



## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y TURISMO

*RESOLUCIÓN de 25 de enero de 2019, de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo, por la que se ordena la inscripción del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la empresa Thyssenkrupp Airport Solutions, S.A., en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.*

Vista la solicitud de inscripción del Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres presentada por la empresa Thyssenkrupp Airport Solutions, S.A. (expediente API-2019/001, código 331000821112019), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 23 de enero de 2019, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 45 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 11 de abril de 2018, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo, en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

#### RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, 25 de enero de 2019.—El Consejero de Empleo, Industria y Turismo.—P.D. autorizada en Resolución de 11-4-2018, publicada en el BOPA núm. 87, de 16-IV-2018, el Director General de Trabajo.—Cód. 2019-01066.



# **Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres thyssenkrupp Airport Solutions SA.**

*Diciembre de 2018*



## Índice

1. Introducción.
  - a) Presentación de la empresa.
  - b) Marco legal.
  - c) Compromiso de la empresa con la igualdad.
  - d) Características generales del plan.
2. Estructura.
3. Definiciones.
  - a) Definición de conceptos en el marco de la igualdad.
4. Ámbitos de aplicación.
5. Vigencia.
6. Programa de actuación.
7. Fichas de trabajo.
- Eje 1: Cultura y comunicación.
- Eje 2: Selección y acceso al empleo.
- Eje 3: Formación.
- Eje 4: Promoción y desarrollo.
- Eje 5: Retribución.
- Eje 6: Conciliación de la vida personal y profesional.
- Eje 7: Prevención.
8. Seguimiento y evaluación.
9. Comisión de seguimiento.
  - a) Composición.
  - b) Funciones.
10. Anexo I: Cronograma de ejecución de las acciones del Plan de Igualdad.

### 1.—Introducción.

- a) Presentación de la empresa.

En Thyssenkrupp somos más de 155.000 empleados en casi 80 países. Nuestra actividades van desde la ingeniería automovilística, logística, producción de metal, fabricación de sistemas de elevación y transporte, plantas industriales y mucho más. Dentro de la Business Area Elevator Technology, Thyssenkrupp Airport Solutions está encargada de ofrecer una solución global alrededor de las pasarelas de embarque para aeropuertos. Diseñamos y fabricamos pasarelas de embarque y equipos accesorios también damos el servicio de mantenimiento y operaciones directamente en los aeropuertos, liderando el mercado a nivel mundial y teniendo una fuerte presencia en Europa, Medio Oriente y América.

Como resultado de décadas de experiencia en la industria de equipos aeroportuarios nos hemos situado como uno de los principales proveedores de Global Gate Solutions.

En España (Asturias) contamos con uno de los dos centros de fabricación y servicios, ofreciendo soluciones integrales para cualquier aeropuerto a nivel internacional.

Aunque el grupo Thyssenkrupp ya cuenta con algunas medidas e indicadores para favorecer la igualdad de oportunidad a nivel global, este año queremos manifestar nuestro firme compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, respondiendo del mismo modo a la necesidad derivada de nuestro crecimiento. Por ello desde Thyssenkrupp Airport Solutions hemos decidido diseñar y poner en marcha este plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En abril del presente año, comenzamos la elaboración de un diagnóstico de igualdad de oportunidades y basados en esta información, se redacta el presente documento.

Desde Thyssenkrupp Airport Solutions S.A. consideramos que los principales beneficios de adoptar este compromiso están:

- Conseguir una mayor atracción y retención del talento.
- Mayor flexibilidad y mejorar del compromiso de todos los empleados.
- Mayor creatividad e innovación.

- Aumento de la comprensión de las necesidades de nuestros clientes.
- Obtener valiosa información para el desarrollo de nuevos productos, servicios y estrategias de marketing.
- Supone un impacto muy positivo en nuestra reputación e imagen de marca.

Para conseguir avanzar en esta materia se presenta a detalle nuestro plan de acción en igualdad de oportunidades para los siguientes cuatro años.

b) Marco legal.

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres, y la eliminación de las desigualdades entre ambos, es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones, así como en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Thyssenkrupp Airport Solutions S.A. tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, adoptando para ello medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que, en el caso de las empresas de más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser considerado un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa.

c) Compromiso de la empresa con la igualdad.

El compromiso de la Dirección de thyssenkrupp Airport Solutions S.A. con este objetivo, y la implicación de la plantilla en esta tarea, es una obligación, si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora de la gestión de personas, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello lograr la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad.

Para la elaboración de este Plan, como ya se comentó anteriormente, se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa, para detectar la posible presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección. Este Plan ha sido confeccionado conjuntamente por la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores, para la consecución de una serie de acciones adaptadas a las necesidades de la compañía.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

d) Características generales del plan.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no estando dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en sus políticas y niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los medios necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.



## 2.—Estructura.

El Plan de Igualdad de Thyssenkrupp Airport Solutions S.A. parte de un diagnóstico de igualdad de oportunidades realizado en la organización cuyos resultados han sido presentados y consensuados con la representación de los trabajadores en septiembre del presente año.

Tomando como principal referencia los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación, se ha elaborado el presente documento que contempla los siguientes contenidos:

- Programa de actuación, elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de los aspectos de mejora detectados en materia de igualdad de género. En este apartado se definen una serie de objetivos concretos para cada uno de los ejes de actuación.
- Fichas de trabajo. Se incluyen aquí acciones para cada uno de los objetivos a través de una ficha que contiene los siguientes campos: objetivo al que corresponden, pasos a seguir, colectivo implicado, responsable/s, tiempo estimado necesario e indicadores de medición para dicha acción.
- Criterios de seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas que integran la Comisión de Seguimiento que recibirán información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.
- Cronograma de ejecución de las acciones del Plan de Igualdad (Anexo I).

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las acciones que contribuyan a reducir las posibles desigualdades en su caso, y, por otro, especificar acciones que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad de género.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- La adopción de acciones de carácter transversal, concentradas en el eje de Cultura y Comunicación, que garanticen la integración del principio de igualdad en las políticas de la empresa.
- La adopción de acciones concretas por cada uno de los ejes y objetivos definidos que mejoren los posibles desequilibrios existentes en sus protocolos, procesos y niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de acciones tendientes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el contenido del Plan de Igualdad se estructura en:

- Programa de actuación.
- Fichas de trabajo, para cada uno de los ejes contemplados en el plan de igualdad.

## 3.—Definiciones.

a) Definición de conceptos en el marco de la igualdad.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado. (Art. 5 Ley 3/2007).

Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Art. 6.1. Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (Art. 6.2. Ley 3/2007).



En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3. Ley 3/2007).

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1. Ley 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2. Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4. Ley 3/2007).

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art. 28 Estatuto Trabajadores).

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8 Ley 3/2007).

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007).

#### 4.—Ámbitos de aplicación.

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para Thyssenkrupp Airport Solutions S.A. y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla en España.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que la organización pueda abrir durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

#### 5.—Vigencia.

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las acciones acordadas, se determina un plazo de vigencia de 4 años a contar desde su firma.

Acabado dicho plazo, se entenderá prorrogado anualmente si los objetivos no se hubieran conseguido o las acciones no se hubieran ejecutado en su totalidad.

#### 6.—Programa de actuación.

Para seguir avanzando en la consecución de los objetivos generales se han establecido los siguientes ejes y objetivos, para las materias, que figuran a continuación:

Eje 1 Cultura y comunicación.

- 1.1. Potenciar la igualdad de oportunidades en Thyssenkrupp Airport Solutions.
- 1.2. Reforzar, interna y externamente, el compromiso de Thyssenkrupp Airport Solutions en el ámbito de igualdad y conciliación.
- 1.3. Realizar un seguimiento de la evolución de la percepción de los empleados de Thyssenkrupp Airport Solutions en materia de diversidad, igualdad de oportunidades y conciliación y responsabilizarlos en los logros/compromisos en dicha materia.

Eje 2 Selección y acceso al empleo.

- 2.1. Reforzar los mecanismos de acceso al empleo de los colectivos minoritarios.
- 2.2. Fortalecer la igualdad de oportunidades en el proceso de selección.

Eje 3 Formación.

- 3.1. Potenciar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción y desarrollo.

Eje 4 Promoción y desarrollo.

- 4.1. Potenciar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción y desarrollo.

Eje 5 Retribución.

5.1. Velar por la igualdad de oportunidades en el ámbito de la retribución.

Eje 6 Conciliación de la vida personal y profesional.

6.1. Avanzar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Eje 7 Prevención

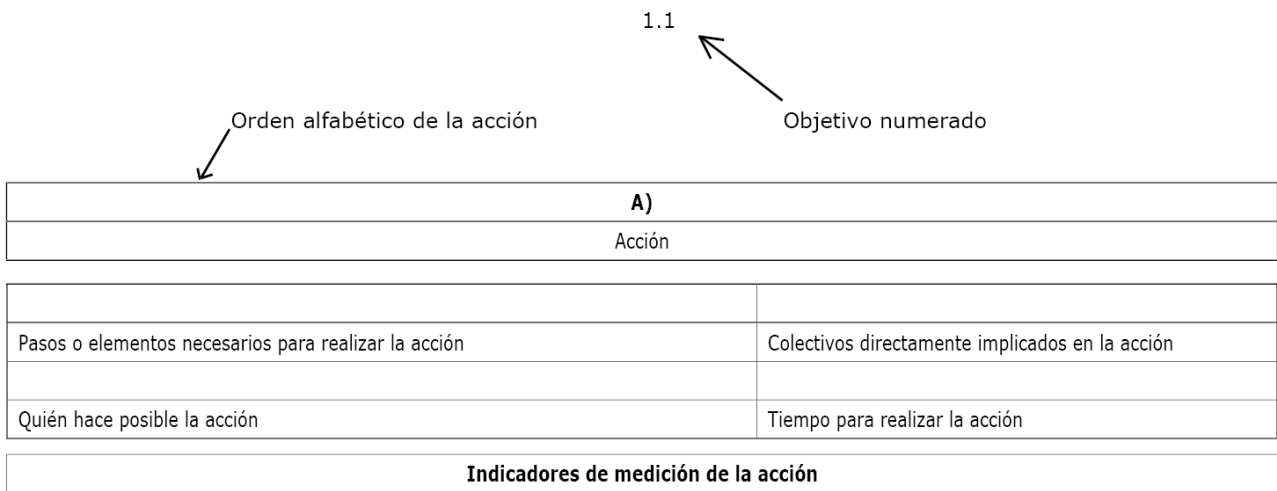
7.1. Establecer un proceso relacionado con la detección, prevención y actuación en situaciones de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo.

7.2. Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección.

7.—Fichas de trabajo.

En el siguiente apartado presentamos acciones específicas para cada uno de los objetivos antes mencionados por ejes. El formato como ya se explicó anteriormente tiene como finalidad acotar cada una de las acciones propuestas para que sea fácil llevarlas a cabo y hacer un seguimiento de las mismas.

La estructura de las fichas es la siguiente:



Eje 1: Cultura y Comunicación.

1.1. Potenciar la Igualdad de Oportunidades en Thyssenkrupp Airport Solutions.

<b>Acción 1.1.1</b>	
Crear una Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, con el objetivo de evaluar resultados y proponer mejoras a las acciones del Plan de Igualdad.	
<b>Pasos a seguir</b>	<b>Colectivo implicado</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>— Creación de la Comisión de seguimiento, es posible mantener a los mismos miembros que revisan el plan.</li> <li>— Asignar roles a los miembros de la Comisión (reglamento de funcionamiento)</li> <li>— Fijar un calendario de reuniones para el seguimiento del plan y sus indicadores.</li> <li>— Transmitir información a la dirección.</li> </ul>	Dpto. RRHH- Convocatoria de creación y reuniones. Todos los profesionales de Thyssenkrupp Airport Solutions.
<b>Responsable/s</b>	<b>Tiempo estimado necesario</b>
Dpto. de RRHH	1 mes
<b>Indicadores de seguimiento:</b> Creación de la Comisión	

1.2. Reforzar, interna y externamente, el compromiso de Thyssenkrupp Airport Solutions en el ámbito de igualdad y conciliación.

<b>Acción 1.2.1</b>	
Realizar una comunicación interna específica para la difusión a todos los empleados/as del Plan de Igualdad (por ejemplo, en la web, newsletters, manual de acogida)	
<b>Pasos a seguir</b>	<b>Colectivo implicado</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Elegir mensajes claves.</li> <li>– Elección de los canales y tiempos para comunicarlo.</li> <li>– Creación de los comunicados y su lanzamiento.</li> </ul>	Dpto. RRHH - Dpto. Comunicación, como ejecutores. Todos los profesionales de Thyssenkrupp Airport Solutions.
<b>Responsable/s</b>	<b>Tiempo estimado necesario</b>
Dpto. RRHH - Dpto. De Comunicación (soporte)	3 Meses
<b>Indicadores de seguimiento:</b> Realización de la comunicación	

<b>Acción 1.2.2</b>	
Difundir externamente el compromiso que tiene actualmente Thyssenkrupp Airport Solutions con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.	
<b>Pasos a seguir</b>	<b>Colectivo implicado</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Decidir una serie de acciones de reforzamiento del compromiso con la igualdad.</li> <li>– Calendarizar dichas acciones y realizarlas en los plazos previstos.</li> </ul>	Dpto. RRHH - Dpto. Comunicación, como ejecutores.
<b>Responsable/s</b>	<b>Tiempo estimado necesario</b>
Dpto. RRHH - Dpto. De Comunicación	5 Meses
<b>Indicadores de seguimiento:</b> Realización de la comunicación específica sobre el compromiso con la igualdad.	

<b>Acción 1.2.3</b>	
Firmar acuerdos con organismos oficiales que hagan evidente el compromiso de Thyssenkrupp Airport Solutions con la Igualdad de Oportunidades (Ministerios, Chapter de Diversidad, MasFamilia,...).	
<b>Pasos a seguir</b>	<b>Colectivo implicado</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Puesta en contacto con la entidad para conocer los requisitos del acuerdo.</li> <li>– Entrega de documentación solicitada.</li> <li>– Firma del acuerdo.</li> <li>– Comunicación interna y externa de la iniciativa.</li> <li>– Puesta en marcha de los compromisos adquiridos por la organización.</li> </ul>	Dpto. Recursos Humanos Toda la plantilla de Thyssenkrupp Airport Solutions
<b>Responsable/s</b>	<b>Tiempo estimado necesario</b>
Dpto. RRHH	12 meses
<b>Indicadores de seguimiento:</b> Firma del acuerdo	

<b>Acción 1.2.4</b>	
Elaborar un Manual de Estilo de comunicación donde se establezca como hacer un uso del lenguaje no sexista y que fomente la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	
<b>Pasos a seguir</b>	<b>Colectivo implicado</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Análisis, diseño y elaboración de un Manual de estilos.</li> <li>– Incorporar un apéndice dentro del manual de estilo que recoja las peculiaridades y formas de actuar con la traducción de términos anglosajones que tienen un impacto en el uso de un lenguaje neutro e inclusivo.</li> <li>– Comunicación y difusión a la plantilla.</li> </ul>	Dpto. RRHH – Dpto. Comunicación
<b>Responsable/s</b>	<b>Tiempo estimado necesario</b>
Dpto. RRHH – Dpto. Comunicación	9 Meses
<b>Indicadores de seguimiento:</b> Realización del Manual de Estilo.	



### Acción 1.2.5

Relacionado con eje 2 (Acceso y selección) Difundir una guía de entrevista que oriente a las personas involucradas en la selección que minimice sesgos o estereotipos de género.

Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Creación de una guía de entrevistas que oriente a las personas involucradas en la selección.</li> <li>– Comunicación, lanzamiento y difusión de la guía.</li> <li>– Charla informativa de Organización y Personas sobre el uso e importancia de la guía de entrevistas.</li> </ul>	Dpto. RRHH – Responsables de Selección, como ejecutor. Todas las personas involucradas en la selección
Responsable/s	Tiempo estimado necesario
Dpto. RRHH – Responsables de Selección	12 Meses

**Indicadores de seguimiento:** Elaboración y difusión de la guía de entrevista.

### Acción 1.2.6

Detección de necesidades de conciliación y situaciones de desigualdad habilitando un buzón de sugerencias destinado a RRHH para que los empleados puedan proponer iniciativas que mejoren la satisfacción de los empleados y entre ellas medidas que mejoren la conciliación y la igualdad de oportunidades.

Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Creación de dirección de mail y espacio físico para buzón de sugerencia.</li> <li>– Seleccionar a las personas que gestionarán la información de este buzón, así como la periodicidad en su revisión.</li> <li>– Crear base de datos, para asentar la información recibida.</li> </ul>	Dpto. Recursos Humanos
Responsable/s	Tiempo estimado necesario
Dpto. RRHH	6 Meses

**Indicadores de seguimiento:** Creación de buzón y base de datos.

1.3. Realizar un seguimiento de la evolución de la percepción de los empleados de Thyssenkrupp Airport Solutions en materia de Diversidad, Igualdad de Oportunidades y Conciliación y responsabilizarlos en los logros/compromisos en dicha materia.

### Acción 1.3.1

Incorporar preguntas sobre igualdad de oportunidad y conciliación en encuestas relacionadas con la valoración de la gestión para dar seguimiento y ver la evolución de la percepción de los empleados/as respecto a las cuestiones referentes a la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal y profesional.

Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Análisis de posibles encuestas en las que se puedan incorporar contenidos.</li> <li>– Diseño de las preguntas e incorporación.</li> <li>– Análisis de los resultados de cada acción.</li> <li>– Establecer plan de acción en función de los resultados.</li> </ul>	Dpto. Recursos Humanos Toda la plantilla
Responsable/s	Tiempo estimado necesario
Dpto. RRHH	12 - 18 Meses

**Indicadores de seguimiento:** Realización de la encuesta y análisis de los datos

### Acción 1.3.2

Programar acciones informativas sobre Diversidad, Igualdad de Oportunidades y su impacto en los procesos de gestión de personas (selección, formación, promoción...). Estas sesiones podrán integrarse en las acciones formativas dirigidas a toda la plantilla.

Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> <li>Definir las acciones que se realizarán para informar a la plantilla relacionadas con igualdad de oportunidades y conciliación.</li> <li>Realizar una planificación de las acciones formativas propuestas que para el ejercicio 19/20.</li> <li>Decisión final de las acciones a realizar e integración de la planificación en el plan anual de formación.</li> </ul>	Dpto. Recursos Humanos – Responsable de Formación. Toda la plantilla
Responsable/s	Tiempo estimado necesario
Dpto. RRHH – Responsable de Formación	18 Meses

**Indicadores de seguimiento:** Inclusión en el Plan de formación

Eje 2: Selección y acceso al empleo.

2.1. Reforzar los mecanismos de acceso al empleo de los colectivos minoritarios.

### Acción 2.1.1

Incorporar un texto específico en la plantilla de las vacantes internas donde la empresa manifieste su compromiso con la igualdad y asegure que se cumple con el principio de igualdad de oportunidades entre hombre u mujeres.

Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> <li>Creación del texto e incorporación del mismo en todas las vacantes internas.</li> <li>Comunicación de esta incorporación a la plantilla, especificando el objetivo que persigue dicha acción.</li> </ul>	Dpto. Recursos Humanos – Responsable de Selección.
Responsable/s	Tiempo estimado necesario
Dpto. RRHH – Responsables de Selección	6 Meses

**Indicadores de seguimiento:** Inclusión en la plantilla de este texto.

### Acción 2.1.2

Impulsar desde Thyssenkrupp Airport Solutions, acuerdos específicos con asociaciones, instituciones y fundaciones que contribuyan a aumentar la presencia de hombres o mujeres donde están con menor representación.

Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar los puestos ocupados principalmente por uno de los dos géneros, así como las formaciones profesionales vinculadas con los mismos.</li> <li>Contactar con Asociaciones, instituciones y fundaciones que puedan proporcionar candidatos válidos.</li> <li>Crear una campaña de atracción del talento, de la mano de dichas instituciones, especialmente diseñada para atraer al colectivo subrepresentado.</li> </ul>	Dpto. Recursos Humanos – Responsable de Selección.
Responsable/s	Tiempo estimado necesario
Dpto. RRHH – Responsables de Selección	18 – 24 Meses

**Indicadores de seguimiento:** Acuerdos firmados

2.2. Fortalecer la igualdad de oportunidades en el proceso de selección.

### Acción 2.2.1

Homogeneizar el lenguaje utilizado en la publicación de las vacantes dentro de los diferentes canales utilizados, especialmente en la denominación de los puestos, las titulaciones y el nivel profesional al que corresponde, para que mencione a ambos géneros y se utilice un lenguaje inclusivo para ambos.

Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión y actualización del lenguaje utilizado en las descripciones de puestos y publicación de vacantes, tanto internas como externas.</li> <li>Realizar los cambios y correcciones pertinentes.</li> </ul>	Dpto. Recursos Humanos – Responsable de selección
Responsable/s	Tiempo estimado necesario
Dpto. RRHH – Responsables de Selección	3 Meses desde la implantación del manual de estilo

**Indicadores de seguimiento:** Revisión a través de un muestreo de las ofertas publicadas comprobando que cumplen con las recomendaciones del manual de estilo.

## Acción 2.2.2

Adaptar y difundir por escrito, dentro del procedimiento de selección, el respeto por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Revisión del procedimientos y manuales de selección.</li> <li>– Redacción de los mensajes específicos a la igualdad de oportunidades.</li> <li>– Incorporación del mensaje en aquellas partes del procedimiento de selección que sean pertinentes.</li> </ul>	Dpto. Recursos Humanos – Responsables de selección Todos los empleados y los aspirantes a ser empleados de thyssenkrupp Airport Solutions.
Responsable/s	Tiempo estimado necesario
Dpto. RRHH – Responsables de Selección	3 Meses

**Indicadores de seguimiento:** Adaptación del procedimiento de selección y difusión.

## Acción 2.2.3

Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes a las personas involucradas en la realización de entrevistas, enmarcando dicha formación en un curso global sobre como realizar un proceso de selección correctamente.

Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Identificar al colectivo implicado en los procesos de Selección, así como su nivel de implicación/responsabilidad en el proceso.</li> <li>– Elección de contenidos referentes a la realización de entrevistas e identificación de estereotipos, a ser posible segmentar acciones por nivel de implicación y responsabilidad.</li> <li>– Inclusión en el plan de formación 19/20.</li> </ul>	Dpto. Recursos Humanos Todo el colectivo implicado en los procesos de selección
Responsable/s	Tiempo estimado necesario
Dpto. RRHH	18 Meses

**Indicadores de seguimiento:** Realización de las acciones.

Eje 3: Formación.

3.1. Impulsar y favorecer el acceso a la formación para potenciar la igualdad de oportunidades.

## Acción 3.1.1

Incorporar contenidos sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y conciliación, en cursos de habilidades dirigido para toda la plantilla.

Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Desarrollo de los contenidos en función del tipo de acciones y colectivo al que va dirigido. En caso de ser formadores internos impartir la formación necesaria para poder transmitir adecuadamente los mensajes.</li> <li>– Incorporación de las acciones/contenidos al plan de formación 19/20.</li> </ul>	Dpto. Recursos Humanos – Responsable de Formación Todo el colectivo de Thyssenkrupp Airport Solutions
Responsable/s	Tiempo estimado necesario
Dpto. RRHH – Responsable de Formación	18 Meses

**Indicadores de seguimiento:** Realización de la formación

Eje 4: Promoción y desarrollo.

4.1. Potenciar la igualdad de oportunidades en los proceso de promoción y desarrollo.

## Acción 4.1.1

Implementar en el programa tk Talents y otros programas para identificar potencial y gestionar promociones internas según unos criterios objetivos y preestablecidos asegurando el compromiso con la igualdad.

Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Sensibilización de los profesionales que participan como evaluadores de los programas, para garantizar que aseguran el compromiso con la igualdad.</li> </ul>	Dpto. Recursos Humanos Todos los empleados de Thyssenkrupp Airport Solutions
Responsable/s	Tiempo estimado necesario
Dpto. RRHH	13 Meses

**Indicadores de seguimiento:** Incluir la sensibilización en la información y formación sobre el programa

## Acción 4.1.2

Definición y puesta en marcha de un Sistema de evaluación de desempeño para el personal fuera de convenio.

Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Definición de las bases del Sistema.</li> <li>– Desarrollo del sistema de evaluación.</li> <li>– Comunicación del sistema de evaluación de desempeño.</li> <li>– Formación de los involucrados en la evaluación de desempeño.</li> </ul>	Dpto. Recursos Humanos – Responsable de Desarrollo
Responsable/s	Tiempo estimado necesario
Dpto. RRHH – Responsable de Desarrollo	36 Meses en coordinación con BU

**Indicadores de seguimiento:** Definición e implantación del sistema de evaluación

Eje 5: Retribución.

5.1. Velar por la igualdad de oportunidades en el ámbito de la retribución.

## Acción 5.1.1

Realizar un análisis, basado en los criterios establecidos por el modelo profesional y organizativo de la compañía, que permita identificar puntos de inequidad concretos sobre los que actuar.

Pasos a seguir	Colectivo implicado
– Definición y establecimiento de los criterios de análisis que incluirá el estudio según lo establecido en el modelo profesional y organizativo de la compañía.	Dpto. Recursos Humanos – Responsable de Compensación como ejecutor. Todos los empleados de Thyssenkrupp Airport Solutions.
Responsable/s	Tiempo estimado necesario
Dpto. RRHH	4 Meses

**Indicadores de seguimiento:** Elaboración de un informe con los datos analizados.

## Acción 5.1.2

Establecer las bases para crear una estructura retributiva que garantice la equidad interna en términos de género.

Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> <li>– A partir de los resultados del estudio de la medida anterior:</li> <li>– Establecer medidas concretas para favorecer la igualdad en materia de retribución.</li> <li>– Determinar un ratio de equidad retributiva por género a nivel global y de aplicación para cada grupo profesional.</li> <li>– Establecimiento de horquillas retributivas para cada realidad organizativa.</li> <li>– Aplicar las medidas acordadas.</li> <li>– Análisis de la evaluación ratio de equidad interna.</li> </ul>	Dpto. Recursos Humanos – Responsable de Compensación como ejecutor. Todos los empleados de Thyssenkrupp Airport Solutions.
Responsable/s	Tiempo estimado necesario
Dpto. RRHH	36 Meses desde la elaboración del informe de retribución

**Indicadores de seguimiento:** Informe de la evaluación del ratio de equidad interna

## Acción 5.1.3

Realizar muestreos salariales bianuales segregados por género, nivel y concepto para conocer, evitar y, en la medida de lo posible, minimizar las diferencias salariales, en base a los resultados del análisis previo (Acción 5.1.1.)

Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Establecimiento de fechas y plazos para realizar los muestreos.</li> <li>– Incluir dentro de los criterios de segregación os acordados en la acción 5.1.1.</li> </ul>	Dpto. Recursos Humanos – Responsable de Compensación, como ejecutor. Todos los empleados de Thyssenkrupp Airport Solutions.
Responsable/s	Tiempo estimado necesario
Dpto. RRHH	Cada 24 Meses desde el análisis inicial (Acción 5.1.1.)

**Indicadores de seguimiento:** Informe de los resultados del análisis de los muestreos.

### Acción 5.1.4

Definir e implantar un sistema objetivo para el cálculo de la retribución variable que garantice la igualdad entre hombres y mujeres.

Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Definición y establecimiento de criterios explícitos para el cálculo de la retribución variable que garanticen la igualdad entre hombres y mujeres.</li> <li>– Comunicación de dichos criterios a la plantilla.</li> <li>– Seguimiento de la evolución del modelo y su impacto a nivel retributivo</li> </ul>	Dpto. Recursos Humanos – Responsable de Compensación
Responsable/s	Tiempo estimado necesario
Dpto. RRHH – Responsable de Compensación	12 meses

**Indicadores de seguimiento:** Criterios definidos para el cálculo de la retribución variable y su comunicación a la plantilla.

Eje 6: Conciliación de la vida personal y profesional.

6.1. Avanzar en la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

### Acción 6.1.1

Difundir, mediante un folleto informativo y/o a través de los canales de comunicación internos, los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la compañía.

Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Revisión y actualización de los derechos de los trabajadores y las medidas de conciliación aplicables a día de hoy.</li> <li>– Redacción de un documento guía donde se recojan estas medidas.</li> <li>– Comunicación y difusión del documento, incorporándolo como parte de la documentación que un nuevo empleado recibe en la acogida.</li> <li>– Mantener el documento disponible a través de la intranet de la organización o en algún tablón de anuncios en cada centro, según se estime pertinente.</li> </ul>	Dpto. Recursos Humanos – Dpto. de Comunicación, como ejecutores Todos los empleados de Thyssenkrupp Airport Solutions
Responsable/s	Tiempo estimado necesario
Dpto. RRHH – Dpto. De Comunicación	2 Meses y revisión en 12 meses

**Indicadores de seguimiento:** Realización de la comunicación

### Acción 6.1.2

Realizar sesiones informativas y de sensibilización dirigidas a toda la plantilla, sobre los permisos relacionados con la conciliación que recoge la normativa y las que contemple el plan en esta materia.

Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Identificación y definición de los contenidos de las sesiones.</li> <li>– Diseño de las sesiones informativas y su metodología (on-line, presencial, etc.)</li> </ul>	Dpto. Recursos Humanos – Responsable de Formación Todos los empleados de Thyssenkrupp Airport Solutions
Responsable/s	Tiempo estimado necesario
Dpto. RRHH – Responsable de Formación	12 Meses

**Indicadores de seguimiento:** Calendario de acciones informativas y su cumplimiento.

### Acción 6.1.3

Llevar un registro de las personas acogidas a los distintos tipos de medidas de conciliación para que, en la medida de lo posible, se potencie que ambos sexos se acojan a las diferentes medidas existentes en la compañía

Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Creación de un registro en el que se contemplen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Medidas de conciliación con la lista de personas acogidas a cada una de ellas.</li> <li>• Porcentaje de mujeres y hombres acogidos a cada medida de conciliación.</li> <li>• Porcentaje global de mujeres y hombres acogidos a medidas de conciliación.</li> </ul> </li> </ul>	Dpto. Recursos Humanos, como ejecutores Todos los empleados de thyssenkrupp Airport Solutions
Responsable/s	Tiempo estimado necesario
Dpto. RRHH	24 Meses

**Indicadores de seguimiento:** Informe del contenido del registro



## Acción 6.1.4

Establecer una campaña de concienciación sobre la racionalización horaria, especialmente centrado en respetar la jornada de trabajo de cara a la convocatoria de reuniones.

Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"><li>– Revisión de las prácticas habituales y medidas existentes en la organización, que podrían afectar la racionalización horaria y el uso eficaz del tiempo.</li><li>– Redacción de un protocolo que contemple "buenas prácticas para el uso eficaz y respeto del tiempo de trabajo".</li><li>– Comunicación a la plantilla y difusión del protocolo a través de mensajes y cartelería.</li></ul>	Dpto. Recursos Humanos, como ejecutores Todos los empleados de thyssenkrupp Airport Solutions
Responsable/s	Tiempo estimado necesario
Dpto. RRHH	12 Meses

**Indicadores de seguimiento:** Protocolo sobre un uso del tiempo que garantice la conciliación entre la vida laboral y personal.

## Acción 6.1.5

Análisis, integración y difusión de un paquete de beneficios para los empleados (seguros, descuentos en hoteles, restaurantes, concesionarios, etc.)

Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"><li>– Búsqueda de nuevos beneficios para los empleados y divulgación de los beneficios existentes a través de la creación de nuevos canales de comunicación.</li></ul>	Dpto. Recursos Humanos, como ejecutores Todos los empleados de thyssenkrupp Airport Solutions
Responsable/s	Tiempo estimado necesario
Dpto. RRHH / Asistencia de Dirección / Asistentes	12 Meses

**Indicadores de seguimiento:** Listado de beneficios para empleados

## Acción 6.1.6

Ofrecer a los empleados ticket restaurantes y guarderías con beneficios fiscales como retribución flexible.

Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"><li>– Selección de proveedor para ofrecer retribución flexible por RRHH.</li><li>– Definición de los responsables de su gestión y seguimiento.</li><li>– Comunicación a toda la plantilla.</li><li>– Seguimiento de su uso.</li></ul>	Dpto. Recursos Humanos, como ejecutores Todos los empleados de Thyssenkrupp Airport Solutions
Responsable/s	Tiempo estimado necesario
Dpto. RRHH	12 Meses

**Indicadores de seguimiento:** Comunicación a los empleados sobre retribución flexible.

## Acción 6.1.7

Elaborar una lista de propuestas que mejoren la conciliación entre la vida personal y profesional para proponerlas a la dirección de la empresa a través de un grupo de trabajo que proponga y evalúe dichas medidas.

Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"><li>– Definir los asistentes a la reunión.</li><li>– Preparar una orden del día y una sistemática de trabajo que nos permita generar nuevas ideas de forma ágil y efectiva.</li><li>– Programar la/s reunión/es.</li><li>– Preparar un informe</li><li>– Presentación a la empresa para su valoración.</li></ul>	Todos los trabajadores de Thyssenkrupp Airport Solutions.
Responsable/s	Tiempo estimado necesario
Dpto. RRHH	3 Meses

**Indicadores de seguimiento:** Elaboración del informe y presentación a la dirección.

Eje 7: Prevención.

7.1. Establecer un proceso relacionado con la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.

<b>Acción 7.1.1</b>	
Elaborar un Protocolo de Actuación para la Prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo y difundirlo al total de la plantilla.	
<b>Pasos a seguir</b>	<b>Colectivo implicado</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Redacción de un Protocolo que proporcione una respuesta temprana, eficaz y ejemplar ante casos de acoso en el trabajo.</li> <li>Difusión del Protocolo a todos los trabajadores de Thyssenkrupp Airport Solutions, a través de los canales que se estimen pertinentes.</li> <li>Creación de un correo para atender situaciones de acoso gestionado por una persona del comité de igualdad.</li> </ul>	Dpto. Recursos Humanos - Dpto. de Comunicación Todos los empleados de Thyssenkrupp Airport Solutions
<b>Responsable/s</b>	<b>Tiempo estimado necesario</b>
Dpto. RRHH - H&S	6 Meses
<b>Indicadores de seguimiento:</b> Creación del protocolo y comunicación.	

<b>Acción 7.1.2</b>	
Formar e informar a los empleados/as sobre la necesidad de prevenir situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo mediante sesiones formativas dirigidas a diferentes áreas.	
<b>Pasos a seguir</b>	<b>Colectivo implicado</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificación de los colectivos a formar, así como analizar los contenidos a impartir en función de la implicación/responsabilidad de cada colectivo.</li> <li>Definición y planificación de las formaciones.</li> <li>Impartición de las acciones formativas.</li> </ul>	Dpto. Recursos Humanos - Responsable de Formación. Todos los empleados de Thyssenkrupp Airport Solutions
<b>Responsable/s</b>	<b>Tiempo estimado necesario</b>
Dpto. RRHH - Responsable de formación	24 Meses
<b>Indicadores de seguimiento:</b> Planificación e impartición de las acciones formativas.	

<b>Acción 7.1.3</b>	
Incluir en el Plan de Acogida información sobre prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo.	
<b>Pasos a seguir</b>	<b>Colectivo implicado</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Definir qué información es relevante incluir dentro del Plan de Acogida, basándose en el protocolo de prevención del acoso.</li> <li>Ubicar el apartado, dentro del Plan de Acogida, donde se incluirá la información.</li> <li>Comunicar la publicación de la misma.</li> </ul>	Dpto. Recursos Humanos -Dpto. Comunicación Todos los empleados de Thyssenkrupp Airport Solutions
<b>Responsable/s</b>	<b>Tiempo estimado necesario</b>
Dpto. RRHH	12 Meses
<b>Indicadores de seguimiento:</b> Incorporación de dicha información dentro del Plan de Acogida	

7.2. Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección.

<b>Acción 7.2.1</b>	
Firmar el acuerdo de compromiso contra la violencia de género con el Ministerio de Igualdad y Asuntos Sociales (hay dos opciones: acuerdo divulgativo o acuerdo colaborativo).	
<b>Pasos a seguir</b>	<b>Colectivo implicado</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Puesta en contacto con la entidad para conocer los requisitos del acuerdo.</li> <li>Entrega de documentación solicitada.</li> <li>Firma del acuerdo.</li> <li>Comunicación interna y externa de la iniciativa.</li> <li>Puesta en marcha de los compromisos adquiridos por la organización.</li> </ul>	Dpto. Recursos Humanos - Responsable de Relaciones Laborales Todos los empleados de Thyssenkrupp Airport Solutions
<b>Responsable/s</b>	<b>Tiempo estimado necesario</b>
Dpto. RRHH	12 Meses a partir de la implantación del Protocolo
<b>Indicadores de seguimiento:</b> Firma del acuerdo y comunicación del mismo	

<b>Acción 7.2.2</b>	
Informar a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente para las posibles víctimas de violencia de género.	
<b>Pasos a seguir</b>	<b>Colectivo implicado</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Investigar y analizar los derechos reconocidos en la actualidad para las víctimas de violencia de género.</li> <li>– Diseño y redacción de los comunicados pertinentes.</li> <li>– Divulgación a la plantilla.</li> </ul>	Dpto. Recursos Humanos – Dpto. Comunicación Todos los empleados de Thyssenkrupp Airport Solutions
<b>Responsable/s</b>	<b>Tiempo estimado necesario</b>
Dpto. RRHH – Dpto. Comunicación	12 Meses
<b>Indicadores de seguimiento:</b> Comunicados realizados	

<b>Acción 7.2.3</b>	
Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección.	
<b>Pasos a seguir</b>	<b>Colectivo implicado</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Establecimiento de un pequeño protocolo que sirva de guía a las posibles víctimas de violencia de género existentes en la organización para saber cómo proceder.</li> <li>– Divulgación de este protocolo, tanto a los responsables de su aplicación como a toda la plantilla.</li> </ul>	Dpto. Recursos Humanos Todos los empleados de Thyssenkrupp Airport Solutions
<b>Responsable/s</b>	<b>Tiempo estimado necesario</b>
Dpto. RRHH	12 Meses
<b>Indicadores de seguimiento:</b> Guía de actuación en situaciones de violencia de género.	

<b>Acción 7.2.4</b>	
Otorgar, a las mujeres víctimas de violencia de género, preferencia para ocupar vacante fuera del lugar de residencia habitual sin necesidad de seguir el procedimiento de cobertura previsto.	
<b>Pasos a seguir</b>	<b>Colectivo implicado</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Establecimiento de un pequeño protocolo que sirva de guía a las posibles víctimas de violencia de género existentes en la organización para saber cómo proceder.</li> <li>– Divulgación de este protocolo, tanto a los responsables de su aplicación como a toda la plantilla.</li> </ul>	Dpto. Recursos Humanos – Dpto. Comunicación Todos los empleados de Thyssenkrupp Airport Solutions
<b>Responsable/s</b>	<b>Tiempo estimado necesario</b>
Dpto. RRHH	12 Meses
<b>Indicadores de seguimiento:</b> Guía de actuación en situaciones de violencia de género.	

## 8.—Seguimiento y evaluación.

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de Thyssenkrupp Airport Solutions S.A., permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.





La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y adaptación, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

## 9.—Comisión de seguimiento.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento, que se creará para dar seguimiento al contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, así como de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Dicha Comisión se constituirá durante el mes siguiente a la firma de este.

### a) Composición.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Thyssenkrupp Airport Solutions S.A., estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en número de 3 representantes de la empresa y 4 de la parte social, que serán designados/as por dichas partes firmantes.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará dentro del mes siguiente a la firma del Plan. Cada persona perteneciente a la Comisión de forma excepcional podrá delegar su representación y voto.

### b) Funciones.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe bianual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las acciones puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso las adaptaciones necesarias para su obtención.

Atribuciones generales de la comisión

- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción y órganos administrativos competentes.
- En aquellos asuntos individuales ajenos al contenido del Plan de Igualdad no será preceptiva la intervención de la Comisión de Seguimiento.
- Conocimiento periódico, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

Atribuciones específicas de la comisión

- Análisis del grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.
- Analizar metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Concretamente, en la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre.
  - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
  - El grado de ejecución de las acciones.
  - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al segundo año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.
- En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta.
  - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
  - El nivel de mejora en la reducción de las posibles desigualdades detectadas en los diagnósticos.
  - El grado de consecución de los resultados esperados.
  - El nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
  - El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
  - El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
  - El grado de consolidación en la igualdad de oportunidades en la empresa.
- En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Thyssenkrupp Airport Solutions S.A. formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse si procede.

Lunes, 17 de diciembre de 2018.



## **10. Anexo I: Cronograma de ejecución de las acciones del Plan de igualdad.**

Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

Thyssenkrupp Airport Solutions S.A.  
2018

Diciembre

Anexo I

CRONOGRAMA

Medida	Plazo	Eje	Fecha de inicio	Fecha fin
1.1.1. Creación de la comisión de seguimiento de Igualdad	1 meses	Comunicación y cultura	enero-19	enero-19
7.2.3.Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género	12 meses	Prevención	enero-19	diciembre-19
7.2.4.Otorgar, a las mujeres víctimas de violencia de género, preferencia para ocupar vacante fuera del lugar de residencia habitual	12 meses	Prevención	enero-19	diciembre-19
7.2.2.Informar a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género	12 meses	Prevención	enero-19	diciembre-19
5.1.4.Definir e implantar un sistema objetivos para el cálculo de la retribución variable que garantice la igualdad	12 meses	Retribución	enero-19	diciembre-19
4.1.1.Implementar en el programa tk Talents	13 meses	Promoción y desarrollo	enero-19	enero-20
5.1.1.Realizar un análisis retributivo, basado en los criterios establecidos por el modelo organizativo de la compañía	4 meses	Retribución	febrero-19	mayo-19
1.2.1. Comunicación interna a todos los empleados/as del Plan de Igualdad	4 meses	Comunicación y cultura	marzo-19	mayo-19
6.1.7. Elaborar una lista de propuestas que mejoren la conciliación entre la vida personal y profesional	3 meses	Conciliación de la Vida Personal y Profesional	abril-19	junio-19
7.1.1.Elaborar un Protocolo de Actuación para la Prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo	6 meses	Prevención	abril-19	octubre-19
1.2.5. Elaborar y difundir una guía de entrevista que oriente a las personas involucradas en la selección.	12 meses	Comunicación y cultura	abril-19	febrero-20
2.1.1. Incorporar un texto específico en la plantilla de las vacantes internas	6 meses	Selección y acceso al empleo	abril-19	septiembre-19
2.2.2. Incluir en el procedimiento de selección, el respeto y compromiso por la igualdad de oportunidades	3 meses	Selección y acceso al empleo	abril-19	marzo-20
1.2.6. Habilitar un buzón de sugerencias destinado a RRHH	6 meses	Comunicación y cultura	mayo-19	octubre-19
6.1.1.Difundir, a través de un folleto informativo y/o canales de comunicación internos, los derechos y medidas de conciliación	2 meses	Conciliación de la Vida Personal y Profesional	mayo-19	mayo-20
6.1.6.Ofrecer a los empleados ticket restaurantes y guarderías con beneficios fiscales como retribución flexible.	12 meses	Conciliación de la Vida Personal y Profesional	julio-19	junio-20
6.1.4.Establecer una campaña de concienciación sobre la racionalización horaria	12 meses	Conciliación de la Vida Personal y Profesional	septiembre-19	agosto-20
3.1.1.Incorporar contenidos sobre igualdad, en cursos de habilidades dirigido para los mandos y managers	18 meses	Formación	septiembre-19	febrero-21
2.2.4.Formar y sensibilizar en igualdad y sesgos inconscientes a las personas involucradas en selección	18 meses	Selección y acceso al empleo	septiembre-19	febrero-21
2.1.2.Impulsar desde tkAS, acuerdos específicos con asociaciones, instituciones y fundaciones que contribuyan a aumentar la presencia de hombre o mujeres donde estén con menor representación	18-24 meses	Selección y acceso al empleo	septiembre-19	marzo-21
1.3.2. Programar acciones informativas sobre Diversidad, Igualdad de Oportunidades y su impacto en los procesos de gestión de personas	18 meses	Comunicación y cultura	octubre-19	noviembre-20
6.1.2.Realizar sesiones informativas y de sensibilización dirigidas a toda la plantilla, sobre los permisos relacionados con la conciliación	12 meses	Conciliación de la Vida Personal y Profesional	octubre-19	octubre-20
1.2.4. Elaborar un Manual de Estilo de comunicación	9 meses	Comunicación y cultura	noviembre-19	julio-20
7.1.3.Incluir en el Plan de Acogida información sobre Prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo	12 meses	Prevención	noviembre-19	octubre-20
7.1.2.Formar e informar a los empleados/as sobre la necesidad de prevenir situaciones de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo	24 meses	Prevención	noviembre-19	octubre-21
6.1.5.Análisis, integración y difusión de un paquete de beneficios para los empleados	12 meses	Conciliación de la Vida Personal y Profesional	enero-20	diciembre-20
1.2.2. Difundir externamente el compromiso con la igualdad de Oportunidades	5 meses	Comunicación y cultura	febrero-20	mayo-21
6.1.3.Llevar un registro de las personas acogidas a los distintos tipos de medidas de conciliación	24 meses	Conciliación de la Vida Personal y Profesional	febrero-20	diciembre-21



Medida	Plazo	Eje	Fecha de inicio	Fecha fin
5.1.3. Realizar muestreos salariales bienales segregados por género	24 meses	Retribución	febrero-20	febrero-22
4.1.2. Definición y puesta en marcha de un Sistema de evaluación de desempeño para el personal FC	36 meses	Promoción y desarrollo	febrero-20	diciembre-22
5.1.2. Establecer las bases para crear una estructura retributiva que garantice la equidad interna según el género	36 meses	Retribución	febrero-20	diciembre-22
2.2.1. Homogeneizar el lenguaje utilizado en la publicación de las vacantes	3 meses	Selección y acceso al empleo	agosto-20	octubre-20
1.2.3. Firmar acuerdos con organismos oficiales (compromiso de tkAS con la Igualdad de Oportunidades)	12 meses	Comunicación y cultura	octubre-20	septiembre-21
7.2.1. Firmar el acuerdo de compromiso contra la violencia de género con el Ministerio de Igualdad y Asuntos Sociales	12 meses	Prevención	noviembre-20	octubre-21
1.3.1. Incorporar preguntas sobre igualdad de oportunidad y conciliación en encuestas	12-18 meses	Comunicación y cultura	enero-21	junio-22



## ACTA DE FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En Mieres, siendo las 15:30 horas del día 23 de enero de 2019, en una de las salas de reuniones de la empresa, reunida la comisión negociadora y comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de Thyssenkrupp Airport Solutions S.A. formada por los siguientes miembros:

Por la empresa:

Doña Inés Amado Nin

Don Ignacio Robles García

Doña Xana Herrera Casariego

Por el comité de empresa:

Doña Isabel Díaz Martínez (CC.OO.)

Don Alberto Buznego Delgado (CC.OO.)

Doña Clara Casiano González (UGT)

Don Santos Tejón Llana (UGT)

Acuerdan:

Por manifestación unánime de las partes, en toda su extensión y como resultado de las deliberaciones llevadas a cabo, suscribir el Plan de Igualdad para los años 2019, 2020, 2021 y 2022.

Mieres, a 23 de enero de 2019.