



4 DE SEPTIEMBRE DE 2023

PLAN DE IGUALDAD

TRATAMIENTOS Y PROCESOS FINALES
AERONAUTICOS, S.L.

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 TPA.....	7
4. PRINCIPALES OBJETIVOS A ALCANZAR	15
5. MEDIDAS POR AREA DE ACTUACIÓN	16
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	25
COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	25
PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	26
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	27

1. PARTES INTERVINIENTES

En Agoncillo, a 4 de septiembre de 2023

REUNIDOS/AS

En representación de la empresa TPA:

- D. Juan Antonio Echeverría Remírez, en calidad de Encargado de turno
- Dña. Christelle Adoue, en calidad de Responsable Logística externa

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

Por parte del sindicato **CCOO**:

- D/ Juan José Martínez Castillo, en calidad de Operario Almacén.

Y por parte del sindicato **UGT**:

- D. Juan Carlos Bermejo López, en calidad de Operario Baños
- Dña. Isabel Perea Alonso, en calidad de Técnico de Laboratorio

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 TPA 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 TPA 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

TPA 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 TPA 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 TPA 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 TPA 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 TPA 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 TPA. 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 TPA 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 TPA.

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 TPA, 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 TPA 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 TPA, 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 TPA

Conclusiones generales

TRATAMIENTOS Y PROCESOS FINALES AERONAUTICOS, S.L., (TPA) es una empresa especializada en la realización de trabajos de terminación de piezas mediante procesos de tratamiento superficial y pintura.

Hasta el 2015 TPA se integraba dentro de Mecanizaciones Aeronáuticas, S.A. Sin embargo, ese año se decide constituir una sociedad separada que englobe la fase de producción final de las piezas. Tiene su sede en Agoncillo.

La plantilla total de TPA es de **88 personas**, de las que el **10 % son mujeres** (9) y el **90 % (79) 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:

- La mayor parte de la plantilla se concentra en el tramo de entre 45 y 60 años. Del total de mujeres el 56% tiene entre 45 y 60 años, frente al 49% de los hombres.
- La mayoría de los empleados lleva trabajando en TPA entre 5 y 15 años (52 %), y un 38 % tiene entre 15 y 30 años de antigüedad.
- SEGREGACIÓN VERTICAL | La mayoría de la plantilla se concentra en el grupo profesional 6A (56%), en el que se observa una concentración de hombres y mujeres es igual. En el análisis por grupo de convenio, no se observa una tendencia a la segregación vertical, observándose que las mujeres incrementan su presencia a medida que ascendemos en la escala. Del análisis por **niveles (puestos de igual valor)**, se observa que el **43 %** de los empleados de TPA se concentran en el **JobLink 2**. Por su parte, las **mujeres** se concentran mayoritariamente en el **JobLink 1 (33%)**. No se detecta una segregación vertical en el análisis por niveles, al observarse un incremento de la presencia femenina en los escalones más altos de la clasificación (JobLink level 5).
- SEGREGACIÓN HORIZONTAL | Se observa que el **57 %** de la plantilla se concentra en el **área de Fabricación**, donde se concentra el **60% de la plantilla masculina y el 22 % de la femenina**. Las **mujeres** por su parte tienen una importante presencia en el área de **Calidad (33%), Fabricación, Gestión y Logística (22%)**.

Las mujeres están presentes en todas las áreas de la empresa, pero no así en todos los departamentos, **debido a su escasa presencia en la Compañía**, lo que hace que no puedan extraer resultados concluyentes a cerca de su segregación horizontal.

- El **98 %** de la plantilla tiene **contrato indefinido**, de los cuales el **10 % son mujeres y el 90 % son hombres**. Sin embargo, a pesar de su escasa presencia en la plantilla, las **mujeres se vieron beneficiadas de las transformaciones de contratos temporales a indefinidos en un porcentaje superior al de su presencia en la empresa (9%)**.

El 100% de la plantilla tiene un contrato a jornada completa y los contratos de duración determinada representan **el 2 %**, de los cuales el 100% son hombres. Estos contratos se deben a la cobertura de jubilaciones parciales.

- 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 FP II (34 %)**, seguido por Estudios básicos (24 %).

Los estudios **universitarios y de FP II**, estando compuestos mayoritariamente por **hombres**, presentan mayores índices de concentración entre las mujeres, lo que refleja **una mayor prevalencia de este nivel de cualificación entre la plantilla femenina que entre la masculina**.

- El **51%** de la plantilla **tiene hijos/as**, frente al 49% que no los tiene. Se da una **mayor prevalencia de la situación familiar “con hijos/as” entre las mujeres (67%) que entre los hombres (49%)**.
- En relación con las **percepciones de la RLPT**, la encuesta estaba dirigida a los **5 miembros del Comité de Empresa**, de los cuales se han obtenido **1 respuesta**, lo que supone una **participación del 20%**.

La persona de la RLT que ha participado en el cuestionario considera que la plantilla si le preocupa la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

- Con respecto a los resultados de los **cuestionarios a la plantilla**, el **70%** de las personas encuestadas considera que TPA **tiene en cuenta la igualdad entre mujeres y hombres**, mientras que un 17% opina que no. La mayoría considera que se dan las mismas oportunidades de acceso en los procesos de selección, la formación y la promoción. En general, la percepción de las **mujeres** encuestadas **es más positiva que la de los hombres**.

El grueso de las personas encuestadas (**52%**) **consideras que no podría darse una situación de brecha salarial en la entidad**.

El **43%** de las personas encuestadas consideran que la empresa **favorece la conciliación** y el 48% afirman conocer las medidas que aplica la empresa. Sobre la **flexibilidad**, el **50% dice que existe**, en el caso de las mujeres el **78%**.

Sobre si la empresa **mejora las medidas establecidas en la ley para la conciliación**, un 46% dice que no, el 35% dice no saber y un **20% considera que sí**. En el caso de las **mujeres**, la mayoría (**33%**) dice que la empresa aplica medidas que mejoren las previstas en la ley.

El **48%** de los encuestados/as dice que la empresa **dispone de un protocolo de Acoso Sexual y/o por razón de sexo**, mientras que un 48% dice no saber y el 4% restante afirma que no existe dicho protocolo. Entre las **mujeres el grado de conocimiento es mayor (89%)**.

El **76%** de los encuestados dice **saber a quién acudir en caso de sufrir acoso sexual** y un 15% dice no saber. El **100% de las mujeres y el 70% de los hombres sabría a quién acudir**.

Por último, **ninguna de las personas participantes en el cuestionario respalda la elaboración del Plan de Igualdad**.

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:

- TPA dispone de lo que denominan **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 compañía cuenta con **descripciones de puestos de trabajo**.
- 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

INGRESOS

- En 2021 hubo un total de **10 incorporaciones, (7 H y 3 M)**, lo que indica que a lo largo del año **se incorporaron más hombres que mujeres a la empresa**. La única causa fue **cubrir vacante**. No obstante, es positivo que **la proporción de mujeres incorporadas en el último año (30%) sea superior a la composición femenina de la empresa (9%)**
- **Las mujeres se incorporaron en el grupo profesional 6A**, en contraposición a la composición por sexos masculinizada. En el análisis por niveles JobLink, **las mujeres incorporadas se concentraron en el Nivel 2 (67%)**, frente a los hombres, quienes se concentraron mayoritariamente en el nivel 1.
- La mayoría de las nuevas incorporaciones se dieron en el **área de Calidad**, donde el **71 % de los ingresos fueron hombres**. Las incorporaciones de ese año revelan que **los procesos de contratación refuerzan la composición por sexos** que las áreas y departamentos ya tienen previamente.
- El **100% de las personas incorporadas** en 2021 lo hizo mediante **contrato indefinido** y al 100% de la jornada.

BAJAS

- El total de las bajas o ceses acontecidos en el último año ascienden a un total de **6 personas**, de las cuales todos ellos eran hombres. La principal causa es la **Subrogación y el Despido (50 %)**.
- El **33 % de los hombres** que causaron baja en la compañía o fueron cesados, tenían más de 60 años. Seguido de los que tenían entre 45 y 60 (2 personas) y otros dos entre 30 y 45.
- El total de las bajas se encuentran concentradas en el grupo **6A (50% en cada nivel)**. El resto se distribuyeron entre los **grupos 5B, 3 y 1**
- Las bajas/ceses se dieron en los departamentos de **Calidad, Fabricación y Logística**.

➤ 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. Los directores de departamento comunican 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.
- En 2019, 2020 y 2020, **los hombres representaron más del 85% de los participantes de formación**, sin embargo, analizando la concentración de hombres y mujeres denota que **la participación en formación de las mujeres se correlación con su presencia en la plantilla** e incluso, algunos años es superior. Esto revela un **impacto positivo de la formación interna entre las mujeres** de la empresa.
- El porcentaje de mujeres participantes de formación durante 2019 y 2020 es superior a su presencia media en la plantilla total (9%), lo cual refleja **un impacto superior de la formación interna que ofrece la empresa entre las mujeres**, frente a los hombres.
- Durante los ejercicios 2019, 2020 y 2021 **la modalidad de formación predominante es la presencial (93%, 88 % y 97 % respectivamente)**, sin embargo, la formación on line tuvo mayor impacto sobre las mujeres en 2019 y 2020.
- 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**. Sin embargo, se detecta una **mayor concentración de mujeres formadas en departamentos como Financiero o Gestión/Administración**, al ser los que más presencia femenina tienen.
- En cuanto al **contenido de la formación**, las mujeres suelen presentar una mayor concentración en cursos de “PRL de oficinas”, “Seguridad Informática” o “Sensibilización en Igualdad”, mientras **los hombres** presentan mayor concentración en cursos como “PRL para Personal de Taller” o “Curso de concienciación de operarios”.
- En 2019 y 2021, la empresa realizó una **formación en materia de igualdad** a la que asistieron 2 y 3 personas respectivamente, 2 hombres el primer año y 1 mujeres y 2 hombres en el segundo.
- Durante 2019,2020 y 2021 **todas las formaciones se han impartido dentro de la jornada laboral**.

➤ 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. 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 el candidato más apto para el puesto de trabajo.
- La Dirección de RRHH recoge y analiza los resultados de estas evaluaciones y establece las acciones oportunas para subsanar las desviaciones.
- En los 3 últimos años ha habido un total de **13 promociones, todas ellas a hombres** lo que refleja una **composición no paritaria**.
- El **100%** de las promociones de los últimos tres años (2019, 2020 y 2021) han sido por **cambio de categoría decidido por la compañía**.
- El **62%** de las promociones de los últimos años han sido dadas a **trabajadores/as sin hijos**.
- El **grupo profesional de origen** de la mayoría de los promocionados fue el 6A, mientras que el de **destino principal** fue el 5D, seguido del 4 B.
- Por **áreas y departamentos**, el área de Fabricación fue donde tuvieron lugar todas las **promociones (13)**.
- La mayoría de los empleados promocionados que poseen **Estudios básicos (38%, seguidos de los que tenían Estudios Universitarios (23%)**.

➤ 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 las comparaciones de mercado y de retribución se basan 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 TPA 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**

Marco Normativo | El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece la obligatoriedad de todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras de disponer de una auditoría salarial, que analice el registro retributivo a la luz de la valoración de puestos de trabajo, comparando “puestos de igual valor”.

Todo ello con el objetivo de identificar si en la empresa existe brecha salarial de género, definida como “la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos de todos los trabajadores”.

No obstante, conviene aclarar que la mera existencia de una brecha salarial no implica que exista una discriminación salarial, si dicha diferencia puede explicarse en términos de objetividad, adecuación y totalidad vinculados al puesto de trabajo. Desde el punto de vista conceptual, cuando una persona recibe un salario inferior únicamente por razón de su sexo, existirá discriminación salarial directa. En caso de existir ciertos factores en la valoración de un puesto de trabajo que impliquen alguna ventaja para uno u otro sexo, hablaremos de discriminación salarial indirecta.

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

- Se ha realizado un análisis de brecha salarial por nivel y puesto para un total de **88 ocupantes**.
- No se observan unas brechas superiores al 25% ni para los valores medios ni para los medianos, tanto para la retribución Fija como para la Retribución Global.
- 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:

- La plantilla total de TPA es de 88 personas, de las que el **10 % son mujeres (9) y el 90 % (79) son hombres**.
- Los datos indican que **la proporción de hombres supera**, de manera significativa **a la de las mujeres**.
- 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:

- TPA 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.
- 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.

- **Un 93 %** de la plantilla ostenta trabajos a turnos (**82 personas**), estando la mayoría representados por hombres (**91 %**). **Solo un 7% de la plantilla femenina trabaja a turnos**, debido a su infrarrepresentación en los puestos de fabricación.
- 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:

- Destaca una **concentración de las mujeres (50%) en el permiso por Cuidado del Lactante**, en el cual las mujeres también son mayoría. Esto revela **una mayor incidencia y uso de este permiso entre las mujeres** que entre los hombres.
- Todos los permisos concedidos han sido a empleados/as **entre 30 y 45 años**. De los cuales el **75% son hombres y el 25% mujeres**.
- Solo 3 personas tienen una **jornada reducida** en 2021, **2 hombres y 1 mujer**.
- El acogimiento al permiso por nacimiento se da de manera equilibrada entre los dos sexos: 60% hombres y 40% mujeres.

➤ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

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

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 TPA.

➤ Comunicación y RSC

La compañía utiliza para la comunicación interna un **lenguaje no sexista**.

Asimismo, cuenta con un **compromiso con la igualdad de empresas proveedoras**, suministradoras o clientes y con un **código de ética o de conducta**.

TPA 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 TPA 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 TPA 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 TPA 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 TPA 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 TPA, 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 TPA**, 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 TPA.

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 TPA, 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 TPA.

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 TPA 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 TRATAMIENTOS Y PROCESOS FINALES AERONAUTICOS, S.L.

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

Christelle Adoue
Responsable Logística externa

Juan Antonio Echeverría
Remírez
Encargado de turno