

**talento.**

# Plan de Igualdad

2024-2028



## ÍNDICE

1. PRECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN.....	2
2. COMITÉ DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD .....	4
3. OBJETIVOS GENERALES Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN .....	5
4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD .....	13
5. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.....	14
6. DISPOSICIÓN FINAL .....	16



## 1. PRECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

El compromiso e implicación de la compañía con la igualdad de trato entre hombres y mujeres se evidencia a través del impulso que la compañía le ha dado a lo largo de los últimos años a la aplicación de los principios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y a la gestión de la conciliación entre la vida familiar y laboral que se ven reflejados en nuestra cultura organizacional, en nuestros procesos de comunicación, interna y externa, en nuestras políticas de gestión, pero sobre todo, en todas y cada una de las personas que forman parte del equipo.

Nuestra trayectoria es un largo proceso, siempre liderado por Orlando M. López Alonso, CEO y propietario de Talento Transformación Digital, en adelante Talento TD, e Isabel Barrio, directora y propietaria de Talento TD, que se inicia en 2014. En el año 2016, tras la creación y puesta en marcha del Sistema Integrado de Gestión de Calidad que está implantado actualmente en la compañía, se crea el primer Plan de Igualdad de ésta. Posteriormente, en 2020, se crea el segundo Plan de Igualdad (2020-2024) quedando obsoleto con la entrada en vigor de este. El presente Plan estará vigente por un periodo de cuatro años desde su aprobación, esto es, **desde el 8 de noviembre de 2024 al 7 de noviembre de 2028**.

Nuestro camino en Igualdad siempre ha ido acompañado (y respaldado) por los procesos de evaluación y mejora continua que se desarrollan en Talento TD y que dan soporte a nuestra actividad diaria. Es por esto que, Talento TD dispone de un Sistema Integrado de Gestión de Calidad certificado en ISO 9001.

En enero de 2018, Talento TD obtuvo el certificado Empresa Familiarmente Responsable bajo la Norma EFR 1000-2 para pymes. Esta certificación acredita el esfuerzo realizado por la compañía hasta el momento en materia de conciliación e igualdad de oportunidades.

Recientemente, en noviembre de 2024, Talento TD ha obtenido el certificado ENS (Esquema Nacional de Seguridad), por el cual se reafirma el compromiso de la compañía con la Seguridad de la Información.

Talento TD contempla dentro de su Plan Estratégico varios objetivos en materia de Igualdad y conciliación:

- Impulsar y fomentar la aplicación de medidas que garanticen la igualdad real en el seno de la compañía.
- Mejorar la calidad de vida y el bienestar de las personas que forman parte de la organización.



- Establecer y desarrollar políticas que continúen con la integración de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

La Dirección de Talento TD, asume un firme compromiso con la Igualdad de oportunidades como parte fundamental de su estrategia, por ello ha decidido elaborar este Plan de Igualdad con el objetivo general de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en el seno de la organización.

Presentamos a continuación el Plan de Igualdad 2024-2028 de Talento TD que se ha elaborado de acuerdo a las siguientes fases:

1. Diagnóstico de la situación actual de la empresa en materia de igualdad.
2. Identificación de áreas de actuación en materia de igualdad
3. Definición de objetivos del Plan de igualdad
4. Diseño de medidas de Igualdad
5. Elaboración del Plan de Igualdad

En general, los datos extraídos en el Diagnóstico reflejan una realidad caracterizada por:

- Una representación de la mujer ligeramente inferior en el área de tecnología (programación) donde la representación masculina es algo mayor (60% hombres-40% mujeres).
- La inexistencia de grandes desigualdades en ámbitos clave (retribución, desarrollo, etc...).
- La neutralidad/no discriminación en los criterios y procesos para la gestión de personas de Talento TD.

No obstante, se han identificado una serie de ámbitos en los que es posible avanzar y mejorar para lograr una igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En base a esos ámbitos se han definido una serie de objetivos que son los recogidos en el presente Plan de Igualdad. Para dar soporte a la consecución de los objetivos establecidos se ha diseñado un conjunto de medidas que se incorporan, asimismo, al presente Plan.

El Plan de Igualdad supone, por tanto, un compromiso que permitirá a Talento TD a seguir avanzando y profundizando en la consecución de una igualdad real en todos los ámbitos y a todos los niveles de la organización durante el periodo 2024-2028.



## 2. COMITÉ DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Con el objetivo de realizar un adecuado seguimiento y evaluación, la dirección de Talento TD ha designado una comisión de seguimiento del contenido del presente Plan.

Los cometidos de esta Comisión de Seguimiento serán:

- Potenciar y promover el principio de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres.
- Realizar revisiones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad, estudiando y analizando la evolución de la mujer en la organización.
- Seguimiento y aplicación de medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad potenciando las actividades formativas necesarias para ello.
- Estudiar y analizar la evolución de la situación de género en la empresa y proponer medidas de igualdad en función de las conclusiones extraídas del estudio.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización sobre la igualdad de oportunidades.

No obstante, como medida fundamental que incide directamente en todas las líneas de actuación en las que se enmarcan las diferentes medidas, la Dirección de Talento TD designa una persona responsable de velar por la igualdad, "**Agente De Igualdad**", quien será referente para todas las personas que componen Talento TD en materia de Igualdad y no discriminación.

Sus funciones serán las siguientes:

- Ser intermediario entre la empresa y el personal de la compañía en todos los temas relacionados con la Igualdad.
- Participar en el diseño e implantación de nuevas medidas de igualdad.
- Canalizar los casos de acoso y discriminación actuando como interlocutor con el empleado.
- Velar por el cumplimiento de la legislación en materia de igualdad y por el cumplimiento de todas las políticas y códigos establecidos en materia de igualdad.



- Dar seguimiento a los indicadores de igualdad para garantizar su cumplimiento.

### 3. OBJETIVOS GENERALES Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN

En función de los resultados obtenidos en la evaluación de la empresa, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones en base a las siguientes líneas de actuación:

- Selección, promoción y desarrollo profesional.
- Formación.
- Conciliación y ordenación del tiempo de trabajo.
- Retribución.
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Comunicación.

#### SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Para asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la organización y en cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, Talento TD garantizará que sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, se llevarán a cabo en base a criterios de mérito, capacidad y competencia profesional, valorando las candidaturas según el grado de idoneidad y adecuación de la personas al puesto, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo. Talento TD se compromete a publicar ofertas de empleo y realizar entrevistas a los/as candidatos/as atendiendo a la cualificación requerida para el puesto en cuestión y a la identificación con los valores organizacionales, sin considerar en ningún caso aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos, las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas y técnicas del puesto y a las exigencias y condiciones del mismo, utilizando canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, empleando imágenes (caso de que proceda) no estereotipadas, y no utilizando lenguaje sexista.



Los objetivos a implantar y las acciones a llevar a cabo para la consecución de los objetivos en este ámbito son los siguientes:

- Asegurar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción, garantizando que se realizan atendiendo a criterios objetivos, sin llevar a cabo ningún tipo de discriminación.
  - Formar y sensibilizar a los responsables de selección de personal en materia de igualdad de oportunidades. Responsable de ejecución: agente de igualdad. Plazo de ejecución: junio 2025.
  - Las entrevistas se basarán únicamente a criterios objetivos relacionados con el puesto a cubrir, sin considerar aspectos de contenido sexista, prohibiendo expresamente en los procesos de selección preguntas e informes sobre cargas familiares. Responsable de ejecución: Resp. RRHH. Plazo de ejecución: febrero 2025.
- Alcanzar de manera progresiva una presencia equilibrada entre hombres y mujeres en aquellos puestos o niveles en los que actualmente exista un desequilibrio.
  - Fomentar la inclusión de hombres o mujeres en los procesos de selección de las empresas del grupo donde actualmente existe menos representación en alguno de los dos sexos. Responsable de ejecución: agente de igualdad y Resp. RRHH. Plazo de ejecución: octubre 2025.
- Realizar campañas específicas para visibilizar la contribución de las mujeres a la sociedad.
  - Comunicaciones internas y externas a través del boletín interno y de RR.SS . Responsable de ejecución: Resp. Comunicación. Plazo de ejecución: marzo 2025.
- Estudiar el diseño de nuevas políticas de gestión de personas que ayuden y apoyen el acceso y promoción de mujeres u hombres en aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representadas/os.
  - Utilización de canales de reclutamiento donde exista igualdad de posibilidades de información entre hombres y mujeres. Responsable de ejecución: Resp. RRHH. Plazo de ejecución: enero 2025.
- Transmitir y confirmar una imagen de la empresa comprometida con la igualdad de oportunidades y diversidad.



# talento.

- Publicar ofertas de empleo basadas en información ajustada a las características objetivos del puesto, así como a las exigencias y condiciones del mismo, y no se empleará lenguaje sexista ni imágenes estereotipadas. Responsable de ejecución: Resp. RRHH. Plazo de ejecución: noviembre 2025.
- Valorar en los procesos de selección de docentes aquellos candidatos y candidatas que tengan formación específica en políticas de igualdad. Responsable de ejecución: Resp. RRHH. Plazo de ejecución: abril 2025.

## FORMACIÓN

El desarrollo de nuestros profesionales es un factor clave para el éxito de la compañía. Uno de los pilares básicos de este desarrollo es la formación. En un contexto empresarial cada vez más exigente, global y competitivo, es necesario que las personas que trabajan en nuestra compañía continúen aprendiendo y mejorando sus habilidades y conocimientos.

Los objetivos a implantar y las acciones a llevar a cabo para la consecución de los objetivos en este ámbito son los siguientes:

- Informar sobre principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades para quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos.
  - Incluir dentro del Plan de Acogida una formación obligatoria sobre los principios de Igualdad de Oportunidades. Responsable de ejecución: Resp. RRHH. Plazo de ejecución: marzo 2025.
- Evitar la discriminación por cuestión de género en el acceso a la formación para que el desarrollo profesional de los hombres o de las mujeres no se vea obstaculizado por este aspecto.
  - Impartir la formación interna, en la medida de lo posible, en el lugar de trabajo y en horario laboral, para facilitar el acceso y la participación de trabajadoras y trabajadores. Responsable de ejecución: agente de igualdad. Plazo de ejecución: noviembre 2025.



## CONCILIACIÓN Y ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

La gestión de la conciliación es una de las medidas más eficientes para retener y atraer talento, por su capacidad de favorecer unas condiciones de trabajo basadas en un clima confortable, respetuoso, flexible y diverso.

El principal objetivo de las medidas de conciliación es conseguir que las personas que trabajan en la compañía puedan trabajar y desarrollar su talento en el entorno laboral, de una manera compatible con el resto de su desarrollo personal.

Los objetivos a implantar y las acciones a llevar a cabo para la consecución de los objetivos en este ámbito son los siguientes:

- Garantizar un entorno de trabajo que facilite a hombres y a mujeres la atención de sus obligaciones familiares, sin descuidar sus responsabilidades profesionales.
  - Promover y sensibilizar la corresponsabilidad entre todas las personas de la compañía a través de los boletines mensuales que se envían desde el área de comunicación. Responsable de ejecución: Resp. Comunicación y Resp. RRHH. Plazo de ejecución: julio 2025.
- Proporcionar mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre responsabilidades laborales y la vida personal y familiar.
  - Mantener el Certificado EFR (Empresa Familiarmente Responsable) obtenido por primera vez en enero de 2018 con la categoría C+. Responsable de ejecución: Agente de Igualdad. Plazo de ejecución: enero 2025.
- Comunicar de una manera sencilla y facilitar la accesibilidad a todos los empleados aquellas medidas de conciliación vigentes en la empresa.
  - Mantener actualizado la Guía de Medidas de Conciliación disponibles para todo el personal de Talento TD. Responsable de ejecución: Resp. RRHH. Plazo de ejecución: febrero 2025.
- Explorar nuevas fórmulas de organización del trabajo que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
  - Analizar de forma periódica, cuantitativa y cualitativamente, el uso de las diferentes medidas de conciliación, con el fin de identificar la acogida y



seguimiento que reciben por parte de los empleados/as. Responsable de ejecución: Agente de Igualdad y Resp. RRHH. Plazo de ejecución: abril 2025.

- Facilitar una mejor conciliación de la vida personal y profesional.
  - Promover que el horario de las reuniones, en la medida de lo posible, tenga lugar entre las 09,00 y las 17,00 h. Responsable de ejecución: Agente de Igualdad y Resp. RRHH. Plazo de ejecución: abril 2025.
- Promover acciones que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente en aquellos casos en los que se tenga a cargo personas dependientes y/o menores.
  - Con el objeto de facilitar una mejor conciliación de la vida personal y profesional, se aplicarán, cuando organizativamente sea posible, las siguientes medidas: Los trabajadores/as con personas dependientes a cargo y/o menores, podrán solicitar acogerse a un sistema de horario flexible que permita acomodar su horario de trabajo a sus circunstancias concretas. Responsable de ejecución: Agente de Igualdad y Resp. RRHH. Plazo de ejecución: noviembre 2025.

## RETRIBUCIÓN

La Dirección de Talento TD es consciente de la importancia y obligatoriedad del mantenimiento de un sistema salarial que garantice en todo momento y circunstancia su neutralidad sin tener ningún condicionante por motivo de género. Es por ello que nuestra política retributiva está basada en el desempeño de nuestros profesionales, sin tener en cuenta ningún otro condicionante relacionado con aspectos personales tales como la raza, el sexo, la religión, las ideas políticas, la nacionalidad, la edad, la orientación sexual, el estado civil, el nivel de discapacidad, el origen social, o cualquier otra circunstancia.

Los objetivos a implantar y las acciones a llevar a cabo para la consecución de los objetivos en este ámbito son los siguientes:

- Contar con un sistema retributivo basado en criterios objetivos y en el que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón del sexo.
  - Potenciar el uso de nuestra herramienta web interna, UNE COMPETENCIAS, para la realización de evaluaciones de desempeño que sirvan para establecer políticas



de retribución variable de acuerdo a criterios objetivos. Responsable de ejecución: Resp. RRHH. Plazo de ejecución: octubre 2025.

- Garantizar el principio de igualdad retributiva en las políticas implantadas en materia de retribución y medir el cumplimiento de las mismas con indicadores cuantitativos que confirmen esa neutralidad.
  - Medición anual de análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa. Responsable de ejecución: Resp. RRHH. Plazo de ejecución: diciembre 2025.

## PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Tal y como se recoge en la vigente ley de Igualdad, se entiende por acoso sexual "*cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*".

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Es un compromiso de esta compañía la defensa y promoción de la diversidad, por considerarla como una fuente de riqueza y un instrumento para la innovación, tanto en la gestión interna de sus recursos como en la generación de servicios, y, consecuentemente, como un medio para el logro de los objetivos corporativos. Y para lograr que esa diversidad sea efectiva extendemos estos valores a todos los procesos destinados a la gestión de personas.

Por ello, y partiendo del principio incuestionable de que toda persona tiene derecho a un entorno digno y respetuoso en el trabajo, cualquier actitud o comportamiento de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo supone un atentado contra la dignidad de los trabajadores, por lo que Talento TD se compromete a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas o comportamientos.

Los objetivos a implantar y las acciones a llevar a cabo para la consecución de los objetivos en este ámbito son los siguientes:



# talento.

- De manera preventiva, garantizar la eliminación de cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual, moral, por razón de sexo o discriminación en materia de género y ayudar y apoyar a los empleados/as que puedan padecer una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, no tolerada en la compañía.
  - Informar, formar y sensibilizar sobre el protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Responsable de ejecución: Resp. RRHH y Agente de igualdad. Plazo de ejecución: noviembre 2025.
- Identificar la efectiva comisión de las conductas no toleradas en el ámbito de la empresa y adoptar las medidas, incluidas las sanciones disciplinarias que legalmente procedan.
  - ⊖ Mantener actualizado el protocolo en el Portal del Empleado. Responsable de ejecución: Resp. RRHH y Resp. Comunicación. Plazo de ejecución: Según legislación vigente y necesidades de empresa.
  - ⊖ Mantener informada a la Comisión de Igualdad de los casos de acoso sexual y por razón de sexo que hayan sido denunciados y de su resolución. Responsable de ejecución: Agente de igualdad.
  - Difundir los criterios para identificar el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia machista. Resp. RRHH y Resp. Comunicación. Plazo de ejecución: diciembre 2025
  - Promover recursos orientados al asesoramiento, la prevención y la detección precoz de situaciones de discriminación y violencia machista. Resp. RRHH. Plazo de ejecución: diciembre 2025
  - Velar por el cumplimiento de la normativa respecto a la representación equilibrada de mujeres y hombres. Resp. RRHH. Plazo de ejecución: diciembre 2025

## COMUNICACIÓN

Desde la creación de Talento TD, se ha creído que el principal motor de cambio es la promoción de una cultura empresarial que tenga como uno de sus pilares el trato igualitario. Junto a la formación, la información es una de las herramientas referente a la hora de cambiar



# talento.

actitudes, y es por ello que el área de comunicación se convierte en una de las áreas más destacadas de este plan.

Por otro lado, para que el Plan de Igualdad sea una herramienta de trabajo eficaz es necesario que sea conocido por todas las personas, para que así puedan hacer uso, dentro de su área de responsabilidad, de aquellas medidas que apliquen en su caso. En este caso, la comunicación vuelve a ser fundamental. Además, ser una organización igualitaria ayuda a retener el talento, a que aumente el nivel de compromiso con el proyecto empresarial y a que mejore el clima laboral. Es muy importante que las personas sepan que la compañía está comprometida con la diversidad y la igualdad de oportunidades.

Los objetivos a implantar y las acciones a llevar a cabo para la consecución de los objetivos en este ámbito son los siguientes:

- Transmitir la importancia del principio de igualdad y no discriminación y promover una cultura en la compañía proclive a la diversidad, a la igualdad de oportunidades y al equilibrio de la vida personal y laboral:
  - Red profesional de Talento TD en LinkedIn, donde se publican contenidos corporativos de interés general y noticias en materia de igualdad y RSE en la compañía. Responsable de ejecución: Resp. RRHH, Resp. Comunicación y Agente de igualdad. Plazo de ejecución: noviembre 2025.
- Dar a conocer las medidas y programas relacionados con la Igualdad de Oportunidades.
  - Manifestar, a través del Plan de Acogida, el compromiso de la compañía con respecto a la Igualdad de oportunidades, que muestre al personal la importancia del Plan para la Empresa. Responsable de ejecución: Resp. RRHH. Plazo de ejecución: mayo 2025.
- Dar visibilidad a todas las actividades que desarrolla la compañía en materia de igualdad.
  - Comunicar a todo el personal de la compañía los objetivos, desarrollo y resultados del Plan de Igualdad, a medida que se vaya implantando y produciendo resultados. Responsable de ejecución: Resp. Comunicación y Agente de igualdad. Plazo de ejecución: agosto 2025.



- Velar por la utilización de un lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos, así como de la no utilización de imágenes sexistas en cualquier tipo de documento o memoria que se genere internamente.
  - Proporcionar a todas las personas de la compañía una Guía de utilización de lenguaje no sexista. Responsable de ejecución: Resp. RRHH, Resp. Comunicación y Agente de igualdad. Plazo de ejecución: mayo 2025.
- Garantizar el conocimiento del Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo a todas las personas.
  - Implementar sesiones de capacitación obligatorias para todos los empleados, donde se explique el protocolo, sus implicaciones y cómo actuar en caso de que se presente una situación de acoso. Responsable de ejecución: Resp. RRHH, Resp. Comunicación y Agente de igualdad. Plazo de ejecución: diciembre 2025.
  - Utilizar canales de comunicación interna, como boletines o intranet, para recordar y actualizar a todos los empleados el protocolo y cualquier cambio que se realice. Responsable de ejecución: Resp. RRHH, Resp. Comunicación y Agente de igualdad. Plazo de ejecución: abril 2025.
- Estudiar la percepción tanto cuantitativa como cualitativa de la labor de la compañía relativa al tratamiento y consideración de la mujer dentro de la empresa.
  - Comparar los resultados cuantitativos y cualitativos para identificar coincidencias y discrepancias. Responsable de ejecución: Resp. RRHH y Agente de igualdad. Plazo de ejecución: diciembre 2025.
  - Utilizar los hallazgos para identificar áreas donde la empresa podría mejorar en términos de igualdad de género. Responsable de ejecución: Resp. RRHH y Agente de igualdad. Plazo de ejecución: diciembre 2025.

## 4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento y evaluación del presente PLAN, tiene por objetivo valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Para ello Talento TD evaluará que se hayan cumplido los resultados previstos, el grado de



satisfacción de las destinatarias y los destinatarios de las medidas y si ha sido correcto el desarrollo de las mismas.

La empresa evaluará los siguientes aspectos:

- Comprobar si el Plan es aplicable a la empresa, si los objetivos son los adecuados y las medidas son coherentes con los objetivos marcados.
- Los recursos asignados y la puesta en marcha de las medidas: revisará si éstas han respetado el cronograma, la infraestructura es adecuada y si se ha ajustado al presupuesto establecido.

Para todo el proceso de medición y análisis de los Indicadores de Igualdad establecidos, se utilizarán las herramientas y procedimientos establecidos en el Sistema Integrado de Gestión de Calidad que tiene implantado Talento TD y que es de obligado cumplimiento.

Por otro lado, la medición y seguimiento de las medidas de conciliación que tiene implantadas actualmente la compañía se hará mediante los procedimientos establecidos dentro del Sistema de Gestión de la Conciliación que tiene implantado Talento TD.

En ambos casos, se disponen de cuadros de métricas para medir la evolución de todos los parámetros definidos y realizar el seguimiento oportuno para detectar posibles incumplimientos.

Cada parámetro tiene asignado una persona responsable de su medición y seguimiento. Los datos del estudio se soportan a través de OneDrive y se comunican de forma periódica a la Dirección General de la empresa, al Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad y al Agente de Igualdad.

## 5. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La Dirección de Talento TD declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que continúen con la integración de 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 compañía, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra **Política de Calidad** y nuestra **Política de Gestión de Personas**.



# talento.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la compañía, desde la selección a la promoción, pasando por la política retributiva, la formación interna de las personas que forman parte de la empresa, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, la Dirección de Talento TD se compromete a informar de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la compañía acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de este **Plan de Igualdad** y van a suponer mejoras respecto a la situación actual, poniendo en marcha los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa, y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

En el caso de nuestra **Responsabilidad Social Corporativa**, la Dirección de Talento TD, se compromete a impulsar el diseño, desarrollo y la impartición de acciones formativas que difundan los valores y principios de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, con la finalidad de formar a su alumnado, dando prioridad a las mujeres, en nuevas habilidades directivas y competencias que les permitan acceder a puestos de mayor responsabilidad.

Por último, la Dirección General de Talento TD asume el compromiso de la implantación y mantenimiento de este **Plan de Igualdad**, aportando para ello cuantos recursos materiales y humanos se requieran. Asimismo, se compromete a dar difusión interna y conocimiento a todo su personal sobre los contenidos de este Plan Igualdad. Para llevar a cabo este propósito se seguirá contando con el Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad.



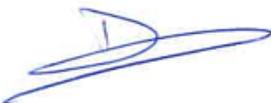
<b>Orlando M. López Alonso</b>	<b>Isabel Barrio Díez</b>
	
<b>CEO de Talento TD</b>	<b>Directora General de Talento TD</b>

En Gijón, a 08 de noviembre de 2024

## 6. DISPOSICIÓN FINAL

La Dirección de Talento TD asume el compromiso de la implantación y mantenimiento de este Plan de Igualdad, aportando para ello cuantos recursos materiales y humanos se requieran. Asimismo, se compromete a dar difusión interna y conocimiento a todo su personal sobre los contenidos de este Plan Igualdad.

El Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad, tras su participación en la elaboración y el estudio del diagnóstico realizado previamente, han aprobado el presente texto como Plan de Igualdad de Talento TD 2024-2028 y verifica su compromiso con este y su entrada en vigor a partir de la fecha de la firma del presente documento.

<b>Orlando M. López Alonso</b>	<b>Daniel Menes Nosti</b>	<b>Clara Prieto Suárez</b>
CEO Talento TD	Responsable RRHH y Agente de Igualdad	Responsable de Calidad
		

En Gijón, a 8 de noviembre de 2024.

