



4 DE SEPTIEMBRE DE 2023

PLAN DE IGUALDAD

MECANIZACIONES AERONÁUTICAS, S.A.
AON

INDICE DE CONTENIDOS

1. PARTES INTERVINIENTES	2
2. MARCO NORMATIVO Y COMPROMISO	3
MARCO NORMATIVO.....	3
COMPROMISO DE LA EMPRESA	4
AMBITO PERSONAL	5
AMBITO TERRITORIAL	5
VIGENCIA	5
3. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETIBUTIVA	6
METODOLOGÍA DE TRABAJO	6
CONCLUSIONES FINALES DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD Y DE LA AUDITORÍA RETIBUTIVA DE MASA.....	7
4. PRINCIPALES OBJETIVOS A ALCANZAR	17
5. MEDIDAS POR AREA DE ACTUACIÓN	18
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	27
COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	27
PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	28
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	29

1. PARTES INTERVINIENTES

En Agoncillo, a 4 de septiembre de 2023

REUNIDOS/AS

En representación de la empresa MASA:

- Dña Elena Navascués Catalán, en calidad de Directora de Recursos Humanos
- Dña Elena Navarro Ramos, en calidad de Coordinadora de Prevención y Medio ambiente
- Dña Sara López Castillo, en calidad de Responsable de Compras MASA

Por la parte social, en representación de los centros de trabajo con RLPT:

Por parte del sindicato CCOO:

- D/ José Ignacio Martínez Ochoa, en calidad de miembro del Comité de Empresa.

Y, por parte del sindicato UGT:

- D/ José María García Prior en calidad de Presidente del Comité de Empresa
- D/ Javier De Torre Redondo en calidad de miembro del Comité de Empresa

Una vez transcurrido el proceso de negociación se dan por concluidas las negociaciones del Plan de Igualdad sin acuerdo ante la falta de entendimiento entre la RLPT y la empresa. Esto impide a la empresa cumplir con su obligación legal de implantar un Plan de Igualdad conforme a la legislación vigente.

La empresa MASA procede a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del presente Plan de Igualdad.

2. MARCO NORMATIVO Y COMPROMISO

MARCO NORMATIVO

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el 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, el Real Decreto-Ley 901/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva y brecha salarial.

Tal y como se establece en el preámbulo de la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEHM), la Constitución española en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y en el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

El reconocimiento internacional de la igualdad entre mujeres y hombres, como principio jurídico universal, se expresa en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito precede hacer referencia a los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

A nivel europeo, la igualdad es uno de los principios fundamentales. El Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1999, incluye la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades como un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados miembros.

También dentro del marco normativo europeo está 1) la 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; y 2) la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Para trasponer dicha legislación al ordenamiento jurídico español, en 2007 se aprueba la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEHM), que introduce toda una serie de medidas para garantizar el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades en todos los ámbitos sociales en los que las personas desarrollan su vida. Dicha Ley es la que introduce por primera vez en España la figura del Plan de Igualdad como herramienta de gestión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de las empresas. Esta ley exige a todas las empresas respetar la igualdad de trato y de oportunidades y a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación

laboral entre mujeres y hombres que deberán ser acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. En el caso de empresas de más de 50 personas trabajadoras, el artículo 45.2 imponía que estas medidas se tradujeran en la elaboración un Plan de Igualdad. Años después de su entrada en vigor, se aprueba un el RD 6/ 2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el cual rebaja a 50 el número de personas trabajadoras a partir del cual una empresa tiene obligación de disponer de Plan de Igualdad y define su contenido obligatorio, así como la forma en que debe negociarse. Este Real Decreto, será desarrollado un año más tarde por dos nuevos Reales Decretos: el RD 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulas los Planes de Igualdad y su registro y el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

A la vista de los cambios normativos más recientes y con el fin de cumplir con la legislación nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la Dirección de MASA ha decidido desarrollar un nuevo Plan de Igualdad, con carácter prioritario, con el fin de poner en práctica en su propia organización las líneas y principios de igualdad establecidas por la legislación vigente, además de servir para introducir la perspectiva de género en la gestión organizativa, y en concreto en el ámbito de las políticas de gestión de recursos humanos, impulsando medidas contra la discriminación que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres.

También se ha tenido en cuenta como marco normativo del presenta Plan de Igualdad, la recientemente *Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación*, la cual tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

COMPROMISO DE LA EMPRESA

MASA considera que el principio de igualdad debe de estar garantizado en todos los ámbitos de la empresa que afecten a personas en cualquier nivel jerárquico de la organización.

Por ello MASA apuesta por promover el principio de igualdad de trato, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

Así mismo MASA asume que las actitudes de acoso suponen un atentado contra la dignidad de las personas, por lo que en el trabajo no permitirá ni tolerará el acoso sexual, moral, psicológico o por razón de sexo.

A través del Plan de Igualdad queremos hacer de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres un principio fundamental de nuestro modelo de negocio y de nuestras políticas de gestión de recursos humanos.

El Plan de Igualdad impulsado desde MASA tiene como fin adoptar medidas de prevención y actuación frente a cualquier tipo de discriminación laboral en nuestra Compañía.

Partiendo de datos estadísticos y demográficos de toda la plantilla de MASA se ha analizado el estado de la igualdad en todas las áreas de gestión de personas: selección y contratación,

formación, promoción y evaluación del desempeño, política salarial, condiciones de trabajo, salud laboral y acoso sexual y/o por razón de sexo y conciliación.

Pero conseguir la igualdad real supone un esfuerzo y compromiso por parte de todas las personas que componen MASA. Por ello, deseamos que el Plan de Igualdad suponga una mejora de nuestro sistema de gestión empresarial y, de esa manera, contribuir en el avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea una realidad.

AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

AMBITO PERSONAL

El presente plan extiende su aplicación y vincula a todas las trabajadoras y trabajadores adscritos a cualquiera de los centros de trabajo que tenga o pueda tener en un futuro en España la empresa MASA independientemente de la modalidad contractual o cargo que ostente, mientras dure su relación laboral con la compañía.

AMBITO TERRITORIAL

El presente plan extiende su aplicación y vincula, a todos los centros de trabajo que tenga o pueda tener en un futuro en España la empresa MASA.

VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años, desde 4 de septiembre de 2023 al 4 de septiembre de 2027.

Sin perjuicio de que anualmente, en función de las necesidades que se detecten en la Comisión de Seguimiento se puedan modificar o incorporar acciones al plan, después de su negociación y previo el acuerdo correspondiente.

3. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETIBUTIVA

METODOLOGÍA DE TRABAJO

Con carácter previo a la elaboración del Plan de Igualdad de MASA, se ha realizado un diagnóstico de situación de la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en la empresa, conforme a lo establecido en el artículo 7.1 del RD 901/2020 y su Anexo, donde se desarrolla el contenido específico de dicho diagnóstico. Las áreas analizadas han sido:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Durante todo el proceso se han mantenido diversas reuniones entre la empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, en las que se han negociado y validado el formato y los instrumentos de recogida y análisis de los datos, la metodología de trabajo y el contenido final del informe diagnóstico, con el fin de integrar en el análisis su visión sobre la estrategia y políticas de MASA en materia de igualdad.

El diagnóstico ha consistido en un análisis detallado de la situación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, desde un **enfoque cuantitativo y cualitativo**. Adicionalmente se ha llevado a cabo un cuestionario a todos los empleados y empleadas de MASA, con el fin de conocer la opinión de la plantilla acerca del compromiso y las políticas de igualdad que se han desarrollado en la Entidad hasta la fecha.

La metodología utilizada ha sido el **enfoque o perspectiva de género**, que aporta otra forma de profundizar en la realidad, teniendo en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres. Adicionalmente, los datos se han analizado teniendo en cuenta el **índice de distribución**, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género); y el **índice de concentración**, que aporta información sobre la situación de las mujeres y los hombres con respecto de sí mismos.

Periodo temporal de referencia:

Las fechas que se han seleccionado para realizar el diagnóstico abarcan desde el **1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021**. El motivo de elegir estas fechas fue analizar los

datos del último año completo. Por otra parte, en el apartado de Formación se han analizado tomando como referencia un histórico que abarca desde 2019 a 2021, con el fin de conocer la evolución de los últimos años.

CONCLUSIONES FINALES DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE MASA

Conclusiones generales

MASA es una empresa industrial de capital privado, dedicada a la fabricación de piezas metálicas mediante máquinas de control numérico, tratamiento y montaje de conjuntos, para el sector aeronáutico internacional.

Las condiciones laborales de su personal se rigen por el **Convenio Colectivo propio de Trabajo para Mecanizaciones Aeronáuticas, S.A.**

La plantilla total de MASA es de **192** personas, de las que el **16 % son mujeres** (31) y el **84 %** (161) son **hombres**.

Los datos indican que la **proporción de hombres supera, de manera significativa, a la de las mujeres** y, por tanto, nos encontramos ante una empresa con una **plantilla claramente masculinizada**.

Del análisis de características demográficas de la plantilla, se han obtenido las siguientes conclusiones:

- o La mayor parte de la plantilla tienen entre 30 y 45 años. y lleva trabajando entre 5 y 15 años (44%). Un 32% tiene entre 15 y 30 años de antigüedad.
- o Del análisis por **niveles (puestos de igual valor)**, se observa que las mujeres están más claramente infrarrepresentadas en los niveles más bajos y más altos de la clasificación, mientras que los niveles intermedios (5 y 6.1) destacan por una mayor presencia femenina.
- o En cuanto a **segregación horizontal**, se observa una segregación fuerte entre mujeres y hombres por áreas y departamentos. **Recursos Humanos, Compras, Financiero, Staff y Comercial**, destacan por una **composición femenina mayoritaria** sobre la masculina, mientras que el área de **Fabricación destaca por la presencia mayoritaria de hombres**.
- o La **modalidad más frecuente de contratación** es el **contrato indefinido (98% de la plantilla)** y el 100% del personal tiene un contrato a jornada completa. El contrato temporal representa el 2%. Del total de contratos Eventuales el 100% se realizaron a hombres.

Desde el 2018 se han hecho en MASA **53 transformaciones de contrato temporal a indefinido**, de las cuales el **21% fueron a mujeres y el 79% a hombres**.

- Respecto al **nivel de estudios** de toda la plantilla, en general se observa que la mayoría de los empleados tiene un nivel de estudios de **Formación Profesional de grado superior (29 %)**. Sin embargo, la incidencia de los **estudios universitarios** es superior entre las **mujeres (71%)**.
- El **53% de la plantilla tienen hijos/as**, frente a un 48% que no los tiene. Esto revela que **la situación familiar del personal de la empresa es muy similar** para ambos sexos.
- En relación con las **percepciones de la RLT**, los participantes de la RLT en el cuestionario consideran que **la objetividad en los procesos de promociones y una mayor participación de las mujeres en la empresa**, son las principales necesidades que debe abordar el Plan.
- Con respecto a los **resultados de los cuestionarios a la plantilla**, la mayoría de los encuestados considera que la empresa tiene en cuenta la igualdad de oportunidades, sin embargo, la **percepción es menos positiva entre las mujeres**, en aspectos como el acceso a la empresa, los procesos de promoción interna, la brecha salarial o la conciliación. No obstante, en términos generales, **la mayoría de las personas encuestadas creen que no se da brecha salarial en la Compañía (42%) y que se favorece la conciliación (52%)**, aunque preguntados por el grado de conocimiento de las medidas de conciliación, la mayoría afirma no conocerlas.

En lo relativo a la prevención del acoso, **la mayoría conoce el protocolo** que aplica la empresa **y sabrían a quién acudir** en caso de sufrirlo. En este sentido **las mujeres parecen tener un mayor grado de conocimiento sobre esta política**, pero al mismo tiempo son más mujeres que hombres las que afirman no saber a quién acudir en caso de sufrirlo.

Por último, **la gran parte de las personas encuestadas están a favor del Plan**, con una aceptación más amplia entre las mujeres encuestadas que entre los hombres.

Conclusiones por áreas de RRHH

➤ Proceso de selección y contratación

El análisis de las prácticas de gestión de recursos humanos en materia de selección y contratación permite observar en qué medida acceden más mujeres o más hombres a la empresa, y si este acceso se produce en todas las áreas y a todos los niveles jerárquicos.

De los datos aportados en este ámbito se han extraído las siguientes conclusiones:

- La compañía cuenta con **descripciones de puestos de trabajo**, denominadas **perfiles de puesto** para los puestos de trabajo que deben cumplir unos requisitos de formación, adiestramiento, experiencia específica que repercuta en la calidad del producto final.
- La principal fuente de reclutamiento de MASA es la **bolsa de trabajo de la web**.

Las ofertas de trabajo se publicitan a través de **portal del empleado** y mediante el apoyo de una **consultora externa**.

- En su **protocolo de selección**, la compañía garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y en el desarrollo de la carrera profesional. El candidato/a pasa por un **proceso de formación-adiestramiento interno** una vez se incorpora y existe un Manual de Acogida en el que se informa de la existencia de un Plan de Igualdad
- En 2021 hubo un total de **12 incorporaciones, (10 H y 2 M)**, lo que indica que a lo largo del año se incorporaron más hombres que mujeres a la empresa, **reforzando así la composición masculinizada de la empresa**. La única causa fue cubrir vacante.
- Todo el personal contratado, entró con un **contrato de indefinido**.
- **Las mujeres se incorporaron en uno de los grupos más elevados de la clasificación jerárquica**, en contraposición a la composición por sexos masculinizada. Sin embargo, en el análisis **por nivel JobLink** (Puestos de igual valor) las mujeres se concentraron en los niveles intermedios (5 y 6.2), lo que revela que **las nuevas incorporaciones reforzaron la composición por sexos que cada nivel tiene previamente**.
- La mayoría de las nuevas incorporaciones se dieron en el **área de Fabricación**, donde el **100% de los ingresos fueron hombres**.
- En 2021, **la mayoría del personal contratados tenía hijos/as** (89%).
- El total las **bajas o ceses** ascienden a un total de **23 personas**, de las cuales solo una correspondió a 1 mujer y 22 a hombres. La principal causa es el **Despido (70%)**, seguido de lejos por la **Subrogación (17 %)**.
- **La mayor parte de las bajas/ceses** se dieron en el **área de Fabricación**, en concreto en el departamento de Taller Mecanizado.

➤ Formación

El objetivo es conocer cómo se gestionan los planes de formación (detección de necesidades formativas, planificación, desarrollo y evaluación), así como visualizar si las mujeres y los hombres acceden y participan por igual en las acciones formativas ofrecidas por la empresa. Las conclusiones, son las siguientes:

- Cada director/a de Departamento **detecta las necesidades** de formación de su personal, evalúa la formación de cada uno de los cursos realizados por el personal a su cargo. Además, evalúa el **cumplimiento del Plan de Formación** junto con el Comité de Calidad y Medio Ambiente y participa en la **definición de puestos polivalentes**, así como en los niveles de alerta de cada uno de ellos.
- La dirección de cada departamento comunica a la Dirección de RRHH las

necesidades de formación anuales y estas, a su vez, lo presentan en el Comité de Dirección. Cada **propuesta de formación** debe ir acompañada del motivo según los criterios anteriores.

- En 2019, 2020 y 2021, **la formación impactó por igual en hombres que en mujeres**, a la vista de sus horas de formación recibidas.
- Durante los ejercicios 2019, 2020 y 2021 **la modalidad de formación predominante es la presencial (66%, 68 % y 80 % respectivamente)**. Sin embargo, la mayoría de **las mujeres** participantes de formación **recibieron un porcentaje mayor de formación online que presencial**, salvo en 2021 cuando el impacto de la formación presencial se equilibra para hombres y para mujeres.
- Durante 2019, 2020 y 2021 **todas las formaciones se han impartido dentro de la jornada**.
- En cuanto a la **participación en formación por sexos**, durante 2019 y 2020 la proporción hombre mujer no es equilibrada, pero se mantiene cerca del rango 40%-60%, con un 67% de participantes masculinos y un 33% de participantes femeninas. Sin embargo, **en 2021**, la distancia ha aumentado revelando una **composición por sexos** entre los participantes **muy segregada (82% hombres y 12% mujeres)**.
- Si realizamos el análisis **por área**, en 2019, 2020 y 2021 tanto los hombres como las mujeres participantes de formación se concentran mayoritariamente en el **área de Fabricación**.
- Por tipo de contenido, **las mujeres** destacan como participantes de los cursos ligados a la **actividad de Oficinas** (PRL en Oficinas o Ingles), mientras que los **hombres** se concentran mayoritariamente en las formaciones que tienen que ver con la **actividad en el Taller**. Destaca la **ausencia de mujeres en el curso de “Escuela de Mandos Intermedios” en 2019**.
- En 2019 y 2021, la empresa realizó una **formación en materia de igualdad** a la que asistieron 12 personas, 8 hombres y 4 mujeres el primer año y 4 mujeres y 4 hombres en el segundo.

➤ Promociones

El análisis de políticas de promoción profesional permite conocer cómo se desarrollan estas prácticas, cuáles son los criterios de definición del proceso y si la participación de mujeres y hombres está teniendo lugar de manera equilibrada en la Entidad. Además, permite identificar si promocionan de la misma manera hombres y mujeres, así como saber cuál ha sido la evolución de la participación en los procesos de promoción por género.

Los datos más relevantes son los siguientes:

- En el **portal del empleado**, solo se difunden los procesos de promociones que impliquen un proceso de selección, pero no aquellas promociones por cambio de categoría determinadas por convenio. En este portal, se informa a la plantilla de que se convoca la promoción con las **características del puesto y un plazo** para que se presenten los interesados/as y adjunten su CV actualizado. A partir de ahí, **se organizan pruebas** (examen) técnicas relacionadas con las necesidades del puesto. Finalmente, el responsable decidirá quién es la persona más apta para el puesto de trabajo.
- En los 3 últimos años ha habido un total de **25 promociones, 15 a hombres y 10 a mujeres**, lo que refleja una **composición no paritaria**. Sin embargo, **el impacto de las promociones en hombres y en mujeres ha sido muy similar**.
- El **100 %** de las promociones de los últimos tres años (2019, 2020 y 2021) han sido por **cambio de categoría decidido por la compañía**.
- Las **responsabilidades familiares no han sido un obstáculo a la promoción ni en hombres ni en mujeres durante estos últimos 3 años**. El **60 %** de las promociones de los últimos años han sido dadas a **trabajadores/as sin hijos**. El **50% de mujeres** promocionadas y el **67% de los hombres**, no tenían hijos/as.
- El **grupo profesional de origen** donde se sitúan la mayor parte de las promociones fue el **6A**. En este mismo grupo, el **número de mujeres y hombres** promocionado se encuentra **bastante equilibrado**.
- Por **grupo profesional de destino**, el **5D** fue el que recibió a la mayor parte del personal promocionado, aunque su composición por sexos no fue equilibrada (**71%H vs. 29% M**). El **grupo profesional de destino más alto fue el 1, al que accedió una mujer**.
- Por **niveles JobLink**, la mayoría de las promociones tuvieron como **destino el JobLink 4 (28%)**. En este nivel el **57% de las promociones** fueron a mujeres, frente al 43% hombres. Los **niveles 2 y 3** fueron el **destino de la mayoría de los hombres promocionados (27%)**, mientras que para las **mujeres lo fueron el 4 (40%) y el 3 (20%)**
- El **área de Fabricación** fue el que albergó a la **mayoría de las promociones (12)**, de las cuales el 83% fue a hombres y el 17% a mujeres. En los dos departamentos de Fabricación en los que se promocionó a hombres y a mujeres, Ing. Fabricación y Logística, la composición por sexos fue paritaria
- La mayor concentración de las promociones a mujeres se dio en el **puesto de Programador de Ingeniería**, donde se promocionó a **2 mujeres (20%)**, mientras que en el caso de los **hombres fue el de Maquinista (20%)**.

- El 60 % de empleados promocionados poseen Estudios universitarios. Destaca que del total de mujeres promocionadas el 90% tenía Estudios Universitarios. **Esto revela que el nivel de estudios es un factor de peso en las promociones de MASA y, en el caso de las mujeres, es un factor determinante.**
- Se observa que **las promociones tienen un impacto superior en las mujeres**, en proporción a su presencia en la plantilla global.

➤ Clasificación Profesional | Metodología de valoración de puestos de trabajo

La valoración es un proceso **sistemático y objetivo** para clasificar puestos de una forma lógica y justa, mediante la comparación frente a una **escala predeterminada de factores y valores**, que constituye la base para determinar la importancia relativa de los puestos en una organización, asegurando que la retribución se basa en el tamaño y contenido de los puestos de la organización, quedando libre de sesgos y toda posible discriminación.

De esta manera, **la metodología JobLink se ajusta a los criterios de “adecuación, totalidad, objetividad”**, exigidos para la elaboración de la valoración de puestos previa a la Auditoría Salarial por el artículo 4 RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La metodología de Job Link es **aplicable a cualquier puesto y en cualquier industria, y mide 5 factores:**

- **Conocimientos y aplicación** | mide el conocimiento que requiere el puesto para llevar a cabo de manera competente las funciones asignadas, considerando no sólo la profundidad de los conocimientos, sino la variedad que deben tener de éstos.
- **Solución de Problemas** | mide el nivel de complejidad de los problemas, si tiene que tomar las decisiones sólo o en equipo y qué nivel de innovación debe aplicar, así como donde está su límite y empiezan la solución de problemas de su responsable.
- **Interacción** | mide la habilidad de comunicación del puesto para influir, negociar o impactar, así como el ámbito en el que debe relacionarse y el diferente número de culturas con las que debe de hacerlo.
- **Impacto** | determina si el ámbito de la función es local, global o regional. En este sentido se mide el espectro y el nivel de responsabilidad, afectando por tanto más a los puestos de management que al colectivo de administrativos o puestos de alto contenido operativo.
- **Responsabilidad** | mide el impacto temporal de las decisiones que se toman; es decir, si el puesto valorado se limita a tomar decisiones que van a impactar a corto, medio o largo plazo en las compañías y en su cuenta de resultados.

Para los casos de puestos sin responsabilidad sobre un presupuesto o sin impacto directo en la facturación, este factor se sustituye por los siguientes:

- **Condiciones de trabajo** | mide la exposición y la frecuencia a elementos desagradables o desfavorables que pueden tener requerir tomar precauciones y pueden provocar deterioro en la salud de las personas.
- **Actividad física** | mide el esfuerzo físico y la frecuencia con la que se realiza, teniendo en cuenta el levantamiento de materiales pesados o el mantenimiento de posturas forzadas.

Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

De esta manera, **la valoración de puestos de trabajo** existente en MASA se convierte en **una herramienta clave** que permite realizar una sólida y equitativa comparación entre posiciones de equivalente responsabilidad.

➤ Retribuciones | Conclusiones de la auditoría salarial

Criterios de cálculo | Se ha realizado el análisis partiendo del **estudio individualizado** de todo el paquete retributivo de la plantilla, **calculando las medias y medianas** de cada uno de los emolumentos que componen la **muestra salarial** de cada sujeto de la organización, desde **el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021**.

La **fórmula utilizada** para medir la brecha ha sido la recomendada por **Eurostat** y se han **anualizado y totalizado** todos los conceptos retributivos, con el fin de hacer comparables los emolumentos percibidos por cada puesto de la organización.

Vigencia de la auditoría | La auditoría realizada tiene la vigencia del Plan de Igualdad para el que se realizó.

Conclusiones

- o Se observa una **brecha superior al 25%** a favor de los hombres en los **siguientes niveles**:
 - **JobLink Level 4**: se aprecia una **brecha salarial favorable a los hombres del 26% en los valores medios y 32% en los valores medianos**. La brecha es causada el concepto de Antigüedad, el cual es inferior en las mujeres ya que se incorporaron más recientemente a la Compañía. En 2022 la empresa ha corregido estas diferencias, a través de cambios de categoría.
 - **JobLink Level 5**: una brecha salarial favorable a los hombres del **33% en**

valores medios y el 35% en los valores medianos. La brecha es causada también por las diferencias en el concepto antigüedad. En 2022 se ha realizado un cambio de categoría de las mujeres para equilibrar el salario de las mujeres de este nivel.

- **JobLink Level 6.1: brecha salarial favorable a los hombres del 36% en los valores medios y del 48% en los medianos.** El motivo es la por una mayor antigüedad de los hombres, respecto de las mujeres. No obstante, en 2022 se ha realizado un cambio de categoría a las mujeres para equilibrar su salario.
- **JobLink Level 6.2: una brecha salarial favorable a los hombres superior al 25% para los valores medianos,** ocasionada porque la mujer no percibió este concepto, por haberse incorporado a la empresa ese mismo año.
- **JobLink Level 7: una brecha salarial favorable a las mujeres superior al 25%, para los valores medianos,** causada por que el salario de uno de los hombres se ve afectado por cambios organizativos recientes que afectan al departamento en el que se encuadra. En el 2022 se prevé una revisión de estos salarios una vez los cambios se consoliden.
- **En el JobLink Level 8 se aprecia una brecha salarial favorable a los hombres superior al 25% para los valores medios y medianos** causada por la menor antigüedad en el puesto de la mujer.
- o Se **descarta, por tanto, la razón de sexo como causa de las diferencias salariales identificadas** tanto para los niveles como para los puestos

➤ Infrarrepresentación femenina

Para analizar la infrarrepresentación femenina, se ha analizado la composición por sexo de la plantilla, por grupos profesionales y niveles de clasificación interna. Estas son las conclusiones:

- o La plantilla total de MASA es de 192 personas, de las que el 16 % son mujeres (31) y el 84 % (161) son hombres.
- o Los datos indican que **la proporción de hombres supera, de manera significativa a la de las mujeres.**
- o En el análisis de los procesos de RRHH como **la participación en formación y las promociones,** se ha comprobado que las mujeres no solo están presentes en dichos procesos, sino que lo hacen en una proporción superior a su representatividad en la empresa.

➤ Condiciones de trabajo:

En el análisis a de las condiciones de trabajo, donde se ha evaluado si la Entidad

garantiza un trato totalmente igualitario en cuanto tipología de contrato, condiciones horarias, tipo de jornada, PRL, etc. se han obtenido las siguientes conclusiones:

- Un **65 %** de la plantilla ostenta trabajos a turnos (**124 personas**), estando la mayoría representados por hombres (**99 %**). **Solo un 3% de la plantilla femenina trabaja a turnos**, debido a su infrarrepresentación en los puestos de Fabricación.
- MASA dispone de un **Convenio Colectivo propio** que regula diferentes permisos retribuidos, no obstante, la empresa no recoge en su sistema dichos permisos para analizar su uso desagregados por sexo.
- Las horas extraordinarias serán **retribuidas** económicamente.
- La totalidad de la compañía **no tiene la opción de teletrabajar (100%) debido a la naturaleza del negocio** que es principalmente producción.

➤ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Se han analizado las prácticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Tener en cuenta el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral en este diagnóstico permite considerar, no sólo los intereses y responsabilidades laborales de la plantilla, sino también sus responsabilidades fuera del trabajo, de cara a analizar los posibles obstáculos que pudieran estar influyendo en su plena participación en la empresa.

Del análisis de **permisos por cuidado de menores o familiares dependientes en 2021**, se ha extraído la siguiente información:

- El **convenio** reconoce **permisos retribuidos** tanto en caso de matrimonio como por constitución de **pareja de hecho**. Así mismo reconoce permiso retribuido por **Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto**.
- Además, el Convenio establece **16 horas anuales para asistencia a consulta médica**, tanto propia como de hijos/as y por el tiempo necesario para asistir a especialista de la seguridad social cuando la cita sea en horario laboral.
- **Los hombres son la mayoría de los solicitantes** de permisos de conciliación, sin embargo, destaca la **superior concentración de mujeres en el permiso por cuidado del lactante (40%)** frente a la de los hombres (24%), lo que indica que este permiso tiene **una mayor prevalencia de uso entre las mujeres**. A pesar de ello, **son más los hombres que solicitaron permiso por cuidado del lactante que mujeres**.
- **Dos hombres** disfrutaron una **excedencia voluntaria** en 2021.
- La mayoría de las personas que solicitaron permisos de conciliación, tenían

entre 5 y 15 años de antigüedad (71%).

- La mayoría de los permisos se concedieron a personas de los grupos de convenio y los niveles de clasificación más bajos (6 A y Job Link 2)
- Las mujeres destacan por concentrarse en el **nivel de estudios más alto (67%), estudios universitarios.**
- Solo **2 personas** tenían reconocida una jornada reducida, **ambos hombres.**

➤ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

MASA dispone de un protocolo de actuación formal para la prevención del acoso sexual y / o por razón de género y ante el acoso laboral.

En 2022 se ha actualizado el protocolo y se ha acordado con la RLT. El protocolo incluye el canal de denuncia y está prevista una acción de sensibilización a toda la plantilla en este sentido.

Dicho protocolo está pactado con la RLT, donde se comprometen a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en la empresa.

El texto **prohíbe expresamente** cualquier acción o conducta de esta naturaleza y la considera **falta muy grave**.

El protocolo establece **medidas preventivas**, así como cauces para canalizar las denuncias y actuar en caso de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo y de acoso laboral.

El protocolo prevé la **adopción de medidas cautelares** mientras dure la investigación, para separar a víctima y persona acosadora cuando haya indicios suficientes.

El protocolo aplica a toda la plantilla, incluido personal de empresas que desempeñen laborales de seguridad o limpieza y de empresas proveedoras o clientes para las que trabaje MASA.

La empresa **aplica los derechos laborales legalmente reconocidos a las víctimas de violencia de género**. No se han dado esta clase de solicitudes a lo largo del 2021.

➤ Comunicación y RSC

- MASA utiliza para la comunicación interna un **lenguaje no sexista en su código de conducta**, donde recoge la garantía del respecto a los Derechos Humanos
- En el **Manual de acogida** se incluye información sobre el plan de igualdad anterior y se recoge el compromiso de MASA en la garantía del principio de igualdad.
- La compañía cuenta con un **compromiso con la igualdad de empresas**

proveedoras, suministradoras o clientes.

- MASA ha participado en **programas e iniciativas que fomentan y promueven la igualdad de género** o la presencia femenina en las organizaciones, como es Asociación **Ellas vuelan Alto** (EVA).

4. PRINCIPALES OBJETIVOS A ALCANZAR

En base las conclusiones anteriores, y previo análisis diagnóstico, se puede concluir que los principales objetivos generales a alcanzar por la Compañía son los siguientes:

- Corregir la segregación vertical y horizontal que afecta tanto a los niveles de responsabilidad máximos, fomentando la incorporación y presencia de mujeres en los niveles y departamentos en los que se encuentra más infrarrepresentada.
- Incluir formación en materia de igualdad y diversidad en el Plan de Formación de la entidad.
- Corregir la segregación horizontal que afecta a los departamentos, a través de la formación
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el sistema de promoción favoreciendo la composición paritaria en sus equipos.
- Garantizar la eficacia y aplicación del principio de igualdad retributiva en la política retributiva de la Entidad, para prevenir la brecha salarial de género.
- Garantizar que las políticas y procedimientos que regulan las condiciones de trabajo no generen desigualdades por razón de sexo.
- Garantizar el uso de permisos de conciliación de manera corresponsable e igualitaria entre hombres y mujeres.
- Sensibilizar al conjunto de la plantilla en la detección y actuación ante casos de Acoso Sexual y/o por razón de sexo.
- Incluir la formación en igualdad y prevención del acoso sexual en el catálogo de formación obligatoria de la Compañía, especialmente a los líderes y managers.
- Garantizar que la política de Comunicación y RSC promueve valores de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de corresponsabilidad y diversidad.



5. MEDIDAS POR AREA DE ACTUACIÓN

EJE 1 Proceso de selección y contratación		OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Corregir la segregación vertical y horizontal que afecta tanto a los niveles de responsabilidad máximos, fomentando la incorporación y presencia de mujeres en los niveles y departamentos en los que se encuentra más infrarrepresentada.		
N.º	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE, MEDIOS MATERIALES	FECHA PREVISTA DE REALIZACIÓN
1.1	Incluir en el Procedimiento de Selección de la Entidad, una cláusula de paridad como la siguiente: “En igualdad de condiciones en cuanto a cualificación y competencias para el puesto, accederá la persona candidata del sexo menos representado en ese departamento”.	Cláusula incorporada al procedimiento de selección.	Responsable: RRHH Medios materiales: A cargo del presupuesto del departamento responsable	31/12/2023
1.2	Incorporar un breve párrafo en las ofertas de empleo, tanto internas como externas, donde se refleje el compromiso de la Entidad con la igualdad de oportunidades en el empleo entre mujeres y hombres.	Párrafo incluido en las ofertas de empleo publicadas en el último año.	Responsable: RRHH Medios materiales: A cargo del presupuesto del departamento responsable	31/12/2023
1.3	Presentar anualmente en la Comisión de Seguimiento el dato de personas candidatas desagregada por sexos, que hayan participado en los procesos de selección, para los diferentes departamentos. Incluir en el cuadro de mando de indicadores de Igualdad	-N.º de hombres y de mujeres seleccionadas	Responsable: RRHH Medios materiales: A cargo del presupuesto del departamento responsable	Anualmente, durante el 1º trimestre de cada año.



EJE 2 Formación		OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Incluir formación en materia de igualdad y diversidad en el Plan de Formación de la entidad.		
N.º	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE, MEDIOS MATERIALES	FECHA PREVISTA DE REALIZACIÓN
2.1.1	Realizar periódicamente acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad dirigidas a toda la plantilla, incluidas las personas que participan en los procesos de selección, líderes y managers.	N.º de personas formadas en igualdad en cada uno de los departamentos/Nº de personas de los departamentos	Responsable: Formación Medios materiales: A cargo del presupuesto del departamento responsable	Anualmente, durante el 2º trimestre de cada año.

EJE 2 Formación		OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Corregir la segregación horizontal que afecta a los departamentos a través de la formación		
N.º	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE, MEDIOS MATERIALES	FECHA PREVISTA DE REALIZACIÓN
2.2.1	Introducir la perspectiva de género en el proceso de detección de necesidades de formación, teniendo en cuenta la presencia de mujeres y hombres en el colectivo de las formaciones aprobadas. Revisar procedimiento de formación MASA 105.	Nº de mujeres y hombres que recibirán la formación por curso aprobado Procedimiento revisado	Responsable: Formación Medios materiales: A cargo del presupuesto del departamento responsable	31/12/2023
2.2.2	Informar proactivamente desde la empresa de las oportunidades de formación internas o externas para todos los departamentos. Publicar Plan de Formación.	Evidencia de la comunicación	Responsable: RRHH Medios materiales: A cargo del presupuesto del departamento	Anualmente, durante el 1º trimestre de cada año.
2.2.3	Presentar anualmente en la Comisión de Seguimiento el dato de participantes en formación por departamento desagregados por sexos. Incluir en el cuadro de mando de indicadores de Igualdad	-N.º de participantes por sexo	Responsable: RRHH Medios materiales: A cargo del presupuesto del departamento responsable	Anualmente, durante el 4º trimestre de cada año.
2.2.4	Proporcionar formación de reciclaje tras una larga baja o excedencia.	Registro de formación de reciclaje	Responsable: RRHH Medios materiales: A cargo del presupuesto del departamento responsable	Anualmente.



EJE 3 Promoción		OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el sistema de promoción favoreciendo la composición paritaria en sus equipos.		
N.º	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE, MEDIOS MATERIALES	FECHA PREVISTA DE REALIZACIÓN
3.1	Introducir en el proceso de promoción un criterio de paridad o sexo menos representado priorizando, en igualdad de condiciones en cuanto a cualificación y competencias para el puesto, el acceso del sexo menos representado en el nivel, departamento o puesto al que promocióne. Revisar procedimiento MASA 153	Párrafo incluido en el proceso de promoción	Responsable: RRHH Medios materiales: A cargo del presupuesto del departamento responsable.	31/12/2023
3.2	Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento, en las reuniones de seguimiento, sobre la evolución de las promociones de hombres y mujeres. Incluir en el cuadro de mando de indicadores de Igualdad	Nº de promociones desagregadas por sexo	Responsable: RRHH Medios materiales: A cargo del presupuesto del departamento responsable.	Anualmente, durante el 4º trimestre de cada año.



EJE 4 Retribución y política salarial		OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Garantizar la eficacia y aplicación del principio de igualdad retributiva en la política retributiva de la Entidad, para prevenir la brecha salarial de género.		
N.º	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE, MEDIOS MATERIALES	FECHA PREVISTA DE REALIZACIÓN
4.1	Realizar un diagnóstico de seguimiento anual de la evolución de las brechas salariales, para incluir las nuevas contrataciones a nivel externo y las promociones o cambios de puesto a nivel interno, asegurando su equiparación a las bandas retributivas existentes para los puestos de destino.	Registro retributivo del año inmediatamente anterior.	Responsable: RRHH Medios materiales: A cargo del presupuesto del departamento responsable	Anualmente, durante el 1º trimestre de cada año.
4.2	Reducir las brechas salariales halladas, a través de mecanismos de compensación y corrección aplicables en los niveles y puestos donde se han detectado brechas:	% de brecha salarial inferior al 25%	Responsable: RRHH Medios materiales: A cargo del presupuesto del departamento responsable	4 años desde la firma del Plan. 31/12/2026



EJE 5 Condiciones de trabajo		OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Garantizar que las políticas y procedimientos que regulan las condiciones de trabajo no generen desigualdades por razón de sexo.		
N.º	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE, MEDIOS MATERIALES	FECHA PREVISTA DE REALIZACIÓN
5.1	Elaborar una política de teletrabajo para las posiciones cuyas tareas no estén vinculadas a la fábrica que tenga en cuenta las necesidades de conciliación familiar. Incluir la perspectiva de género y las necesidades de conciliación como criterios a considerar en la nueva política de Teletrabajo de la Compañía.	Política de Teletrabajo.	Responsable: RRHH Medios materiales: A cargo del presupuesto del departamento responsable	31/12/2023
5.2	Difundir e informar al personal al que aplique, sobre la política de teletrabajo previamente formalizada y aprobada.	Evidencia de la difusión/comunicación realizada.	Responsable: RRHH Medios materiales: A cargo del presupuesto del departamento responsable	31/12/2023
5.3	Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento sobre la evolución de los permisos de teletrabajo desagregados por sexo. Incluir en el cuadro de mando de indicadores de Igualdad	Nº de solicitudes aceptadas de teletrabajo desagregadas por sexo	Responsable: RRHH Medios materiales: A cargo del presupuesto del departamento responsable.	Anualmente, durante el 4º trimestre de cada año.
5.4	Presentar periódicamente ante la Comisión de Seguimiento los permisos retribuidos desagregados por sexos. Incluir en el cuadro de mando de indicadores de Igualdad	Permisos retribuidos desagregados por sexos del año natural.	Responsable: RRHH Medios materiales: A cargo del presupuesto del departamento responsable	Anualmente, durante el 4º trimestre de cada año.
5.5	Difundir los derechos laborales legalmente reconocidos (la adaptación de jornada, cambio de turno o flexibilidad) de las mujeres víctimas de violencia de género (debidamente acreditada), para garantizar su derecho a la protección social integral.	Difusión enviada	Responsable: RRHH Plazo: Anualmente Medios materiales: A cargo del presupuesto del departamento responsable	31/12/2023



EJE 6 Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación		OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Garantizar el uso de permisos de conciliación de manera corresponsable e igualitaria entre hombres y mujeres.		
N.º	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE, MEDIOS MATERIALES	FECHA PREVISTA DE REALIZACIÓN
6.1	Realizar un taller de sensibilización para toda la plantilla, sobre el impacto de las dificultades de conciliación en el desarrollo de la carrera profesional, desde el enfoque de la corresponsabilidad.	Título del taller: Taller de corresponsabilidad N.º de asistentes desagregados por sexos Horas de formación	Responsable: RRHH Medios materiales: A cargo del presupuesto del departamento responsable	31/12/2026
6.2	Analizar anualmente, en el marco de la Comisión de Seguimiento, el uso de permisos de conciliación desagregados por sexos. Incluir en el cuadro de mando de indicadores de Igualdad	Permisos de conciliación desagregados por sexo.	Responsable: RRHH Medios materiales: A cargo del presupuesto del departamento responsable	Anualmente, durante el 4º trimestre de cada año.
6.3	Actualizar y difundir los derechos de conciliación.	Difusión enviada	Responsable: RRHH Medios materiales: A cargo del presupuesto del departamento responsable Colaboración de la RLT	31/03/2024



EJE 7 Prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo		OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Sensibilizar al conjunto de la plantilla en la detección y actuación ante casos de Acoso Sexual y/o por razón de sexo.		
N.º	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE, MEDIOS MATERIALES	FECHA PREVISTA DE REALIZACIÓN
7.1	Realizar acción de divulgación del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.	Evidencia de la divulgación	Responsable: RRHH Medios materiales. A cargo del presupuesto del departamento responsable	31/12/2023
7.2	Impartir formación específica de igualdad entre hombres y mujeres a las personas que investiguen y resuelvan las posibles denuncias por acoso sexual y/o por razón de sexo. Incluidos managers y dirección	Fechas de la formación realizada.	Responsable: RRHH Medios materiales. A cargo del presupuesto del departamento responsable	31/03/2024
7.3	Analizar anualmente los posibles casos de acoso. Incluir indicador en cuadro de mando de Igualdad.	N.º de casos de acoso sexual o por razón de sexo.	Responsable: Formación Medios materiales. A cargo del presupuesto del departamento responsable	Anualmente, durante el 4º trimestre de cada año.

EJE 8 Comunicación y Responsabilidad Social Corporativa		OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Garantizar que la política de Comunicación y RSC promueve valores de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de corresponsabilidad y diversidad.		
N.º	MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE, MEDIOS MATERIALES	FECHA PREVISTA DE REALIZACIÓN
8.1	Publicar el Plan de Igualdad de la Entidad a través de los canales de comunicación internos y externos (mails internos, intranet, tabloneros de anuncios, web corporativa...).	Evidencia de la difusión	Responsable: RRHH Medios materiales. A cargo del presupuesto del departamento responsable	31/12/2023
8.2	Informar del compromiso de MASA con la igualdad de oportunidades y promover el respeto y adhesión a dicho compromiso. Revisión del Código ético de conducta, y divulgación del mismo.	Nuevo código ético de conducta. Evidencias de su divulgación.	Responsable: RRHH Medios materiales. A cargo del presupuesto del departamento responsable.	31/02/2023
8.3	Revisar el contenido y lenguaje de los cursos de formación y demás documentación y eliminar cualquier contenido sexista.	N.º de cursos y documentos revisados /n.º total	Responsable: RRHH Medios materiales. A cargo del presupuesto del departamento responsable.	Anualmente
8.4	Realizar anualmente desde la empresa una campaña interna con motivo del 25 de Noviembre Día Internacional por la eliminación de la violencia contra las mujeres, 8 de marzo u otras fechas señaladas.	Evidencias campaña una vez realizada	Responsable: RRHH Medios materiales. A cargo del presupuesto del departamento responsable.	Anualmente
8.5	Informar periódicamente a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del Plan de Igualdad, a través del Portal del Empleado	Evidencia de las comunicaciones	Responsable: RRHH Medios materiales. A cargo del presupuesto del departamento responsable.	Anualmente, durante el 4º trimestre de cada año.
8.6	Visibilizar, a través de los canales de comunicación internos y externos, la participación de MASA en iniciativas de promoción y fomento de la igualdad.	Evidencias divulgación de	Responsable: Medios materiales. A cargo del presupuesto del departamento responsable.	Anualmente

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En este apartado se definen los criterios, la periodicidad y la metodología a seguir para realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de MASA, durante los próximos 4 años de vigencia.

La Comisión Negociadora del presente Plan considera que el sistema definido a continuación es el más adecuado a la luz de los objetivos y el calendario de implantación de las medidas indicados anteriormente, tal y como establece el artículo 9 del RD 901/2020, de 13 de octubre, sobre Planes de Igualdad y su registro.

A efectos de clarificar los conceptos y de definir de antemano el trabajo de la Comisión de Seguimiento, debemos diferenciar dos formatos de revisión del Plan de Igualdad.

Revisión de Seguimiento: El seguimiento consistirá en comprobar el grado de desarrollo y consecución de los objetivos y medidas pactadas en el Plan de Igualdad (apartado 5 y 6), conforme al calendario pactado en el mismo, con el fin de introducir correcciones en el caso de existir desviaciones.

Revisión de Evaluación: La evaluación del Plan de Igualdad consistirá en una revisión más profunda, en la que se valore la efectividad de las medidas pactadas en función de sus resultados y la evolución del Diagnóstico de igualdad de la empresa.

COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

COMPOSICIÓN

Se acordará la constitución de una **Comisión de Seguimiento y Evaluación para el Plan de Igualdad de MASA**, en cumplimiento de los artículos 9.5 y 9.6 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Formarán parte de esta Comisión las personas designadas por acuerdo de la Comisión Negociadora, en calidad de Representante Legales de las Personas Trabajadoras de MASA.

La Comisión se compondrá de forma **paritaria** entre la empresa y la parte social y **proporcional** a la representatividad que hayan ostentado durante las negociaciones los sindicatos miembros de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

La **modificación en la composición de la Comisión de Seguimiento** se regirá por lo pactado en el *Acta de Constitución de la Comisión de Seguimiento y el Reglamento de Funcionamiento específico pactado*.

COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Serán competencias de la Comisión de Seguimiento las siguientes:

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de

nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades.

FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La composición, funciones y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de MASA, quedará recogida expresamente en un Acta de Constitución de la Comisión de Seguimiento y en su Reglamento de Funcionamiento específico.

○ SEGUIMIENTO

Periodicidad: El seguimiento de las medidas previstas en el plan de igualdad se realizará a través de **reuniones anuales** de la Comisión de Seguimiento, contando a partir de su fecha de firma y hasta el fin de su vigencia. Esta periodicidad garantiza un seguimiento razonable y adecuado a la luz de los plazos pactados en el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad de MASA.

Así mismo, la comisión podrá reunirse de manera extraordinaria, cuando así lo consideren necesario las partes con el fin de tratar asuntos sobrevenidos que puedan afectar a la aplicación de las medidas u objetivos del Plan.

La empresa trasladará la información a través de **memorias justificativas anuales**, en las que se presentará el grado de cumplimiento de las medidas pactadas en el Plan de Igualdad, así como un resumen de las acciones llevadas a cabo hasta la fecha.

○ EVALUACIÓN

Periodicidad: Para la evaluación del Plan se realizarán **dos reuniones a lo largo de la vigencia del plan**, una en la mitad del periodo de vigencia y otra a su finalización, conforme a lo establecido en el artículo 9.6 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

En dichas reuniones, la empresa trasladará a la Comisión un **informe de Diagnóstico de Seguimiento actualizado**, donde se reflejará la evolución de los datos de la empresa hasta la fecha, incluido un análisis de la evaluación de los datos salariales.

PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Sin perjuicio de los plazos de revisión previstos anteriormente, el Plan de Igualdad de MASA deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos anteriormente.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) 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.

En estos casos, se convocará una reunión de carácter extraordinario de la Comisión, previa solicitud y justificación por escrito de cualquiera de las partes que la componen.

La posible modificación del Plan de Igualdad deberá llevarse a cabo por acuerdo de la Comisión de Seguimiento, conforme a lo establecido en el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión.

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En cualquier cuestión que sugiera en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Plan de Igualdad, las partes se comprometen, a partir del momento del planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de ninguna acción, sin previo sometimiento de la misma a la Comisión de Seguimiento nombrada al efecto.

En el caso de que no se hubiera podido llegar a una solución de la cuestión conflictiva, las partes elevarán la cuestión a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de trabajo para la empresa Mecanizaciones Aeronáuticas S.A.

En caso de persistir el conflicto, las partes podrán acudir a los órganos de mediación y arbitraje competentes.

Como muestra de conformidad con todo lo anterior, firman el presente documento:

Elena Navascués Catalán
Directora de Recursos
Humanos

Elena Navarro Ramos
Coordinadora de Prevención
y Medio Ambiente

Sara López Castillo
Responsable de Compras
Masa