad en las formaciones que se impartan desde TISA S.A.	Horas de trabajo de las personas implicadas.  Guías y otras buenas prácticas.
	4.1.2. Adaptar, siempre que sea posible, el horario de las acciones formativas para que la formación se imparta dentro de la jornada laboral y para garantizar la asistencia de personas trabajadoras con reducción de jornada y responsabilidades de cuidado.	Responsable/s de formación interna	Enero 2024 a Diciembre 2026	Enero 2025, 2026 y 2027	Primer trimestre 2027	N.º y tipo de acciones anuales realizadas para adaptación de horarios.	Horas de trabajo de las personas implicadas.
4.2. Mejorar la sensibilización y formación en igualdad del equipo profesional	4.2.1. Incorporar en el plan de formación anual, formación en igualdad de mujeres y hombres según cada nivel y puesto (por ejemplo, sensibilización en igualdad básica, uso no sexista	Responsable/s de formación interna	Enero 2024 a Diciembre 2026	Enero 2025, 2026 y 2027	Primer trimestre 2027	Porcentaje de horas de trabajo destinado a recibir formación en igualdad.	Horas de trabajo de las personas implicadas.  Subvenciones de Administraciones Públicas y

	en inclusivo de lenguaje e imágenes, perspectiva de género en los procesos de gestión y servicios, atención a personas usuarias con criterios de igualdad, liderazgo igualitario y empoderamiento de las mujeres, etc.).	Responsable/s del plan de igualdad					otros fondos para formación interna.
	4.2.2. Buscar y difundir recursos de formación y jornadas sobre la igualdad de mujeres y hombres en las organizaciones, para los diferentes puestos. Fomentar la participación de todas las personas.	Responsable/s del plan de igualdad	Enero 2024 a Diciembre 2026	Enero 2025, 2026 y 2027	Primer trimestre 2027	N.º de iniciativas divulgadas entre el personal. Mínimo 1/año	Horas de trabajo de las personas implicadas.
	4.2.3. Realizar campañas de sensibilización según Días Internacionales u otras fechas o eventos relevantes para la entidad.	Responsable/s del plan de igualdad	2023-2026	Enero 2024, 2025, 2026 y 2027	Primer trimestre 2027	N.º de actividades de sensibilización realizadas a lo largo del año.  N.º de campañas establecidas a lo largo del año.	Horas de trabajo de las personas implicadas.

## Área 5. Promoción profesional

OBJETIVOS	MEDIDAS	Responsables	CALENDARIO			INDICADORES	RECURSOS
			Ejecución	Seguimiento	Evaluación		
5.1. Vigilar y mantener la igualdad de mujeres y hombres en la toma de decisiones de la entidad (Puestos de Dirección-Gerencia, Responsables, Coordinadoras de azafatas y azafatos, etc.)	5.1.1. Recogida y análisis de datos desagregados según sexo, y otras variables que interseccionan (origen, diversidad funcional, edad, religión, etc.), de cada fase de los procesos de promoción.	Responsable Dpto de Personal  Dirección Gerencia	Enero 2024, 2025, 2026 y 2027	Enero 2025, 2026 y 2027	Primer trimestre 2027	Disposición de estadísticas actualizadas y analizadas anualmente de los procesos de promoción desde la perspectiva de género.	Horas de trabajo de las personas implicadas.
	5.2. Aplicar en los procesos de promoción, criterios con perspectiva de género y perspectiva interseccional.	5.2.1. Elaborar e implantar una breve guía o lista de control que facilite en los procesos de promoción la sistematización de criterios con perspectiva de género y perspectiva interseccional. <sup>9</sup>	Responsable Dpto de Personal  Dirección Gerencia	Marzo 2024	Enero 2025	Primer trimestre 2027	Documento elaborado e implantado
	5.2.2. Utilizar de la flexibilidad organizativa para que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida personal y familiar.	Responsable Dpto de Personal  Dirección Gerencia	2023-2026	Enero 2024, 2025, 2026 y 2027	Primer trimestre 2027	Existencia de difusión de la flexibilidad organizativa en todas las categorías profesionales.  N.º de personas que aplican la flexibilidad organizativa según sexo y categoría profesional.	Horas de trabajo de las personas implicadas.

<sup>9</sup> Incorporando cuestiones como:

- Comunicar las convocatorias de los procesos de promoción, para establecer criterios claros, objetivos no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla.
- Mantener las medidas de acción positiva establecidas en las bases de la promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres diversas (diversidad de edad, funcional, origen, etc.) para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que estén infrarrepresentadas, incluyendo las promociones discrecionales.
- Definir lo que es Promoción para TISA S.A.

## Área 6. Condiciones laborales incluida la auditoria retributiva

OBJETIVOS	MEDIDAS	Responsables	CALENDARIO			INDICADORES	RECURSOS
			Ejecución	Seguimiento	Evaluación		
<b>6.1. Avanzar en la mejora de la valoración de puestos desde la perspectiva de género.</b>	6.1.1. Profundizar en la brecha retributiva equiparada favorable a los hombres en los puestos de igual valor de la Escala 4 (auxiliar administrativas y azafatas/os) e identificar acciones correctoras (estudiando su posibilidad de aplicación), utilizando el registro retributivo anual.	Dirección gerencia  Responsable de Dpto de Personal	Enero 2025	Enero 2026	Primer trimestre 2027	N.º y tipo de causas identificadas.  M.ª y tipo de acciones para su reducción puestas en marcha.	Horas de trabajo de las personas implicadas.

## Área 7. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

OBJETIVOS	MEDIDAS	Responsables	CALENDARIO			INDICADORES	RECURSOS
			Ejecución	Seguimiento	Evaluación		
<b>7.1. Avanzar en la gestión de la conciliación corresponsable en la empresa.</b>	7.1.2. Atender las necesidades de conciliación de la plantilla según necesidades personales identificadas.	Dirección gerencia  Responsable de Dpto de Personal  Responsable/s del plan de igualdad	2023-2026	Enero 2024, 2025, 2026 y 2027	Primer trimestre 2027	Mecanismos para detectar y atender necesidades de medidas de conciliación establecidos.  N.º y tipo de necesidades detectadas.	Horas de trabajo de las personas implicadas.

## Área 8. Política retributiva

OBJETIVOS	MEDIDAS	Responsables	CALENDARIO			INDICADORES	RECURSOS
			Ejecución	Seguimiento	Evaluación		
<b>8.1. Vigilar las brechas retributivas según sexo en aquellos puestos y categorías donde se han identificado brechas mayores o iguales a 25%</b>	8.1.1. Identificar y eliminar las causas de la brecha retributiva en los puestos de mayores brechas.	Dirección gerencia  Responsable de Dpto de Personal  Responsable/s del plan de igualdad	Enero 2024, 2025, 2026	Enero 2025, 2026, 2027	Primer trimestre 2027	Existencia de listado de causas identificadas  N.º y tipo de acciones para su reducción puestas en marcha	Horas de trabajo de las personas implicadas.
<b>8.2. Mantener una estructura retributiva clara y transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio, incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales.</b>	8.2.1. Realizar el registro retributivo según sexo anual con los análisis correspondientes.	Dirección gerencia  Responsable de Dpto de Personal  Responsable/s del plan de igualdad	Enero 2024, 2025, 2026	Enero 2025, 2026, 2027	Primer trimestre 2027	Registro y análisis anual realizado	Horas de trabajo de las personas implicadas.



## Área 9. Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo

OBJETIVOS	MEDIDAS	Responsables	CALENDARIO			INDICADORES	RECURSOS
			Ejecución	Seguimiento	Evaluación		
<b>9.1. Prevenir y atender situaciones de acoso sexual y por razón de sexo hacia las personas trabajadoras.</b>	9.1.1. Difundir periódicamente el protocolo entre todas las personas de la entidad de manera ágil y llegando a todas las personas (folletos, carteles, vídeo informativo, sesiones de presentación...).	Responsable de Salud Laboral Responsable/s del plan de igualdad	Abril 2023 a Diciembre 2026	Enero 2024, 2025, 2026 y 2027	Primer trimestre 2027	Nº y tipo de acciones de difusión del protocolo con plantilla y personal de nueva incorporación realizadas.  Nº de personas participantes en las difusiones según sexo y puesto.	Horas de trabajo de las personas implicadas.
	9.1.2. En la evaluación de riesgos laborales de los puestos, evaluar el riesgo de sufrir acoso sexual y por razón de sexo.	Responsable de Salud Laboral	Primer trimestre 2024	Enero 2025	Primer trimestre 2027	Riesgo incluido y evaluado en los puestos de trabajo	Horas de trabajo de las personas implicadas Servicio ajeno de prevención
<b>9.2. Prevenir y atender situaciones de acoso por identidad de género y orientación sexual</b>	9.2.1. Valorar la inclusión de un protocolo específico en el protocolo para atender el acoso sexual y por razón de sexo, para atender el acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género.	Responsable de Salud Laboral Responsable/s del plan de igualdad	Primer trimestre 2024	Enero 2024	Primer trimestre 2027	Debate y toma de decisión realizado	Horas de trabajo de las personas implicadas
<b>9.3. Integrar la perspectiva de género en el plan de prevención de riesgos laborales.</b>	9.3.1. Actualizar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, incorporando la perspectiva de género, según las recomendaciones de Osalan y Emakunde; y trabajarlo con el Servicio Ajeno de Prevención.	Responsable de Salud Laboral	Primer trimestre 2024	Enero 2025	Primer trimestre 2027	Plan actualizado	Horas de trabajo de las personas implicadas Servicio ajeno de prevención

	9.3.2. Incorporar nuevas acciones dirigidas al cuidado de las personas en el puesto de trabajo (por ejemplo, gestión del estrés, tiempos para estiramientos y descanso de la vista promoción de hábitos de vida saludables –deporte, alimentación-, unirse a campañas de salud –ej.: prevención cáncer de mama, etc.)	Responsable de Salud Laboral	Mayo 2024 a Diciembre 2026	Enero 2025, 2026 y 2027	Primer trimestre 2027	Nº y tipo de nuevas acciones para promover hábitos saludables incorporadas	Horas de trabajo de las personas implicadas
--	---	------------------------------	----------------------------	-------------------------	-----------------------	--	---

## Área 10. Cultura organizacional, comunicación y dimensión externa

OBJETIVOS	MEDIDAS	Responsables	CALENDARIO			INDICADORES	RECURSOS
			Ejecución	Seguimiento	Evaluación		
<b>10.1. Realizar una comunicación no sexista e inclusiva desde la entidad.</b>	10.1.1. Elaborar y difundir una Guía para una comunicación no sexista e inclusiva en TISA S.A.	Responsable/s del plan de igualdad	Septiembre 2023	Enero 2024	Primer trimestre 2027	Manual elaborado y difundido	Horas de trabajo de las personas implicadas
	10.1.2. Realizar la revisión y vigilancia del uso no sexista e inclusivo del lenguaje e imágenes de documentos, web, redes sociales, etc.	Responsable/s del plan de igualdad	Enero 2024, 2025, 2026 y 2027	Enero 2024, 2025, 2026 y 2027	Primer trimestre 2027	Nº y tipo de acciones de revisión y vigilancia realizadas	Horas de trabajo de las personas implicadas
	10.1.3. Elaborar y difundir una campaña interna para apoyarnos entre la plantilla para este uso no sexista e inclusivo del lenguaje.	Rellenar					
<b>10.2. Sistematizar la incorporación de la perspectiva de género en los servicios y proyectos.</b>	10.2.1. Diseñar una herramienta para evaluar y mejorar la incorporación de la perspectiva de género en los servicios.	Responsable/s del plan de igualdad Responsable/s de servicios	Septiembre a Diciembre 2025	Enero 2026	Primer trimestre 2027	Herramienta diseñada	Horas de trabajo de las personas implicadas
	10.2.2. Aplicar esta herramienta en una experiencia piloto dentro de un servicio de la entidad.	Responsable/s del plan de igualdad	Septiembre a Diciembre 2025	Enero 2026	Primer trimestre 2027	Experiencia piloto realizada	Horas de trabajo de las personas implicadas

10.3. Promover la igualdad de mujeres y hombres entre las personas y entidades colaboradoras.	10.3.1. Comunicar a las personas y entidades colaboradoras el compromiso de la entidad con la Igualdad de mujeres y hombres y la aprobación y puesta en marcha del Plan de Igualdad. Preguntarles si disponen de plan o acciones dirigidas a la igualdad.	Responsable/s del plan de igualdad  Dirección gerencia	Septiembre 2023	Enero 2024	Primer trimestre 2027	Nº de acciones de comunicación del compromiso realizadas.  Nº de entidades colaboradoras que disponen de acciones y/o planes para la igualdad de mujeres y hombres	Horas de trabajo de las personas implicadas
	10.3.2. Incluir criterios de igualdad de mujeres y hombres en la contratación, que prioricen a aquellas que tienen plan de igualdad o realizan acciones para su promoción.	Dirección gerencia	Septiembre 2023 a Diciembre 2026	Enero 2024, 2025, 2026 y 2027	Primer trimestre 2027	Nº y tipo de criterios de igualdad para la contratación aplicados.	Horas de trabajo de las personas implicadas
10.4. Participar en foros, redes por la igualdad y feministas.	10.4.1. Solicitar el reconocimiento entidad colaboradora a Emakunde.	Responsable/s del plan de igualdad  Dirección gerencia	Enero 2024	Enero 2025,	Primer trimestre 2027	Reconocimiento obtenido	Horas de trabajo de las personas implicadas
10.5. Colaborar con empresas y entidades para la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.	10.5.1. Generar alianzas con otras entidades del Tercer sector para la promoción de la igualdad de mujeres y hombres, contra la violencia machista hacia las mujeres y para la inserción sociolaboral de mujeres en situaciones sociales difíciles.	Dirección gerencia	Septiembre 2023 a Diciembre 2026	Enero 2024, 2025, 2026 y 2027	Primer trimestre 2027	Nº y tipo de alianzas generadas.	Horas de trabajo de las personas implicadas

## 8 APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

### APLICACIÓN

---

La aplicación del Plan de Igualdad implica poner en marcha lo recogido en el documento negociado y aprobado por quienes representan a la entidad y a las personas, en relación con las acciones para alcanzar los objetivos en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres propuestos, y al modelo de gestión, el sistema de seguimiento y evaluación del plan y calendario de trabajo.

Además, esta fase se llevará a cabo teniendo en cuenta los medios materiales y humanos puestos a disposición por la entidad para alcanzar los objetivos del propio Plan. Para el desarrollo del plan se contempla la implicación de:

- **DIRECCIÓN GERENCIA: Matilde Elexpuru**

**FUNCIONES:**

- Coordinar e impulsar el plan de igualdad

- **RESPONSABLES DEL PLAN DE IGUALDAD**

**FUNCIONES:**

- Desarrollo de las medidas del plan
- Búsqueda de financiación
- Elaboración de informes de seguimiento y evaluación
- Elaboración de guías y herramientas para el despliegue del plan
- Ser interlocutora/s con el entorno para el desarrollo del plan

Estas personas serán:

- Arantza Hernandez, Responsable de Departamento de Personal
- Iñigo García, Técnico del Dpto. de Congresos y Eventos

### SEGUIMIENTO

---

El seguimiento es un proceso continuo de observación, medición y análisis del desarrollo de los objetivos y medidas de las diferentes áreas para: a) El conocimiento de qué se hace y grado de cumplimiento, b) La toma de decisiones para reajustar la programación anual a las necesidades observadas y mejorar la implementación de las medidas, de los procesos de trabajo y del modelo de gestión y c) Facilitar la evaluación del Plan para la Igualdad, en lo que al cumplimiento o realización de actuaciones se refiere.

El órgano encargado de la implantación, seguimiento y evaluación será la **Comisión de Seguimiento**.

En el Anexo se incluye [Ficha para el Seguimiento](#) de cada una de las medidas, un modelo de [Informe de Seguimiento](#) de las acciones previstas en el año. Estos documentos siguen las pautas que establece el Ministerio de Igualdad – Instituto de las Mujeres (Estatal).

## 9 COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN

El órgano encargado del seguimiento y evaluación será la **Comisión de seguimiento de TISA S.A.** en la que participarán las siguientes personas:

- Matilde Elexpuru. Directora Gerente
- Arantza Hernandez, Responsable de Departamento de Personal
- Iñigo García, Técnico del Dpto. de Congresos y Eventos

Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

- o Promover el principio de igualdad y no discriminación
- o Realizar el seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo del I Plan de Igualdad
- o Identificar ámbitos prioritarios de actuación
- o Realizar las evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad.
- o Estudiar y analizar la evaluación de la situación de las mujeres y de las medidas puestas en marcha y que permitan en caso necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.