

FEBRERO 2025

# PLAN DE IGUALDAD

COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD, AVANZAMOS JUNTOS



# Contenido

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	2
PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.....	2
MARCO LEGAL.....	2
PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD .....	3
COMPROMISO CON LA IGUALDAD .....	4
ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	5
VIGENCIA DEL PLAN .....	5
COMISIÓN DE IGUALDAD.....	5
<b>ESTADO ACTUAL</b> .....	6
CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA.....	6
PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAL.....	8
<b>Selección y Contratación</b> .....	8
<b>Formación</b> .....	9
<b>Promoción Profesional</b> .....	10
POLÍTICA RETRIBUTIVA.....	10
<b>Retribuciones</b> .....	10
<b>Clasificación Profesional</b> .....	11
CONDICIONES DE TRABAJO .....	11
<b>Tipo de contratación</b> .....	11
<b>Jornada de Trabajo</b> .....	11
<b>Teletrabajo</b> .....	12
CORRESPONSABILIDAD.....	12
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	13
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.....	14
<b>PLAN DE IGUALDAD</b> .....	15
OBJETIVOS GENERALES.....	15
OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACCIONES PREVISTAS .....	15
<b>Selección y Contratación</b> .....	15
<b>Corresponsabilidad y conciliación</b> .....	16
<b>Infrarrepresentación femenina</b> .....	16
<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> .....	17
<b>Revisión Periódica</b> .....	17
<b>Evaluación Anual</b> .....	17
<b>Posibles Ajustes</b> .....	17
<b>Comunicación de Resultados</b> .....	17

## INTRODUCCIÓN

### PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

**Datisa** es una **empresa** española **dedicada al desarrollo y comercialización de soluciones informáticas** de gestión empresarial **desde 1979**. El concepto de negocio de Datisa ha estado claro desde su fundación: dar soluciones ERP adaptadas a las necesidades de la Pyme buscando incrementar su rentabilidad y competitividad. La **sede de Datisa está en Madrid**, en el municipio de Pozuelo de Alarcón.

Desde sus inicios Datisa se ha planteado el reto de crear **herramientas de gestión empresarial para las Pymes**, buscando soluciones ágiles y sencillas que den respuesta a sus necesidades financieras y de gestión comercial. Nuestras soluciones están adaptadas a las últimas tecnologías y cambios legislativos.

Nuestra **visión**: “Formar parte orgánica de las pymes españolas, humanizando la tecnología y acercando la innovación, para ayudar a nuestros clientes a desarrollar un negocio inteligente y sostenible”

### MARCO LEGAL

El derecho a la igualdad de trato y de oportunidades es un principio fundamental recogido en el artículo 14 de la Constitución Española. Sin embargo, la necesidad de garantizar su aplicación efectiva ha llevado al desarrollo de un marco normativo específico en materia de igualdad, destacando:

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- **Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre** que regula los planes de igualdad y su registro, entre otras normativas.
- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre** que regula la igualdad retributiva entre hombre y mujeres

Los **planes de igualdad** se han consolidado como la principal herramienta para integrar la igualdad en las relaciones laborales y en la gestión empresarial, permitiendo avanzar hacia una sociedad más justa y equitativa. En este sentido, nuestra organización asume el **compromiso firme** de implantar medidas concretas a través de este Plan de Igualdad, no solo dentro de la empresa, sino también en nuestras relaciones con clientes y colaboradores.

Creemos en la importancia de establecer unas bases sólidas que nos permitan crecer de manera sostenible y con un firme compromiso con la igualdad. Con este Plan, buscamos contribuir a la eliminación de cualquier forma de discriminación y avanzar hacia un entorno laboral más equitativo, en línea con las exigencias normativas y los valores de una sociedad inclusiva.

## PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD

Es un plan diseñado para todas las personas que trabajan en Datisa, no está dirigido exclusivamente a mujeres.

Se adopta la transversalidad de género, integrando dicha perspectiva en todas las áreas y procesos de la empresa, lo que asegura que la igualdad sea un eje central en la toma de decisiones.

De naturaleza correctiva y preventiva, trabajando en la eliminación de discriminaciones presentes y pretendiendo eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.

El plan es abierto y dinámico, implementando nuevos cambios y medidas en función de las necesidades que vayamos detectando como consecuencia de su seguimiento.

Involucrar a las personas en el diseño, implementación y seguimiento del Plan de Igualdad.

Es un compromiso de la empresa que pondrá los recursos necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

## COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Datisa declara su compromiso con 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, entendiendo 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 de la implantación de un plan de igualdad. El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

En estas materias, se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, estableciéndose 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.



Fdo. Isabel Pomar Ballesterero – Directora General  
Pozuelo de Alarcón, 03 de febrero de 2025

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad es de aplicación a todos los trabajadores de la empresa Datisa.

## VIGENCIA DEL PLAN

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una vigencia de 4 años a contar desde la fecha de firma.

## COMISIÓN DE IGUALDAD

Al contar con una plantilla **por debajo de 50 trabajadores** no estamos obligados por normativa a implantar un Plan de Igualdad, sin embargo, nos hemos decidido hacerlo como reflejo de nuestro compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres. No obstante, dado nuestro tamaño, consideramos necesario adaptar la estructura de gestión del plan a nuestras características organizativas.

Por este motivo, en lugar de constituir una **comisión paritaria al uso**, hemos decidido formar un **equipo de trabajo reducido**, compuesto por **dos personas (un hombre y una mujer)**. Esta decisión responde a la necesidad de garantizar un seguimiento eficaz del plan sin generar una estructura que, en empresas de menor tamaño, podría resultar poco operativa.

Con esta estructura simplificada, buscamos mantener un **equilibrio entre la eficacia y la viabilidad** del plan, asegurando que las acciones en favor de la igualdad sean **realistas, aplicables y sostenibles en el tiempo**. Reafirmamos nuestro compromiso con la igualdad, adaptándolo a nuestra realidad organizativa sin renunciar a la implementación de medidas concretas y efectivas.

### Representantes de la Comisión de Igualdad:

- Marta Romero Romero (Responsable del Área de Personas)
- Miguel Ángel Diez Bielsa (Responsable del Área de Creatividad, Innovación y Desarrollo)

### Competencias:

- Velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres
- Supervisar la correcta implementación del Plan de Igualdad, lo que implica:
  - Analizar posibles situaciones de desigualdad
  - Proponer soluciones efectivas.
  - Garantizar el cumplimiento de las medidas clave para la equidad en el entorno laboral.
  - Realizar seguimiento del Plan de Igualdad
- Actuar como interlocutor en materia de igualdad dentro de la empresa.

**Estructura de Trabajo:** La comisión ha tenido diferentes reuniones para el desarrollo del informe diagnóstico de la empresa, y se establecen reuniones trimestrales una vez implantado el Plan de Igualdad, las reuniones pueden convocarse por cualquier miembro de la comisión.

## ESTADO ACTUAL

Antes de realizar el **Plan de Igualdad** se realiza un **análisis de la situación actual** en materia de igualdad entre mujeres y hombres dentro de la organización. A través de este análisis, tendremos la oportunidad de identificar **posibles desigualdades, barreras o áreas de mejora** en aspectos como la composición de la plantilla, las condiciones laborales, la retribución, la promoción, la conciliación y la prevención del acoso...

Para su elaboración, hemos consultado **datos cuantitativos y cualitativos** presentes en la organización, los resultados obtenidos servirán de base para el establecimiento de objetivos y la puesta en marcha de medidas concretas que permitan avanzar hacia un entorno más equitativo.

## CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

El sector de las Tecnologías de la Información (TIC) en España presenta una **importante brecha de género**, con una baja representación femenina, estando el empleo en este ámbito en torno al 30% de mujeres.

Los datos de 2025 en Datisa en cuanto a la **distribución de la plantilla por sexo**, estarían alineados con las cifras del sector:



### Distribución por **sexo y nivel formativo**:



Los niveles formativos se clasifican en:

- **Básico:** Primaria, ESO, EGB. En los que se proporcionan conocimientos fundamentales
- **Medio:** Ciclos Formativos, Formación Profesional, Bachillerato. Suponen una preparación más especializada y orientada al mundo laboral o a estudios superiores.
- **Superior:** Grados Universitarios, Ingenierías, Diplomaturas, Licenciaturas. Proporcionan una formación avanzada en distintas disciplinas y competencias profesionales

En los **puestos de responsabilidad** la distribución sería:



El **Equipo de Dirección** de la compañía, tendría la siguiente distribución:



Analizando datos de años anteriores, se aprecia una tendencia al alza en el número de mujeres dentro de la organización, hasta 2023 (salvo años puntuales) nos encontramos en porcentajes medios en torno a un 25% de mujeres, situándonos 6 puntos porcentuales por encima de esa cifra en los últimos dos años.

Aún teniendo una presencia baja en la organización, las mujeres dentro de Datisa se encuentran integradas en todos los niveles de responsabilidad, ocupando puestos de responsables de áreas y dentro del equipo de dirección.

Podemos observar también en una ligera diferencia porcentual en el nivel de formación a favor de las mujeres, lo que puede en alguna medida estar impulsando su presencia en puestos de responsabilidad, siendo su presencia en la organización de un 31%, sube hasta el 43% en puestos de responsabilidad, y a un 50% en el equipo de dirección.

La evidente masculinización del sector de Tecnologías de la información en España dificulta mucho la contratación de mujeres, sobre todo en las posiciones más técnicas de la organización, desde Datisa realizamos un esfuerzo proactivo en la incorporación de mujeres.

## PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAL

### Selección y Contratación

Datisa lleva a cabo sus procesos de selección teniendo en cuenta con un catálogo **de definición de puestos**, donde se establecen los perfiles basados en la formación, cualificación y experiencia profesional, las competencias necesarias y los valores culturales de la organización. No existe ningún tipo de referencia a situaciones o características personales garantizando que el contenido esté alineado con los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.

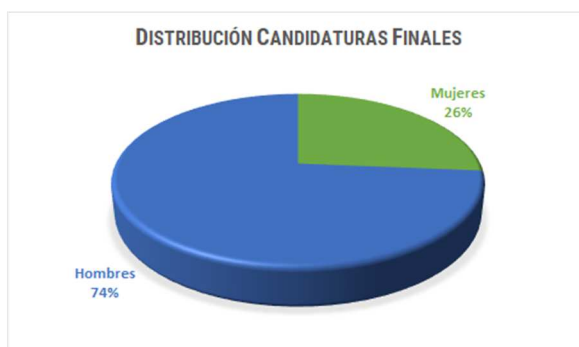
No se utilizan plataformas de selección para la publicación de ofertas, sino que el **reclutamiento se realiza mediante búsquedas directas**, identificando candidatos que cumplan con los requisitos establecidos en la definición de puestos de la organización.

Se realiza una cualificación en materia de igualdad a nivel general y en especial en las personas que abordan los procesos de selección, lo que es fundamental para **garantizar que estos procesos sean objetivos y equitativos**, evitando sesgos inconscientes que puedan influir en la toma de decisiones. Además, permite asegurar que los **criterios de selección** se centren únicamente en la **cualificación profesional, competencias y experiencia**, dejando fuera cualquier aspecto relacionado con el género, la situación personal o cualquier otra condición que pudiera generar discriminación.

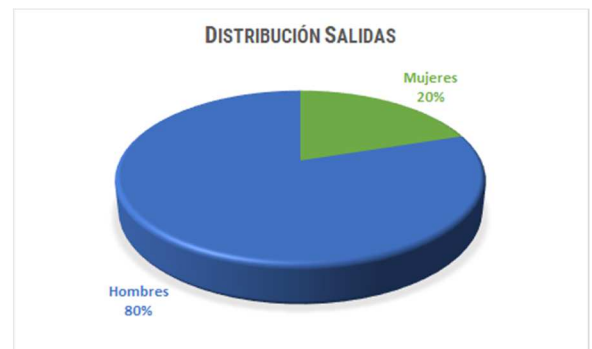
Todas las herramientas de selección (entrevistas, pruebas de conocimientos, test de habilidades...) se centran exclusivamente en tener un conocimiento de la cualificación técnica y profesional del candidato, así como de las competencias profesionales, evitando cualquier referencia a aspectos personales o familiares.

La decisión final sobre las contrataciones se basa en los informes de selección y en los resultados de las pruebas realizadas a los candidatos participantes en el proceso. La evaluación se lleva a cabo de manera **objetiva**, eligiendo a la persona que **mejor cumpla con los requisitos establecidos** en términos de cualificación, competencias y adecuación al puesto. De este modo, se garantiza un proceso de selección basado en **méritos y criterios profesionales**, evitando cualquier tipo de discriminación y asegurando la igualdad de oportunidades para todos los aspirantes.

Distribución por sexos de las candidaturas finales de los últimos 5 procesos de selección:



Distribución por sexos de las incorporaciones y salidas en los últimos dos años (2023, 2024):



## Formación

La empresa cuenta con un **Plan de Formación anual**, desarrollado desde el área de Personas en colaboración con los responsables de todas las áreas de la organización. Este plan tiene un enfoque **transversal**, dirigido a **todas las áreas y niveles de la empresa**, y se diseña en función de los **puestos y necesidades profesionales**, no se aplica ningún criterio de exclusión basado en características personales o condiciones laborales (sexo, tipo de contrato, jornada...).

**Sus principales objetivos** son garantizar la capacitación y actualización constante de conocimientos, habilidades y competencias de los miembros de la organización, permitiendo responder eficazmente a la estrategia empresarial, las exigencias del mercado y las necesidades de nuestros clientes. Además, facilita la adaptación de las nuevas incorporaciones a sus responsabilidades, refuerza nuestra cultura organizativa, impulsando un entorno más ágil y colaborativo, y fomenta la motivación e implicación del personal, promoviendo un equipo comprometido con la mejora continua.

En 2023 se realiza una **formación de Sensibilización en Igualdad** y prevención del acoso, desde ese momento en el proceso de onboarding se realiza con las personas que se incorporan una sesión de sensibilización en igualdad y se presenta el Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo, esta sesión se abre a toda la organización para que asistan las personas que puedan estar interesadas.

La formación en la empresa se lleva a cabo **siempre dentro de la jornada laboral en las instalaciones de Datisa o en formato on-line**, garantizando así el acceso equitativo a todos los trabajadores. La formación realizada en ocasiones es **propuesta por los responsables** de área a los trabajadores para mejorar determinadas habilidades o adquirir conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto de trabajo, esta formación tiene cierta obligatoriedad ya que es imprescindible para desarrollar su trabajo. También tenemos una metodología de formación a través de la cual cualquier persona de la organización puede hacer una propuesta formativa para ella misma, su equipo o cualquier otro miembro o equipo de la organización, de esta manera nos aseguramos la **detección de las áreas de mejora desde todos los niveles de la organización**.

Gran parte de las acciones formativas se realizan con recursos propios, especialmente aquellas relacionadas con nuestros productos y servicios, mientras que, cuando es necesario, se recurre a proveedores externos. Además, contamos con una **Plataforma de Formación online** a la que tienen acceso todas las personas de la organización y que ofrece contenidos tanto **técnicos** como **transversales**, abordando temas clave, entre otros: **bienestar y gestión del estrés, igualdad y lenguaje**

**inclusivo, y responsabilidad social empresarial...**, facilitando así el desarrollo continuo y el crecimiento profesional de toda la plantilla. Permite establecer itinerarios formativos para cualquier miembro de la organización, establecidos por los responsables de área para dar cobertura a su desarrollo profesional, estas formaciones también se realizan dentro del horario laboral.

### Promoción Profesional

Nuestra empresa cuenta con una **estructura organizativa horizontal**, donde las diferencias de responsabilidad se basan en los conocimientos y competencias, sin una jerarquía vertical estricta. La posibilidad de promoción profesional se da únicamente en dos escenarios: cuando queda vacante un puesto de **responsable de área** o cuando se crea una **nueva área** dentro de la organización.

En caso de una vacante en un área existente, se abre un **proceso de selección interno**, permitiendo que cualquier persona interesada en la posición pueda postularse. Si no hay candidatos internos, bien porque no se presenta nadie a la posición, o porque los candidatos que se presentan después de la evaluación no cuentan con los conocimientos o habilidades necesarias, entonces se recurre a un **proceso de selección externo**.

Por otro lado, cuando se genera una nueva área, la empresa **prioriza la promoción interna**, seleccionando a la persona con mayor cualificación y experiencia. Si hay varios candidatos idóneos, se realiza un proceso de selección para elegir al más adecuado.

Aunque no es frecuente, en casos en los que sea necesario garantizar la **máxima objetividad**, se recurre a un **proveedor externo** para que realice la valoración de la idoneidad de los candidatos al puesto.

## POLÍTICA RETRIBUTIVA

### Retribuciones

La **estructura retributiva** dentro de la empresa está basada en los principios de **mérito e igualdad**, garantizando que **no existan diferencias salariales por razón de sexo**. La retribución se determina en función de **criterios objetivos**, como la cualificación, la experiencia, las responsabilidades y el desempeño, asegurando que todas las personas reciban un trato equitativo.

Además, el acceso a **retribución variable** se plantea en **condiciones iguales para hombres y mujeres**, garantizando que todos los trabajadores tengan las mismas oportunidades de acceder a incentivos en función de su desempeño y contribución a la organización. De esta manera, la empresa refuerza su compromiso con la **igualdad retributiva** y la **transparencia**.

Anualmente se realiza un **registro salarial y de equidad**, su análisis refleja que, en los puestos ocupados por personas de diferentes sexos dentro de la misma **categoría profesional**, las diferencias salariales existentes se deben a factores objetivos. Hay diferencias a favor de hombres y mujeres, siendo en la mayor parte de las ocasiones **favorables a las mujeres**, estas diferencias responden a elementos como la **antigüedad en el puesto** o los **importes variables ligados a comisiones**, derivados del desempeño y las condiciones específicas del cargo.

La empresa mantiene su compromiso con la **igualdad retributiva**, asegurando que cualquier diferencia salarial tenga una justificación basada en criterios objetivos y no en cuestiones arbitrarias como el sexo.

### Clasificación Profesional

En todas las áreas de la organización existe **presencia femenina**, aunque se observa una mayor concentración de hombres en **actividades técnicas y comerciales**, mientras que las mujeres predominan en **gestión administrativa y de personas**. Podemos considerarlas áreas **masculinizadas o feminizadas**, puesto que la presencia de un género u otro supera el **60%** de sus miembros.

La **distribución de hombres y mujeres** en la empresa **no sigue un patrón jerárquico definido**, ya que en algunas áreas las mujeres ocupan puestos de mayor responsabilidad, mientras que en otras lo hacen los hombres. La asignación de puestos de responsabilidad se basa en **criterios objetivos**, como la cualificación y la experiencia, sin que influyan características personales.

La **clasificación profesional** se rige por el **convenio colectivo aplicable**, lo que determina en gran medida la estructura de puestos dentro de la empresa. En cuanto a las condiciones laborales, aunque pueden observarse **diferencias** entre áreas feminizadas y masculinizadas, estas no responden a criterios de género, sino a las **responsabilidades específicas** asumidas en cada área.

## CONDICIONES DE TRABAJO

### Tipo de contratación

En la empresa, la contratación se basa en el valor del conocimiento como eje fundamental de nuestro trabajo, por lo que **todo el personal es contratado de forma indefinida**. Las contrataciones temporales solo se realizan en **casos excepcionales**, como la cobertura de bajas de larga duración, para garantizar el correcto desarrollo de la actividad.

Independientemente del **tipo de contrato**, ya sea fijo o temporal, **no existen diferencias en los derechos** y condiciones laborales entre ambos colectivos. La regulación aplicable es la misma para todos los trabajadores, asegurando así un trato **equitativo** y en línea con los principios de igualdad y no discriminación de la empresa.

### Jornada de Trabajo

El porcentaje de mujeres con **jornada parcial** en la empresa es superior al de los hombres, como refleja el análisis realizado, con respecto a estos datos, señalar que el **50% de estas jornadas parciales** han sido solicitadas por las propias personas trabajadoras, principalmente por motivos de **conciliación**, como el cuidado de menores o personas dependientes.

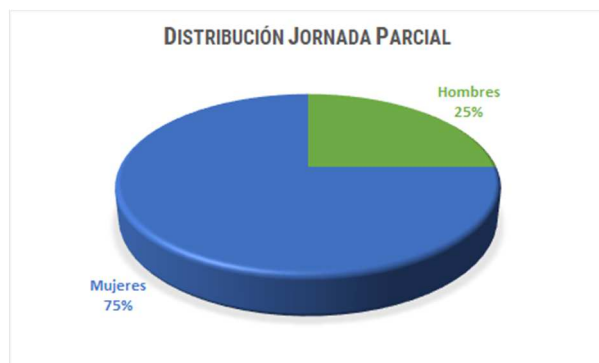
Todos los **derechos y beneficios** establecidos en el **convenio colectivo** aplicable o en las políticas internas de la empresa son **iguales** para quienes trabajan a jornada completa o parcial, sin que exista ninguna distinción basada en esta condición. Actualmente, no hay medidas específicas dentro del convenio o normativas internas que **faciliten la conversión** de jornadas parciales en completas.

La organización ofrece un **horario flexible** para la entrada y salida del trabajo en todos los puestos, salvo en aquellos que realizan **atención directa al cliente**, donde cualquier ajuste debe ser previamente

comunicado al responsable para garantizar la correcta organización del servicio. En el caso de jornadas partidas, también se permite cierta **flexibilidad en el tiempo de comida**.

No es habitual la realización de **horas extraordinarias**, ya que la planificación del trabajo busca evitar su necesidad. Sin embargo, en aquellos casos excepcionales en los que un responsable solicita su realización, estas siempre son **compensadas en tiempo libre**, acordando con la persona trabajadora el momento más adecuado para su disfrute.

Algunos datos referidos a la jornada de trabajo dentro de la organización:



## Teletrabajo

La firma de acuerdos de **trabajo a distancia** es una opción **voluntaria** tanto para la organización como para los trabajadores. Esta modalidad se ofrece en **igualdad de condiciones** a toda la plantilla, sin establecer distinciones basadas en características personales, garantizando un acceso equitativo a esta posibilidad.

Actualmente, el **69% de la plantilla** trabaja bajo un **modelo mixto**, en el que combinan trabajo presencial y teletrabajo, desarrollando el **60% de su jornada** en modalidad remota. Además, el **31% restante de los trabajadores** desempeña sus funciones **al 100% en teletrabajo**, las personas que tienen estas condiciones corresponden al **área de desarrollo**.

La decisión de ofrecer esta modalidad al 100% responde tanto a la **exigencia del mercado laboral** como a la necesidad de atraer y fidelizar el talento. El trabajo en remoto nos permite acceder a **candidaturas altamente cualificadas** que, de otro modo, no considerarían una posición dentro de la empresa debido a su **ubicación geográfica** o a su preferencia por modelos de trabajo más flexibles.

La empresa sigue apostando por un modelo de trabajo que garantiza la **flexibilidad**, facilita la **conciliación** y responde a las **nuevas dinámicas del mercado laboral**, asegurando al mismo tiempo la productividad y el compromiso de toda la plantilla.

## CORRESPONSABILIDAD

El **convenio colectivo** aplicable a la organización regula los permisos, excedencias, reducciones de jornada y suspensiones de contrato conforme a la legislación vigente, incluyendo las disposiciones establecidas en el **Estatuto de los Trabajadores** y la normativa en materia de **igualdad efectiva entre mujeres y hombres**. No se ha llevado a cabo un análisis interno específico para identificar posibles

aspectos no recogidos o mal regulados, si bien la empresa garantiza el cumplimiento de todos los derechos establecidos.

En la práctica, el personal puede acogerse a estos derechos sin ningún tipo de **limitación o presión** por parte de la empresa. Siempre que un trabajador o trabajadora realiza una consulta sobre estos permisos, se le facilita toda la información necesaria, incluyendo requisitos y plazos, asegurando que el proceso se desarrolle de manera ágil y accesible.

No existe **discriminación** en función del tipo de contrato o la duración de la jornada en el acceso a estos derechos. No obstante, se observa una clara diferencia de género en la utilización de **reducciones de jornada por cuidado de personas dependientes**, ya que actualmente el **100% de quienes han solicitado y disfrutan de este derecho son mujeres**.

Además, la empresa ofrece a todos sus trabajadores, **independientemente de su sexo**, la opción de solicitar **tiempos para atender eventos u obligaciones familiares** que no están contemplados en los permisos retribuidos reflejados en el convenio que nos es de aplicación. Para ello, se permite el uso de las **horas necesarias**, y el tiempo solicitado se recupera en momentos que resulten viables para el trabajador y la organización.

Por último, el ejercicio de estos derechos no afecta en modo alguno a la **formación o promoción profesional**, garantizando que todos los trabajadores, con independencia de su situación personal, tengan **las mismas oportunidades** para avanzar dentro de la organización.

## INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

El sector de las Tecnologías de la Información (**TIC**) en España continúa presentando una significativa **brecha de género**, con una presencia femenina que ronda el 30% del total de empleos en este ámbito. Esta cifra refleja una clara subrepresentación de las mujeres, especialmente en áreas técnicas y de liderazgo, lo que dificulta una plena igualdad de oportunidades en el sector.

**En Datisa**, los datos de 2025 reflejan una distribución de la plantilla alineada con las tendencias del sector: un **31% de mujeres frente a un 69% de hombres**. Sin embargo, al desglosar la información por nivel formativo, se observa que, entre las mujeres, un 56% tiene estudios superiores frente a un 44% con formación media. En los hombres, la distribución es más equitativa, con un 50% en nivel superior y 45% nivel medio de formación, y un 5% con formación básica. Esta ligera diferencia a favor de las mujeres en el nivel formativo podría estar influyendo en su presencia en puestos de responsabilidad dentro de la organización.

A pesar de la baja representación femenina, **las mujeres en Datisa están presentes en todos los niveles de la organización, ocupando cargos de responsabilidad y formando parte del equipo directivo**, el cual se encuentra equitativamente distribuido con un 50% de mujeres y un 50% de hombres. Desde el año 2023, se ha observado una tendencia ascendente en la contratación de mujeres, alcanzando un 31% en la actualidad, lo que representa un aumento de 6 puntos porcentuales en comparación con años anteriores, cuando la presencia femenina rondaba el 25%.

El sector de las Tecnologías de la Información sigue siendo predominantemente masculino, lo que plantea un reto en la incorporación de mujeres, especialmente en las posiciones más técnicas. **En Datisa**,

conscientes de esta dificultad, **realizamos un esfuerzo proactivo para fomentar la inclusión de mujeres en todos los niveles de la organización, promoviendo la igualdad de oportunidades y trabajando para reducir la brecha de género en el sector.** A pesar de la infrarrepresentación, las mujeres en Datisa demuestran que su presencia es crucial no solo para el desarrollo de la organización, sino también para contribuir a la transformación del sector TIC en España hacia una mayor equidad.

## PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

**Desde 2023**, Datisa ha implementado un **Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo**, con el objetivo de promover un entorno de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo para todos sus empleados. Este protocolo ha sido compartido con toda la organización, asegurando que todos los miembros tengan acceso a la información y comprendan los procedimientos establecidos.

En el mismo año de su implementación, se llevó a cabo una **sesión global de sensibilización sobre igualdad de género**, en la que se presentó el protocolo a nivel corporativo. Esta formación fue una acción clave para garantizar que todos los empleados estuvieran informados sobre sus derechos y las políticas de la empresa en relación con la prevención del acoso.

El protocolo establece un **canal de denuncia** accesible para todos los integrantes de la organización, permitiendo que cualquier persona que considere que sus derechos han sido vulnerados pueda presentar su queja de forma confidencial. En caso de una denuncia, la empresa se compromete a investigar la situación de manera rigurosa, protegiendo a la presunta víctima y tomando las medidas correctivas necesarias en caso de que se demuestren los hechos denunciados.

Además, desde su puesta en marcha, **este protocolo es parte de la formación de todos los nuevos empleados** que se incorporan a la empresa, asegurando que cada miembro de Datisa esté familiarizado con las políticas y procedimientos para prevenir cualquier tipo de acoso y promover un ambiente laboral respetuoso y seguro para todos.

Desde la implementación del protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo en 2023, en Datisa **no se ha registrado ninguna denuncia en este ámbito**. Esto refleja el compromiso de la organización con la creación de un entorno laboral respetuoso y seguro, así como la efectividad de las políticas y procedimientos establecidos para prevenir y abordar cualquier incidente de este tipo.

## PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de Datisa tiene como **objetivo principal** garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la organización, promoviendo un entorno laboral equitativo, libre de discriminación y que favorezca el desarrollo profesional de todas las personas trabajadoras.

Este Plan responde al **compromiso de la empresa de fomentar políticas inclusivas** que permitan eliminar cualquier tipo de brecha de género y facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. A través del análisis de la situación actual y la implementación de medidas concretas, se pretende avanzar hacia una cultura empresarial basada en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

### OBJETIVOS GENERALES

Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las áreas de la empresa, consiguiendo una representación equilibrada en todos los niveles y categorías.

Eliminar cualquier forma de discriminación por razón de género en los procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional.

Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Sensibilizar y formar al personal sobre igualdad de género y prevención de discriminaciones.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACCIONES PREVISTAS

Se establecen una serie de objetivos específicos que abordan áreas clave, estos objetivos buscan eliminar barreras, fomentar un entorno equitativo y promover el desarrollo profesional en igualdad de condiciones.

#### Selección y Contratación

**OBJETIVO:** Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación.

#### ACCIÓN 1

Asegurar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios para las mujeres:

- Redactar un decálogo que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.
  - **Indicador:** Decálogo por la igualdad en los procesos de selección
  - **Responsable y Plazo:** Responsable de personas, primer año de vigencia del Plan
- Establecer entrevistas objetivas y no discriminatorias asegurando que las preguntas se relacionan directamente con los requerimientos del trabajo y no con la situación personal o familiar.
  - **Indicador:** Guía para la realización de entrevistas de trabajo
  - **Responsable y Plazo:** Responsable de personas, primer año de vigencia del Plan

## ACCIÓN 2

Establecer medidas de acción positiva consistentes en contratar, en igualdad de condiciones y méritos, a mujeres en puestos o áreas donde su presencia sea minoritaria o nula hasta equiparar el peso en plantilla de ambos sexos. En casos excepcionales, dar prioridad al sexo menos representado.

- **Indicador:** Todos los procesos de selección
- **Responsable y Plazo:** Responsable de selección, durante la vigencia del Plan

## ACCIÓN 3

Formar a los responsables de área con equipo de personas asignado, en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y en gestión de personas desde una perspectiva de género.

- **Indicador:** Acciones formativas realizadas y responsables formados
- **Responsable y Plazo:** Responsable de personas, durante los dos primeros años de vigencia del Plan

## Corresponsabilidad y conciliación

**OBJETIVO:** Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, promoviendo la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

### ACCIÓN 1

Difundir a toda la plantilla las medidas adoptadas por la empresa relacionadas con la flexibilidad horaria y el teletrabajo al alcance de todas las personas de la organización.

- **Indicador:** Comunicaciones al personal de la organización
- **Responsable y Plazo:** Responsable de personas, durante la vigencia del Plan

### ACCIÓN 2

Promover una cultura empresarial que valore la corresponsabilidad en el reparto de responsabilidades familiares.

- **Indicador:** Comunicaciones al personal de la organización
- **Responsable y Plazo:** Responsable de personas, durante la vigencia del Plan

## Infrarrepresentación femenina

**OBJETIVO:** Aumentar la representación de mujeres en áreas donde su presencia sea minoritaria.

### ACCIÓN 1

Establecer objetivos específicos de paridad en los procesos de selección.

- **Indicador:** Proporción de mujeres en los procesos
- **Responsable y Plazo:** Responsable de Selección, durante la vigencia del Plan

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Plan de Igualdad debe ser un **documento dinámico y flexible**, capaz de adaptarse a los desafíos que surjan durante su implementación, para ello, se establece un sistema de evaluación y seguimiento que permitirá medir los avances, identificar áreas de mejora y redefinir estrategias en caso de ser necesario.

Establecemos varios momentos de seguimiento y evaluación que nos permitirán avanzar en la puesta en marcha de acciones y la consecución de los objetivos planteados:

### Revisión Periódica

Se realizarán **reuniones trimestrales** para analizar el grado de cumplimiento de los objetivos y detectar posibles dificultades. Se utilizarán indicadores previamente definidos para medir el impacto de las acciones implementadas.

### Evaluación Anual

**Cada año** se llevará a cabo un análisis más profundo mediante encuestas, datos de gestión de personas y reuniones con las áreas implicadas. Esto permitirá identificar avances, retos pendientes y posibles ajustes al plan.

### Posibles Ajustes

**En función de los resultados**, se reforzarán las medidas más efectivas y se redefinirán aquellas que no hayan dado los resultados esperados. Si los objetivos iniciales se han cumplido, se establecerán nuevas metas para seguir avanzando en igualdad.

### Comunicación de Resultados

**Se elaborará un informe** con los hallazgos y mejoras propuestas, el cual será presentado a la Dirección y comunicado a la plantilla para garantizar la transparencia y el compromiso con la igualdad.