

II PLAN DE IGUALDAD ALTER TECHNOLOGY TÜV NORD S.A.U.

Preparado por	Revisado por	Aprobado por
		Ver Anexo Adjunto I
HR Manager	CEO	Comisión Negociadora Plan Igualdad

Fecha de puesta en circulación 2024-12-20

ALTER	ATN-PL-0008	Edición / Revisión: 03 Página: 2 / 39
--------------	--------------------	--

FICHA DE CONTROL DEL DOCUMENTO

REFERENCIA INTERNA: ATN-PL-0008
REFERENCIA CLIENTE: --

TÍTULO: II PLAN DE IGUALDAD

CLASIFICACIÓN DE SEGURIDAD	INTERNA		CLIENTE	
	Difusión limitada	X	Difusión limitada	
	Confidencial		Confidencial	X

RESUMEN: Este documento constituye el II Plan de Igualdad de ATN, y va dirigido a conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, evitando la discriminación por cualquier causa y facilitando la inclusión, además de cubrir los requerimientos normativos aplicables.

RESPONSABLE MANTENIMIENTO: Mª Cruz Gordo Carballar

ARCHIVO (Ubicación y título): K:\ QA \ ARCHIVO DE PROCEDIMIENTOS

TIPO DE DOCUMENTO: Word
TIPO DE FUENTE: Arial 11, normal, alineado

GESTIÓN DE LA CONFIGURACIÓN	No afecta	
	Interna	X
	Cliente	

CONTROL DE CAMBIOS			
Edición / Revisión	Fecha de modificación	Edición / Revisión modificada	Capítulo o página modificada/ Breve descripción
ATN-PL-0008 Ed.1 Rev.0	2020-04-15	--	Primera Edición del documento
ATN-PL-0008 Ed.2 Rev.1	2024-10-16	ATN-PL-0008 Ed.1	Reedición completa del texto adaptando el contenido a los requisitos de normativa
ATN-PL-0008 Ed.3 Rev.2	2024-12-19	ATN-PL-0008 Ed.2	Punto 5. Se añade el detalle de los Centros de Trabajo existentes en la compañía incluyendo la dirección postal Punto 8: se desarrolla el punto 8.4 relativo a condiciones de trabajo y se incluye el resumen de auditoría retributiva (anterior punto 9) en este mismo apartado, añadiendo datos de la brecha. Se añade el punto 8.5 relacionado con el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal familiar y laboral Se añade el punto 8.6 de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Punto 10: se añaden los datos de los miembros del Comité de Igualdad. Punto 11.1: Se añade el cronograma para el seguimiento de cada medida. Punto 11.2 y 11.3: se desarrolla el procedimiento de modificación del plan de igualdad.

ATNF277.G

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE ATN. SU CONTENIDO NO SE PUEDE DIVULGAR SIN LA APROBACIÓN POR ESCRITO DE LA COMPAÑÍA

ALTER TECHNOLOGY TÜV NORD S.A.U. CIF: A41990490. c/ Tomas Alba Edison, 4, 41092 Sevilla, ESPAÑA.

T : 34-95-446 70 50, E-Mail : info@altertechnology.com

ATN DIFUSIÓN LIMITADA

INDICE

1	INTRODUCCIÓN	4
2	COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	5
3	MARCO LEGAL	6
4	PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD	7
5	ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL	7
6	DURACIÓN Y VIGENCIA DEL I PLAN DE IGUALDAD	8
7	OBJETIVO Y CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD	8
8	INFORME RESUMEN DIAGNOSTICO.....	9
8.1	OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO EN MATERIA DE IGUALDAD	9
8.2	ANÁLISIS CUANTITATIVO POR SEXO	10
8.2.1	TOTAL PLANTILLA	10
8.2.2	ANÁLISIS POR PUESTO.....	11
8.2.3	ANÁLISIS POR EDAD	12
8.2.4	ANÁLISIS POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA	13
8.3	ANÁLISIS INDICADORES DESARROLLO DE TALENTO.....	14
8.3.1	SELECCIÓN	14
8.3.2	PROMOCIÓN.....	14
8.3.3	FORMACIÓN	15
8.4	CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	15
8.4.1	CONDICIONES DE TRABAJO.....	15
8.4.2	RESUMEN AUDITORIA RETRIBUTIVA	16
8.4.2.1	FACTORES DESENCADENANTES DE LA BRECHA SALARIAL	16
8.4.2.2	DETALLE BRECHA SALARIAL	16
8.4.2.3	CONCLUSIONES	18
8.5	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	19
8.6	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	19
9	AREAS DE ACTUACION Y MEDIDAS DEL PLAN.....	20
10	COMISIÓN DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD	21
11	SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y VIGILANCIA DEL II PLAN DE IGUALDAD	22
11.1	SEGUIMIENTO Y VIGILANCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	22
11.2	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION DEL PLAN DE IGUALDAD	23
11.2.1	CAUSAS PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	23
11.2.2	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION	24
11.3	PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER DISCREPANCIAS.....	25
11.4	COMUNICACIÓN Y FORMALIZACIÓN DE CAMBIOS	25
ANEXO I		27
ANEXO II		29
ANEXO III		39

	ATN-PL-0008	Edición / Revisión: 03 Página: 4 / 39
---	--------------------	--

1 INTRODUCCIÓN

ALTER TECHNOLOGY es proveedor de servicios de ingeniería que aporta soluciones fiables y ágiles a las tecnologías más innovadoras, como los semiconductores, los equipos electrónicos y la inteligencia geoespacial. Nuestros servicios están enfocados a los sectores del espacio, aeronáutica, automoción, medicina, defensa, y nuclear.

Las unidades de negocio Aeroespacial & IT se han unido para formar la nueva unidad de negocio Digital & Semiconductor.

Las tecnologías de semiconductores, la seguridad y fiabilidad de los datos, los componentes y los sistemas electrónicos son elementos fundamentales y la base de la mayoría de las tecnologías que definen nuestro mundo interconectado y moderno.

La nueva unidad de negocio Digital & Semiconductor integra la experiencia de ALTER y TÜVIT en semiconductores, seguridad informática y tecnologías de la comunicación. Además, agrupará conocimientos sobre inteligencia artificial, tecnologías cuánticas, nanotecnologías y el espacio.

ALTER es una empresa líder en servicios de ensamblaje y ensayos a semiconductores (OSAT), que trabaja para clientes en todo el mundo.

Desarrollamos y ofrecemos soluciones integrales llave en mano que abarcan todas las pruebas de ingeniería de backend, como el sondeo de obleas, el ensamblaje y encapsulado de componentes opto y microelectrónicos, la calificación y fiabilidad de los dispositivos, y el análisis tecnológico.

ALTER cuenta con una amplia experiencia trabajando con materiales, flujos y requisitos inusuales para los sectores aeroespacial, aeronáutico, automotriz, de semiconductores y otros sectores de alta complejidad.

Pese a los avances legales y sociales en Europa y la tendencia a auto categorizarnos como sociedades avanzadas, la situación de mujeres y hombres continúa mostrando importantes desniveles en nuestras sociedades. Por lo tanto, las brechas de desigualdad por razón de género siguen presentes en las diferentes esferas de la vida social y laboral.

Las relaciones laborales son un ámbito estratégico de actuación y la incorporación de la igualdad es un principio incluido en los valores de Alter Technology Tüv Nord SAU a través de la diversidad que permite tener un mayor conocimiento de la gestión empresarial y de los recursos humanos disponibles, y garantiza que las mujeres y los hombres cuenten con las mismas oportunidades en:

- ✓ Acceso
- ✓ Participación
- ✓ Permanencia
- ✓ Promoción

ATNF277.G

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE ATN. SU CONTENIDO NO SE PUEDE DIVULGAR SIN LA APROBACIÓN POR ESCRITO DE LA COMPAÑÍA

ALTER TECHNOLOGY TÜV NORD S.A.U. CIF: A41990490. c/ Tomas Alba Edison, 4, 41092 Sevilla, ESPAÑA.

T : 34-95-446 70 50, E-Mail : info@altertechnology.com

ATN DIFUSIÓN LIMITADA

	ATN-PL-0008	Edición / Revisión: 03 Página: 5 / 39
---	--------------------	--

2 COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Alter Technology Tüv Nord S.A.U., declara su compromiso en el establecimiento de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, 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, entendiéndola por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de este Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose 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 Alter Technology, somos conscientes de que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello hemos asumido el compromiso de elaborar ese segundo Plan de Igualdad en la empresa, dando continuidad al primer Plan de Igualdad registrado en 2020 y siguiendo las directrices que marca la legislación vigente para la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en nuestra organización.

Afrontamos la implantación de ese Segundo Plan de Igualdad como parte de nuestro sistema de gestión que desarrollará, sin lugar a duda, una estructura interna y relacional con todos nuestros grupos de interés libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo a la creación de una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

ATNF277.G

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE ATN. SU CONTENIDO NO SE PUEDE DIVULGAR SIN LA APROBACIÓN POR ESCRITO DE LA COMPAÑÍA

ALTER TECHNOLOGY TÜV NORD S.A.U. CIF: A41990490. c/ Tomas Alba Edison, 4, 41092 Sevilla, ESPAÑA.

T : 34-95-446 70 50, E-Mail : info@altertechnology.com

ATN DIFUSIÓN LIMITADA

	ATN-PL-0008	Edición / Revisión: 03 Página: 6 / 39
---	--------------------	--

3 **MARCO LEGAL**

Los planes de igualdad en las empresas son una expresión más de la necesidad de abordar la igualdad en el ámbito laboral para proteger los derechos de mujeres y hombres a la hora desarrollar relaciones laborales libres de desigualdad y discriminación, donde el principio inspirador de actuación sea la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades.

Este Plan se regirá e interpretará conforme a la legislación española y, en particular, según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Igualdad, así como lo dispuesto en toda la normativa laboral relacionada, así como a lo indicado en el posible convenio colectivo aplicable.

Las Partes se someten para la resolución de cualesquiera disputas o reclamaciones derivadas de la interpretación o ejecución del Plan, incluyendo todas aquellas obligaciones derivadas o relativas al Plan, a la jurisdicción de los Juzgados y Tribunales competentes conforme a derecho.

Normas, leyes, directivas y acuerdos internacionales, europeos, nacionales y regionales sientan las bases para que la eliminación de las brechas de género en el empleo sea una constante en el escenario laboral y empresarial.

Los principales textos legales, que sustentan la aplicación del II Plan de Igualdad de Alter Technology Tüv Nord S.A.U. son:

ÁMBITO EUROPEO:

- Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo
- Directiva 2006/54 / CE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, incluidos los regímenes de seguridad social.

ÁMBITO ESTATAL:

- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- 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.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

ATNF277.G

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE ATN. SU CONTENIDO NO SE PUEDE DIVULGAR SIN LA APROBACIÓN POR ESCRITO DE LA COMPAÑÍA

ALTER TECHNOLOGY TÜV NORD S.A.U. CIF: A41990490. c/ Tomas Alba Edison, 4, 41092 Sevilla, ESPAÑA.

T : 34-95-446 70 50, E-Mail : info@altertechnology.com

ATN DIFUSIÓN LIMITADA

	ATN-PL-0008	Edición / Revisión: 03 Página: 7 / 39
---	--------------------	--

4 **PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD**

Este Plan de Igualdad ha sido negociado en el seno de la Comisión Negociadora, constituida el 22 de abril de 2024, compuesta por la representación designada por la empresa, y la representación designada por los comités de empresa de ambos centros de trabajo, que han acudido a la convocatoria en representación de los trabajadores, a las convocatorias llevadas a cabo en forma plazo para su participación.

Igualmente, han participado como órgano consultivo miembros del comité de igualdad constituido en la compañía que se encargará del seguimiento y evaluación del plan.

- Por parte de la representación de la Empresa:
 - Emilia Santiago Ruiz como Directora de Calidad
 - David Nuñez Teruel como Director de la división Hi-Rel Semiconductors
 - Rafael Rodríguez Muñoz como Director de la división Equipment and Conformity Assessment
 - M^a Cruz Gordo Carballar como Responsable de RRHH
- Por parte de la representación de los trabajadores:
 - Celia Toledo Sanchez como miembro del comité de empresa del centro de trabajo de Madrid
 - Javier Bárcena Ruiz como miembro del comité de empresa del centro de trabajo de Madrid
 - Teresa Blázquez Gómez-Landero como miembro del comité de empresa del centro de trabajo de Sevilla
 - Elena Vallejo López como miembro del comité de empresa del centro de trabajo de Sevilla.
- Por parte del comité de igualdad han participado:
 - Guillermo Largaespada Gómez
 - María Rodríguez Rubio
 - Cesar De La Serna Sanchez
 - Álvaro López Roselló
 - Teresa Rodríguez Tabares

5 **ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL**

El Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de la plantilla de Alter Technology Tüv Nord S.A.U., en sus centros de trabajo. Para ello tendremos que considerar los dos centros de trabajo existentes:

- ✓ Centro de trabajo en Sevilla con CCC 41/109332045 y dirección postal en C/Tomas Alba Edison, nº 4, CP 41092 Sevilla
- ✓ Centro de trabajo en Madrid con CCC 28/129654537 y dirección postal en C/La Majada, nº 3, CP 28760 Tres Cantos.

ATNF277.G

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE ATN. SU CONTENIDO NO SE PUEDE DIVULGAR SIN LA APROBACIÓN POR ESCRITO DE LA COMPAÑÍA

ALTER TECHNOLOGY TÜV NORD S.A.U. CIF: A41990490. c/ Tomas Alba Edison, 4, 41092 Sevilla, ESPAÑA.

T : 34-95-446 70 50, E-Mail : info@altertechnology.com

ATN DIFUSIÓN LIMITADA

	ATN-PL-0008	Edición / Revisión: 03 Página: 8 / 39
---	--------------------	--

Siendo de obligado cumplimiento que las empresas que ponen a disposición personal a su vez cumplan con todas las obligaciones legales en materia de igualdad. El ámbito de aplicación territorial es el nacional.

6 DURACIÓN Y VIGENCIA DEL I PLAN DE IGUALDAD

La vigencia del II Plan de Igualdad de Alter Technology Tüv Nord S.A.U. será por un período de 4 años, que abarcan desde su aprobación y registro hasta su necesaria actualización en 2028. Según lo previsto en artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020. Las partes comenzarán la negociación de un nuevo Plan seis meses antes de la finalización del presente.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad podrá revisar, modificar, excluir o añadir nuevas condiciones u obligaciones a este Plan en cualquier momento, siempre que estas modificaciones respeten lo dispuesto en la legislación laboral y en el convenio aplicable en su caso, así como tenga en cuenta lo acordado con la comisión negociadora de este Plan y se realicen por escrito.

En todo caso, la actualización del Plan será obligatoria en los siguientes casos:

- ✓ Cuando, como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios, o su insuficiencia o ineficacia.
- ✓ En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación de la personalidad jurídica de la Empresa. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la Empresa, sus métodos de trabajo, su organización o sistemas retributivos, incluidas las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- ✓ Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La posible declaración, ya sea por un órgano judicial o administrativo, de la ilegalidad, invalidez, nulidad o inexigibilidad de cualquiera de los puntos del presente Plan, o de una parte de los mismos, no acarreará la ilegalidad, invalidez o inexigibilidad de los demás puntos ni de las restantes partes de los mismos, los cuáles permanecerán válidos en todo aquello que proceda, todo ello siempre que los puntos o parte de las mismos declarados ilegales, nulos, inválidos o inexigibles no sean esenciales.

7 OBJETIVO Y CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El II Plan de Igualdad de Alter Technology Tüv Nord S.A.U., contiene “un conjunto ordenado de medidas y acciones tendentes a garantizar la plena igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, y eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

El presente Plan de Igualdad ha sido diseñado para el conjunto de la plantilla de trabajadores y trabajadoras de la Empresa, tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que puedan surgir en la evaluación y el seguimiento de este e incorpora la

ATNF277.G

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE ATN. SU CONTENIDO NO SE PUEDE DIVULGAR SIN LA APROBACIÓN POR ESCRITO DE LA COMPAÑÍA

ALTER TECHNOLOGY TÜV NORD S.A.U. CIF: A41990490. c/ Tomas Alba Edison, 4, 41092 Sevilla, ESPAÑA.

T : 34-95-446 70 50, E-Mail : info@altertechnology.com

ATN DIFUSIÓN LIMITADA

	ATN-PL-0008	Edición / Revisión: 03 Página: 9 / 39
---	--------------------	--

perspectiva de género en la gestión de la Empresa en todas sus políticas.

Por otro lado, el Plan de Igualdad parte de un compromiso de la dirección que garantiza los recursos humanos, materiales y económicos para su implantación, seguimiento y evaluación.

Nuestros planes de igualdad se han convertido en un valor estratégico empresarial y en una herramienta clave para promover la justicia social. Si bien se ha avanzado, con las medidas implementadas en el plan de igualdad del 2020, en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestra compañía, aún existen desafíos significativos por superar.

Algunos aspectos en los que se ha avanzado más incluyen la sensibilización en materia de igualdad, la conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras, así como la promoción de la igualdad en la formación de la plantilla.

Sin embargo, en Alter también debemos abordar desafíos como los sesgos de género o la falta de representación femenina en roles de liderazgo.

8 **INFORME RESUMEN DIAGNOSTICO**

El diagnóstico es un análisis detallado de la situación en materia de igualdad de género, en el cual se realizan actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno y, finalmente, en la elaboración del plan, formulando propuestas a integrar. Su finalidad es establecer la realidad concreta de la entidad: detectar y valorar en qué aspectos se detectan carencias en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, identificando los ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la realización del plan.

8.1 **OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO EN MATERIA DE IGUALDAD**

La realización del diagnóstico previo implica plasmar la situación observada analizando sus causas, sobre las que se actuará posteriormente con el diseño de las diferentes medidas de acción que se incluirán en el plan.

Los objetivos que persigue el diagnóstico de igualdad son:

- Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión empresarial.
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla (hombres y mujeres) y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical.
- Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta. Incluyendo, además, la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personal cedido a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y preventivas, en que este se preste.

ATNF277.G

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE ATN. SU CONTENIDO NO SE PUEDE DIVULGAR SIN LA APROBACIÓN POR ESCRITO DE LA COMPAÑÍA

ALTER TECHNOLOGY TÜV NORD S.A.U. CIF: A41990490. c/ Tomas Alba Edison, 4, 41092 Sevilla, ESPAÑA.

T : 34-95-446 70 50, E-Mail : info@altertechnology.com

ATN DIFUSIÓN LIMITADA

ALTER	ATN-PL-0008	Edición / Revisión: 03 Página: 10 / 39
--------------	--------------------	---

- Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres.
- Formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

La finalidad del diagnóstico será, por tanto, la de identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en la empresa, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obteniendo la información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades.

8.2 ANÁLISIS CUANTITATIVO POR SEXO

El periodo de referencia de los datos escogidos para su elaboración es desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023.

8.2.1 TOTAL PLANTILLA

A continuación, se muestra un gráfico que representa la distribución por género del personal de la empresa.



Como podemos observar, la mayoría del personal son hombres, constituyendo un 71% del total de la plantilla.

Esta distribución indica una disparidad de género significativa en la composición del personal con los hombres siendo el género predominante en esta organización.

ATNF277.G

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE ATN. SU CONTENIDO NO SE PUEDE DIVULGAR SIN LA APROBACIÓN POR ESCRITO DE LA COMPAÑÍA

ALTER TECHNOLOGY TÜV NORD S.A.U. CIF: A41990490. c/ Tomas Alba Edison, 4, 41092 Sevilla, ESPAÑA.

T : 34-95-446 70 50, E-Mail : info@altertechnology.com

ATN DIFUSIÓN LIMITADA

ALTER	ATN-PL-0008	Edición / Revisión: 03 Página: 11 / 39
--------------	--------------------	---

8.2.2 ANÁLISIS POR PUESTO

Teniendo en cuenta los diferentes puestos de trabajo en la organización, podemos observar 10 niveles diferentes, según la responsabilidad requerida en cada uno de ellos:

NIVELES	PUESTOS
NIVEL 1	• Director
NIVEL 2	• Department Manager • Laboratory Manager
NIVEL 3	• Technical Area Manager
NIVEL 4	• Coordinator • Deputy Testing Technical Area Manager • Project Manager
NIVEL 5	• Senior Engineer
NIVEL 6	• Engineer
NIVEL 7	• Deputy Project Manager • Junior Engineer
NIVEL 8	• Specialist Technician • Technician
NIVEL 9	• Administrative • Junior Technician • Project Management Back-Office
NIVEL 10	✓ Auxiliary Administrative ✓ Auxiliary Technician

Si analizamos la distribución del personal por puesto y género, se muestra un gráfico detallado como el que sigue:

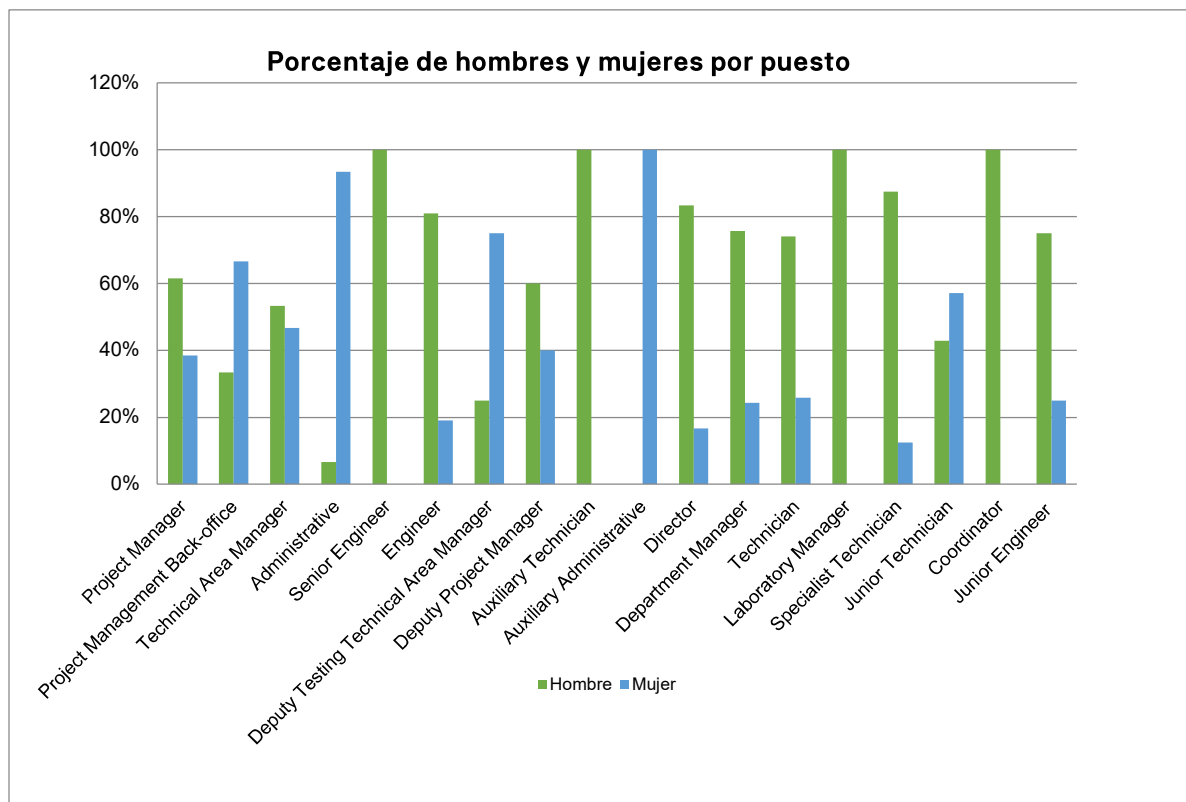
ATNF277.G

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE ATN. SU CONTENIDO NO SE PUEDE DIVULGAR SIN LA APROBACIÓN POR ESCRITO DE LA COMPAÑÍA

ALTER TECHNOLOGY TÜV NORD S.A.U. CIF: A41990490. c/ Tomas Alba Edison, 4, 41092 Sevilla, ESPAÑA.

T : 34-95-446 70 50, E-Mail : info@altertechnology.com

ATN DIFUSIÓN LIMITADA



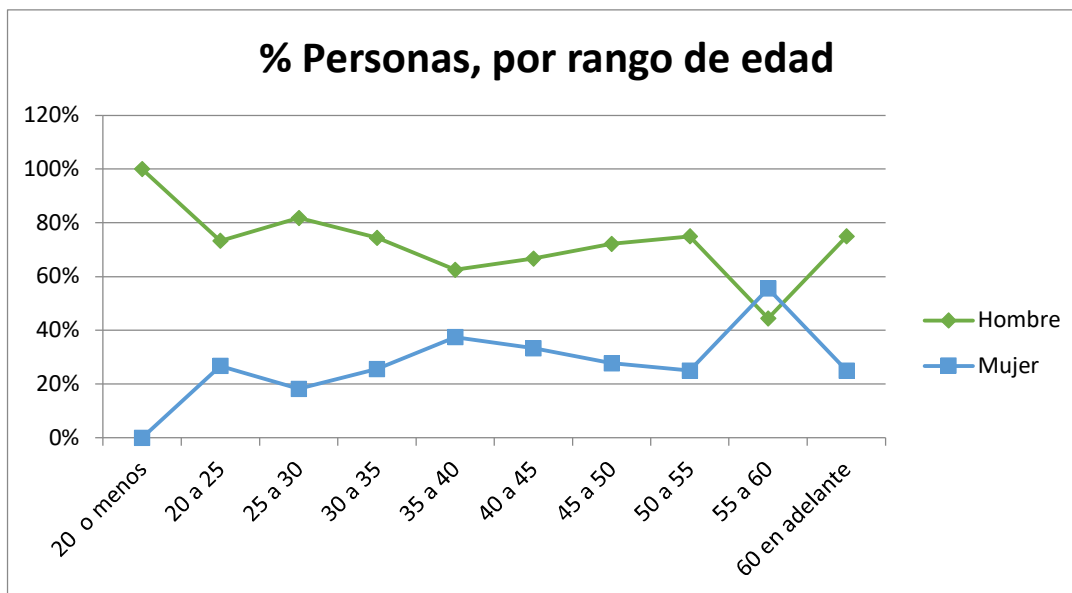
Podemos observar que existe una clara segregación por género en ciertos puestos, que indican una tendencia de masculinización o feminización, dependiendo del puesto.

Este análisis sugiere una distribución desequilibrada de género en muchos de los roles dentro de la organización. Observamos como existe un predominio masculino en los roles de Dirección y personal de alta cualificación técnica, siendo los niveles más altos de responsabilidad, y un predominio femenino en los puestos administrativos, siendo los puestos de menor responsabilidad. Debemos considerar tanto la promoción interna como externa, para la selección de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad, con ello, podríamos conseguir una mayor equidad en los distintos puestos existentes.

8.2.3 ANÁLISIS POR EDAD

A la hora de identificar el impacto por la diferencia generacional, y lo que ello supone a la hora de conseguir la corresponsabilidad, se considerará la proporción de trabajadores por edad y segregado por sexo.

Se muestra una gráfica del porcentaje de empleados por rango de edad en la empresa.



Según muestra la gráfica, la tendencia en cuanto a la mayor o menor proporción segregada por sexo, observamos como hay más igualdad de género en los años más avanzados, y sin embargo en edades más tempranas hay una mayor masculinización de la plantilla.

Esto se debe a un componente socioeconómico, por la mano de obra disponible en el mercado laboral en función a la formación recibida, donde se pes algo llamativo, ya que se presupone que las nuevas generaciones que se van adentrando en puede ver una mayor presencia masculina en titulaciones STEM.

8.2.4 ANÁLISIS POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA

Uno de los factores más significativos en cuanto a la igualdad de género en el mercado laboral, viene marcado por la precariedad en la contratación de las mujeres con respecto a los hombres. Este indicador se analiza desde una doble perspectiva:

- Temporalidad: denota una mayor inestabilidad en el empleo a través de contratos temporales
- Parcialidad: predominio de jornadas reducidas para atender las responsabilidades familiares en el caso de las mujeres

Para el caso de la parcialidad, se mantiene la proporcionalidad, en base a la composición de la plantilla total, manteniendo la misma proporción 71% hombres y 29% mujeres.

Si analizamos los datos de personal con reducción de jornada por custodia de menor legal, existe una mayor proporción de hombres con este tipo de jornada con una proporción del 49% mujeres y 51% hombre, todo ello teniendo en cuenta que contamos con una plantilla masculinizada:

Con todo ello, desde Alter Technology estamos contribuyendo a fomentar la corresponsabilidad en las obligaciones familiares.

	ATN-PL-0008	Edición / Revisión: 03 Página: 14 / 39
---	--------------------	---

8.3 ANALISIS INDICADORES DESARROLLO DE TALENTO

Uno de los aspectos más relevantes en la organización, relacionado directamente con la gestión y retención del talento, es el propio desarrollo del talento dentro de la empresa y los procesos relacionados con el mismo:

- ✓ Selección
- ✓ Promoción
- ✓ Formación

8.3.1 SELECCIÓN

Alter Technology cuenta con un procedimiento donde se regulan todos los aspectos relacionados con este tipo de procesos.

A la hora de seleccionar los candidatos para los diferentes perfiles que se necesitan cubrir, podemos distinguir dos etapas:

- **Búsqueda:** abarca desde la identificación inicial de la necesidad de cubrir una vacante, hasta disponer de candidatos suficientes que se podrían identificar por diferentes vías:
 - Inserción laboral de personal en práctica.
 - Promoción profesional de un empleado.
 - Publicación de la oferta a través de diferentes medios de difusión.
- **Selección:** comienza con la disponibilidad de candidatos y finaliza con la selección de un candidato dispuesto a aceptar las condiciones del contrato.

A la hora de diseñar el perfil para la publicación, en todo momento se siguen las políticas marcadas por el grupo Tüv Nord, utilizando siempre un lenguaje inclusivo.

En los últimos procesos de selección a nivel directivo existe una proporción del 50% para ambos sexos, existiendo paridad.

Con respecto al resto de perfiles (Administrativos, técnicos...) los porcentajes de selección por sexo se mantienen al mismo nivel que en la proporción con respecto a la plantilla total. Todo ello consecuencia de la oferta existente en el mercado laboral.

8.3.2 PROMOCIÓN

En Alter Technology se apuesta por la promoción interna, teniendo en cuenta diferentes criterios:

- ✓ **Puestos vacantes:** Los ascensos se pueden producir por la disponibilidad de puestos vacantes dentro de la organización. En estos casos, se dará consideración a los candidatos internos elegibles.
- ✓ **Habilidades y competencias:** En el proceso de promoción también se tendrá en cuenta la adquisición de nuevas competencias por parte del empleado, su capacidad para asumir mayores responsabilidades y su potencial de crecimiento dentro de organización.
- ✓ **Por méritos:** Los ascensos se concederán en función del rendimiento, el potencial, las aptitudes y las cualificaciones del individuo en relación con los requisitos del puesto objetivo.

ATNF277.G

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE ATN. SU CONTENIDO NO SE PUEDE DIVULGAR SIN LA APROBACIÓN POR ESCRITO DE LA COMPAÑÍA

ALTER TECHNOLOGY TÜV NORD S.A.U. CIF: A41990490. c/ Tomas Alba Edison, 4, 41092 Sevilla, ESPAÑA.

T : 34-95-446 70 50, E-Mail : info@altertechnology.com

ATN DIFUSIÓN LIMITADA

	ATN-PL-0008	Edición / Revisión: 03 Página: 15 / 39
---	--------------------	---

- ✓ **Evaluación del rendimiento:** Las evaluaciones del rendimiento desempeñarán un papel importante a la hora de determinar la idoneidad de un empleado para la promoción. El alto rendimiento constante, junto con la adhesión a los valores y la ética de la empresa, serán factores cruciales.

8.3.3 FORMACIÓN

La formación es uno de los procedimientos claves dentro de la compañía donde se definen los pasos que se siguen para gestionar, la formación del personal en aquellas actividades que contribuyan a la consecución de los objetivos y de la mejora continua de la organización (ATN):

- ✓ Definiendo los conocimientos y habilidades que son necesarias para ejercerlo de forma apropiada.
- ✓ Proporcionando formación y aprendizaje para desarrollar sus conocimientos y habilidades.
- ✓ Midiendo si esta formación ha sido eficiente.
- ✓ Asegurándose de que el empleado es consciente de la importancia de la formación que está recibiendo.
- ✓ Manteniendo los registros de calidad necesarios para demostrar la formación, competencia y experiencia de cada trabajador.
- ✓ Optimizando los requisitos que debe presentar el personal ante una futura cualificación en su materia correspondiente.

Anualmente, ATN edita un plan de formación, aprobado por el CEO, donde se ha plasmado los requisitos de formación que necesita el personal de cada unidad. Los destinatarios de esta formación variarán en cada anualidad en función de las necesidades de formación detectadas y la disponibilidad de recursos suficientes para su realización (presupuesto, tiempo de los empleados....)

8.4 **CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA AUDITORIA RETRIBUTIVA**

8.4.1 CONDICIONES DE TRABAJO

Respecto a este tema tenemos como objetivo general, garantizar que las condiciones de trabajo en la organización promuevan un entorno igualitario, seguro y equitativo para toda la plantilla, eliminando cualquier sesgo de género que pueda incidir en la jornada laboral, la estabilidad contractual o el desarrollo profesional.

En este sentido, la plantilla refleja un equilibrio en la proporción de contratos indefinidos y temporales entre hombres y mujeres. Sin embargo, la concentración masculina en ciertos puestos técnicos y de liderazgo perpetúa una masculinización estructural.

En cuanto a los factores de carga laboral, las mujeres están sobrerrepresentadas en puestos administrativos, mientras que los hombres dominan roles técnicos, lo cual impacta en la conciliación y el acceso igualitario de oportunidades.

ATNF277.G

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE ATN. SU CONTENIDO NO SE PUEDE DIVULGAR SIN LA APROBACIÓN POR ESCRITO DE LA COMPAÑÍA

ALTER TECHNOLOGY TÜV NORD S.A.U. CIF: A41990490. c/ Tomas Alba Edison, 4, 41092 Sevilla, ESPAÑA.

T : 34-95-446 70 50, E-Mail : info@altertechnology.com

ATN DIFUSIÓN LIMITADA

8.4.2 RESUMEN AUDITORIA RETRIBUTIVA

El periodo de referencia de los datos escogidos para la elaboración de la auditoría retributiva abarba desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023.

8.4.2.1 FACTORES DESENCADENANTES DE LA BRECHA SALARIAL

Analizando los datos retributivos, la brecha salarial total efectiva se sitúa en un 15% a favor de los hombres.

Podemos identificar claramente dos factores que explicarían dicha brecha salarial:

- Masculinización de determinados niveles o escalas donde los hombres representan más del 75% del total del nivel al que pertenecen. En este sentido, podemos detectar un componente socioeconómico en dicha tendencia. En el sentido de la mano de obra disponible en el mercado en base a la formación recibida, donde se puede ver una tendencia a una mayor presencia masculina en las titulaciones de ingeniería.
- Complementos salariales: aparte de las escalas masculinizadas nos encontramos con diferencias producidas por los conceptos extrasalariales. Esta diferencia se debe principalmente a los complementos por IT y las dietas de los viajes, ambos casos totalmente variables en función de los periodos de enfermedad y los viajes que se realicen.

8.4.2.2 DETALLE BRECHA SALARIAL

A) IMPORTES EFECTIVOS PROMEDIOS

Nº	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL	1%	25%	14%	20%	15%
Nº	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
ESCALA 01	-9%	26%	20%	46%	20%
ESCALA 02	5%	37%	25%	21%	25%
ESCALA 03	-9%	-15%	-12%	6%	-12%
ESCALA 04	6%	17%	12%	-7%	11%
ESCALA 05	100%	100%	100%	100%	100%
ESCALA 06	-12%	-15%	-14%	-56%	-14%
ESCALA 07	-43%	3%	-21%	-111%	-21%
ESCALA 08	20%	32%	25%	42%	26%
ESCALA 09	-21%	-57%	-37%	-655%	-38%
ESCALA 10	27%	53%	39%	-399%	38%

Importes Efectivos Promedios

ATNF277.G

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE ATN. SU CONTENIDO NO SE PUEDE DIVULGAR SIN LA APROBACIÓN POR ESCRITO DE LA COMPAÑÍA

ALTER TECHNOLOGY TÜV NORD S.A.U. CIF: A41990490. c/ Tomas Alba Edison, 4, 41092 Sevilla, ESPAÑA.

T : 34-95-446 70 50, E-Mail : info@altertechnology.com

ATN DIFUSIÓN LIMITADA

Analizando aquellos casos en que las diferencias son superiores al 25% podemos observar dos casos claramente identificados:

1. Masculinización de determinados niveles o escalas (escala 5, escala 8 y escala 10), donde los hombres representan más del 75% del total del nivel o escala al que pertenecen. Incluso en casos como la escala 5 que representa el 100%.
2. Complementos extrasalariales: aparte de las escalas masculinizadas, nos encontramos con la peculiaridad de la escala 1 en la que se produce una diferencia superior al 25% expresamente en los conceptos extrasalariales. Analizando los datos, esta diferencia se debe principalmente a los complementos por IT y las dietas de los viajes. Ambos casos totalmente variables en función de los periodos de enfermedad y los viajes que se realicen.

B) IMPORTES EQUIPARADOS PROMEDIOS

Nº	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	-1%	27%	15%	20%	15%
Nº	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
ESCALA 01	4%	35%	30%	46%	30%
ESCALA 02	-2%	40%	25%	21%	25%
ESCALA 03	0%	-13%	-6%	6%	-6%
ESCALA 04	10%	16%	13%	-7%	13%
ESCALA 05	100%	100%	100%	100%	100%
ESCALA 06	-20%	-13%	-17%	-56%	-17%
ESCALA 07	5%	28%	15%	-111%	14%
ESCALA 08	-18%	11%	-6%	42%	-5%
ESCALA 09	8%	-24%	-5%	-655%	-6%
ESCALA 10	-15%	22%	1%	-399%	1%

Importes Equiparados Promedios

Si tenemos en cuenta los importes equiparados y normalizados, donde se pueden obtener datos comparativos, podemos ver cómo la brecha ha disminuido en las escalas más bajas y sin embargo ha aumentado en las escalas más altas.

ATNF277.G

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE ATN. SU CONTENIDO NO SE PUEDE DIVULGAR SIN LA APROBACIÓN POR ESCRITO DE LA COMPAÑÍA

ALTER TECHNOLOGY TÜV NORD S.A.U. CIF: A41990490. c/ Tomas Alba Edison, 4, 41092 Sevilla, ESPAÑA.

T : 34-95-446 70 50, E-Mail : info@altertechnology.com

ATN DIFUSIÓN LIMITADA

ALTER	ATN-PL-0008	Edición / Revisión: 03 Página: 18 / 39
--------------	--------------------	---

Con carácter general, la brecha salarial se mantiene en un 15% y esto significa que, aunque en los promedios equiparados se tienen en cuenta factores como la temporalidad y parcialidad de los contratos, la brecha se mantiene. Sin embargo, a nivel escala, si anualizamos y normalizamos los datos, podemos extraer los siguientes casos con brecha superior al 25%:

1. Escala 5: 100% de brecha por una masculinización total sin presencia femenina en este nivel.
2. Escala 8: de nuevo se repite la brecha en el apartado de conceptos extrasalariales, pues este tipo de concepto no es analizable ni normalizable y por tanto se mantiene al equiparar. Igualmente, esta diferencia se debe a conceptos que dependen de conceptos muy variables como periodos de IT y dietas, que variarán en caso de que se produzca alguna baja por enfermedad o del número de viajes que se realicen.
3. Escala 1: en este caso al normalizar y anualizar, además del caso de los conceptos extrasalariales explicados anteriormente, se produce una subida en la brecha de complementos salariales. Analizando los datos al detalle, esto se produce por la gratificación por el 25 aniversario en la compañía que este año ha coincidido en trabajadores hombres.

En cuanto a las medianas, son prácticamente los mismos. No se aprecian diferencias, sobre todo si tenemos en cuenta los valores equiparados.

Nº	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL	0%	9%	8%	10%

Importes Efectivos Medianas

Nº	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	1%	6%	0%	1%

Importes Equiparados Medianas

8.4.2.3 CONCLUSIONES

Aunque exista una brecha salarial del 15%, no existe discriminación salarial como tal, pues esta brecha se debe a causas relacionadas con la masculinización de la plantilla y factores variables imprevisibles no relacionados con el sexo de la persona.

Sin embargo, teniendo en cuenta los retos que enfrenta Alter para ser verdaderamente inclusiva, transparente y objetiva nos encontramos con:

- Superar los sesgos y estereotipos de género arraigados en la cultura empresarial y en las prácticas de gestión.

ATNF277.G

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE ATN. SU CONTENIDO NO SE PUEDE DIVULGAR SIN LA APROBACIÓN POR ESCRITO DE LA COMPAÑÍA

ALTER TECHNOLOGY TÜV NORD S.A.U. CIF: A41990490. c/ Tomas Alba Edison, 4, 41092 Sevilla, ESPAÑA.

T : 34-95-446 70 50, E-Mail : info@altertechnology.com

ATN DIFUSIÓN LIMITADA

	ATN-PL-0008	Edición / Revisión: 03 Página: 19 / 39
---	--------------------	---

- Asegurar un liderazgo comprometido y una cultura organizacional que promueva activamente la igualdad de género en todos los niveles de la empresa.
- Garantizar la implementación efectiva de políticas y medidas de igualdad de género, y su seguimiento y evaluación periódica para medir los resultados y realizar ajustes necesarios.
- Promover una mayor representación de mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones, abordando las barreras y los obstáculos que limitan su progreso profesional.

8.5 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Como objetivo general en este aspecto, tenemos el de promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de toda la plantilla, fomentando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el uso y acceso a medidas de conciliación, con especial atención a evitar que recaigan desproporcionadamente sobre las mujeres.

El personal no tiene ninguna limitación práctica para acogerse a los derechos de conciliación personal, familiar y laboral; sin producirse discriminaciones, incluido el sexo, o algún trato diferenciado en el uso de estos derechos en función del tipo de contrato o de la duración de la jornada.

Con respecto a la distribución de la plantilla con reducción de jornada por cuidado de menores, de acuerdo con la auditoría, el 49% de las personas con reducción de jornada son mujeres, frente al 51% de hombres. Este dato refleja un progreso hacia la corresponsabilidad, considerando la composición masculina predominante de la plantilla (71% hombres y 29% mujeres).

Además, la proporción de contratos temporales y jornadas parciales es similar para ambos géneros, lo que muestra una base equilibrada para el uso de medidas de conciliación.

8.6 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral debe ser entendido como una manifestación más de discriminación, en tanto que contribuye la desigualdad en el mercado de trabajo.

Y por ello, la acción de la empresa para su prevención debe estar garantizada en el marco del cumplimiento legal establecido, a través de una política para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientada a la prevención y/o actuación en caso de producirse a través de mecanismos y herramientas que permitan canalización para solución y de reparación a las víctimas de acoso.

En este sentido, Alter Technology cuenta con un protocolo de prevención y actuación frente al acoso (ATN_Q:IO_60_32) donde se regulan las formas de prevención e intervención ante una situación de acoso laboral de cualquier naturaleza, ya se trate de acoso sexual o de acoso moral en cualquiera de sus manifestaciones.

ATNF277.G

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE ATN. SU CONTENIDO NO SE PUEDE DIVULGAR SIN LA APROBACIÓN POR ESCRITO DE LA COMPAÑÍA

ALTER TECHNOLOGY TÜV NORD S.A.U. CIF: A41990490. c/ Tomas Alba Edison, 4, 41092 Sevilla, ESPAÑA.

T : 34-95-446 70 50, E-Mail : info@altertechnology.com

ATN DIFUSIÓN LIMITADA

	ATN-PL-0008	Edición / Revisión: 03 Página: 20 / 39
---	--------------------	---

Además, se cuenta con un canal de denuncia a través de NAVEX, que cumple con lo establecido en la Directiva de Whistleblower en cuanto a la protección al informante. Se podrá acceder a este canal de denuncias a nivel interno a través del siguiente enlace:

<https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/eseu/gui/111762/index.html>

9 **AREAS DE ACTUACION Y MEDIDAS DEL PLAN**

El análisis de la información obtenida del Diagnóstico de Situación ha resultado en el acuerdo de las medidas de actuación que a continuación se exponen por áreas y objetivos concretos.

Las áreas de actuación en las que se enmarcan las diferentes medidas son:

- ✓ Proceso de Selección y contratación, cuyos objetivos serán asegurar que los procesos de acceso, selección, y contratación en la empresa no contengan elementos discriminatorios y que cumplen con el principio de igualdad de trato y de oportunidades basados en criterios objetivos; Además de garantizar el acceso a mujeres y hombres en igualdad de oportunidades a todos los puestos de la organización y a todos los niveles.
- ✓ Clasificación Profesional: con el objetivo principal de disponer de un sistema de clasificación profesional equilibrado en presencia de mujeres y hombres en todos los niveles, y garantista de la igualdad de trato y de oportunidades e inexistente de discriminación por razón de sexo.
- ✓ Retribuciones y auditoría retributiva: tendrá como objetivo principal implementar la aplicación del principio de igualdad en materia de retribuciones en los términos establecidos en la legislación aplicable.
- ✓ Formación: cuyo objetivo principal será desarrollar la carrera profesional de las personas trabajadoras, encaminando tal formación a la mejora de sus habilidades y sus competencias.
- ✓ Comunicación: en esta área se reforzarán las acciones de difusión interna y externa del plan de igualdad del mismo modo que se fomentará la participación femenina en titulaciones donde están subrepresentadas.
- ✓ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: con el objetivo de reforzar las acciones de difusión sobre la prevención y actuación contra el acoso laboral y/o por razón de sexo, al objeto de asegurar su conocimiento por todas las personas trabajadoras y su aplicación efectiva.

Ver anexo II para más detalles sobre las medidas acordadas.

ATNF277.G

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE ATN. SU CONTENIDO NO SE PUEDE DIVULGAR SIN LA APROBACIÓN POR ESCRITO DE LA COMPAÑÍA

ALTER TECHNOLOGY TÜV NORD S.A.U. CIF: A41990490. c/ Tomas Alba Edison, 4, 41092 Sevilla, ESPAÑA.

T : 34-95-446 70 50, E-Mail : info@altertechnology.com

ATN DIFUSIÓN LIMITADA

	ATN-PL-0008	Edición / Revisión: 03 Página: 21 / 39
---	--------------------	---

10 COMISIÓN DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD

El Comité de Igualdad es un órgano paritario, formado por representantes de la empresa, elegidos por el CEO, y representantes de los trabajadores, elegidos por los Comités de Empresa, y compuesto por mujeres y hombres, buscándose además la diversidad (edad, categoría profesional, nacionalidad, etc.). Los miembros de este comité son:

- Representando a la empresa seleccionados por el CEO:
 - ✓ Maria Rodriguez Rubio
 - ✓ Cesar de la Serna Sanchez
 - ✓ Guillermo Largaespada Gómez
 - ✓ Maria Teresa Rodriguez Tabares
- Representando a los trabajadores seleccionados por la RLT:
 - ✓ María Teresa Blázquez Gómez-Landero
 - ✓ Álvaro López Roselló
 - ✓ Elena Vallejo López
 - ✓ Javier Barrientos Rojas

El Comité de Igualdad es responsable de las siguientes actividades:

- Constituir el punto de referencia y contacto central para cuestiones relativas a la igualdad, diversidad e inclusión en la empresa
- Impulsar y realizar propuestas tendentes a fomentar la igualdad, diversidad e inclusión.
- Difundir el compromiso adquirido, los resultados del diagnóstico y del desarrollo del Plan de Igualdad.
- Promover la comunicación y la formación en estos aspectos y sensibilizar a los distintos actores, promoviendo las buenas prácticas
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la Empresa y promover su implementación.
- Realizar el seguimiento, evaluación y control del Plan de Igualdad, de su implantación y de cuantas acciones se aprueben tendentes a hacer cumplir el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre en la empresa.
- Dar estrecho soporte a RRHH en preparar y mantener actualizado el presente documento, aplicarlo, hacer el seguimiento y evaluación y actualizarlo, realizando las iteraciones que pudieran ser necesarias en función de la evolución de los resultados
- Controlar la ejecución de acciones de terceras partes junto con RRHH
- Asegurar la participación de los trabajadores en todas las fases del plan de igualdad

ATNF277.G

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE ATN. SU CONTENIDO NO SE PUEDE DIVULGAR SIN LA APROBACIÓN POR ESCRITO DE LA COMPAÑÍA

ALTER TECHNOLOGY TÜV NORD S.A.U. CIF: A41990490. c/ Tomas Alba Edison, 4, 41092 Sevilla, ESPAÑA.

T : 34-95-446 70 50, E-Mail : info@altertechnology.com

ATN DIFUSIÓN LIMITADA

	ATN-PL-0008	Edición / Revisión: 03 Página: 22 / 39
---	--------------------	---

Dicho Comité, realizará reuniones de evaluación y seguimiento del Plan:

- ✓ Reuniones ordinarias: El Comité se reunirá con carácter semestral.
- ✓ Reuniones extraordinarias: Las reuniones se podrán convocar por cualquiera de las partes, cuando lo convoque o lo solicite un tercio del número total de personas miembros.

Se deberá realizar convocatoria de reunión con una antelación mínima de 10 días naturales. En el escrito de convocatoria deben aparecer los puntos del orden del día que se tratarán, así como adjuntar la documentación necesaria.

De todas las reuniones celebradas se levantará acta.

11 SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y VIGILANCIA DEL II PLAN DE IGUALDAD

11.1 SEGUIMIENTO Y VIGILANCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Comité de Igualdad, se ocupará de:

- Realizar un seguimiento del desarrollo y cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad de la Empresa, en el que se analizarán los hitos, incidencias, medidas correctoras y propuestas de mejora que se hayan podido establecer, así como del cronograma de ejecución y sus indicadores.
- Elaborar informes de seguimiento del Plan.

Las modificaciones, cambios y/o mejoras, que se decidan realizar en el Plan de Igualdad deberán estar claramente justificadas y motivadas. Además, deberán ser aprobadas por la mayoría de las personas que integran el Comité de Igualdad.

El II Plan de Igualdad tendrá además un Sistema de seguimiento compuesto por una evaluación intermedia y una evaluación final. En las mismas se analizarán:

- Los Resultados del Plan (cualitativos y cuantitativos): recogiendo el grado de cumplimiento de los objetivos planteados, el nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico, y el nivel de consecución de los objetivos esperados.
- Evaluación de Proceso e Impacto: recogiendo los cambios establecidos en acciones previstas y el nivel de desarrollo de estas; así como el análisis del impacto en el que se analizará, si los hubiera, reducción de desequilibrios entre hombres y mujeres, y grado de conocimiento de la Igualdad de oportunidades en la Empresa.

En base a las medidas propuestas, el cronograma para realizar los seguimientos y evaluaciones de cada una de las medidas, teniendo en cuenta los cronogramas de implantación contemplados para cada una de ellas, se define en la siguiente tabla:

ATNF277.G

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE ATN. SU CONTENIDO NO SE PUEDE DIVULGAR SIN LA APROBACIÓN POR ESCRITO DE LA COMPAÑÍA

ALTER TECHNOLOGY TÜV NORD S.A.U. CIF: A41990490. c/ Tomas Alba Edison, 4, 41092 Sevilla, ESPAÑA.

T : 34-95-446 70 50, E-Mail : info@altertechnology.com

ATN DIFUSIÓN LIMITADA

Medida	Frecuencia de Seguimiento	Responsables	Acciones de Seguimiento	Indicadores	Cronograma Anual
1. Discriminación positiva en inserción laboral de personal en prácticas	Semestral	Directores de División, Jefes de Departamento, RRHH	Análisis de porcentajes y reuniones de ajuste	% mujeres en prácticas vs. centros docentes	Análisis de datos 1T (1-10 Abril) 3T(1-10 Octubre): Informes y reuniones 2T(1-10 Julio) 4T(1-10 Enero)
2. Inclusión del Plan de Igualdad en la documentación de acogida	Trimestral	RRHH	Revisión de registros en Open HR, generación de informes	Número de personas acogidas, desglosado por género	Final de cada trimestre (1-10 Abril, Julio, Octubre y Enero)
3. Inclusión del protocolo de prevención del acoso y curso obligatorio	Trimestral	RRHH (Alter Academy)	Validación de entrega del protocolo y participación en el curso	Número de empleados que completaron el curso	Revisión de cumplimiento y resultados 2T(1-10 Julio) 4T(1-10 Enero)
4. Reedición del procedimiento de prevención de acoso	Anual	RRHH, Compliance	Actualización del protocolo, difusión interna	Procedimiento actualizado, sesiones	Revisión y comunicación 4T(1-10 Enero 2026)
5. Definición y valoración de los puestos de trabajo	Semestral	RRHH, Directores de División, Jefes de Departamento	Actas de reuniones para definir puestos, actualización del manual	Actas de reuniones, manual aprobado	Presentación de avances 2T(1-10 Abril) 4T(1-10 Enero)
6. Realización del Registro Retributivo anual	Anual	RRHH	Análisis de la brecha salarial, presentación a la RLТ	Registro actualizado, evolución de la brecha salarial	Presentación de resultados 1-15 Febrero
7. Formación a mujeres para promoción	Anual	RRHH, Directores de División, Jefes de Departamento	Registro de participación en programas de liderazgo	Número de mujeres formadas, promociones realizadas	Informe de resultados Final del año: 15-31 Enero
8. Programa de mentoring para mujeres	Anual	RRHH, Directores de División	Registro de mentores y mentorizadas, evaluación de resultados	Número de mujeres participantes, impacto del programa	Análisis de resultados 3T (1-10 Julio)
9. Difusión interna y externa del Plan de Igualdad	Semestral	Departamento de Comunicación	Publicaciones en medios internos y externos	Número de publicaciones, alcance de campañas	Informe de impacto 2T(1-10 Abril) 4T (1-10 Enero)
10. Difusión de titulaciones técnicas en colegios e institutos	Anual	Departamento de Comunicación, Directores de División	Charlas, jornadas de puertas abiertas, evaluación de asistentes	Número de charlas, participantes (mujeres y hombres)	Informe de impacto Final del curso (01-10 Enero)

Para realizar este seguimiento se utilizará el modelo de ficha del seguimiento del plan (anexo III)

11.2 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION DEL PLAN DE IGUALDAD

En este apartado se busca establecer un procedimiento claro y consensuado para la modificación del Plan de Igualdad en caso de que surjan necesidades de adaptación derivadas de cambios en la normativa, la estructura de la empresa o las evaluaciones periódicas. Este procedimiento incluirá las pautas para la resolución de discrepancias en su aplicación, evaluación o revisión, siempre respetando la normativa vigente y los acuerdos alcanzados.

11.2.1 CAUSAS PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad podrá ser revisado o modificado en los siguientes supuestos:

- Cambios normativos:** Reformas legales que afecten a las medidas establecidas o exijan la inclusión de nuevas disposiciones.
- Modificaciones estructurales u organizativas en la empresa:** fusiones, adquisiciones, cambios en la plantilla que alteren significativamente la composición de género o las áreas de actuación definidas.
- Evaluaciones intermedias o anuales:** resultados de seguimiento o evaluación que evidencien la necesidad de ajustar las medidas para alcanzar los objetivos definidos.

ATNF277.G

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE ATN. SU CONTENIDO NO SE PUEDE DIVULGAR SIN LA APROBACIÓN POR ESCRITO DE LA COMPAÑÍA

ALTER TECHNOLOGY TÜV NORD S.A.U. CIF: A41990490. c/ Tomas Alba Edison, 4, 41092 Sevilla, ESPAÑA.

T : 34-95-446 70 50, E-Mail : info@altertechnology.com

ATN DIFUSIÓN LIMITADA

	ATN-PL-0008	Edición / Revisión: 03 Página: 24 / 39
---	--------------------	---

- d) **Discrepancias en la aplicación o interpretación:** conflictos entre las partes implicadas sobre la implementación de medidas específicas.
- e) **Propuestas de mejora:** sugerencias planteadas por la representación legal de los trabajadores (RLT), comité de igualdad o la propia dirección de la empresa.

11.2.2 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION

a) **Activación del procedimiento:**

La solicitud de modificación podrá ser planteada por:

- Dirección de la empresa
- Representación Legal de los Trabajadores (RLT)
- Comité de Igualdad

La solicitud deberá presentarse por escrito al Comité de Igualdad, detallando:

- Motivo de la propuesta
- Medidas específicas que se desean modificar, incluir o eliminar
- Impacto esperado de los cambios

b) **Convocatoria del Comité de Igualdad**

El Comité de Igualdad será el órgano encargado de analizar la solicitud.

En un plazo máximo de **15 días hábiles** desde la recepción de la solicitud, el Comité de Igualdad convocará una reunión para debatir la respuesta.

c) **Análisis y evaluación**

El Comité de Igualdad estudiará la viabilidad de la modificación, teniendo en cuenta:

- El marco legal vigente.
- Los objetivos del Plan de Igualdad
- Los recursos disponibles de la empresa

Se podrán solicitar informes adicionales o datos relevantes a departamentos implicados (como Recursos Humanos, Legal o Comunicación)

d) **Propuesta de modificación**

En un plazo no superior a **30 días hábiles**, el Comité de Igualdad elaborará una propuesta de modificación que será presentada a:

- Dirección de la empresa
- Representación Legal de los Trabajadores

La propuesta incluirá:

- Cambios sugeridos y su justificación
- Plazos y recursos necesarios para su implementación
- Impacto esperado en los indicadores de seguimiento.

ATNF277.G

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE ATN. SU CONTENIDO NO SE PUEDE DIVULGAR SIN LA APROBACIÓN POR ESCRITO DE LA COMPAÑÍA

ALTER TECHNOLOGY TÜV NORD S.A.U. CIF: A41990490. c/ Tomas Alba Edison, 4, 41092 Sevilla, ESPAÑA.

T : 34-95-446 70 50, E-Mail : info@altertechnology.com

ATN DIFUSIÓN LIMITADA

	ATN-PL-0008	Edición / Revisión: 03 Página: 25 / 39
---	--------------------	---

11.3 PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER DISCREPANCIAS

En caso de que surjan discrepancias en la aplicación, evaluación o revisión del Plan de Igualdad, se seguirán los pasos siguientes:

a) Fase de mediación interna:

El Comité de Igualdad actuará como mediador para alcanzar una solución consensuada entre las partes.

La mediación deberá completarse en un plazo de **15 días hábiles**, tras lo cual se elaborará un acta con los acuerdos alcanzados o las discrepancias pendientes.

b) Intervención de una Comisión Mixta

Si no se alcanza un acuerdo en la mediación interna, se constituirá una Comisión Mixta formada por:

- Representantes de la Dirección
- Representantes de la RLT.
- Miembros del Comité de Igualdad no implicados directamente en el conflicto.

La Comisión Mixta evaluará las posiciones de las partes y emitirá una resolución en un plazo máximo de **30 días hábiles**.

c) Recurso a instancias externas

Si persiste el desacuerdo, las partes podrán acudir a:

- Servicios de mediación o arbitraje ofrecidos por organismos oficiales (como el Servicio de mediación, arbitraje y conciliación)
- La jurisdicción laboral, en caso de que el conflicto tenga implicaciones legales.

11.4 COMUNICACIÓN Y FORMALIZACIÓN DE CAMBIOS

Toda modificación deberá ser aprobada por la Dirección de la empresa y la RLT.

Una vez aprobada los cambios serán incorporados al texto del Plan de Igualdad y comunicados a toda la plantilla mediante:

- Publicación en el portal del empleado y redes sociales internas (Viva Engage)
- Envío de comunicado interno

Los cambios entrarán en vigor en la fecha que acuerden las partes implicadas o, en su defecto, en el plazo de **30 días naturales** desde su aprobación.

De forma resumida tendríamos el siguiente cronograma:

ATNF277.G

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE ATN. SU CONTENIDO NO SE PUEDE DIVULGAR SIN LA APROBACIÓN POR ESCRITO DE LA COMPAÑÍA

ALTER TECHNOLOGY TÜV NORD S.A.U. CIF: A41990490. c/ Tomas Alba Edison, 4, 41092 Sevilla, ESPAÑA.

T : 34-95-446 70 50, E-Mail : info@altertechnology.com

ATN DIFUSIÓN LIMITADA

Fase	Responsable	Plazo Máximo
Presentación de solicitud	Parte interesada (Dirección, RLT, Comité de Igualdad)	Inmediato
Convocatoria del Comité de Igualdad	Comité de Igualdad	15 días hábiles
Análisis y propuesta de modificación	Comité de Igualdad	30 días hábiles
Mediación interna (si procede)	Comité de Igualdad	15 días hábiles
Resolución en Comisión Mixta	Dirección, RLT, Comité de Igualdad	30 días hábiles
Comunicación de cambios	Comité de Igualdad	30 días naturales desde la aprobación

ALTER	ATN-PL-0008	Edición / Revisión: 03 Página: 27 / 39
--------------	--------------------	---

ANEXO I

ACUERDO DE APROBACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD

Fecha / Date: 16/10/2024	Lugar / Place: TEAMS_Online
Preparado por / Prepared by: Elena Vallejo Lopez	
Proyecto / Project: Plan de Igualdad	
Asunto / Subject: Aprobación modificaciones del II Plan de Igualdad en base a requerimiento recibido	

Participantes de la Compañía Company Attendants	Firma/Signature	Cargo
Celia Toledo Sanchez		Vocal Comisión Negociadora legitimado por el Comité de Empresa
David Núñez Teruel		Vocal Comisión Negociadora legitimado por la empresa
Elena Vallejo Lopez		Secretaria del Comité de Negociación designada por la comisión
Javier Bárcena Ruiz		Vocal Comisión Negociadora legitimado por el Comité de Empresa
Maria Cruz Gordo Carballar		Presidenta del comité de negociación designada por la comisión
María Rodríguez Rubio		Miembro del Comité de igualdad como órgano consultor sin voto
Rafael Rodríguez Muñoz		Vocal Comisión Negociadora legitimado por la empresa
Teresa Blázquez Gomez-Landero		Vocal Comision Negociadora legitimado por el Comité de Empresa
Cesar De la Serna Sanchez		Miembro del Comité de igualdad como órgano consultor sin voto

ATNF277.G

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE ATN. SU CONTENIDO NO SE PUEDE DIVULGAR SIN LA APROBACIÓN POR ESCRITO DE LA COMPAÑÍA

ALTER TECHNOLOGY TÜV NORD S.A.U. CIF: A41990490. c/ Tomas Alba Edison, 4, 41092 Sevilla, ESPAÑA.

T : 34-95-446 70 50, E-Mail : info@altertechnology.com

ATN DIFUSIÓN LIMITADA

ALTER	ATN-PL-0008	Edición / Revisión: 03 Página: 28 / 39
--------------	--------------------	---

Emilia Santiago Ruiz		Vocal Comisión Negociadora legitimado por la empresa
----------------------	--	--

ORDEN DEL DÍA

1	APROBACIÓN TEXTO PLAN IGUALDAD ADAPTADO A REQUERIMIENTO	2
2	PROXIMOS PASOS TRAS LA APROBACIÓN DEL PLAN	2

1 APROBACIÓN TEXTO PLAN IGUALDAD ADAPTADO A REQUERIMIENTO

Los miembros de esta comisión negociadora, tanto los representantes de la empresa como los representantes de las trabajadoras y trabajadores, acuerdan:

1. Dar por aprobadas las modificaciones del Plan de Igualdad presentado al registro anteriormente, adaptándolo a los requerimientos del Ministerio de Trabajo a través del REGCON y, por tanto, proceder a la aprobación de las modificaciones propuestas y a la firma del II Plan de Igualdad de la empresa Alter Technology Tüv Nord S.A.U., cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.
2. De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

2 PROXIMOS PASOS TRAS LA APROBACIÓN DEL PLAN

- Respuesta al requerimiento por parte del Ministerio para el registro del plan en el REGCON: a través de medios electrónicos se presentará la respuesta al requerimiento ante la autoridad laboral competente en el plazo de 48 horas desde la fecha de hoy.
- Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad durante la vigencia del mismo.

Fin del acta.

ATNF277.G

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE ATN. SU CONTENIDO NO SE PUEDE DIVULGAR SIN LA APROBACIÓN POR ESCRITO DE LA COMPAÑÍA

ALTER TECHNOLOGY TÜV NORD S.A.U. CIF: A41990490. c/ Tomas Alba Edison, 4, 41092 Sevilla, ESPAÑA.

T : 34-95-446 70 50, E-Mail : info@altertechnology.com

ATN DIFUSIÓN LIMITADA

ALTER	ATN-PL-0008	Edición / Revisión: 03 Página: 29 / 39
--------------	--------------------	---

ANEXO II

DETALLE MEDIDAS ACORDADAS

Medida 1																
Área de actuación	Área de actuación: Proceso de selección y contratación															
Medida	Discriminación positiva inserción Laboral Personal en prácticas															
Objetivos que persigue	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.															
Descripción detallada de la medida	Se aplicará una discriminación positiva a la hora de seleccionar al personal en prácticas para su contratación, favoreciendo la incorporación del sexo femenino. Se perseguirá al menos conseguir un porcentaje 5 puntos por encima del porcentaje disponible en los centros docentes de mujeres estudiantes.															
Personas destinatarias	A todo el personal en prácticas acogido durante el periodo de vigencia del presente plan															
Responsable	Directores de División y Jefes de Departamento															
Recursos asociados	Dedicación en tiempo del personal de RRHH para la recopilación de datos para su seguimiento. Reuniones con carácter Semestral para análisis de datos. Estudio de porcentajes de mujeres disponibles en los centros docentes.															
Indicadores de seguimiento	% de estudiantes mujeres con carácter general en los centros docentes % de estudiantes mujeres en prácticas en Alter contratadas															
Cronograma de implantación	2025				2026				2027				2028			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T

ATNF277.G

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE ATN. SU CONTENIDO NO SE PUEDE DIVULGAR SIN LA APROBACIÓN POR ESCRITO DE LA COMPAÑÍA

ALTER TECHNOLOGY TÜV NORD S.A.U. CIF: A41990490. c/ Tomas Alba Edison, 4, 41092 Sevilla, ESPAÑA.

T : 34-95-446 70 50, E-Mail : info@altertechnology.com

ATN DIFUSIÓN LIMITADA

ALTER	ATN-PL-0008	Edición / Revisión: 03 Página: 30 / 39
--------------	--------------------	---

Medida 2																
Área de actuación	Área de actuación: Proceso de selección y contratación															
Medida	Incorporar el Plan de Igualdad en la documentación de acogida															
Objetivos que persigue	Promover la igualdad de oportunidades y difundir el plan de igualdad a todo el personal de la empresa.															
Descripción detallada de la medida	Integración del actual Plan de Igualdad, una vez aprobado, como parte del paquete de documentación onboarding que se entrega a todo el personal de nueva incorporación.															
Personas destinatarias	A todo el personal de nuevo ingreso en la empresa.															
Responsable	Departamento de RRHH															
Recursos asociados	Il Plan de Igualdad del empleado Open HR trimestral con los datos de personal que ha recibido el documento. Portal Informe															
Indicadores de seguimiento	Número de personas de nuevo ingreso a las que se le ha entregado el Documento del Plan de Igualdad, desagregado por sexo															
Cronograma de implantación	2025				2026				2027				2028			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T

ATNF277.G

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE ATN. SU CONTENIDO NO SE PUEDE DIVULGAR SIN LA APROBACIÓN POR ESCRITO DE LA COMPAÑÍA

ALTER TECHNOLOGY TÜV NORD S.A.U. CIF: A41990490. c/ Tomas Alba Edison, 4, 41092 Sevilla, ESPAÑA.

T : 34-95-446 70 50, E-Mail : info@altertechnology.com

ATN DIFUSIÓN LIMITADA

Medida 3

Área de actuación	Área de actuación: Proceso de selección y contratación															
Medida	Incorporar el Protocolo de prevención de acoso como parte de la documentación de acogida y realización obligatoria del curso de dicho protocolo.															
Objetivos que persigue	Promover el compromiso de las nuevas incorporaciones con la igualdad y la tolerancia cero con el acoso sexual y por razón de sexo.															
Descripción detallada de la medida	Incorporar el procedimiento de protocolo de prevención ante el acoso como parte del paquete de documentación onboarding que se entrega a todo el personal de nueva incorporación. Igualmente, realización obligatoria del curso de Protocolo de Prevención de acoso a través de la plataforma de formación Alter Academy.															
Personas destinatarias	A todo el personal de nuevo ingreso en la empresa.															
Responsable	Departamento de RRHH															
Recursos asociados	Procedimiento de Protocolo prevención ante el acoso Portal de formación Alter Academy Portal del empleado Open HR Informe trimestral con los datos de personal que ha recibido el documento y realizado el curso.															
Indicadores de seguimiento	Número de personas de nuevo ingreso a las que se le ha entregado el Documento del Plan de Igualdad y ha realizado el curso, desagregado por sexo															
Cronograma de implantación	2025				2026				2027				2028			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T

ATNF277.G

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE ATN. SU CONTENIDO NO SE PUEDE DIVULGAR SIN LA APROBACIÓN POR ESCRITO DE LA COMPAÑÍA

ALTER TECHNOLOGY TÜV NORD S.A.U. CIF: A41990490. c/ Tomas Alba Edison, 4, 41092 Sevilla, ESPAÑA.

T : 34-95-446 70 50, E-Mail : info@altertechnology.com**ATN DIFUSIÓN LIMITADA**

Medida 4

Área de actuación	Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo															
Medida	Reedición del Procedimiento de Protocolo de prevención de acoso															
Objetivos que persigue	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.															
Descripción detallada de la medida	Reeditar el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, negociado con la RLT. Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.															
Personas destinatarias	A todo el personal de la empresa.															
Responsable	Departamento de RRHH RLT															
Recursos asociados	Procedimiento de Protocolo prevención ante el acoso actual. Reuniones periódicas para la negociación del protocolo entre los interlocutores de la empresa y la RLT.															
Indicadores de seguimiento	Procedimiento de Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo editado y publicado.															
Cronograma de implantación	2025				2026				2027				2028			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T

Medida 5

Área de actuación	Área de actuación: Clasificación Profesional															
Medida	Realización de la Definición de los Puestos de Trabajo															
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.															
Descripción detallada de la medida	Reeditar el Procedimiento de manual de funciones, Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor.															
Personas destinatarias	A toda la plantilla															
Responsable	Departamento de RRHH Directores de división y Jefes de Departamento															
Recursos asociados	Procedimiento ATN-Q-L1-05 Manual de Funciones Ed.5 Tiempo de dedicación del personal de RRHH Reuniones periódicas con los Directores de División y Jefes de Departamento.															
Indicadores de seguimiento	Actas de reuniones celebradas para las definiciones de puesto de trabajo. Nuevo procedimiento de Manual de Funciones aprobado y publicado.															
Cronograma de implantación	2025				2026				2027				2028			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T

ALTER	ATN-PL-0008	Edición / Revisión: 03 Página: 34 / 39
--------------	--------------------	---

Medida 6															
Área de actuación	Área de actuación: Retribuciones y auditoría Retributiva														
Medida	Realización del Registro Retributivo anual.														
Objetivos que persigue	Lograr un sistema de retribución en la compañía libre de sesgos de género y equilibrada evitando la aparición de brechas debida a desigualdades en puestos de igual valor.														
Descripción detallada de la medida	Presentación a la RLT del registro retributivo anual realizando un seguimiento y análisis de la evolución de la brecha salarial a lo largo de toda la vigencia del plan.														
Personas destinatarias	A toda la plantilla														
Responsable	Departamento de RRHH														
Recursos asociados	Software de nóminas para recopilar toda la información. Tiempo de dedicación del personal de RRHH Reuniones periódicas con la RLT para la presentación de los datos.														
Indicadores de seguimiento	Actas de las reuniones celebradas para la presentación de datos. Conclusiones sobre las causas de la evolución de la brecha salarial														
Cronograma de implantación	2025				2026				2027				2028		
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T

ATNF277.G

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE ATN. SU CONTENIDO NO SE PUEDE DIVULGAR SIN LA APROBACIÓN POR ESCRITO DE LA COMPAÑÍA

ALTER TECHNOLOGY TÜV NORD S.A.U. CIF: A41990490. c/ Tomas Alba Edison, 4, 41092 Sevilla, ESPAÑA.

T : 34-95-446 70 50, E-Mail : info@altertechnology.com

ATN DIFUSIÓN LIMITADA

Medida 7

Área de actuación	Área de actuación: Formación															
Medida	Formación a Mujeres trabajadoras para la preparación para la promoción.															
Objetivos que persigue	Mejorar la ratio de mujeres en los puestos de dirección. Lograr una mejor preparación a la hora de asumir responsabilidades por parte del colectivo femenino de la plantilla.															
Descripción detallada de la medida	Participación en programas de formación de liderazgo dirigidos especialmente para mujeres.															
Personas destinatarias	A las mujeres que forman parte del colectivo de personal clave o con expectativas de promoción.															
Responsable	Departamento de RRHH Directores de división y Jefes de Departamento															
Recursos asociados	Programa de la EOI de Desarrollo para la Dirección – Mujeres con Alto Potencial.															
Indicadores de seguimiento	Número de mujeres que han realizado el programa.															
Cronograma de implantación	2025				2026				2027				2028			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T

Medida 8

Área de actuación	Área de actuación: Formación															
Medida	Programa de Mentoring dirigido a Mujeres trabajadoras para la preparación para la promoción.															
Objetivos que persigue	Mejorar la ratio de mujeres en los puestos de dirección. Lograr una mejor preparación a la hora de asumir responsabilidades por parte del colectivo femenino de la plantilla.															
Descripción detallada de la medida	Participación en programas de mentoring para mujeres. Se definirá el programa de mentoring, proponiéndose la mentorización anual de dos mujeres por división, con proyección de carrera para el liderazgo.															
Personas destinatarias	A las mujeres que forman parte del colectivo de personal clave o con expectativas de promoción.															
Responsable	Departamento de RRHH Directores de división y Jefes de Departamento															
Recursos asociados	Dedicación de tiempo de los responsables para la preparación del programa Dedicación de tiempo de los mentores y las mentorizadas Posible asesoramiento por parte de una consultora externa															
Indicadores de seguimiento	Número de mujeres que han participado en el mentoring															
Cronograma de implantación	2025				2026				2027				2028			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T

Medida 9

Área de actuación	Área de actuación: Comunicación															
Medida	Difusión interna y externa del Plan de igualdad.															
Objetivos que persigue	Dar a conocer el compromiso de la organización de la igualdad y la no discriminación entre hombres y mujeres															
Descripción detallada de la medida	Campañas a todos los niveles de comunicación que utiliza la empresa para difundir y alinear su estrategia con la igualdad.															
Personas destinatarias	Toda la plantilla y grupos de interés															
Responsable	Departamento de Comunicación															
Recursos asociados	Plan y políticas de comunicación de la compañía Plan de Igualdad Publicado															
Indicadores de seguimiento	Publicaciones realizadas de forma recurrente a través de los diferentes canales de comunicación.															
Cronograma de implantación	2025				2026				2027				2028			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T

Medida 10

Área de actuación	Área de actuación: Comunicación															
Medida	Difusión y Promoción de titulaciones técnicas en colegios e institutos															
Objetivos que persigue	Promover la participación femenina en titulaciones técnicas más demandadas por la compañía para contar con una mayor oferta de mujeres con los perfiles necesarios en los procesos de selección															
Descripción detallada de la medida	Campañas que utiliza la empresa para difundir y motivar al colectivo femenino a su participación en carreras técnicas a una edad temprana. Para ello, esta medida se centrará en las charlas en colegios e institutos del mismo modo que a jornadas de puertas abiertas para colegios e institutos.															
Personas destinatarias	Grupos de interés, especialmente estudiantes mujeres															
Responsable	Departamento de Comunicación en colaboración con WIA para las charlas Directores de división para jornadas de puertas abiertas.															
Recursos asociados	Miembros de WIA asociado a las campañas de charlas en colegios e institutos Salas e instalaciones para las visitas de jornadas de puertas abiertas. Tiempo de preparación de las actividades por los responsables															
Indicadores de seguimiento	Charlas impartidas en colegios e institutos Sesiones de jornadas de puertas abiertas celebradas															
Cronograma de implantación	2025				2026				2027				2028			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T

ANEXO III**MODELO DE FICHA DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.**

Eje/Área Actuación:	
Medida	
Objetivos	
Recursos Humanos, materiales y económicos	
Plazos de ejecución previstos en el plan	
Indicadores de seguimiento de la medida	
	Situación /Estado de la medida
Situación de la medida	<i>D Sin iniciar/ Pendiente inicio</i> <i>D En Ejecución</i> <i>D Realizada</i>
Logro de los Indicadores	<i>Verificación de los indicadores propuestos De proceso, Resultado e Impacto.</i> <i>Se podrá incorporar documentación que verifique la ejecución de la medida.</i>
Registro de Incidencias	<i>Cambios en el alcance, en la dotación de medios, en la planificación etc.</i> <i>Cómo se han abordado las incidencias por parte de la Comisión de Seguimiento.</i>
Propuesta de acciones de mejora	

ATNF277.G

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE ATN. SU CONTENIDO NO SE PUEDE DIVULGAR SIN LA APROBACIÓN POR ESCRITO DE LA COMPAÑÍA

ALTER TECHNOLOGY TÜV NORD S.A.U. CIF: A41990490. c/ Tomas Alba Edison, 4, 41092 Sevilla, ESPAÑA.

T : 34-95-446 70 50, E-Mail : info@altertechnology.com**ATN DIFUSIÓN LIMITADA**