



## Diversidad e igualdad

Techco Security cuenta con diversas políticas que evitan la discriminación y respetan la diversidad promoviendo la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, formación, promoción y condiciones de trabajo, y prestan apoyo a los trabajadores con diversidad funcional, promoviendo su inclusión laboral.

La compañía apuesta por la creación de un entorno inclusivo donde cada persona pueda aportar habilidades y cualidades, además de contribuir activamente a enriquecer la de la organización.

Asimismo, Techco realiza un importante esfuerzo para fomentar y mantener un clima de respeto hacia la dignidad de la persona y los **Derechos Humanos** (link a *Derechos Humanos*), en cumplimiento con los valores y principios incluidos en el Código Ético y los principios corporativos que rigen la **lucha contra la corrupción y el soborno** (link a *lucha contra la corrupción y el soborno*).

En materia de inclusión funcional, Techco facilita la accesibilidad universal de las personas con discapacidad mediante los medios técnicos y/o materiales para reducir y eliminar las barreras, asegurando que todos empleados puedan desempeñar su actividad profesional en un entorno laboral en igualdad de condiciones.

En 2018, en Techco no han sido solicitadas medidas de ajuste por parte de ningún empleado con discapacidad.

### Plan de Igualdad

Techco tiene un Plan de igualdad implantado y publicado en la intranet desde febrero de 2011. Entre las medidas puestas en marcha por compañía se encuentran:

#### Selección y contratación:

- Utilización de un lenguaje neutro en las ofertas y publicaciones.
- Emplear canales de reclutamiento que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres.
- Eliminar de las entrevistas de selección cualquier pregunta de contenido sexista.
- Formar en materia de igualdad al área de selección de personal.
- Establecer programas específicos para la selección de mujeres que ocupen puestos de trabajo donde estén infrarrepresentadas. Por ejemplo, promover acuerdos con Escuelas, Universidades, etc.
- Introducir prácticas orientadas a seleccionar mujeres en puestos de trabajo tradicionalmente masculinos.
- Realizar un seguimiento de los porcentajes de candidatos presentados en cada ámbito y relacionarlos con los candidatos incorporados.
- Seguimiento de las promociones realizadas, de los candidatos inscritos y los motivos finales de la promoción.
- Seguimientos periódicos de la conversión de contratos temporales en fijos, teniendo en cuenta el sexo.

El porcentaje de contratación de hombres y mujeres en Techco fue, en 2018, de un 81,67% y un 18,33% respectivamente.

#### **Formación y desarrollo profesional:**

- En la formación de acogida al trabajador, se entregará y se explicará la política de igualdad.
- Se realizará formación específica sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, para personas responsables de proponer candidatos y evaluar posibilidades de promoción, con el fin de garantizar que se realiza esta labor de forma objetiva, sin estereotipo de género.
- La mayoría de las acciones formativas se realizarán dentro de la jornada laboral.
- Las personas que tengan reducción de jornada serán convocadas a los cursos de formación. Siempre que sea posible, se realizarán dentro de su jornada laboral.
- Promover la participación de mujeres en cursos básicamente masculinizados en la empresa (como habilidades directivas).
- Uso de la herramienta “Evaluación al desempeño” como mecanismos para detectar, entre otras cosas, las necesidades formativas del personal en relación al mejor desempeño de su actual puesto y, fundamentalmente, de cara a la promoción. El desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras es la finalidad principal de dicho sistema.
- Publicitar las vacantes internas en la intranet de la empresa. Además, se publicará que los procesos de promoción se realizarán en igualdad de oportunidades, para lograr un aumento del número de candidaturas femeninas.
- Utilizar, en igualdad de condiciones, el reconocimiento de los méritos profesionales como fórmula de acceso a puestos de responsabilidad.
- Fomentar, en igualdad de condiciones, la promoción profesional de la mujer en la empresa.
- Impedir la creación de barreras que dificulten la promoción de mujeres.

En 2018, la compañía promocionó a tres mujeres y a cuatro hombres.

#### **Retribución:**

- Continuar con la política retributiva actual, basada en el sistema de Clasificación, sistema de dirección por Objetivos y sistema de gestión del desempeño.
- Publicación de dicha política en la intranet.
- Importes de retribución variable objetivo idénticas para cada nivel y tipo de familia de negocio.
- Seguimientos periódicos de retribución media total por sexo.

#### **Comunicación y sensibilización:**

- Publicación en la intranet del Plan de Igualdad.
- Difusión de la Ley de conciliación familiar y laboral.
- Informar al colectivo de hombres de sus derechos como padres para fomentar la utilización de permisos paternales.
- Crear unas directrices de lenguaje no sexista para que se sensibilice sobre este tema a la hora de elaborar documentación interna y externa.
- Utilización de lenguaje no sexista en la documentación y comunicados realizados por la empresa.

- Revisión de documentos existentes para asegurar la no existencia de lenguaje sexista.

#### **Ordenación del tiempo de trabajo – conciliación:**

- Confección de un calendario específico para cada centro de trabajo.
- Confección de un horario específico para el personal directo e indirecto, que permita la conciliación de la vida personal y familiar sin menoscabo de la productividad y de las necesidades derivadas de la atención a los clientes.
- Existe un exceso de horas, que serán compensadas considerando los días 24 y 31 de diciembre como no laborables.
- Existencia de jornada intensiva en los meses de verano.
- Viernes con horario reducido.
- Permisos no retribuidos.
- Permisos retribuidos.
- Excedencias.
- Reducciones de jornada.
- No establecer reuniones a partir de las 16:30 h.
- Uso de tecnologías como audio-conferencias para disminuir los viajes y desplazamientos.

#### **Otras medidas:**

- Seguro médico a un precio inferior si se contratara individualmente, fuera del colectivo de empresa.