



Alejandro

# CONTENIDO

- 1. PRESENTACIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD..... 3
- 2. JUSTIFICACIÓN DE LA REALIZACIÓN DE UNICO PLAN PARA EL GRUPO DE EMPRESAS Y CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS QUE COMPONEN EL GRUPO TUNSTAL ESPAÑA..... 4
- 3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD ..... 9
  - 3.1. 1. Parte social: ..... 9
  - 3.2. 2. Parte Empresarial: ..... 9
- 4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL..... 9
- 5. RESULTADOS DE LOS INFORMES DIAGNÓSTICOS Y DE LAS AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS. 10
  - 5.1. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO TELEVIDA SERVICIOS SOCIOSANITARIOS, S.L. 11
  - 5.2. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE TELEVIDA SERVICIOS SOCIOSANITARIOS, S.A.U. .... 17
  - 5.3. CONCLUSIONES..... 21
  - 5.4. PLAN DE ACCIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS ..... 22
  - 5.5. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO TUNSTALL IBERICA S.A.U..... 27
  - 5.6. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE TUNSTALL IBERICA, S.A..... 32
- 6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD ..... 40
  - 6.1. OBJETIVO GENERAL ..... 40
  - 6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... 41
- 7. MEDIDAS DE IGUALDAD ..... 43
- 8. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO ..... 62
  - 8.1. Funciones de la Comisión de Seguimiento del III Plan de Igualdad: ..... 62
  - 8.2. Funcionamiento de la comisión de seguimiento: ..... 63
- 9. REVISIÓN Y EVALUACIÓN FINAL DEL PLAN ..... 65
  - 9.1. Revisión del Plan..... 65
  - 9.2. Evaluación Final del Plan ..... 65
  - 9.3. Forma y personas encargadas ..... 65
  - 9.4. Objetivos..... 65
  - 9.5. Metodología de evaluación..... 66
- 10. CALENDARIO DE ACTUACIONES ..... 67
- 11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN..... 72

Para la Comisión de Seguimiento del III Plan de Igualdad  
 de la Unión de Trabajadores de la Industria y el Suelo  
 Urbano y Rural (UGT)

Irene  
 Yustina






Paulo

## 1. PRESENTACIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD

El Grupo Tunstall España elaboró y aprobó el día 09/07/2014, con la participación y consulta de la representación legal del personal, el I Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres vigente desde el día 10 de julio de 2014, siendo publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 5 de diciembre de 2014.

Con fecha 25 de julio de 2019, se aprobó el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, inscrito y publicado en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad el 18 de noviembre de 2019.

Para la elaboración este III Plan de Igualdad, se ha partido previamente de la confección de los diagnósticos en materia de igualdad y las Auditorías retributivas de las dos empresas que componen el Grupo, Televida Servicios Sociosanitarios, S.L.U y Tunstall Ibérica, S.A.

El Grupo Tunstall España aspira a ser una organización comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En este sentido, siendo consciente de que su plantilla constituye el verdadero generador de su valor, una de las prioridades es propiciar el desarrollo integral, tanto humano como profesional, de quienes forman parte de la organización y se identifican con los valores promovidos en y desde la misma, invirtiendo esfuerzos en la promoción de iniciativas que contribuyan a mejorar el bienestar y la calidad del clima laboral.

El especial interés del Grupo en esta materia se traduce en acciones encaminadas a favorecer un trato igualitario dentro de la organización, habiendo desarrollado un proceso de diagnóstico de igualdad tendente a un análisis de resultados que ha permitido configurar el diseño y el establecimiento de un plan de acción en materia de igualdad de oportunidades y de trato. Este plan de acción está destinado a beneficiar tanto a las mujeres como a los hombres, mediante la promoción real de la igualdad de oportunidades, siendo el método más utilizado para la eliminación de situaciones de discriminación directa e indirecta.

Con el III Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Grupo Tunstall España se pretende poner en valor y visibilizar lo que se ha venido haciendo en materia de Igualdad, manteniendo así las fortalezas y solventando los puntos de mejora detectados en el II Plan de Igualdad y su aplicación desde su entrada en vigor hasta ahora, así como el diagnóstico previo a este III Plan.

El III Plan de Igualdad también contribuye a identificar el compromiso de el personal con la igualdad y analizar las oportunidades que posee la empresa para revisar la implantación de medidas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e identificar los elementos que facilitan o dificultan la integración de la igualdad de oportunidades en su Política de Recursos Humanos.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la organización, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos.

Carmen Alfores

En definitiva, formalizar el compromiso del Grupo Tunstall España de seguir profundizando en esa línea, asegurando que las medidas y acciones adoptadas beneficien a toda la plantilla, tanto mujeres como hombres.

La generación de este III Plan de Igualdad parte de la firma del compromiso interno por parte de la Dirección del Grupo en el que asume el Principio de Igualdad de Oportunidades como parte de su política empresarial, de la actividad llevada a cabo por la Comisión de Igualdad (integrada por la representación legal del personal y de la dirección de la organización) como órgano de diseño, interpretación y vigilancia del de los anteriores Planes y de la negociación del presente Plan con las Comisiones sindicales y representación legal de las personas trabajadoras integrantes de la Comisión Negociadora constituida al efecto.

Las características del III Plan de Igualdad de Oportunidades del Grupo Tunstall España son las siguientes:

- Flexible, ya que está adaptado a las características de la entidad y las acciones que se implementen están diseñadas a medida de la realidad y de su contexto concreto en función de sus necesidades y de las posibilidades reales.
- Integral, incide en toda la plantilla, no sólo en las mujeres.
- Transversal, implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- Dinámico, ya que se irá adecuando a los reajustes recomendados durante el seguimiento.
- Evaluable, incluyendo indicadores para incluir en los procesos de evaluación de la gestión en el Grupo.

## 2. JUSTIFICACIÓN DE LA REALIZACIÓN DE UNICO PLAN PARA EL GRUPO DE EMPRESAS Y CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS QUE COMPONEN EL GRUPO TUNSTAL ESPAÑA

Se acordó en el seno de la Comisión Negociadora del presente Plan la conveniencia de elaborar un Plan de Igualdad único para las dos empresas que componen el Grupo Tunstall España, Televida Servicios Sociosanitarios, S.L. y Tunstall Ibérica, S.A., debido al hecho de que ambas empresas comparten todas las políticas empresariales, así como las mismas características organizativas, productivas, de gestión del personal, idénticas directrices y siendo dirigidas por un único Comité de Dirección. Esta circunstancia las hace compartir parte del diagnóstico de situación de las mencionadas empresas, cumpliéndose el requisito legal de presentar un diagnóstico específico de cada una de ellas, por lo que se ha estimado por la comisión negociadora que todas las medidas incluidas en este Plan de Igualdad son de aplicación en ambas empresas.

Este Plan único cumple con el objeto que deben tener todos los planes de igualdad de acuerdo con lo previsto en el artículo 8 del Real Decreto 901/2020.

*Armen Attoussa*

*Penlope*

*Alejandro*  
*Maria*  
*Jose*  
*Antonio*  
*dia*

*Alajandrea*

Como se ha indicado anteriormente, el Grupo Tunstall España está integrado por dos empresas, Televida Servicios Sociosanitarios, S.L.U y Tunstall Ibérica S.A.U, ambas empresas privadas con vocación de servicio público, pertenecen al grupo internacional Tunstall Healthcare, líder en prestación de servicio, desarrollo de *software* y fabricación de equipos de teleasistencia y telemonitorización de la salud.

Desde principios de los 90 en España, Tunstall desarrolla soluciones tecnológicas que garantizan una atención inmediata gracias al Servicio de Teleasistencia y a la incorporación de la telemonitorización de la salud. Estas soluciones, combinadas con el poder del mundo digital, permiten ofrecer servicios y productos adaptados a todas las etapas del envejecimiento y/o la fragilidad, cuidando tanto de la persona que envejece o avanza en un proceso de dependencia como de aquellos que las atienden.

El pertenecer a un grupo que fabrica la tecnología y desarrolla el *software*, permite evolucionar dotando al servicio de nuevas mejoras. La misión de Tunstall es proporcionar soluciones y ofrecer modelos eficientes y eficaces para la gestión de la salud y la atención en el entorno comunitario. Con amplio recorrido histórico en el sector público opera en gran parte de territorio español. Desde los centros de atención, se trabaja en coordinación con profesionales de la salud y prestadores de atención social diariamente, colaborando en la gestión y cuidado de las personas atendidas. Esto, permite a Tunstall desarrollar soluciones digitales cada vez más avanzadas, para facilitar la vida independiente e incrementar la eficiencia en la atención sociosanitaria.

Tunstall Ibérica, SAU es la filial del Grupo Tunstall Healthcare en España, comercializa, vende y distribuye todo el equipamiento y *software* necesario para la prestación de Servicios de Teleasistencia y telemonitorización de la salud. Tunstall Ibérica es propietaria al 100% de la Sociedad Televida Servicios Sociosanitarios, SLU.

La actividad del Grupo Tunstall España se enmarca dentro de la prestación de Servicios Sociosanitarios, siendo especialista en la prestación de servicios de teleasistencia y telemonitorización para personas mayores y dependientes, y en el desarrollo, fabricación y distribución de los sistemas tecnológicos y aplicaciones necesarios para los centros de control y los elementos periféricos.

Los ámbitos de actuación son a nivel nacional, como prestadora de los servicios de teleasistencia y telemonitorización, e internacional, como fabricante y distribuidor de tecnología.

A continuación, se presentan fichas con las características de cada una de las empresas que componen el Grupo:

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN	
Razón social	TELEVIDA SERVICIOS SOCIO SANITARIOS, S.A.U.
NIF	B8092597

*Carmen Alfonso*

*CCOO*

*Peñe -*

*Handwritten notes on the left margin:*  
Mina  
Hed  
Lina  
Carmen  
Lina

*Handwritten notes on the right margin:*  
Trend  
Hartsonet

Alejandro

Domicilio social	Avenida De Castilla Ed. Múnich núm. 2 2 Plt, (28830), San Fernando De Henares, Madrid		
Forma jurídica	Sociedad Limitada Unipersonal	Año de constitución	1.994
Responsable de la Entidad			
Nombre	Abel Delgado Maya		
Cargo	CEO		
Telf.		e-mail	
Responsable de Igualdad			
Nombre	María Elisa Alonso Benítez		
Telf.	671064927	e-mail	Mariaelisa.Alonso@tunstall.com
ACTIVIDAD			
Sector Actividad	Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas mayores		
CNAE	8811		
Descripción de la actividad	La explotación del sistema de teleasistencia mediante su servicio básico de recepción y respuesta de llamadas y avisos, la explotación del sistema de teleasistencia mediante su servicio básico de recepción y respuesta de llamadas y avisos... la realización de todas aquellas actividades necesarias de telemonitorización, orientadas a proporcionar soluciones que permitan la captura, medición, control y almacenamiento, para el bienestar, seguridad y la salud de las personas.		
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Ámbito de actuación nacional		

Truco  
Vice Jts

Lea  
A

100  
A

Maria

Alonso

Handwritten notes on the left margin.

Carmen Alonso

Handwritten signature.

Peñero

DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	1.084	Hombres	567	Total	1.651
Centros de trabajo	Dieciséis, repartidos en las provincias de Barcelona, Lleida, Girona, Tarragona, Murcia, Guadalajara, Toledo, Albacete, Ciudad Real, Cuenca y Madrid.					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Si dispone de RLT, indique si ésta tiene representatividad de todos los Centros	Sí		No	X	No tengo RLT	
Nº DE MIEMBROS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL Y/O SINDICAL DE LAS TRABAJADORAS Y	MUJERES	33	HOMBRES	25	TOTAL	58

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN			
Razón social	TUNSTALL IBERICA, S.A.		
NIF	A84076264		
Domicilio social	Avenida De Castilla Ed. Munich núm. 2 2 Plt, (28830), San Fernando De Henares, Madrid		
Forma jurídica	Sociedad Anónima	Año de constitución	2.004
Responsable de la Entidad			
Nombre	Abel Delgado Maya		
Cargo	CEO		

Telf.				e-mail		
<b>Responsable de Igualdad</b>						
Nombre	María Elisa Alonso Benítez					
Telf.	671064927	e-mail	Mariaelisa.Alonso@tunstall.com			
<b>ACTIVIDAD</b>						
Sector Actividad	COMERCIO AL POR MAYOR NO ESPECIALIZADO					
CNAE	4690					
Descripción de la actividad	Comercio al por mayor de aparatos de teleasistencia.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Ámbito de actuación nacional					
<b>DIMENSIÓN</b>						
Personas Trabajadoras	Mujeres	9	Hombres	39	Total	48
Centros de trabajo	Ante la Autoridad Laboral se han inscrito dos centros uno en San Fernando de Henares (Madrid) y otro en Vizcaya, pero en este último solamente figura una persona					
<b>ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS</b>						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Si dispone de RLT, indique si ésta tiene representatividad de todos los Centros	Sí		No		No tengo RLT	X

*Alejandro*

*Tras*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*Carmen Alonso*  
*[Handwritten signature]*

*[Vertical handwritten notes and signatures on the right margin]*



Nº DE MIEMBROS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL Y/O SINDICAL DE LAS TRABAJADORAS Y	MUJERES	-	HOMBRES	-	TOTAL	-

### 3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Se indican a continuación las partes legitimadas que suscriben el Plan de Igualdad:

#### 3.1. 1. PARTE SOCIAL:

- Silvia Espinosa López, Comisión sindical CCOO
- Montserrat Tiscar Valerio, Comisión sindical CCOO
- Marta Hernández Garrido, Comisión sindical CCOO
- Damaris Sierra Díaz, Comisión sindical CCOO
- Nieves Martínez Tens (Luz) Comisión sindical UGT
- Anna Isabel Galera González, Comisión sindical UGT
- Nuria Fernández Gallego, Comisión sindical UGT
- Irene Martínez García, Comisión sindical UGT
- Montserrat Alabarce Páez, RLT CGT
- Celia Sanjuan Bravo, RLT CGT

#### 3.2. 2. PARTE EMPRESARIAL:

- María Elisa Alonso Benítez, Responsable de Relaciones Laborales, Igualdad, Diversidad e Inclusión.
- Ares Torrent Llamas, HR Business Partner & Responsable de Selección
- Carmen Alfonso Alonso, Responsable de Coord. Nac. Centros de Atención.
- Penélope Paredes Izquierdo, Developement HR.
- Alejandro Vera Sanguino, Responsable de Protección de Datos y Cumplimiento Normativo,
- Jessica Jacome Lema, Departamento de Contabilidad
- Inés Serrano Moyano, Técnico de soporte comercial.
- Irene Merino García, Responsable de Calidad, Medio Ambiente y RSC
- Alejandro del Pino González, Responsable de cuentas clientes.
- Isabel Carpintero Castro, Responsable de Coord. Nac. De Servicios de Intervención Domiciliaria.

### 4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Este Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la organización, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal,

Alejandro

[Handwritten signature]

durante los períodos de prestación de servicio en las entidades usuarias, incluyéndose expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans, en virtud del artículo 55 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

El ámbito territorial del Plan es nacional y afecta a todos los centros de trabajo del Grupo Tunstall España.

Este Plan entra en vigor el día de su aprobación por la Comisión Negociadora de Igualdad, 22 de abril de 2024, iniciándose a partir de la fecha indicada el plazo de 15 días para su remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos en el RD 901/2020 de 13 de octubre. Desde su aprobación y firma el Plan de Igualdad estará en vigor durante 4 años.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, la representación social y empresarial constituirán una comisión negociadora tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente (RD 901/2020 de 13 de octubre).

## 5. RESULTADOS DE LOS INFORMES DIAGNÓSTICOS Y DE LAS AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS

Conjuntamente con el Plan de Igualdad, se registran los informes de diagnóstico de situación de las empresas que componen el grupo, así como las Auditorías Retributivas de ambas.

Se ha realizado un informe diagnóstico de la situación de Igualdad de cada una de las empresas que componen el Grupo Tunstall España, en el que, entre otros aspectos, se hacen constar los siguientes:

- Metodología y herramientas utilizadas
- Datos básicos de la organización
- Información corporativa
- Análisis cuantitativo de la plantilla
- Análisis de Igualdad por materias

A continuación, se resumen las materias analizadas y las principales conclusiones:

### Materias analizadas en el Diagnóstico

Recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Armen Aljouse

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial 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.

Habiéndose incorporado en el diagnóstico materias adicionales no enumeradas en el precitado artículo 46.2:

- j) Lenguaje y comunicación no sexista
- k) Violencia de género

### 5.1. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO TELEVIDA SERVICIOS SOCIOSANITARIOS, S.L.

Se aporta el apartado conclusiones del informe diagnóstico en el que se recogen como resumen final las fortalezas y debilidades de la empresa en materia de Igualdad:

#### • Estructura de la plantilla

La plantilla de Televida Servicios Sociosanitarios, S.L.U. estaba compuesta en el periodo analizado por un total de 1.651 personas, 1.084 mujeres y 567 hombres, resultando porcentualmente un 66 % de mujeres frente a un 34 % de hombres, esta composición se encuentra alineada con el sector al que pertenece, se advierte feminización del personal de la empresa, pero en un porcentaje inferior al del sector en su conjunto.

Respecto al personal con discapacidad, representa un 6,12% del total de la plantilla, desagregando este dato por sexo, observamos que un 5,35% del total de las empleadas tiene discapacidad frente a un 7,58% del total de los empleados, la incidencia es mayor en hombres, aunque se cumple sobradamente el porcentaje recogido en convenio sobre inclusión de este colectivo y sobre todo en lo referente a mujeres con discapacidad como colectivo de gran dificultad de inclusión laboral.

Siendo una empresa feminizada, encontramos áreas masculinizadas como la de Desarrollo de Producto, Tecnología y Salud Digital, Legal, Seguridad de la Información y Sistemas Informáticos, en las que no encontramos representación femenina o su presencia es muy poco significativa, producto de los estereotipos de género que rigen aún nuestra sociedad.

En Televida encontramos 83 puestos de trabajo, de ellos, en 21 puestos no hay presencia femenina y en 35 no la hay masculina.

Del total de puestos, 29 están masculinizados, suponiendo porcentualmente un 34,94% de los puestos, 51 feminizados, suponiendo un 61,45% y 3 muestran una composición equilibrada de ambos sexos, suponiendo un 3,61% de la totalidad de puestos de trabajo. Advertimos índices de segregación ocupacional femenina y de segregación horizontal, las empleadas se concentran en su mayor número en ocupaciones consideradas tradicionalmente femeninas y los empleados en las ocupaciones que se consideran tradicionalmente asumidas por hombres.

Los datos reflejan una plantilla con cierta madurez, pero inferior a la del sector al que pertenece en su conjunto. El 53,48 % de la plantilla se encuentra en los tramos de edad superiores a 40 años. El

porcentaje de mujeres en dichos tramos de edad es del 55,17% del total de trabajadoras y el de hombres del 50,26%, lo cual representa una gran homogeneidad respecto a ambos sexos y se traduce en que la edad no es impedimento para la prestación de servicios en la empresa. Un 52,58% de las trabajadoras se encuentran en los tramos de los 30 a los 50 años, tramos de edad relacionados con etapas de la vida en que las responsabilidades de cuidado son mayores.

El promedio de antigüedad de la plantilla en el periodo analizado era de 7 años, considerando solamente a los hombres era de 6 años y el de las mujeres asciende ligeramente a 8 años. No encontramos diferencias sustanciales entre sexos en esta materia, teniendo en cuenta la composición de la empresa

Un 44,70 % del personal de la empresa posee una antigüedad superior a los 5 años, considerando a totalidad de trabajadoras, un 56,73% se encontraría dentro de esos tramos superiores a los cinco años frente a 42,15% de los trabajadores, por lo que se aprecian índices de mayor estabilidad femenina en la empresa.

Constatamos que se trata, en líneas generales, de una plantilla que dispone de estudios especializados, al predominar, sin distinguir por sexo, los estudios Universitarios y FP, un 64,57% de las personas empleadas, de estas personas, un 66,79% de las mujeres de la plantilla poseen estos estudios frente a un 60,32% de los hombres. Detectamos una cierta sobrecualificación femenina, si bien la titulación requerida para cada puesto de trabajo, en el área de Operaciones viene determinada en los Pliegos de los Contratos con las Administraciones, no es potestad de la empresa.

Teniendo en cuenta el número de hijos e hijas y ascendientes dependientes de las personas trabajadoras de la empresa, podemos considerar que esta circunstancia no es limitante para el desempeño de cualquier puesto de trabajo de la organización, aunque sí debemos hacer constar que una proporción importante de la plantilla carece de hijas e hijos o/y ascendientes dependientes a su cargo o bien no disponemos de datos sobre esta materia.

En números totales, hay un predominio de mujeres en puestos de responsabilidad, alineado con la composición por sexos de la empresa, pero si analizamos estos datos contrastándolos con el porcentaje total de mujeres dentro de la plantilla, encontramos ligeros indicios de segregación vertical en puestos directivos, la proporción de mujeres respecto a la totalidad de la plantilla femenina es inferior a la proporción de hombres respecto de la masculina, aunque la evolución es positiva. En los puestos de mando intermedio es muy superior la representación femenina, un 7,10% de mujeres sobre la totalidad del personal femenino ostenta estos cargos frente a un 4,94% en el caso de los hombres.

La modalidad más frecuente de contratación en la empresa es el contrato indefinido a tiempo completo y representa un porcentaje del 75,17 % del que el 64,7% corresponde a mujeres y el 35,3% corresponde a hombres.

Solamente un 14,81% de la plantilla masculina está contratado a tiempo parcial frente a un 27,12% de las mujeres, reflejando la propensión del mercado laboral de que los contratos a tiempo parcial

suelen estar suscritos por mujeres, debido a que necesitan disponer de tiempo para armonizar los espacios públicos y privados de sus vidas.

La organización ha realizado 943 contrataciones durante el año 2.022, el porcentaje de las nuevas contrataciones de mujeres dentro del periodo de referencia supone un 68% del total frente a un 32% de contrataciones a hombres, se revela desequilibrio en la contratación.

Se han producido 531 ceses de la relación laboral dentro del periodo analizado, correspondiendo porcentualmente en un 67,61% a mujeres frente a un 32,39% a hombres.

Del análisis por sexo de días en situación de Incapacidad Temporal, se desprende que, en sintonía con total de personas trabajadoras en plantilla, las mujeres sufrieron este tipo de situaciones en mayor medida que los hombres, exceptuando los días por accidentes de trabajo y de incapacidad temporal por enfermedad, asimilada a accidente de trabajo por contagio COVID en que la incidencia ha sido superior en varones.

#### • Selección y contratación

La empresa cuenta con un Procedimiento de Selección de Personal documentado e implementado, que se aplica a las nuevas incorporaciones a la empresa, cuyo objeto es definir la metodología utilizada por Grupo Tunstall en España en todas las fases de la actividad de Selección de Personal destinada a cubrir los puestos vacantes de la organización, de forma que se lleva a cabo aplicando Políticas de Igualdad y No Discriminación (igualdad de oportunidades y de trato).

El grupo de personas encargadas de la selección es mixto y paritario en cuanto a sexo y cuentan con formación en igualdad de mujeres y hombres.

A pesar de ello, se obtienen un número muy reducido de candidaturas de mujeres para determinados puestos, en ocasiones ninguna, por lo que se debe incentivar la presentación de candidaturas de mujeres, incluyendo mensajes que animen a éstas a presentar su candidatura.

Conviene seguir aplicando medidas de discriminación positiva para intentar, en la medida de lo posible, la concurrencia de mujeres y hombres que así lo deseen a los puestos que actualmente son ocupados mayoritariamente por personas del otro sexo, y en los que se encuentran infrarrepresentadas.

#### • Clasificación profesional

El sistema de clasificación profesional vigente viene determinado en el Convenio de aplicación, el VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, y comprende todos los puestos de trabajo de la organización.

Se han establecido cuatro Grupos Profesionales, según los datos del periodo analizado el 65% de las trabajadoras de la empresa se encuadran en el Grupo 3, Personal Auxiliar, y un 30% en el Grupo Profesional 2, Mandos Intermedios, en el resto de los Grupos su presencia es bastante más reducida.

En cuanto a los hombres, un 82% se encuentra encuadrado en el Grupo 4 Personal Auxiliar, un 14% de los varones de la plantilla pertenecen al Grupo 2 Mandos Intermedios, ocurriendo, como en el caso femenino, que su presencia en el resto de los grupos porcentualmente menor.

#### • Formación

La organización documenta un Plan de Formación anual, contándose entre sus objetivos la integración de la Igualdad entre hombres y mujeres en todos los procesos de la organización, como uno de los principios irrenunciables de la empresa.

No encontramos desigualdad en la asistencia a las acciones formativas teniendo en cuenta el sexo de la persona trabajadora.

Desde el año 2.022, se imparten cursos específicos obligatorios para toda la plantilla sobre la Igualdad en la empresa y la prevención y actuación frente al acoso, a través de la plataforma de e-learning de la organización.

Debemos seguir profundizando en formación sobre Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e incentivar el acceso de mujeres a las acciones formativas de puestos de trabajo en que estén infrarrepresentadas, también sería conveniente incidir en formación sobre corresponsabilidad en el ámbito doméstico, a fin de evitar que el peso de las responsabilidades familiares recaiga mayoritariamente sobre mujeres.

Teniendo en cuenta las horas de formación recibidas durante el periodo analizado, cada trabajadora, en promedio, ha recibido 27,58 horas de formación frente a las 24,64 horas recibidas por los hombres. El tiempo de formación a mujeres ha sido ligeramente superior al de los hombres.

#### • Promoción profesional

La empresa dispone de un Procedimiento de Convocatoria Interna regulado por el convenio colectivo, en este procedimiento se establece el método a seguir por Grupo Tunstall en España en los procesos de cobertura interna de los puestos vacantes regulados por el convenio colectivo, no se dispone de un Procedimiento de promoción como tal.

Las posiciones se publican en la herramienta interna de la compañía de gestión de procesos de selección *Teamtaylor* a través del siguiente enlace: <https://tunstallspain.teamtaylor.com/>, si hay alguna persona que está ausente (vacaciones, de baja i.t./a.t.) y quiere optar a la vacante, tendrá derecho a participar en el proceso de selección a través de *Teamtaylor*.

Para ello, la empleada o el empleado, durante su ausencia, sólo tendrá que entrar en la plataforma e inscribirse en la vacante que le interese.

Desde el II Plan de Igualdad de Televida, hay previstas acciones positivas. En el caso de que se trate de vacantes o puestos de nueva creación a tiempo completo, se dará prioridad a las trabajadoras a tiempo parcial. También hay previstas acciones positivas para dar prioridad, en igualdad de méritos, a la contratación o promoción de trabajadoras en los puestos de trabajo donde se hallen infrarrepresentadas, que ha sido utilizada cuando se ha dado la posibilidad de promocionar.

Las personas encargadas de la promoción, tienen formación en igualdad de mujeres y hombres proporcionada por la propia organización.

Las promociones realizadas durante el periodo de análisis muestran una mayoría de mujeres promocionadas.

Se debe continuar con la aplicación de las acciones positivas en la materia contempladas en el II Plan de Igualdad, además de revisar los criterios de promoción existentes.

• **Condiciones de trabajo, (incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres)**

Al término de la concesión de una contrata, el personal adscrito a la empresa saliente pasa a estar adscrito a la nueva empresa titular de la contrata, quien se subroga en todos los derechos y obligaciones que tuvieran reconocidos en su anterior empresa por la empresa entrante en dicha gestión, cualquiera que sea su modalidad de contratación, indefinida o temporal (dicha subrogación comprenderá el respeto del conjunto de las retribuciones existentes y de las condiciones de trabajo y derechos que las personas trabajadoras tuvieran reconocidos), tal y como indica nuestro convenio colectivo. Por esta causa, las condiciones de trabajo no son idénticas para todas las personas de la plantilla, vendrán en parte determinadas por las condiciones que traían de sus anteriores empresas, para el resto se aplica el Convenio de aplicación en el sector, el VIII Convenio para la dependencia

La prestación de servicios se desarrolla en diversos tipos de horario dependiendo al área al que pertenezca el puesto de trabajo, en el área de Operaciones, se encuentran puestos de trabajo para los que está implantado un sistema de turnos.

Un 9,32% de la plantilla femenina de la empresa tenía reducida su jornada laboral debido a Guarda Legal frente a un 2,47% de la plantilla masculina.

Está implantada la flexibilidad horaria en el horario de entrada y/o salida, y solamente en casos muy excepcionales se presta el servicio de forma remota, teletrabajo, en las posiciones que por sus características pueden desempeñarse de ese modo. Dentro del periodo analizado, teletrabajaban ocho personas, cinco hombres y tres mujeres, provenientes de centros de trabajo que actualmente no permanecen abiertos.

La empresa tiene incorporados en su cultura corporativa mecanismos de garantía de los derechos digitales de las personas trabajadoras, también una Política de Desconexión Digital.

Se cuenta con una Política de actuación de Igualdad de Oportunidades y no discriminación hacia las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral documentada e implementada.

También se ha implantado un programa de beneficios sociales que abarca a toda la plantilla.

La auditoría salarial realizada figura como anexo al informe diagnóstico de situación

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

Alejandro

Se cumple escrupulosamente con la legislación vigente en materia de permisos, licencias y excedencias, suspensión del contrato de trabajo y otros derechos derivados de la conciliación de la vida laboral y familiar.

La empresa ha implantado algunas medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.

Aparte de las contempladas en el II Plan de Igualdad, Tunstall ha implantado tres medidas más en materia de conciliación no contempladas en la normativa legal ni en el Convenio Colectivo, y que han sido aprobadas en el seno de la Comisión de Igualdad.

Se debería incrementar la información ofrecida a la plantilla sobre el tipo de permisos existentes y su disfrute.

**• Infrarrepresentación femenina**

Como ya hemos indicado anteriormente, la empresa presenta índices de feminización inferiores al del sector de actividad al que pertenece.

Encontramos segregación horizontal en determinados puestos de trabajo y áreas, concretamente aquellos que requieren un conjunto de habilidades y conocimientos especializados en tecnología o bien en los estrictamente relacionados con los cuidados.

Se aprecia un pequeño índice de segregación vertical, aunque la proporción de mujeres que ocupan puestos directivos es superior a la de los hombres, teniendo en cuenta la totalidad de la plantilla desagregada por sexo, los porcentajes varían resultando que un 0,46% del total de mujeres de la plantilla desempeñan puestos directivos frente a un 0,71% del total de hombres del personal.

**• Retribuciones**

El sistema retributivo del Grupo Tunstall España está diseñado en base a los principios de "igualdad de retribución", y "no discriminación por razón de sexo". En el caso de Televida, VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

Las mujeres y los hombres reciben similar remuneración en su conjunto en función del grupo profesional y nivel jerárquico en base a la aplicación del Convenio Colectivo.

**• Salud laboral**

La empresa ha dispuesto medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género para riesgos laborales específicos de mujeres embarazadas y en situación de lactancia.

**• Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

La empresa no tiene conocimiento de que haya sucedido ningún caso de acoso sexual o por razón de sexo durante el periodo analizado.

Carmen Alhousser

[Signature]

Revisión

[Vertical signatures on the left margin]

[Vertical signatures on the right margin]



La organización cuenta con un procedimiento para la sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo, éste garantiza los derechos laborales y de protección social de las víctimas, se ha difundido a toda la plantilla y se encuentra accesible en la web corporativa de la empresa.

Se debe actualizar este protocolo conforme a la normativa reciente en la materia.

• **Derechos laborales de las víctimas de violencia de género y otros colectivos en riesgo de exclusión social**

La organización tiene conocimiento de la existencia de una mujer víctima de violencia de género en el seno de su plantilla.

La empresa implementó un Procedimiento de «Actuación para las mujeres que sufran violencia de género», que fue difundido a toda la plantilla y está disponible para todo el personal en su web corporativa, además de incluirse en el Manual de Acogida.

El Grupo Tunstall España, mejora la legislación vigente, adoptando diversas medidas sobre reducción de jornada y subvención de ciertos gastos.

• **Lenguaje y comunicación no sexista**

La empresa tiene implementado un manual de estilo con perspectiva de género. Con la aplicación de las recomendaciones contenidas en este manual, el lenguaje de la comunicación externa se ha adaptado a una comunicación no sexista, así como los logos e imágenes representativas de la organización.

Las denominaciones de los puestos de trabajo se han renombrado para adaptarlas a la óptica del lenguaje inclusivo.

**5.2. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE TELEVIDA SERVICIOS SOCIOSANITARIOS, S.A.U.**

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de Octubre, de Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres, se ha realizado en Televida Servicios Sociosanitarios, S.L.U., el preceptivo Informe de Auditoría retributiva en el que, entre otros aspectos, se hace constar la vigencia de la misma, que coincide con la del Plan de Igualdad del que forma parte, esto es, 4 años desde el día de su aprobación por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

En desarrollo de lo anterior y conforme marca el tenor literal del Artículo 8.2.d) del mencionado Real Decreto 901/2020, el Plan de Igualdad deberá contener, además de la vigencia y periodicidad, los resultados de la Auditoría Retributiva, cuyo contenido se resume a continuación:

En la organización la brecha salarial del conjunto de la plantilla en 2.022 alcanza el 17% a favor de los hombres, si se tiene en cuenta la retribución media anual EFECTIVA<sup>1</sup>. Si se atiende a la retribución media anual EQUIPARADA<sup>2</sup>, la brecha salarial es del 3% a favor de los hombres igualmente.

Previamente al análisis detallado de las causas que motivan esta brecha salarial por clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo, es preciso realizar una serie de puntualizaciones:

- a) En relación a las percepciones salariales, (salario base y complementos salariales, excluyendo las percepciones extrasalariales) la brecha en el salario medio EFECTIVO alcanza el 18% a favor de los hombres. En el caso del salario medio EQUIPARADO la brecha desciende al 4 % a favor de los hombres. A grandes rasgos los dos motivos que explican esta brecha salarial son:

<sup>1</sup> *Importes EFECTIVOS: para este cálculo, se consideran los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas a cada persona en el periodo de referencia, para cada una de sus diferentes situaciones contractuales.*

*Se considerará que hay situaciones contractuales diferentes cuando haya cambios de puesto de trabajo, modalidad contractual (indefinida o temporal), tipo de jornada (parcial o a tiempo completo), reducción de la misma, antigüedad, nivel de formación, retribución, etc.*

<sup>2</sup> *Importes EQUIPARADOS. para este cálculo, en cambio, para cada persona solamente se considera la última de las situaciones contractuales, en el caso de que fueran varias durante el Periodo de Referencia, y se procede a la equiparación (normalización y/o anualización) de las retribuciones de acuerdo con los siguientes criterios de equiparación: a) misma jornada a lo largo del año (jornada completa) (normalización) y b) misma duración de los servicios prestados a lo largo del año (anualización). Con ello se pretende proporcionar un dato adicional de comparabilidad (importes equiparables).*

1. En relación a la brecha en el salario base: el salario base está determinado en los diversos convenios colectivos de aplicación debido a las distintas subrogaciones del personal en función de los diferentes grupos profesionales y es igual para ambos sexos. Así pues, se ha detectado que las diferencias en los importes EFECTIVOS en concepto de salario base de la plantilla del 15% se explican por la rotación del personal, la contratación temporal, las reducciones de jornada y las solicitudes de excedencia, afectando estos factores en proporción a las mujeres, esta brecha desciende hasta el 1% cuando equiparamos los importes percibidos, es decir los anualizamos y/o normalizamos.

2. En relación a la brecha en los complementos salariales: la brecha por este concepto asciende al 29 % a favor de los hombres en el caso de los importes EFECTIVOS y al 18% en el caso de los importes EQUIPARADOS. Esta brecha salarial a favor de los hombres se da en todos los grupos profesionales excepto en el Grupo 3, en el resto, esta brecha se muestra a favor de los hombres en distintas proporciones en retribuciones efectivas, descendiendo en el caso de los importes equiparados en un 10%, afectando también a todos los grupos profesionales excepto al Grupo 3, debemos concluir que los hombres cobran complementos salariales en una mayor proporción o por mayor importe.

b) En relación a las percepciones extrasalariales (indemnizaciones y complementos extrasalariales) la brecha en las percepciones extrasalariales medias EFECTIVAS es del -13% a favor de las mujeres. En el caso de las percepciones extrasalariales medias EQUIPARADAS la brecha asciende hasta el -17% a favor de las mujeres.

El análisis con mayor detalle sobre las causas de esta brecha salarial por clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo se desarrolla a continuación.

### 5.2.1. Registro retributivo según la CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En el registro retributivo según la Clasificación Profesional se observa que casi todos los grupos presentan una brecha salarial a favor de las mujeres, excepto el Grupo 4, que tienen un comportamiento claramente diferenciado.

1. Respecto al Grupo 1 (DIRECCIÓN, TITULADOS/AS SUPERIORES Y ESPECIALISTAS) las retribuciones medias EFECTIVAS presentan una brecha del 23% a favor de los hombres, que se ve reducida en el caso de las retribuciones medias EQUIPARADAS al 15%. Esta brecha salarial tiene su causa en que cinco mujeres no trabajan el 100% de la jornada, dos mujeres acabaron su relación laboral con la empresa dentro del periodo de análisis frente a un hombre y tres mujeres se incorporaron a la empresa a lo largo de ese año, no trabajaron la anualidad completa frente a un hombre. Además de las causas anteriores, los complementos salariales están asignados en una mayor proporción al sexo masculino, con porcentajes de brecha del 32% en cantidades efectivas y el 27% en equiparadas.
2. Respecto al Grupo 2 (MANDOS INTERMEDIOS), las retribuciones medias EFECTIVAS presentan una brecha del 14% a favor de los hombres, por el contrario, asciende hasta el -6% en el caso de las retribuciones medias EQUIPARADAS. Esta brecha a favor de los hombres se debe a que, de 88 reducciones de jornada, 80 las están disfrutando mujeres, de los 76 ceses de relación laboral con la empresa, 59 fueron mujeres y 17 hombres y de las 85 nuevas contrataciones encuadradas en este grupo profesional, 65 fueron mujeres, que evidentemente, no desempeñaron sus funciones durante la anualidad completa. Por estos motivos, al equipararse las cantidades, la brecha salarial masculina se transforma en femenina.
3. Respecto al Grupo 3 (PERSONAL CUALIFICADO), la retribución media anual EFECTIVA presenta una brecha salarial del -18% a favor de las mujeres, que desciende hasta un -14% a favor de éstas el caso de las retribuciones EQUIPARADAS. La principal razón de estas diferencias salariales entre sexos se explica porque las cantidades percibidas en concepto de complementos salariales por las mujeres son superiores de media a las percibidas por los hombres.
4. Respecto al Grupo 4 (PERSONAL AUXILIAR), las retribuciones medias EFECTIVAS presentan una brecha salarial del 32% a favor de los hombres, que desciende a un 20% a favor de estos en el caso de las retribuciones medidas EQUIPARADAS. Las razones de esta brecha se deben a que en este grupo se encuentran 254 mujeres con contrato a tiempo parcial frente a 77 hombres, 31 mujeres disfrutaban de reducción de jornada por guarda legal por 9 hombres en la misma situación, además de los 351 ceses de la relación laboral que se han producido en este grupo, 245 corresponden a mujeres, a todo esto, debemos sumarle que la percepción de complementos salariales es muy superior en los empleados de sexo masculino.

### 5.2.2. Registro retributivo según la VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

En el registro retributivo según la Valoración de los Puestos de Trabajo se observa que casi todas las escalas (que corresponden a las agrupaciones con el mismo número) muestran brecha a favor de las mujeres excepto la Escala 7.

1. Respecto a la Escala 1, las retribuciones medias EFECTIVAS dan como resultado una brecha salarial del -6% a favor de las mujeres, que se transforma en una brecha salarial del 9% a favor de los hombres en el caso de las retribuciones medias EQUIPARADAS. El principal motivo de que se convierta en brecha a favor de los hombres es que al anualizarse y/o normalizarse las cantidades recibidas en concepto de complementos salariales, éstas muestran una brecha del 36% a favor de los varones, perciben mayores cantidades medidas en varios de los complementos. En esta agrupación encontramos a 10 mujeres con contratos a tiempo parcial y otras tres con jornadas reducidas por guarda legal, frente a solamente dos hombres con contratos a tiempo parcial.
2. Respecto a la Escala 2 la brecha salarial en las retribuciones medias EFECTIVAS es del -118% a favor de las mujeres, que desciende al -9% en las retribuciones medias EQUIPARADAS a favor de las mismas, la razón fundamental es que en esta agrupación están comprendidos solamente 5 hombres y de ellos tres estaban contratados a tiempo parcial, cuatro hombres han cesado su relación laboral con la empresa en este periodo, y hubo 6 nuevas incorporaciones del sexo masculino.
3. Respecto a la Escala 3, las retribuciones medias EFECTIVAS dan como resultado una brecha salarial del 35 % a favor de los hombres, que desciende hasta el 20% en el caso de las retribuciones medias EQUIPARADAS, en esta escala encontramos una gran rotación de la plantilla, además 129 hombres y 383 mujeres fueron contratados a tiempo parcial, también se muestra que los hombres de esta agrupación perciben un mayor importe medio en los complementos salariales.
4. Respecto a la Escala 4, las retribuciones medias EFECTIVAS dan como resultado una brecha salarial del 3% a favor de los hombres, que se transforma en una brecha salarial del -10% a favor de las mujeres en el caso de las retribuciones medias EQUIPARADAS. Este cambio de tendencia en los porcentajes se produce debido a que 78 mujeres finalizaron su relación contractual en este periodo, y 129 del total de la plantilla femenina encuadrada en esta agrupación estaban contratadas de forma temporal o con jornada parcial.
5. Respecto a la Escala 5, las retribuciones medias EFECTIVAS dan como resultado una brecha salarial del -11% a favor de las mujeres, que asciende hasta el -60% en el caso de las retribuciones medias EQUIPARADAS, los hombres encuadrados en esta agrupación suponen un 25% frente al 75% de mujeres, de los hombres de este grupo, 6 finalizaron su relación laboral con la empresa, además las mujeres encuadradas en esta escala perciben de media un mayor importe en los complementos salariales que los varones de su agrupación.
6. Respecto a la Escala 6, las retribuciones medias EFECTIVAS dan como resultado una brecha salarial del -3% a favor de las mujeres, sin embargo en el caso de las retribuciones medias EQUIPARADAS, se detecta una brecha salarial del 10% a favor de los hombres, este cambio en los porcentajes se produce debido a que de los doce hombres encuadrados en este grupo, a 6 de ellos

se les han normalizado y/o anualizado sus percepciones retributivas, motivados por ceses de relación laboral de la empresa, nuevas incorporaciones y jornadas parciales.

7. Respecto a la Escala 7, las retribuciones medias EFECTIVAS dan como resultado una brecha salarial del -15% a favor de las mujeres, que asciende -17% en el caso de las retribuciones medias EQUIPARADAS, en esta agrupación no existe rotación de personal, solamente una mujer cesó su relación en el año 2022, este cese provoca el ascenso de la brecha en los importes medios equiparados. Todos los conceptos salariales se perciben de media por mayor importe en el caso de las trabajadoras de la plantilla.

### 5.3. CONCLUSIONES

Según el art. 28.3 del Estatuto de los Trabajadores dispone que "Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras".

Añade, el art. 6 b) del Real Decreto 902/2020 lo siguiente "El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.", debido a ello, y al ser la brecha de la media aritmética inferior al 25%, un 17%, no procede justificación obligatoria, sin embargo la brecha salarial de la mediana asciende al 34% por lo que procedemos a su justificación a continuación.

De todas formas, queremos dejar constancia que esa brecha del 17% se ve disminuida una vez que se normalizan y/o anualizan las retribuciones hasta un 3% de brecha a favor de los trabajadores varones de la empresa, estos porcentajes se deben a la actividad propia del sector.

Son múltiples factores los que influyen en estas disparidades salariales de género. A continuación, se realiza un análisis de los componentes salariales y las diferentes situaciones laborales que generan las brechas salariales.

#### 5.3.1. 1. El primer factor es el de la ROTACION DE PERSONAL

La rotación del personal es parte de la idiosincrasia de la actividad desarrollada por el tipo de servicio que prestamos, veinticuatro horas al día, siete días a la semana.

Como se indica en el diagnóstico de situación, se han producido 531 ceses de la relación laboral dentro del periodo analizado, correspondiendo porcentualmente en un 32,4 % a hombres frente a un 67,6% a mujeres,

Así pues, un 30,08% sobre el total de hombres de la plantilla, ha cesado su relación laboral con la empresa por un 33, 12% de mujeres, esto supone que los varones han recibido un menor importe efectivo de retribuciones que en el caso de las mujeres empleadas.

Carmen Alfonso

En cuanto a las nuevas incorporaciones a la compañía, nos encontramos que se han producido 943 nuevos ingresos en la compañía, el 32% de las personas incorporadas son hombres frente a un 68% de mujeres, por lo que, al no percibir retribuciones la anualidad completa, perciben unos importes dinerarios inferiores a efectos del cálculo anual en las proporciones desagregadas por sexo indicadas.

#### 5.3.2. 2. El segundo factor es el de la PARCIALIDAD.

Entre el personal, el 27,02 % de las personas que trabajan a tiempo parcial son mujeres, calculado sobre el total del número de mujeres, en el caso de las hombres, este tipo de contratación afecta a un 14,82%. A esta situación debe sumársele que las personas que han solicitado reducciones de jornada por guarda legal se distribuyeron en un 75% del sexo femenino y un 25% del masculino, porcentualmente, respecto del total de la plantilla de cada sexo, un 0,28% de las mujeres por un 0,18% de los hombres. Así pues, más de una cuarta parte de la plantilla femenina (27,3%) trabaja menos de 40 horas a la semana.

#### 5.3.3. 3. El tercer factor es el de la CONTRATACIÓN TEMPORAL

Aunque la modalidad más frecuente de contratación en la empresa es el contrato indefinido a tiempo completo y representa un porcentaje del 62,33 %, encontramos también la modalidad de contratación temporal representando el 24,71% del total de la misma y afectando a un 22, 57% de los hombres, frente a un 25,83% en el caso de ellas, obviamente este extremo incide también en el promedio de las retribuciones efectivas percibidas por el personal.

#### 5.3.4. 4. El cuarto factor es el de los COMPLEMENTOS SALARIALES

Se observa que la diferencia salarial entre ambos sexos no se explica únicamente por las causas mencionadas anteriormente, sino que hay otros factores como son los diferentes complementos salariales existentes en la organización.

Encontramos algunos como el complemento de Incentivo Instalaciones, Complemento Oficial Llaves-Flotas (hora) Guardia Nocturna, Plus salidas, Plus nocturnidad, Complemento de puesto, asignados a puestos de trabajo que en su mayoría muestran una composición masculinizada y por tanto, son percibidos en mayor cuantía por los empleados de la plantilla.

#### 5.3.5. 5. El quinto factor es el de la incidencia de la INCAPACIDAD TEMPORAL

Como ya ha sido señalado en el diagnóstico de situación, en las situaciones de IT las personas afectadas dejan de percibir percepciones salariales y pasan a percibir una prestación de Seguridad Social, como hay un número muy superior de días en que las mujeres padecido esta situación de IT (lo que es usual en una plantilla feminizada), concretamente un 75% de los días frente a un 25% de los días en el caso de los hombres, aparece una brecha salarial que se debe a que los importes de la IT no se equiparan, al no tener naturaleza salarial.

Por tanto, el plan de acción de la auditoría salarial debe incidir en las áreas mencionadas para eliminar las brechas salariales detectadas.

### 5.4. PLAN DE ACCIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

El art. 8.1. del precitado Real Decreto 902/2020 dispone el "(...) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos"

5.4.1. AREAS DE ACTUACIÓN PRIORITARIAS

Tal y como se ha señalado, las áreas de actuación prioritarias y que determinan las desigualdades retributivas entre mujeres y hombres en TELEVIDA SERVICIOS SOCIOSANITARIOS, S.L. son:

- 1) La contratación temporal y parcial
- 2) Los complementos regulados en la estructura retributiva

DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

- Favorecer el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva entre la plantilla de la organización.
- Impulsar una política salarial transparente, clara, objetiva y no discriminatoria por razón de sexo, en el que se tenga en cuenta la obligación de igual retribución por trabajos de igual valor.
- Vigilar, identificar y eliminar las brechas salariales de género.

MEDIDAS DE ACTUACIÓN

ACCIÓN N.º 1: Establecimiento de medidas de acción positiva para la preferencia en la contratación de mujeres u hombres en aquellos puestos, grupos profesionales o niveles retributivos donde se muestren desigualdades, teniendo en cuenta el principio de igualdad de méritos y capacidad.

ACCIÓN N.º 2. Proporcionar a la Comisión de Igualdad información de las posibles dificultades en la búsqueda de mujeres para cubrir puestos vacantes, según puesto de trabajo, grupo profesional o departamento concreto en que se hallen infrarrepresentadas

ACCIÓN N.º 3: Revisión con perspectiva de género de los diferentes conceptos salariales aplicados en la empresa

ACCIÓN N.º 4: Elaboración anual del Registro Retributivo, facilitándosele a la Comisión de Seguimiento

ACCIÓN 1	
Área de actuación	Procesos de selección y contratación
Medida	Establecimiento de medidas de acción positiva para la preferencia en la contratación de mujeres u hombres en aquellos puestos, grupos profesionales o niveles retributivos donde se muestren desigualdades retributivas, teniendo en cuenta el principio de igualdad de méritos.

*[Handwritten notes in blue ink on the left margin, including a large signature and the name 'Ana Caba Ysun' written vertically.]*

*[Handwritten notes in blue ink on the right margin, including a signature and the name 'Habrera' written vertically.]*

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including 'Penlope' and 'Germán Alfoz' circled.]*

*[Handwritten signature]*

*Ministerio de Sanidad*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>Favorecer la presencia de mujeres u hombres en aquellos puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas o infrarrepresentados.</li> <li>Promover las medidas de acción positiva necesarias para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres.</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	Es necesario el establecimiento de medidas de acción positiva en el acceso, para que en igualdad de méritos, tengan preferencia las mujeres u hombres con el objetivo de favorecer la presencia de éstas y éstos en aquellos puestos grupos profesionales o niveles retributivos en los que se encuentran infrarrepresentadas o infrarrepresentados
Prioridad	Alta
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número e identificación de las contrataciones realizadas anualmente, desagregadas por sexo y puesto de trabajo, grupo profesional o nivel retributivo, calculadas respecto al total de la plantilla de cada uno de los sexos.</li> <li>Número de mujeres u hombres que han sido contratadas anualmente en función de las medidas de acción positiva establecidas por grupo profesional y departamento.</li> </ul>

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

ACCIÓN 2	
Área de actuación	Procesos de selección y contratación
Medida	Proporcionar a la Comisión de Igualdad información de las posibles dificultades en la búsqueda de mujeres para cubrir puestos vacantes, según puesto de trabajo, grupo profesional o departamento concreto en que se hallen infrarrepresentadas.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover un sistema de acceso al empleo que garantice la igualdad de trato y de oportunidades.</li> <li>Evitar cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el acceso al empleo, además de contribuir al cumplimiento de los principios generales de igualdad, mérito y capacidad.</li> </ul>



*Penlope*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*



Descripción detallada de la medida	Con relativa frecuencia hay dificultades en la búsqueda de mujeres para cubrir determinados puestos, en donde se hallan infrarrepresentadas. Es necesario conocer los motivos para la adopción, en su caso, de las acciones necesarias para asegurar la presencia de mujeres en los procesos de selección en aquellos puestos de trabajo, grupos profesionales o departamentos concretos en que se hallen infrarrepresentadas.
Prioridad	Media
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	Informe bienal de las dificultades encontradas en la búsqueda y sobre las fuentes de reclutamiento

ACCIÓN 3	
Área de actuación	Área retribuciones y política salarial
Medida	Revisión con perspectiva de género de los diferentes conceptos salariales aplicados en la empresa
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>Favorecer el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva entre la plantilla de la organización.</li> <li>Impulsar una política salarial transparente, clara, objetiva y no discriminatoria por razón de sexo, en el que se tenga en cuenta la obligación de igual retribución por trabajos de igual valor.</li> <li>Vigilar, identificar y eliminar las brechas salariales de género</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	La brecha salarial detectada obedece parcialmente a la asignación de complementos salariales entre mujeres y hombres. Por ello se realiza esta acción, para cuyo desarrollo será necesario elaborar un registro en el que se recoja la definición y condiciones de todos los conceptos salariales que perciben mujeres y hombres de la plantilla. Este registro permitirá llevar a cabo un análisis comparado de la forma en que se distribuyen dichos conceptos salariales entre mujeres y hombres.
Prioridad	Media
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades

*Handwritten notes on the left margin:*  
 - Top: A large scribble.  
 - Middle: "Para la..."  
 - Bottom: "Una de las..."

*Handwritten notes on the right margin:*  
 - Top: A scribble.  
 - Middle: "igual"  
 - Bottom: "Laboral"

*Europe.*

*CCOO*

*Carmon Alfonso*



3. Evaluación del impacto: valora los cambios, en términos de igualdad retributiva, que se han producido en la organización como resultado de la implantación del plan de igualdad (reducción de desigualdades, cambios en el clima laboral o la imagen externa o interna de la organización, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres...).

#### 5.5. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO TUNSTALL IBERICA S.A.U

En el apartado de conclusiones se recogen como resumen final las fortalezas y debilidades de la empresa en materia de Igualdad:

- Estructura de la plantilla

La plantilla de Tunstall Ibérica, S.A. estaba compuesta en el periodo analizado por un total de 48 personas, 9 mujeres y 39 hombres, resultando porcentualmente un 19% de mujeres frente a un 81% de hombres, esta composición se encuentra alineada con el sector al que pertenece, se advierte masculinización del personal de la empresa

En todos los departamentos hay un número superior de hombres que de mujeres, alineado con el carácter altamente masculinizado de la empresa, por lo que podemos afirmar que la composición de todos los departamentos se encuentra desequilibrada con respecto al sexo de las personas que los componen, superando la proporción considerada de equilibrio 40%-60%, siempre a favor del personal masculino.

Del total de puestos de trabajo, 21 están masculinizados, suponiendo porcentualmente un 80,77% de los puestos y 5 feminizados, suponiendo un 19,23% de la totalidad de puestos de trabajo, advertimos índices de segregación ocupacional masculina y de segregación horizontal, todas las mujeres de la plantilla se concentran en 6 puestos de trabajo, además parte de la plantilla masculina se concentra en departamentos con ocupaciones que tradicionalmente han sido asumidas por hombres.

Los datos reflejan una plantilla con cierta madurez. El 77,08% del personal se encuentra en el tramo de edad entre 35 a 54 años. El porcentaje de mujeres en dicho tramo de edad es del 100% y el de hombres del 94,87% lo cual representa una gran homogeneidad en la edad de la plantilla. La totalidad de las trabajadoras de la empresa se concentra en tramos de edad relacionados con etapas de la vida en que las responsabilidades de cuidado son mayores, concretamente un 56% se encuentran en el tramo de edad de 40 a 44 años.

El promedio de antigüedad de la plantilla en el periodo analizado era de 7 años, considerando solamente a los hombres era de 7 años y el de las mujeres asciende ligeramente a 8 años. No encontramos diferencias sustanciales entre sexos en esta materia, teniendo en cuenta la composición de la empresa

La antigüedad de las trabajadoras y los trabajadores de la organización revela estabilidad, fidelidad y cierta rotación del personal.

Constatamos que se trata, en líneas generales, de una plantilla que dispone de estudios especializados, al predominar, sin distinguir por sexo, los estudios Universitarios, un 52,10% de las

Vertical handwritten notes on the right margin, including the word "Hombres" and other illegible scribbles.

Vertical handwritten notes on the left margin, including the word "Mujeres" and other illegible scribbles.

personas empleadas, a continuación, se encuentra el 20, 83% de personas trabajadoras con estudios de FP.

No se aprecia distinto nivel formativo en el total de la plantilla, así como en los distintos puestos que desempeñan mujeres y hombres, teniendo un nivel formativo similar ambos sexos, adecuado al puesto de trabajo que desempeñan.

Teniendo en cuenta el número de hijos e hijas y ascendientes dependientes de las personas trabajadoras de la empresa, podemos considerar que esta circunstancia no es limitante para el desempeño de cualquier puesto de trabajo de la organización, aunque si debemos hacer constar que una proporción importante de la plantilla carece de hijas e hijos o/y ascendientes dependientes a su cargo.

En números totales, hay un predominio de hombres en puestos de responsabilidad, alineado con la composición por sexos de la empresa, pero si analizamos estos datos contrastándolos con el porcentaje total de mujeres dentro de la plantilla, encontramos que un 22% de mujeres desempeñan puestos de responsabilidad frente a un 21% del total de hombres del personal, por lo que hay un índice ligeramente superior de mujeres en proporción al número de éstas que componen la plantilla.

En términos generales, los contratos que se realizan tanto a mujeres como a hombres son en su mayoría de carácter indefinido, teniendo en cuenta que un 100% de las trabajadoras de la empresa posee este tipo de contrato, así como un 94,7% de los hombres.

Los contratos temporales agrupados corresponden a un porcentaje del 5,3% a la totalidad del personal masculino, siendo mínimo el impacto respecto al total de la plantilla, Tunstall Ibérica sigue una clara tendencia de estabilidad en el empleo que actúa sobre las variables de antigüedad y edad en la organización, sin que exista desequilibrio entre sexos en estas materias.

El porcentaje de las nuevas contrataciones de mujeres dentro del periodo de referencia supone un 9% del total frente a un 91% de contrataciones a hombres, se revela desequilibrio en la contratación.

Se han producido 12 ceses dentro del periodo analizado, correspondiendo porcentualmente en un 91,67% a hombres frente a un 8,33% a mujeres, la causa mayoritaria ha sido la finalización de un contrato temporal.

Del análisis por sexo de días en situación de Incapacidad Temporal, se desprende que, igualmente, y en sintonía con total de personas trabajadoras en plantilla, los hombres sufrieron este tipo de situaciones en mayor medida que las mujeres, ya que, de un total de 336 días, 234 corresponden a hombres y 102 a mujeres, lo que supone una tasa porcentual de un 34% las mujeres y de un 66% los hombres.

En el caso de los accidentes de trabajo, el 100% los han sufrido los hombres.

### Selección y contratación

La empresa cuenta con un Procedimiento de Selección de Personal documentado e implementado, que se aplica a las nuevas incorporaciones a la empresa, cuyo objeto es definir la metodología utilizada por Grupo Tunstall en España, en todas las fases de la actividad de Selección de Personal

destinada a cubrir los puestos vacantes de la organización, de forma que se lleva a cabo aplicando Políticas de Igualdad y No Discriminación (igualdad de oportunidades y de trato).

El grupo de personas encargadas de la selección es mixto y paritario en cuanto a sexo y cuentan con formación en igualdad de mujeres y hombres.

A pesar de ello, se obtienen un número muy reducido de candidaturas de mujeres para determinados puestos, en ocasiones ninguna, se debe incentivar la presentación de candidaturas de mujeres, incluyendo mensajes que animen a éstas a presentar su candidatura.

### Clasificación profesional

El sistema de clasificación profesional vigente viene determinado en el Convenio de aplicación, el del del Sector del Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid y comprende todos los puestos de trabajo de la organización.

La mayoría de la plantilla se concentra en tres grupos profesionales TECNICOS DE ESTRUCTURA G. I, EMPLEADOS G V NIVEL 5.2, TECNICOS GRUPO III NIVEL 3.1 y TECNICOS DE ESTRUCTURA G. I, por este orden, están incluidas en ellos el 77,08% de la plantilla, suponiendo un representando el 66,67% de las mujeres y el 79,49 % de los hombres.

Los grupos profesionales que concentran mayor número de mujeres son el de EMPLEADOS G V NIVEL 5.2, con un 33,33% del total de la plantilla de trabajadoras y el de TECNICOS G. II NIVEL 2.2, también con un 33,33%.

### Formación

La organización documenta un Plan de Formación anual, contándose entre sus objetivos la integración de la Igualdad entre hombres y mujeres en todos los procesos de la organización, como uno de los principios irrenunciables de la empresa.

No encontramos desigualdad en la asistencia a las acciones formativas teniendo en cuenta el sexo de la persona trabajadora.

Desde el año 2022, se imparten cursos específicos obligatorios para toda la plantilla sobre la Igualdad en la empresa y la prevención y actuación frente al acoso, a través de la plataforma de e-learning de la organización.

Se recomienda seguir profundizando en formación sobre Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e incentivar el acceso de mujeres a las acciones formativas de puestos de trabajo en que estén infrarrepresentadas.

### Promoción profesional

La empresa dispone de un procedimiento de convocatoria interna regulado por el convenio colectivo, en este procedimiento se establece el método a seguir por Grupo Tunstall en España, en los procesos de cobertura interna de los puestos vacantes regulados por el convenio colectivo, no se dispone de un Procedimiento de promoción como tal.

Las posiciones se publican en la herramienta interna de la compañía de gestión de procesos de selección *Teamtailor* a través del siguiente enlace: <https://tunstallspain.teamtailor.com/>, si hay alguna persona que está ausente (vacaciones, de baja i.t./a.t.) y quiere optar a la vacante, tendrá derecho a participar en el proceso de selección a través de *Teamtailor*.

Para ello, el/la empleado/a durante su ausencia sólo tendrá que entrar en la plataforma e inscribirse en la vacante que le interese.

Desde el II Plan de Igualdad de Televida, que se aplica también a Tunstall Ibérica, hay previstas acciones positivas en el caso de que se trate de vacantes o puestos de nueva creación a tiempo completo se dará prioridad a las trabajadoras a tiempo parcial. También hay previstas acciones positivas para dar prioridad, en igualdad de méritos, a la contratación o promoción de trabajadoras en los puestos de trabajo donde se hallen infrarrepresentadas, que ha sido utilizada cuando se ha dado la posibilidad de promocionar. La antigüedad no es un criterio para la promoción.

Las personas encargadas de la promoción tienen formación en igualdad de mujeres y hombres, proporcionada por la propia organización.

Se debe continuar con la aplicación de las acciones positivas en la materia contempladas en el II Plan de Igualdad

### Condiciones de trabajo, (incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres)

La prestación de servicios se desarrolla habitualmente en jornada continua.

Solamente una mujer de la empresa disfruta una reducción de jornada, motivada por causas distintas al cuidado de hijas e hijos y personas ascendientes dependientes.

En Tunstall Ibérica no están implementadas las modalidades de trabajo a turnos.

Está implantada la flexibilidad horaria en el horario de entrada y/o salida, solamente en casos muy excepcionales se presta el servicio de forma remota, teletrabajo, en las posiciones que por sus características pueden desempeñarse de ese modo. Dentro del periodo analizado, teletrabajaban tres personas, todos hombres.

La empresa tiene incorporados en su cultura corporativa mecanismos de garantía de los derechos digitales de las personas trabajadoras, también una política de desconexión digital.

En el periodo analizado, año 2022, no se produjo ninguna solicitud de excedencia.

En los últimos tres años no se han producido modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (art. 41 ET) ni inaplicaciones de convenio.

Se cuenta con una Política de actuación de Igualdad de Oportunidades y no discriminación hacia las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral documentada e implementada.

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

Se cumple escrupulosamente con la legislación vigente en materia de Permisos, licencias y excedencias, suspensión del contrato de trabajo y otros derechos derivados de la conciliación de la vida laboral y familiar.

La empresa ha implantado algunas medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores

Aparte de las contempladas en el II Plan de Igualdad, Tunstall ha implantado tres medidas más en materia de conciliación no contempladas en la normativa legal ni en el Convenio colectivo, y que han sido aprobadas en el seno de la Comisión de Igualdad.

Recomendamos incrementar la información ofrecida a la plantilla sobre el tipo de permisos existentes y su disfrute.

### Infrarrepresentación femenina

Como ya hemos indicado anteriormente, la empresa presenta índices elevados de masculinización, superior aún a la del sector de actividad a la que pertenece.

Encontramos segregación horizontal en determinados puestos de trabajo y áreas, concretamente aquellos que requieren un conjunto de habilidades y conocimientos altamente especializados en Tecnología.

No se aprecia segregación vertical, un 22% del total de mujeres de la plantilla desempeñan puestos de responsabilidad frente a un 21% del total de hombres del personal, por lo que, a pesar de la masculinización de la empresa la composición de estos puestos desagregada por sexos está equilibrada.

Reiteramos la necesidad de incrementar la plantilla femenina a través de las nuevas incorporaciones, incentivando la presentación de las candidaturas de éstas.

### Retribuciones

El sistema retributivo del Grupo Tunstall España está diseñado en base a los principios de "igualdad de retribución", y "no discriminación por razón de sexo". En el caso de Tunstall Ibérica, el Convenio Colectivo del Sector del Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid en el que se establecen salarios mínimos para cada uno de los grupos y niveles en los que se basa el sistema de puestos de trabajo.

### Salud laboral

La empresa ha dispuesto medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género para riesgos laborales específicos de mujeres embarazadas y en situación de lactancia.

### Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La empresa no tiene conocimiento de que haya sucedido ningún caso de acoso sexual o por razón de sexo

La organización cuenta con un procedimiento para la sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo, éste garantiza los derechos laborales y de protección social de las víctimas, se ha difundido a toda la plantilla y se encuentra accesible en la web corporativa de la empresa.

### Derechos laborales de las víctimas de violencia de género y otros colectivos en riesgo de exclusión social

La organización no tiene conocimiento de la existencia de mujeres víctimas de violencia de género en el seno de su plantilla.

La empresa implementó un Procedimiento de «ACTUACIÓN PARA LAS MUJERES QUE SUFRAN VIOLENCIA DE GÉNERO», que fue difundido a toda la plantilla y está disponible para todo el personal en su web corporativa, además de incluirse en el Manual de Acogida.

El Grupo Tunstall España, mejora la legislación vigente, adoptando diversas medidas sobre reducción de jornada y subvención de ciertos gastos.

### Lenguaje y comunicación no sexista

La empresa tiene implementado un Manual de estilo con perspectiva de género, con la aplicación de las recomendaciones contenidas en este manual, el lenguaje de la comunicación externa se ha adaptado a una comunicación no sexista, así como los logos e imágenes representativas de la organización.

Las denominaciones de los puestos de trabajo se han renombrado para adaptarlas a la óptica del lenguaje inclusivo.

### 5.6. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE TUNSTALL IBERICA, S.A.

En la organización la brecha salarial del conjunto de la plantilla en 2022 alcanza el -3% a favor de las mujeres, si se tiene en cuenta la retribución media anual EFECTIVA. Si se atiende a la retribución media anual EQUIPARADA, la brecha salarial es del 21 % a favor de los hombres.

Previamente al análisis detallado de las causas que motivan esta brecha salarial por clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo es preciso realizar una serie de puntualizaciones:

a) En relación a las percepciones salariales (salario base y complementos salariales, excluyendo las percepciones extrasalariales) la brecha en el salario medio EFECTIVO alcanza el -3% a favor de las mujeres. En el caso del salario medio EQUIPARADO la brecha asciende al 6 % a favor de los hombres. A grandes rasgos los dos motivos que explican esta brecha salarial son:

*1 Importes EFECTIVOS: para este cálculo, se consideran los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas a cada persona en el periodo de referencia, para cada una de sus diferentes situaciones contractuales.*

*Se considerará que hay situaciones contractuales diferentes cuando haya cambios de puesto de trabajo, modalidad contractual (indefinida o temporal), tipo de jornada (parcial o a tiempo completo), reducción de la misma, antigüedad, nivel de formación, retribución, etc.*



2 Importes EQUIPARADOS. para este cálculo, en cambio, para cada persona solamente se considera la última de las situaciones contractuales, en el caso de que fueran varias durante el Periodo de Referencia, y se procede a la equiparación (normalización y/o anualización) de las retribuciones de acuerdo con los siguientes criterios de equiparación: a) misma jornada a lo largo del año (jornada completa) (normalización) y b) misma duración de los servicios prestados a lo largo del año (anualización). Con ello se pretende proporcionar un dato adicional de comparabilidad (importes equiparables).

1. En relación a la brecha en el salario base: el salario base del personal laboral está determinado en convenio colectivo en función de los diferentes grupos profesionales y es igual para ambos sexos. Así pues, se ha detectado que las diferencias en los importes EFECTIVOS en concepto de salario base de la plantilla del -13% se explican porque, de las 9 trabajadoras de la empresa, solamente 3 están encuadradas en el Grupo Profesional 5, que es el que según convenio percibe un menor importe por este concepto.

2. En relación a la brecha en los complementos salariales: la brecha por este concepto asciende al 4% a favor de los hombres en el caso de los importes EFECTIVOS y al 32% en el caso de los importes EQUIPARADOS. Esta brecha salarial a favor de los hombres se da exclusivamente en el Grupo 4, en el que no está incluida ninguna mujer, en el resto, esta brecha se muestra a favor de las mujeres en distintas proporciones en retribuciones efectivas, al sin embargo en las retribuciones equiparadas, la brecha se muestra en todos los grupos a favor de los hombres excepto en el Grupo

b) En relación a las percepciones extrasalariales (indemnizaciones y complementos extrasalariales) la brecha en las percepciones extrasalariales medias EFECTIVAS es del -6% a favor de las mujeres. En el caso de las percepciones extrasalariales medias EQUIPARADAS la brecha desciende al -2% a favor de las mujeres.

El análisis con mayor detalle sobre las causas de esta brecha salarial por clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo se desarrolla a continuación.

#### 5.6.1. Registro retributivo según la CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En el registro retributivo según la Clasificación Profesional se observa que casi todos los grupos presentan una brecha salarial a favor de las mujeres, excepto el grupo 4, que tienen un comportamiento claramente diferenciado.

1. Respecto al Grupo 1 (TÉCNICOS DE ESTRUCTURA), las retribuciones medias EFECTIVAS presentan una brecha del -15% a favor de las mujeres, que se ve reducida en el caso de las retribuciones medias EQUIPARADAS al -1%. Esta brecha salarial tiene su causa en que dos de los hombres encuadrados en esta calificación fueron contratados en el mes de agosto de 2022, por lo que no han estado el año completo, por ello, al anualizarse las retribuciones, la brecha se reduce a un poco significativo 1%.

2. Respecto al Grupo 2 (TÉCNICOS), las retribuciones medias EFECTIVAS presentan una brecha del 4% a favor de los hombres, que asciende hasta el 11% en el caso de las retribuciones medias EQUIPARADAS. Esta brecha a favor de los hombres se debe a que la única mujer encuadrada en ese grupo tiene una reducción de jornada, además uno de los hombres pertenecientes a este cesó en su relación laboral con la empresa.

3. Respecto al Grupo 3 (II TÉCNICO), la retribución media anual EFECTIVA presenta una brecha salarial del -14% a favor de las mujeres, y un 28% a favor de los hombres el caso de las retribuciones EQUIPARADAS. La principal razón de estas diferencias salariales entre sexos se explica porque las cantidades percibidas en concepto de complementos salariales por las mujeres son inferiores de media a las percibidas por los hombres. Además se ha normalizado y anualizado la situación de un varón, que percibía complementos por una cuantía elevada.
4. Respecto al Grupo 4 (EMPLEADOS DE ESTRUCTURA), solamente se encuadra un trabajador varón por lo que la brecha es del 100% tanto en las retribuciones medias EFECTIVAS como en el caso de las retribuciones EQUIPARADAS
5. Respecto al Grupo 5 (EMPLEADOS) las retribuciones medias EFECTIVAS presentan una brecha salarial del -40% a favor de las mujeres, que torna a un 1% a favor de los hombres en el caso de las retribuciones medidas EQUIPARADAS. Las razones de esta brecha se deben a que en este grupo es dónde se ha producido la mayor rotación de la plantilla afectando en menor proporción a las mujeres, con 1 situación contractual anualizada y normalizada frente 10 en el caso de los hombres.

#### 5.6.2. Registro retributivo según la VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

En el registro retributivo según la Valoración de los Puestos de Trabajo se observa que casi todas las escalas (que corresponden a las agrupaciones con el mismo número) muestran brecha a favor de las mujeres excepto la Escala 7.

1. Respecto a la Escala 2, las retribuciones medias EFECTIVAS dan como resultado una brecha salarial del -62% a favor de las mujeres, que se transforma en una brecha salarial del -6% a favor de las mujeres en el caso de las retribuciones medias EQUIPARADAS. Las razones de esta brecha se deben a que en este grupo es dónde se ha producido la mayor rotación de la plantilla afectando en menor proporción a las mujeres.
2. Respecto a la Escala 4 la brecha salarial en las retribuciones medias EFECTIVAS 2% a favor de los hombres, que se transforma en una brecha salarial del 31% en las retribuciones medias EQUIPARADAS a favor de los mismos, la razón fundamental es que los éstos perciben mayores cantidades económicas en concepto de complementos salariales, además, dos hombres causaron baja en la empresa en este periodo, por lo que al anualizar las cantidades asciende la brecha.
3. Respecto a la Escala 5, las retribuciones medias EFECTIVAS dan como resultado una brecha salarial del -6% a favor de las mujeres, debido a que existe una brecha del (10%) en los complementos salariales, que se transforma en una brecha salarial del 9% a favor de los hombres en el caso de las retribuciones medias EQUIPARADAS, este cambio de tendencia en los porcentajes se produce debido a que dos hombres causaron baja definitiva en la empresa en ese periodo, por lo que sus cantidades económicas se han equiparado
4. Respecto a la Escala 7, está compuesta únicamente por tres personas de sexo masculino, por lo que no se puede analizar la brecha salarial.

Según el art. 28.3 del Estatuto de los Trabajadores dispone que "Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras".

Añade, el art. 6 b) del Real Decreto 902/2020 lo siguiente "El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.", debido a ello, y al ser la brecha inferior al 25% tanto en la media aritmética como en la mediana de las retribuciones totales, no procede justificación obligatoria.

Son múltiples factores los que influyen en estas disparidades salariales de género. A continuación, se realiza un análisis de los componentes salariales y las diferentes situaciones laborales que generan las brechas salariales.

**1. El primer factor es el de la ROTACION DE PERSONAL**

Como se indica en el diagnóstico de situación, se han producido 12 ceses dentro del periodo analizado, correspondiendo porcentualmente en un 91,67% a hombres frente a un 8,33% a mujeres,

Así pues, un 28% sobre el total de hombres de la plantilla, ha cesado su relación laboral con la empresa, esto supone que han recibido un menor importe efectivo de retribuciones que en el caso de las mujeres empleadas, cuyo porcentaje de finalización de la relación laboral con la empresa ha sido de un 11,11% del total de estas.

En cuanto a las nuevas incorporaciones a la compañía, nos encontramos en un escenario similar, el 91% de las personas incorporadas son hombres, por lo que, al no percibir retribuciones la anualidad completa, perciben unos importes dinerarios inferiores a efectos del cálculo anual.

**2. El segundo factor es el de la CONTRATACIÓN TEMPORAL**

Aunque La modalidad más frecuente de contratación en la empresa es el contrato indefinido a tiempo completo y representa un porcentaje del 95,83 %, encontramos también la modalidad de contratación temporal a tiempo completo representando el 4,17% del total y afectando exclusivamente a hombres, obviamente este extremo incide también en el promedio de las retribuciones efectivas percibidas por ellos.

**3. El tercer factor es el de los COMPLEMENTOS SALARIALES**

Se observa que la diferencia salarial entre ambos sexos no se explica únicamente por las causas mencionadas anteriormente, sino que hay otros factores como son los diferentes complementos salariales existentes en la organización.

Encontramos algunos como el complemento de disponibilidad, guardias, voluntario desplazamiento, gratificación actividad y el relacionado con el Art. 21.2 Estatuto Trabajadores

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

(pacto no competencia), que están asignados en una proporción importante a los hombres, debido al puesto de trabajo que ocupan, sobre todo en el departamento de Sistemas Informáticos, en éste último no está englobada ninguna mujer, así se muestra que en el promedio por complementos salariales efectivamente satisfechos una brecha del 4% en la organización, que asciende al 32% cuando se trata de cantidades equiparadas, debido a la rotación del personal.

Por tanto, el plan de acción de la auditoría salarial debe incidir en las áreas mencionadas para eliminar las brechas salariales detectadas.

### 5.6.3. PLAN DE ACCIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

El art. 8.1. del precitado Real Decreto 902/2020 dispone el "(...) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos"

#### AREAS DE ACTUACIÓN PRIORITARIAS

Tal y como se ha señalado, las áreas de actuación prioritarias y que determinan las desigualdades retributivas entre mujeres y hombres en TUNSTALL IBERICA, S.A.U. son:

- 1) La rotación del personal y la contratación temporal.
- 2) Los complementos regulados en la estructura retributiva

#### DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

- Favorecer el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva entre la plantilla de la organización.
- Impulsar una política salarial transparente, clara, objetiva y no discriminatoria por razón de sexo, en el que se tenga en cuenta la obligación de igual retribución por trabajos de igual valor.
- Vigilar, identificar y eliminar las brechas salariales de género.

#### MEDIDAS DE ACTUACIÓN

**ACCIÓN N.º 1:** Establecimiento de medidas de acción positiva para la preferencia en la contratación de mujeres u hombres en aquellos puestos, grupos profesionales o niveles retributivos donde se muestren desigualdades, teniendo en cuenta el principio de igualdad de méritos y capacidad.

**ACCIÓN N.º 2:** Proporcionar a la Comisión de Igualdad información de las posibles dificultades en la búsqueda de mujeres para cubrir puestos vacantes, según puesto de trabajo, grupo profesional o departamento concreto en que se hallen infrarrepresentadas

**ACCIÓN N.º 3:** Revisión con perspectiva de género de los diferentes conceptos salariales aplicados en la empresa

**ACCIÓN N.º 4:** Elaboración anual del Registro Retributivo, facilitándose a la Comisión de Seguimiento

ACCIÓN 1	
Área de actuación	Procesos de selección y contratación
Medida	Establecimiento de medidas de acción positiva para la preferencia en la contratación de mujeres u hombres en aquellos puestos, grupos profesionales o niveles retributivos donde se hallen infrarrepresentadas o infrarrepresentados, teniendo en cuenta el principio de igualdad de méritos.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>Favorecer la presencia de mujeres u hombres en aquellos puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas o infrarrepresentados.</li> <li>Promover las medidas de acción positiva necesarias para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres.</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	Es necesario el establecimiento de medidas de acción positiva en el acceso, para que, en igualdad de méritos, tengan preferencia las mujeres u hombres con el objetivo de favorecer la presencia de éstas y éstos en aquellos puestos grupos profesionales o niveles retributivos en los que se encuentran infrarrepresentadas o infrarrepresentados
Prioridad	Alta
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número e identificación de las contrataciones realizadas anualmente, desagregadas por sexo y puesto de trabajo, grupo profesional o nivel retributivo.</li> <li>Número de mujeres u hombres que han sido contratadas anualmente en función de las medidas de acción positiva establecidas por grupo profesional y departamento.</li> </ul>

ACCIÓN 2	
Área de actuación	Procesos de selección y contratación
Medida	Proporcionar a la Comisión de Igualdad información de las posibles dificultades en la búsqueda de mujeres para cubrir puestos vacantes, según puesto de trabajo, grupo profesional o departamento concreto en que se hallen infrarrepresentadas.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están</li> </ul>

*Allegaciones*

*Handwritten notes on the left margin:*  
- *América*  
- *Intervención*  
- *Andrés*  
- *Trinidad*

	<p>infrarrepresentadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Promover un sistema de acceso al empleo que garantice la igualdad de trato y de oportunidades.</li> <li>Evitar cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el acceso al empleo, además de contribuir al cumplimiento de los principios generales de igualdad, mérito y capacidad.</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	Con relativa frecuencia hay dificultades en la búsqueda de mujeres para cubrir determinados puestos, en donde se hallan infrarrepresentadas. Es necesario conocer los motivos para la adopción, en su caso, de las acciones necesarias para asegurar la presencia de mujeres en los procesos de selección en aquellos puestos de trabajo, grupos profesionales o departamentos concretos en que se hallen infrarrepresentadas.
Prioridad	Media
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	Informe bienal de las dificultades encontradas en la búsqueda y sobre las fuentes de reclutamiento

*Handwritten notes on the right margin:*  
- *Trencia*  
- *Estrella*  
- *Trinidad*

ACCIÓN 3	
Área de actuación	Área retribuciones y política salarial
Medida	Revisión con perspectiva de género de los diferentes conceptos salariales aplicados en la empresa
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>Favorecer el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva entre la plantilla de la organización.</li> <li>Impulsar una política salarial transparente, clara, objetiva y no discriminatoria por razón de sexo, en el que se tenga en cuenta la obligación de igual retribución por trabajos de igual valor.</li> <li>Vigilar, identificar y eliminar las brechas salariales de género</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	La brecha salarial detectada obedece parcialmente a la asignación de complementos salariales entre mujeres y hombres. Por ello se realiza esta acción, para cuyo desarrollo será necesario elaborar un registro en el que se recoja la definición y condiciones de todos los



*Peulope*

*Handwritten signatures:*  
- *Carmen Alfonso*  
- *Allegaciones*



	conceptos salariales que perciben mujeres y hombres de la plantilla. Este registro permitirá llevar a cabo un análisis comparado de la forma en que se distribuyen dichos conceptos salariales entre mujeres y hombres.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro en el que se recoja la definición y condiciones de todos los conceptos salariales que perciben mujeres y hombres de la plantilla.</li> <li>• Número y contenido de las medidas correctoras en su caso</li> <li>• Informe de conclusiones.</li> </ul>

ACCIÓN 4	
Área de actuación	Área retribuciones y política salarial
Medida	Elaboración anual del Registro Retributivo, facilitándose a la Comisión de Seguimiento
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad de retribución
Descripción detallada de la medida	Elaboración anual del Registro Retributivo conforme a la legislación vigente con entrega del documento a la Comisión de Seguimiento.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El propio Registro</li> <li>• Acta Comisión de Seguimiento que incluya la presentación de la misma.</li> </ul>

**5.6.4. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES**

Finalizada la vigencia del III Plan de Igualdad 2024-2028 se realizará una evaluación de las Auditorías Retributivas por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que deberá

*[Handwritten notes on the left margin:]*  
 - Top: [Signature]  
 - Middle: [Signature]  
 - Bottom: [Signature]

*[Handwritten notes on the right margin:]*  
 - Top: [Signature]  
 - Middle: ITCO  
 - Bottom: [Signature]

*[Handwritten notes at the bottom right:]*  
 - [Signature]  
 - Carmen Altausa  
 - [Signature]

*[Handwritten signature at the bottom left:]*  
 Pautgo

ser aprobada en reunión de evaluación. Esta evaluación recogerá los datos que se agrupan en cada uno de los tres aspectos de evaluación (del impacto, del proceso y de resultados).

Se deberá incluir en el informe de evaluación información relativa a la:

1. Evaluación de los resultados: hace referencia al nivel de ejecución de la auditoría, grado de cumplimiento de los objetivos marcados, personas beneficiarias.
2. Evaluación del proceso: analiza la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de las acciones; las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.
3. Evaluación del impacto: valora los cambios, en términos de igualdad retributiva, que se han producido en la organización como resultado de la implantación del plan de igualdad (reducción de desigualdades, cambios en el clima laboral o la imagen externa o interna de la organización, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres...).

## 6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo general del Plan de Igualdad es la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

### 6.1. OBJETIVO GENERAL

El III Plan de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres del Grupo Tunstall España tiene como objetivo general recoger todas aquellas medidas y acciones que integren la igualdad como principio informador de los procesos y la gestión de Recursos Humanos. Asimismo, este objetivo lleva implícito el fin de que estas medidas y acciones, prevengan posibles desequilibrios de género que pudieran aparecer en el futuro en el seno de la organización.

El Plan de Igualdad contiene unos objetivos definidos de acuerdo con los resultados de los diagnósticos de situación que identifican los desequilibrios a corregir, las medidas concretas para conseguir los objetivos propuestos, las personas responsables, así como el plazo de ejecución de cada una de las acciones.

Por último, se recoge el seguimiento y evaluación del Plan en el que se definen los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para conocer el grado de cumplimiento del Plan y de los objetivos alcanzados.

La difusión del Plan, así como la formación y sensibilización de todas y todos los trabajadores y trabajadoras en materia de igualdad son instrumentos necesarios para lograr con ello el cumplimiento de los objetivos fijados, que son la existencia de igualdad real y efectiva entre las trabajadoras y trabajadores de la organización

Con el III Plan de Igualdad, el Grupo Tunstall España pretende conseguir:



- Eliminar los desequilibrios y desigualdades en el acceso, participación y desarrollo de las mujeres y de los hombres en la organización para alcanzar la igualdad plena.
- Asegurar que todos los procesos de gestión (comunicación, calidad, prevención de riesgos entre otros) y muy especialmente, los procesos de gestión de recursos humanos se realizan de acuerdo al principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Sensibilizar y concienciar a todo el personal del Grupo Tunstall España de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas y hacer ver la importancia y ventajas que tiene para la sociedad de conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la corresponsabilidad.
- Prevenir las situaciones de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género en la empresa, y de acoso psicológico.
- Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales en todos los niveles y áreas de la organización.
- Hacer de la Igualdad uno de los objetivos del plan estratégico de RRHH de la compañía, avanzando hacia una empresa socialmente responsable en materia de Igualdad.
- Promover una cultura igualitaria y una perspectiva de género en toda la organización.

## 6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Se relacionan a continuación los objetivos específicos, tanto cuantitativos como cualitativos, por cada una de las materias que integran el Plan de igualdad:

### 6.2.1. Selección y contratación

- Garantizar la objetividad en el proceso de selección
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización
- Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de selección a la Igualdad entre mujeres y hombres en la organización
- Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad
- Prevenir y actuar contra la segregación laboral ocupacional

### 6.2.2. Clasificación Profesional

- Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles de la organización
- Implantar un sistema objetivo de valoración del trabajo
- Prevenir y actuar contra la segregación laboral entre mujeres y hombres

### 6.2.3. Retribuciones

- Garantizar el principio de Igualdad Retributiva

### 6.2.4. Formación

- Incorporar la formación a la estrategia de Igualdad de la organización
- Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la organización
- Integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la organización
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización
- Incorporar la formación como herramienta para la igualdad

### 6.2.5. Promoción Profesional

- Prevenir y actuar contra la segregación laboral vertical
- Garantizar la objetividad del proceso de promoción profesional
- Dar objetividad y garantías a la promoción profesional
- Fomentar la incorporación del sexo infrarrepresentado en puestos de dirección y mandos intermedios
- Promover candidaturas del sexo infrarrepresentado en los procesos de promoción profesional

### 6.2.6. Condiciones de trabajo

- Dar trazabilidad a las políticas de mejora del empleo con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral
- Asegurar el bienestar laboral en cualquier situación
- Integrar en la gestión de la empresa la igualdad entre mujeres y hombres
- Garantizar el principio de igualdad retributiva
- Garantizar la no discriminación en aspectos generales que afecten al sistema de organización y control del trabajo

### 6.2.7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

- Garantizar la desconexión digital
- Facilitar el desarrollo profesional del personal con necesidades de conciliación
- Garantizar que las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral lleguen a toda la plantilla
- Establecer una política de conciliación acorde a las necesidades de la plantilla

### 6.2.8. Infrarrepresentación femenina

- Alinear la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad con un modelo que evite y/o corrija situaciones de infrarrepresentación femenina

### 6.2.9. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

- Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo
- Establecer mecanismos que aseguren la indemnidad de un eventual denunciante de situación de discriminación y/o acoso estableciendo garantías legales en el tratamiento de la denuncia para denunciante y denunciado
- Dar integridad y garantías a las comunicaciones recibidas alertando de incumplimientos legales

6.2.10. Derechos laborales en las víctimas de violencia de género y otros colectivos en riesgo de exclusión social

- Medidas de sensibilización sobre la violencia de género
- Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género y apoyo a colectivos especiales
- Garantizar el alineamiento de la organización con los derechos de las víctimas

6.2.11. Lenguaje y comunicación no sexista

- Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al respecto

### 7. MEDIDAS DE IGUALDAD

A continuación, exponemos el listado de medidas que, a resultados de los diagnósticos de situación elaborados en el GRUPO TUNSTALL ESPAÑA han sido diseñadas en aras de corregir las desigualdades.

*Handwritten signatures and notes:*

*Carmen Housa* (circled), *Katye*, *Alma*, *Irene*, *Roberto*

*Vertical handwritten notes on the left margin:*

*Allegaciones*

*Intervención*

*Amia*

*Recepción*

*Vertical handwritten notes on the right margin:*

*Alma*

*Irene*

*Roberto*

*[Handwritten signatures and notes at the top of the page]*



**1. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO**

**OBJETIVO ESPECÍFICO.-** Establecer condiciones para facilitar a la Comisión de Seguimiento el desarrollo de su labor

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO	PRIORIDAD
1. Continuidad con el crédito horario establecido de 16 horas al mes remuneradas y acumulables para las personas que se designen para que integren la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad (Comisión de Igualdad) para la realización de sus funciones.	Indicación en el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento	Área de Gestión y Desarrollo de personas	Tres meses desde la aprobación del Plan y a lo largo de toda su vigencia	ALTA
2. Añadir la variante sexo a toda la información referente a la plantilla, también a toda la información relacionada con salud laboral que se facilite a la Comisión de Seguimiento	Información facilitada	Área de Gestión y Desarrollo de personas	Año 1 y a lo largo de toda su vigencia	ALTA

**0. ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.-** Garantizar que los procesos selección cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades basados en criterios objetivos, sin discriminaciones directas o indirectas.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO	PRIORIDAD
1. Revisión y actualización del Procedimiento de Selección de Personal implantado en la empresa para que tenga en cuenta la perspectiva de género y las medidas adoptadas en el presente Plan de Igualdad, e incluya el compromiso expreso de la organización con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Documento de procedimiento revisado	Área de Personas y Talento	Año 1	ALTA
2. Asegurar que las competencias y requisitos solicitados en las ofertas de empleo son los adecuados, sin sobrequalificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro. Distinguiendo además entre la formación que es	Análisis del muestreo y % de ofertas que cumplen con la medida frente al total de ofertas analizadas.	Área de Personas y Talento	Año 1 y a lo largo de toda su vigencia, seguimiento anual	ALTA

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]*






  


<p>1. Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento anual.</p>	<p>Porcentaje y número de mujeres respecto de hombres Informe a la Comisión anual</p>	<p>Área de Personas y Talento</p>	<p>Año 1 y a lo largo de toda su vigencia, seguimiento anual</p>	<p>Alta</p>
<p>2. Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: "buscamos instaladoras e instaladores", "buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos").</p>	<p>Análisis de un muestreo</p>	<p>Área de Personas y Talento</p>	<p>Año 1 y a lo largo de toda su vigencia.</p>	<p>Alta</p>
<p>3. Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas</p>	<p>Informe anual</p>	<p>Área de Personas y Talento</p>	<p>Año 2 y a lo largo de toda su vigencia.</p>	<p>Media</p>
<p>4. La empresa llevará a cabo acciones encaminadas a intentar reducir la contratación parcial injustificada en un 5% al final de la vigencia del presente Plan de Igualdad</p>	<p>Informe en el que se indique % en que se ha reducido la contratación parcial durante el cuarto año de vigencia del Plan</p>	<p>Área de Personas y Talento</p>	<p>Año 1 y durante toda la vigencia del Plan</p>	<p>Media</p>
<p>5. La empresa elaborará y pondrá a disposición de la comisión de seguimiento y evaluación un informe anual sobre la contratación en la empresa, con los índices de temporalidad (distinguiendo la interinidad o sustituciones) y la parcialidad.</p>	<p>Informe anual</p>	<p>Área de Personas y Talento</p>	<p>Año 1 y durante toda la vigencia del Plan</p>	<p>Alta</p>

III PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO TUNSTALL ESPAÑA  
 Fecha 22 de abril de 2024



6. La empresa informará a la comisión de seguimiento de los datos estadísticos de las bajas voluntarias y sus motivos, según encuesta de salida realizada a las personas trabajadoras	Informe anual	Área de Personas y Talento	Año 1 y durante toda la vigencia del Plan	Media
---	---------------	----------------------------	---	-------

### 1. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

**OBJETIVO ESPECÍFICO.-** Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la organización, garantizando que 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

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO	PRIORIDAD
1. Se actualizará la descripción establecida en la empresa de puestos de trabajo, determinando el perfil profesional en base a criterios homogéneos y no sesgados respecto a las competencias, habilidades y conocimientos que requieren cada uno de ellos y sus funciones, teniendo en cuenta la Valoración de puestos de trabajo realizada.	Documento actualizado	Área de Personas y Talento	Año 2	Media
2. Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino.	Denominaciones neutras	Área de Personas y Talento	Año 1 y a lo largo de toda la vigencia del Plan	Alta

### 2. FORMACIÓN

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO.</b> Establecer una cultura en la compañía basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas y sensibilización dirigida a la plantilla en general y especialmente, al personal encargado de la organización de trabajo.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO	PRIORIDAD
				D

Módulo revisado	Área de Personas y Talento y comisión de seguimiento y evaluación	Año 2 y seguimiento anual durante la vigencia del plan.	Media
<p>1. Revisión y actualización anual del módulo sobre igualdad de oportunidades incluido en el manual de Onboarding y en la formación dirigida a la nueva plantilla</p> <p>2. Realización de cursos de reciclaje en materia de igualdad del personal encargado del seguimiento y evaluación del plan de igualdad, la selección, contratación, promoción, formación y comunicación, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos y evitar actitudes discriminatorias.</p> <p>3. Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.</p>	<p>Área de Personas y Talento</p>	<p>Año 2</p>	<p>Media</p>
<p>4. Revisar desde la perspectiva de género el lenguaje, las imágenes y los contenidos de los materiales formativos impartidos por empresas subcontratadas a tal efecto, sobre todo los cursos recurrentes con empresas proveedoras habituales, realizar un análisis aleatorio.</p> <p>5. Realizar formaciones específicas a mandos intermedios del Área de Operaciones sobre liderazgo inclusivo.</p>	<p>Área de Personas y Talento y comisión de igualdad</p>	<p>Año 2 y a lo largo de la vigencia del Plan</p>	<p>Media</p>
<p>6. La formación se realizará en espacios adecuados a la concentración, movilidad y acústica de la formación. Se tendrá en cuenta los objetivos, contenidos y los perfiles de las personas trabajadoras para realizar la formación de forma presencial o virtual. Tras cada acción formativa se realizará la encuesta aportada por la parte social de la Comisión Negociadora de este Plan de Igualdad. Las encuestas</p>	<p>Área de Personas y Talento Parte social Comisión de Seguimiento.</p>	<p>Año 1 y a lo largo de la vigencia del Plan</p>	<p>Alta</p>





Servicios Públicos

realizadas se facilitarán a la parte social de la comisión de seguimiento para su análisis y extracción de datos

7. La formación en igualdad, con todas sus materias, se valorará en los currículos de las personas candidatas, tanto para la selección como para la promoción.

Número de personas a las que se les ha valorado cualquier formación en igualdad para selección o promoción

Área de Personas y Talento

Año 3 y siguientes

Media

8. Se realizarán 4 campañas anuales de información y sensibilización, coincidentes con los días 8 de marzo Día Internacional de la Mujer, 23 de marzo Día de la Conciliación Familiar y Profesional, 28 de junio Día Internacional del Orgullo LGBTI+ y 25 de noviembre Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

Campañas realizadas

Área de Personas y Talento

Año 1 y a lo largo de la vigencia del Plan

Informe de número de formaciones realizadas, con acreditación de su duración, con indicación de número de personas formadas desagregado por sexos, se presentará al final del cuarto año.

Área de Personas y Talento

Comienzo año 1 y a lo largo de toda la vigencia del Plan

Media

#### 4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

**OBJETIVO ESPECÍFICO - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO	PRIORIDAD
1. Implantar y actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo	Área de Personas y Talento	Año 2 y seguimiento anual durante la vigencia	Media

*[Handwritten signatures and stamps]*

**Tunstall**

*Amara*

*Arturo*

*Antonio*

*Amalia*

*Amalia*

*Carmen*

2. Realizar un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo y grupo profesional.	Informe de promociones internas desagregado por sexo	Área de Personas y Talento	Año 1 y seguimiento anual durante la vigencia del plan.	Alta
3.El personal que desee que se tengan en cuenta nuevos títulos formativos que les habiliten a acceder a puestos de trabajo de una categoría superior, deberá informar a la compañía y acreditar las mencionadas titulaciones.	Actualización de la situación curricular de las personas que informen a la empresa	Área de Personas y Talento	Año 2 y a lo largo de la vigencia del Plan	Media
4.-La empresa facilitará información a la representación social de todas las fases de los procesos de promoción que se sustancien por el procedimiento de cobertura interna, como garante de transparencia y objetividad.	Análisis de un muestreo de 5 procesos de promoción y % de procesos que cumplen con la medida frente al total de procesos analizados.	Área de Personas y Talento	Año 2 y a lo largo de toda su vigencia, seguimiento anual	Media

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO	PRIORIDAD
1. Continuar con la medida establecida en los procesos de promoción que establece que a igualdad de condiciones e idoneidad para la funcionalidad de puesto se promocionará a la mujer cuando ésta esté infrarrepresentada en ese puesto.	Número de veces que se aplica, sexo de la persona ascendida, puesto de trabajo y área	Área de Personas y Talento	Año 1 y seguimiento anual durante la vigencia del plan	Alta

**5. CONDICIONES DE TRABAJO**

**OBJETIVO ESPECÍFICO. Mejorar la presencia, tendente a la paridad, de mujeres y hombres en todas las posiciones.**



Servicios Públicos

*[Handwritten signatures and notes at the top of the page]*

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]*

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO	PRIORIDAD
1. Elaboración e Implantación del Plan QuédaT, consistente en un plan específico para fomentar el compromiso de las personas trabajadoras en relación con el resultado de las encuestas trimestrales de compromiso a fin de reducir la rotación de personal.	Implantación del Plan Informe anual nº de bajas voluntarias desagregado por sexo	Área de Personas y Talento	Año 1 y a lo largo de la vigencia del Plan	Alta
2. Elaboración e Implantación de un nuevo Plan de comunicación interna, ComunicatT, basado en la información, participación, feedback continuo, confianza y reconocimiento, con la finalidad de retener el talento en la organización.	Implantación del Plan	Área de Personas y Talento Área de Comunicación y Marketing	Año 1 y a lo largo de la vigencia del Plan	Alta
3. Considerando tanto a las personas con responsabilidades como a la plantilla en general, creación e implantación de nuevos espacios que fomenten una comunicación clara, ágil y transparente, promoviendo la información al alcance de todos y todas, a través de webinars, reuniones, sesiones informativas presenciales u online, y otros medios adecuados para esta finalidad, a fin de fomentar la transparencia y la igualdad de oportunidades.	Número de sesiones impartidas.	Área de Personas y Talento, Área de Operaciones	Año 1 y a lo largo de la vigencia del Plan	Media
4. Revisar todas las políticas de la empresa para asegurar la ausencia de discriminación directa o indirecta de personas por motivos de nacionalidad, edad, residencia legal o no, nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, conforme a la ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.	Número de protocolos y políticas revisados	Área de Calidad, Medio Ambiente y RSC, Área de Personas y Talento y comisión de seguimiento y evaluación	Año 2	Media

*[Handwritten signatures and initials on the left side of the page]*





Servicios Públicos

*[Handwritten signatures and initials]*

**6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

**OBJETIVO ESPECÍFICO.** Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO	PRIORIDAD
1. Realizar difusión, de manera periódica, de las medidas de conciliación de las que dispone la empresa.	-Número y % de personas de la plantilla a las que se ha informado sobre las medidas de conciliación. -Número y % de personas que disfrutan las medidas de conciliación	Área de Personas y Talento	Desde aprobación del Plan y durante toda la vigencia de este	Alta
2. Conceder permisos retribuidos por el tiempo necesario para las trabajadoras y para trabajadores transgénero de la plantilla que se sometan a un tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima que garantice la cobertura del servicio y con un máximo de 12 horas al año. Si se necesitasen más horas de tratamiento, siempre con justificación médica y por el tiempo indispensable, se concederán permisos no retribuidos con devolución de las horas posteriormente	Nº de solicitudes y nº de permisos concedidos	Área de Personas y Talento Área de Operaciones	Desde aprobación del Plan y durante toda la vigencia del mismo	Alta
3. En caso de adopciones internacionales, se establecerá la posibilidad de conceder permisos sin sueldo, con derecho a reserva de puesto de trabajo por una duración máxima de 3 meses.	Nº de solicitudes y nº de permisos concedidos, desagregados por sexo	Área de Personas y Talento Área de Operaciones	Desde aprobación del Plan y durante toda la vigencia del mismo	Alta
4. En caso de realizar con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional se establece la posibilidad de concesión de excedencia de un año con reserva del puesto de trabajo.	Nº de excedencias concedidas, desagregadas por sexo siempre que sea compatible con la realización de un contrato	Área de Personas y Talento Área de Operaciones	Desde aprobación del Plan y durante toda la vigencia del mismo	Alta

III PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO TUNSTALL ESPAÑA  
Fecha 22 de abril de 2024



*[Handwritten signatures and initials]*



Servicios Públicos

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

5. Informar anualmente a la Comisión de Igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral y el número de denuncias presentadas ante la jurisdicción laboral por este motivo	Informe realizado	Área de Personas y Talento Área Legal	Desde aprobación del Plan y durante toda la vigencia del mismo	Alta
6. Ampliar el capital destinado al Plan Social de Ayudas en un 20% (hasta la cantidad de 18000 euros)	Aportación de la empresa de la nueva cantidad	Área de Personas y Talento Área de Operaciones	Desde aprobación del Plan y durante toda la vigencia del mismo	Alta
7. Aumento del tiempo de reserva del puesto de trabajo de 12 a 18 meses para la incorporación tras un período de excedencia por cuidado de hijas e hijos o familiares dependientes a cargo.	Comunicado recordatorio a plantilla	Área de Personas y Talento Área de Operaciones	Desde aprobación del Plan y durante toda la vigencia del mismo	Alta
8. Posibilidad de disfrutar de hasta 3 días de las vacaciones anuales para la conciliación familiar de primer grado previa solicitud con al menos 48 horas de antelación, salvo casos de urgencia y justificación del motivo de la misma.	Comunicado recordatorio a plantilla	Área de Personas y Talento Área de Operaciones	Desde aprobación del Plan y durante toda la vigencia del mismo	Alta
9. Se establecen tres permisos retribuidos por el tiempo indispensable, por trabajador/a, que deberán solicitarse con mínimo 4 días de antelación para, exclusivamente los siguientes supuestos: • Acompañamiento a visitas médicas a menores de 14 años a cuidado directo por razón de guarda legal, o persona de hasta 2º con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, que en todo caso	Número de personas que disfrutan de este permiso desagregado por sexo	Área de Personas y Talento Área de Operaciones	Desde aprobación del Plan y durante toda la vigencia del mismo	Alta

III PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO TUNSTALL, ESPAÑA  
Fecha 22 de abril de 2024



*Handwritten signatures and initials*

<p>deberán justificarse a posteriori.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Para acompañar a familiares hasta 1º grado que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, a citas médicas, o gestiones en los centros de atención social de la administración pública, que en todo caso deberán justificarse con posterioridad.</li> </ul>	<p>Identificación de departamentos en que se ha establecido</p>		<p>Desde aprobación del Plan y durante toda la vigencia del mismo</p>	<p>Alta</p>
<p>11. Se continuará con la aplicación del Programa de Licencias Retribuidas con grado de Parentesco social para participar en los cuidados de la persona que designe la persona trabajadora exclusivamente en los siguientes casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Enfermedad grave</li> <li>- Accidente</li> <li>- Hospitalización con o sin intervención</li> <li>- Intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario</li> <li>- Nacimiento o adopción</li> <li>- Defunción</li> </ul> <p>Se revisará su contenido para actualizarlo</p>	<p>Programa de licencias Retribuidas con grado de Parentesco Social Difusión a la plantilla</p>	<p>Área Personas y Talento Comisión de Igualdad</p>	<p>Desde aprobación del Plan y durante toda la vigencia del mismo</p>	<p>Alta</p>
<p>12. Permiso remunerado de hasta 6 horas anuales para la visita a médicos dentro del Sistema Público de Salud con justificación de asistencia, los acuerdos previos más beneficiosos en esta materia en vigor en algunos proyectos serán respetados</p>	<p>Número de permisos concedidos</p>	<p>Área Personas y Talento Área de Operaciones</p>	<p>Desde aprobación del Plan y durante toda la vigencia del mismo</p>	<p>Alta</p>

**7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

III PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO TUNSTALL ESPAÑA  
Fecha 22 de abril de 2024



*Penolpe*

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signatures]*

**OBJETIVO ESPECÍFICO. Revisión periódica de la infrarrepresentación femenina para fomentar el acceso de mujeres a los puestos en los que está menos representada.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO	PRIORIDAD
1. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.	Informe distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo.	Área de Gestión y Desarrollo de personas	Año 1 y resto de la vigencia del Plan	Media

### 8. SALUD LABORAL

**OBJETIVO ESPECÍFICO - Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO	PRIORIDAD
1 - Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por puestos de trabajo	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	Área de Gestión y Desarrollo de personas	Año 1 y resto de vigencia del Plan de Igualdad	Alta
2. Revisión del proceso de evaluación de riesgos y el modelo de plan de prevención con perspectiva de género	Informe de cambios efectuados en el documento	Área de Gestión y Desarrollo de personas (Departamento de Prevención de Riesgos laborales)	Año 2	Media
3. Revisión del procedimiento de gestión del Riesgos durante el embarazo y de la protección de la maternidad, incluyendo el mapa de puestos exentos de riesgo.	Publicación del procedimiento/os y evidencia de su difusión	Área de Gestión y Desarrollo de personas (Departamento de Prevención de Riesgos laborales)	Año 3	Alta

<p>4. Adecuar la ropa de trabajo corporativa para adaptarla a las características físicas especiales de la mujer en estado de gestación</p>	<p>Número de solicitudes de ropa para mujeres gestantes Número de uniformes suministrados.</p>	<p>Área de Gestión y Desarrollo de personas Departamento de compras</p>	<p>Año 1 y resto de vigencia del Plan</p>	<p>Alta</p>
<p>5. Establecer una operativa interna que recoja un procedimiento para la solicitud de tallas y patronaje de mujer o de hombre de la ropa de trabajo corporativa en las campañas de invierno y de verano.</p>	<p>Operativa creada e implementada</p>	<p>Área de Gestión y Desarrollo de personas Departamento de compras</p>	<p>Año 1 y resto de vigencia del Plan</p>	<p>Alta</p>
<p>6. Acondicionamiento de Salas de Lactancia o de descanso para embarazadas en los centros en que sea posible porque cuenten con espacio disponible para ello.</p>	<p>Número de Salas de Lactancia acondicionadas, número de centros en que no han podido acondicionarse espacios</p>	<p>Área de Gestión y Desarrollo de personas</p>	<p>Año 3</p>	<p>Alta</p>
<p>7. A las trabajadoras en estado de gestación que reciban por parte de Vigilancia de la Salud un dictamen de aptas con limitación a la nocturnidad en su valoración, se les respetará el complemento de nocturnidad que vinieran percibiendo</p>	<p>Nº de trabajadoras con valoración de aptas con limitaciones a la nocturnidad</p>	<p>Área de Gestión y Desarrollo de personas</p>	<p>Año 1</p>	<p>Alta</p>

**9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1 Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO	PRIORIDAD
<p>1. Revisión y, en su caso modificación, del Procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual en el ámbito laboral según la legislación vigente en la materia.</p>	<p>Procedimiento revisado</p>	<p>Área de Gestión y Desarrollo de personas y comisión de</p>	<p>Tres meses desde la aprobación del Plan de Igualdad</p>	<p>Alta</p>



<p>2. Se presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.</p>	<p>- Elaboración del informe. - Número de procesos y resultado.</p>	<p>Área de Gestión y Desarrollo de personas</p>	<p>Año 1 y resto vigencia del Plan</p> <p>Alta</p>
<p>3. Diseño, programación e impartición de formación especializada en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo a personas que tengan asignados cometidos específicos y responsabilidades en el protocolo de prevención, así como a las personas de la Comisión de Seguimiento.</p>	<p>- Acciones formativas realizadas - Número de personas que han recibido la formación desagregada por sexo</p>	<p>Área de Gestión y Desarrollo de personas</p>	<p>Año 1</p> <p>Alta</p>

**10. VIOLENCIA DE GÉNERO**

**OBJETIVO ESPECÍFICO OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO	PRIORIDAD
<p>1. Revisión del Procedimiento de Actuación para las mujeres que sufran violencia de género según la legislación vigente</p>	<p>Procedimiento revisado</p>	<p>Área de Gestión y Desarrollo de personas y comisión de seguimiento y evaluación</p>	<p>Año 1</p>	<p>Alta</p>
<p>2. Difusión del Procedimiento a la plantilla, incluyendo las personas de contacto en los diferentes centros.</p>	<p>- Número de difusiones - Inclusión de personas de contacto</p>	<p>Área de Gestión y Desarrollo de personas</p>	<p>Año 1</p>	<p>Alta</p>
<p>3. La persona responsable de Igualdad, Diversidad e Inclusión en la empresa, con formación especializada en la materia, centralizará los casos y guiará</p>	<p>Nombre de la persona</p>	<p>Área de Gestión y Desarrollo de personas</p>	<p>Año 1 y resto de vigencia del Plan</p>	<p>Media</p>

en su gestión.

4. Se continuarán aplicando la medida prevista en el anterior Plan de Igualdad consistente en la reducción de jornada de hasta el 75% durante los tres primeros meses, sin reducción salarial, por mutuo acuerdo con la trabajadora, así como el tiempo necesario para realizar las gestiones necesarias a causa de esta situación. Todo ello conforme al procedimiento establecido en la Empresa en materia de actuación para las mujeres que sufran violencia de género.

5. Se continuarán aplicando la medida prevista en el anterior Plan de Igualdad consistente en que La empresa subvencionará los siguientes gastos ocasionados por la movilidad, siempre que se produzca un traslado efectivo de la residencia habitual de la trabajadora a una localidad de destino distinta:  
 \* Gastos de desplazamiento de la trabajadora y familiares. Consiste en abonar los costes del transporte público o el coste del desplazamiento en vehículo particular más los peajes tomando como referencia para ello la cuantía establecida al efecto en las administraciones públicas como indemnización por uso de vehículo particular.

o Gastos de transporte de mobiliario y enseres. Por el traslado de mobiliario y enseres, desde la localidad de origen a la del nuevo destino, en la cuantía del coste de dicho traslado, hasta un máximo de 4 veces el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples -IPREM- mensual vigente.  
 o Gastos de alojamiento. Incluyendo los de alquiler o adquisición de vivienda, durante los 12 primeros meses, cuya cuantía máxima será de 10 veces el

	<p>- Número de casos en que se aplique esta medida</p>	<p>Área de Gestión y Desarrollo de personas</p>	<p>Toda la vigencia del Plan</p>	<p>Media</p>
	<p>- Número de casos en que se aplique esta medida</p>	<p>Área de Gestión y Desarrollo de personas</p>	<p>Toda la vigencia del Plan</p>	<p>Media</p>

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures]*

<p>IPREM mensual vigente. o Gastos de guardería y de atención a personas dependientes. Incluye los gastos por asistencia a guarderías o centros de enseñanza durante el primer ciclo de educación infantil de los hijos de la beneficiaria que dependan económicamente de la misma o por atención de las personas dependientes a su cargo, generados durante los doce primeros meses de vigencia del contrato. La cuantía máxima de la ayuda será de 4 veces el IPREM mensual vigente</p>	<p>Informe realizado de seguimiento anual</p>	<p>Área de Gestión y Desarrollo de personas</p>	<p>Año 2 y resto de vigencia del Plan,</p>	<p>Media</p>
<p>6. Se realizará un informe sobre los casos tratados y medidas aplicadas, garantizando el anonimato de la trabajadora víctima de violencia de género</p>	<p>-Número de cursos -Número de personas formadas desagregadas por sexo</p>	<p>Área de Gestión y Desarrollo de personas</p>	<p>Año 3</p>	<p>Media</p>
<p>7. Formación en la materia de las personas encargadas de la atención de las posibles víctimas de violencia de género</p>	<p>Programa implementado</p>	<p>Área de Gestión y Desarrollo de personas</p>	<p>Año 1 y resto de vigencia del Plan</p>	<p>Media</p>
<p>8. La empresa ofrecerá apoyo profesional psicológico y médico a través del Programa de Beneficios BH Bienestar y el chat de I-Salud, disponible para todas las personas trabajadoras de la organización, salvo que se detecte por los profesionales de la psicología motivos patológicos o conviva con otros trastornos o patología de salud mental, en cuyo caso derivarán al Servicio Público de Salud.</p>	<p>Número de personas a las que se les ha impartido cursos de reciclaje tras estas situaciones</p>	<p>Área de Gestión y Desarrollo de personas</p>	<p>Año 3 y resto de vigencia del Plan</p>	<p>Media</p>
<p>9. Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo</p>				

### 11.COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

**OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.-** Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO	PRIORIDAD
1. Realización de cursos de reciclaje en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa.	- Número de formaciones realizadas - Número de personas formadas desagregadas por sexo	Área de Gestión y Desarrollo de personas	Año 3	Media

**OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.-** Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO	PRIORIDAD
1. Agrupar en la Intranet de próxima implantación todas las políticas y procedimientos del Grupo en materia de igualdad, así como el Plan de Igualdad bajo el epígrafe "Igualdad en la empresa" para asegurar el fácil acceso de toda la plantilla.	Comprobación de su creación y contenidos	Área de Gestión y Desarrollo de personas Área de Comunicación y Marketing	Año 2 y resto vigencia Plan	Alta
2. Establecer en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.	Revisión del espacio y contenidos	Área de Gestión y Desarrollo de personas Área de Comunicación y Marketing	Año 2 y resto vigencia Plan	Media



Servicios Públicos

3. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de Oportunidades.

Número de empresas informadas

Área de Gestión y Desarrollo de personas

Año 3 y resto vigencia Plan

Media

**OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3. - Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO	PRIORIDAD
1. Realizar una campaña específica de difusión interna del III Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Diseño y difusión de la campaña.	Área de Gestión y Desarrollo de personas	Año 1	Alta

### 12. RETRIBUCIONES

Las medidas correspondiente se encuentran incluidas en el resumen de las Auditorías Retributivas, páginas 26 y siguientes y 42 y siguientes del presente Plan de Igualdad.

III PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO TUNSTALL ESPAÑA  
Fecha 22 de abril de 2024



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

## 8. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Tras la aprobación del Plan de Igualdad comienza a contar el periodo de vigencia de este, en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas, a la vez que se lleva un control de actuaciones y resultados inmediatos.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la organización. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del III Plan de Igualdad del Grupo Tunstall España, (Comisión de Igualdad) y permitirá conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

Dicha Comisión será constituida a tales efectos según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

### 8.1. FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL III PLAN DE IGUALDAD:

- Interpretar la aplicación del Plan de Igualdad
- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad. Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento para conseguir el objetivo marcado en el Plan de Igualdad.
- Realizar el seguimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto como en la aplicación del cronograma.
- Elaborar un informe de seguimiento a los dos años de vigencia del III Plan de Igualdad, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.
- Realizar la difusión, implantación del plan y sus avances al conjunto de la plantilla

*Carmen A. House* *[Signature]*

- La Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria dos veces al año y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.

Para el procedimiento de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrán de las siguientes herramientas:

1. Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.
2. Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.

El seguimiento tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.

## 8.2. FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO:

### 8.2.1. Reuniones:

Una vez elaborado el Plan de Igualdad la Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, de forma semestral, en los meses de abril y octubre.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito.

### 8.2.2. Actas:

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

### 8.2.3. Toma de acuerdos:

Las decisiones de la comisión se adoptarán en general por consenso.

La parte social adoptará su posición por consenso, en caso de no haberlo, por mayoría teniendo en cuenta la representatividad sindical de cada organización.

### 8.2.4. Confidencialidad:

Todas las personas componentes de la parte social deberán respetar las obligaciones de confidencialidad y deber de sigilo previstas en la ley.

Las comunicaciones o informaciones a remitir a la plantilla que sean consensuadas por las partes que conforman la Comisión de Seguimiento.

*[Signature]* *[Signature]*

*[Vertical signature on left margin]*

*[Vertical signature on right margin]*

*Alejandro* *Paulo Ponce*

Carmen Alfonso

8.2.5. Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones en caso de que se realicen de forma presencial, optando la comisión de seguimiento de forma preferente por las reuniones telemáticas.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida según los indicadores acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Se evitarán los desplazamientos en la medida de lo posible acudiendo a otras vías de realización de las reuniones a través de videollamada.

La documentación se entregará con la antelación necesaria para poder revisarla, que será de aproximadamente 15 días para ambas partes.

La parte social hará uso del crédito sindical en el ejercicio de sus funciones como parte de la Comisión de Seguimiento.

8.2.6. Composición de la Comisión de seguimiento

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad (Comisión de Igualdad) estará compuesta por:

Por la parte social:

- Marta Hernández Garrido, CCOO.
- Dámaris Sierra Díaz, CCOO.
- Irene Martínez García, UGT.
- Nuria Fernández Gallego, UGT.
- María del Carmen González Calvo, CGT.

Se acuerda la asistencia a las reuniones de la comisión de seguimiento de Montserrat Tiscar Valerio, CCOO como asesora, con voz pero sin voto, sin asignación de crédito horario específico correspondiente a su pertenencia a la comisión de seguimiento, pero con la posibilidad de recibir horas de el crédito horario de sus compañeras integrantes de la Comisión de CCOO.

Por la parte empresarial:

- Carmen Alfonso Alonso
- Alejandro Vera Sanguino
- Irene Merino García.
- Rocío Jimenez Plaza
- María Elisa Alonso Benítez



CCOO

Tunstall

Tunstall

Carmen Alfonso

Chuto Vera

Nuria

Martina

Marta

Alejandro

Peñero

Handwritten signatures on the right margin.



*Carmeu Housso*

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo. Las mismas tendrán voz, pero no voto.

**8.2.7. Sustituciones**

La persona que causa baja lo comunicará a la comisión de Seguimiento, siendo la parte a la que represente la legitimada para sustituirla.

**9. REVISIÓN Y EVALUACIÓN FINAL DEL PLAN**

**9.1. REVISIÓN DEL PLAN**

Los Planes de Igualdad podrán ser revisados en cualquier momento, a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. Esta revisión puede iniciarse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados anteriores, o bien cuando se dé cualquiera de las causas previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

A este respecto, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

**9.2. EVALUACIÓN FINAL DEL PLAN**

La evaluación final, como su propio nombre indica, es la fase que permite conocer los resultados que se están obteniendo con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir mediante la elaboración de planes o acciones de mejora que incorporen nuevas propuestas de intervención.

La evaluación final, analiza y/o engloba tres perspectivas:

- Evaluación de resultados
- Evaluación de procesos
- Evaluación de impacto

**9.3. FORMA Y PERSONAS ENCARGADAS**

La evaluación final deberá quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso y debe ser llevada a cabo por la Comisión de Seguimiento del III Plan de Igualdad.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

**9.4. OBJETIVOS**

*CCOO*

*Alonso*

*Amia*

*Verde*

*Alonso*

*Alfonso u. Pente. Pente*

*[Handwritten signatures and marks on the right margin]*

Carmen Alonso 66

Con la evaluación final se valora la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la organización.

La evaluación del plan de igualdad tiene varias finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades). Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la entidad de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

### 9.5. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN.

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio que pudieran establecerse otras versiones.

#### 9.5.1. Recogida y análisis de información.

Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad (bases de datos, indicadores de control, estudios realizados y, consecuente análisis de conclusiones, listados de asistencia a cursos, participación obtenida en actividades, guías, informes, memorias y folletos realizados, resultados de encuestas, etc.), los resultados que han expulsado los indicadores de seguimiento fijados para cada acción en el mismo Plan, así como los resultados obtenidos de los tres informes de seguimiento realizados.

También, se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual.

#### 9.5.2. Informe de Evaluación.

Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de procesos, resultados e impacto.

#### 9.5.3. Plan de mejora.

Permite:

- Detectar las necesidades y causas que las generan.
- Definir las acciones de mejora a aplicar.
- Establecer prioridades de acción y su calendarización.
- Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
- Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres actualizado.

#### 9.5.4. Difusión y comunicación.

*Carman House*

Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión de Seguimiento y la Dirección del Grupo, será difundido al resto del personal.

### 10. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Se incluye un calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del Plan de Igualdad:

*Christine Torres*  
*Amia*  
*Paula*  
*Alejandro Percepe*  
*Carman House*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

Área	Medidas	2024				2025				2026				2027				2028		
		2º T	3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T	1º T	2º T		
0. Comisión de Seguimiento	0.1																			
	0.2																			
1. Acceso, selección y contratación	1.1.1																			
	1.1.2																			
	1.1.3																			
	1.1.4																			
	1.1.5																			
	1.2.1																			
	1.2.2																			
	1.2.3																			
1.2.4																				
1.2.5																				
1.2.6																				
2. Clasificación Profesional	2.1																			
	2.2																			

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Pascual', 'Mina', 'Kun', and 'Coo']*

*[Handwritten signature 'Armeu #Housa' and other illegible signatures in blue ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten signature 'Pentype' and other illegible signatures in blue ink]*

Handwritten signatures and scribbles at the top right of the page.

Handwritten signature: *Amir...*



Handwritten signature: *Antonio...*

Handwritten signature: *Rosa...*



Handwritten signature: *...*

3. Formación	3.1																				
	3.2																				
	3.3																				
	3.4																				
	3.5																				
	3.6																				
	3.7																				
	3.8																				
	3.9																				

4. Promoción Profesional	4.1.1																				
	4.1.2																				
	4.1.3																				
	4.1.4																				
4.2.1																					

5. Condiciones de Trabajo	5.1																				
	5.2																				
	5.3																				
	5.4																				

Handwritten signatures and scribbles on the left side of the page.

Handwritten signature: *Irene...*

III PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO TUNSTALL ESPAÑA  
Fecha 22 de abril de 2024







## 11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Como consecuencia de los seguimientos, revisiones y evaluaciones previstos en el Plan, y en relación a éstos en la normativa de aplicación, puede acordarse la modificación del mismo, en tanto que la normativa legal o convencional no obliguen a su adecuación.

En todo caso, procederá la modificación del Plan de Igualdad si se dieran las causas previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, letras b, c, d y e.

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, 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 caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en funciones, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

El procedimiento de modificación será el siguiente:

a. Cualquier persona de la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en nombre propio o recogiendo la propuesta de otra persona o entidad, podrá enviar una convocatoria de reunión extraordinaria a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, que tendrá que ser convocada en el plazo máximo de 15 días. La fecha, hora y medio de reunión tendrá que ser la que en ese plazo, contenga el mayor acuerdo posible entre los miembros de la Comisión.

b. En la reunión de la comisión, se trasladará la modificación propuesta que deberá ser aceptada por el voto de dos terceras partes de las personas que componen la Comisión.

c. Tras la aceptación de la modificación se asignará los procesos, medios y plazos adecuados para su incorporación al Plan de Igualdad.

d. En la siguiente reunión ordinaria de la comisión de seguimiento se revisará su nivel de ejecución.



e. La modificación incorporada deberá ser comunicada a la plantilla a través del medio de comunicación interna más adecuado.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, y en su caso, en la Comisión Negociadora en funciones, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

Ana Galea González  
Nora  
Nieves Martínez  
tem UGT

Silvia Espinosa López  
CCOO

Monte Tiscar Valerio

Nuria Fernández Gallego  
(U.G.T.)

DAMARIS SIERRA DÍAZ  
(CCOO)

Marta Hernández Garzino  
(CCOO)

Celia Sanjuan Bravo  
CGT

Irene Martínez García  
(UGT)

Hortensia  
CGT  
Hortensia Abarca Pérez

Jessica Jacobe Leña

Carmen Alfonso Alonso

Irabel Carrizosa Castro

Alejandro Del Pino Gostalez

Alejandro Vera Sanguino

Irene Merino García

Penelope Pineda

Inés Serrano Moyano

Maria Eusa Alonso Benítez

Anes Torrent

