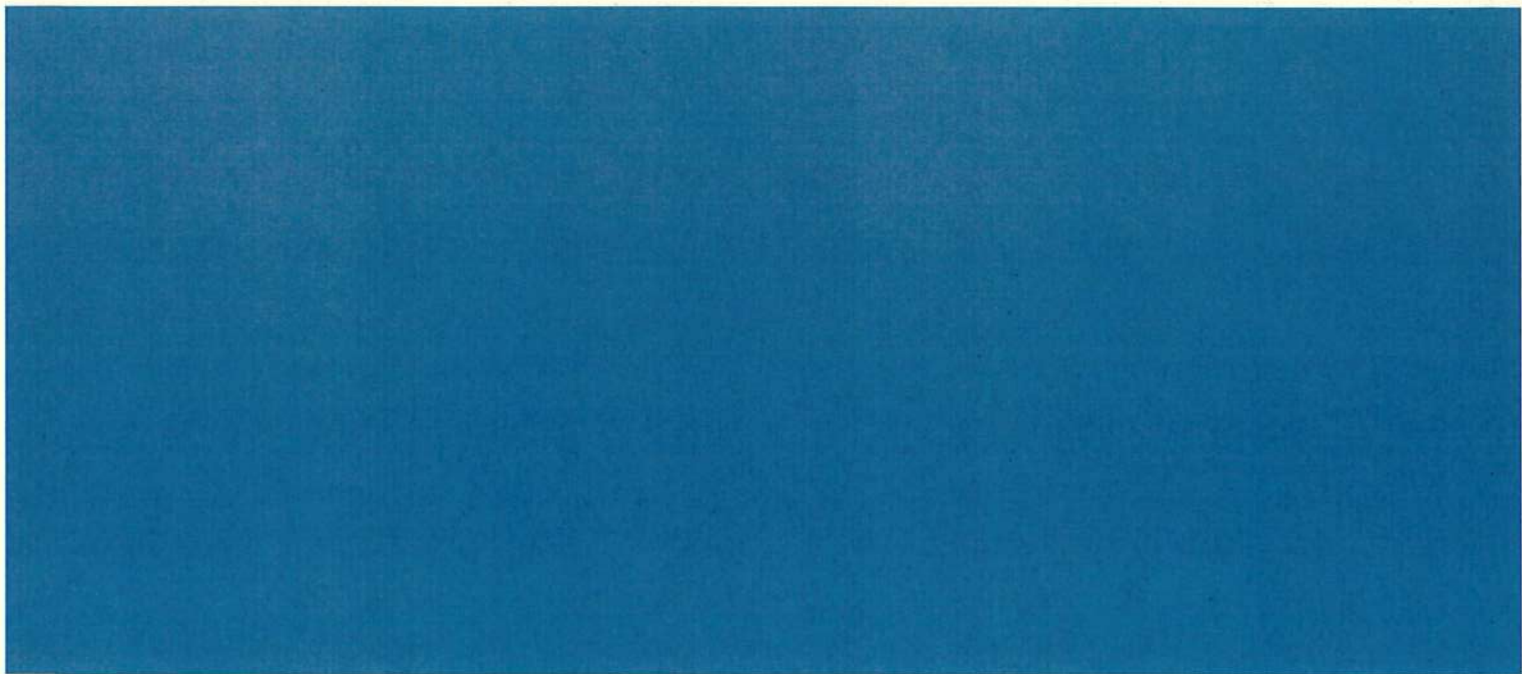


**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES
TECSAL S.A.**

2025-2029



Índice

1. INTRODUCCIÓN	2
2. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD.....	3
3. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD	5
4. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD	9
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	11
6. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	12
7. MEDIOS Y RECURSOS.....	13
8. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	13
9. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	14
10. ACCIONES POSITIVAS.....	14
11. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	18
12. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	19
13. APROBACIÓN Y FIRMA.....	25



1. INTRODUCCIÓN

Los Planes de Igualdad de Oportunidades son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46 Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Contar con un Plan de Igualdad, obedece a una obligación legal y asegura la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y/o retribución, entre otras materias. Con su consecución, se busca además apoyar la construcción de sociedades prósperas y sostenibles, que en el ámbito empresarial se encuentra intrínsecamente relacionado con el impulso de entornos seguros, no discriminatorios y enfocados a la mejora continua.

Esta acción está alineada con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** que Naciones Unidas¹ fijó en su Agenda para el año 2030. Cada objetivo tiene metas específicas que implican trabajar sobre la base de férreos principios y valores, con una visión compartida que coloque a las personas y al progreso social como ejes.

En concreto, el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de TECSAL S.A. se alinea con los objetivos 5 y 8.

El Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. De modo que se establezcan nuevos marcos estructurales aplicados a la igualdad de las mujeres en el lugar de trabajo y se erradiquen prácticas nocivas sobre las mujeres.

¹ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

El Objetivo 8: *Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos*. Puesto que la creación de empleos de calidad sigue constituyendo un gran desafío. Para conseguir un desarrollo económico sostenible, las sociedades deben crear las condiciones necesarias para que cualquier persona acceda a condiciones de empleo dignas, estimulando entornos diversos y equitativos.

Con ello, la elaboración de una estrategia corporativa que contemple criterios sostenibles y socialmente responsables es garantía de crecimiento, dado que se pone el foco en la cultura, circunstancias y desafíos de TECSAL S.A.

Por otro lado, TECSAL S.A. cuenta con el compromiso de la Dirección en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos.

2. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

Somos una entidad dedicada a trabajar con y para las personas con discapacidad, promoviendo su desarrollo integral y su bienestar. A través de nuestro Centro Especial de Empleo y nuestro Centro Ocupacional, impulsamos su autonomía y plena inclusión en la sociedad. Nos esforzamos por garantizar que alcancen sus metas de vida, protegemos sus derechos y les facilitamos los recursos y las oportunidades necesarios para convertir sus sueños en realidad. Además, promovemos un entorno inclusivo que celebra la diversidad y reconoce el valor único de cada persona.



Misión

Nuestra misión es promover la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, ofreciendo servicios que se adaptan a sus necesidades y capacidades.

Trabajamos para mejorar su calidad de vida, fomentando su autonomía, desarrollo personal y participación activa en la sociedad. Brindamos oportunidades laborales reales y de calidad, así como formación, actividades y apoyo para mejorar su integración social y bienestar. Nuestro compromiso es contribuir a la construcción de una sociedad más accesible, equitativa e inclusiva para todos.

Visión

Aspiramos a ser una referencia en la integración de personas con discapacidad, tanto en el ámbito social como laboral.

Nuestra visión es consolidarnos como una entidad que promueve el respeto a la diversidad y garantiza que las personas con discapacidad tengan acceso a oportunidades que los permitan desarrollarse plenamente. Buscamos que todos puedan participar activamente en la sociedad, mejorando su bienestar y promoviendo la igualdad de oportunidades en todas las áreas de la vida.

Valores



Datos Fiscales	Tecsal S.A. A58083080 Carrer de Montserrat Roig, 1, 08940 Cornellà de Llobregat, Barcelona
Web	www.tecsalsa.cat
Teléfono	93.474.34.50
CNAE	8812 - Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas con discapacidad
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo del sector de talleres para personas con discapacidad de Cataluña

3. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El I Plan de Igualdad de TECSAL S.A. se regirá por los siguientes PRINCIPIOS RECTORES que determinarán la forma de actuar de la empresa y de toda su plantilla en la actividad empresarial, convirtiendo en propias las definiciones clave de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

A. PRINCIPIO DE IGUALDAD

Todos los trabajadores y trabajadoras de TECSAL S.A. son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

B. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES (Art. 3):

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

C. IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO, EN LA FORMACIÓN Y EN LA PROMOCIÓN DE PROFESIONALES Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO (Art. 5):



5

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción 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 integrantes ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas 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.

D. DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA (Art. 6):

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.

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.

E. ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO (Art. 7):

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.



Acoso por razón de sexo sería 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.

F. NO DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD (Art. 8):

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

G. INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS (Art. 9):

Supone discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

H. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS (Art. 10):

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

I. ACCIONES POSITIVAS (Art. 11):

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.



J. TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (Art. 12):

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.
3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

K. PRUEBA (Art. 13):

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no se aplicará a los procesos penales.

L. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (Art. 43):

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.



M. LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (Art. 44):

1. 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.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

4. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de TECSAL S.A., se ha elaborado con los datos del estado de la plantilla en un año natural, en concreto, el periodo que abarca desde enero a diciembre de 2024.

Los pasos que se han seguido para desarrollar el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la entidad son los siguientes:

- I. **Compromiso de la entidad.** Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Dirección. También se comunicó a toda la plantilla, informándoles del proceso iniciado.
- II. **Constitución de la Comisión negociadora.** Conformada de manera paritaria entre la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras y manteniendo en la medida de lo posible el equilibrio entre sexos. Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, así como diseñar el diagnóstico de situación previo y el plan de igualdad.



III. Diagnóstico de la situación de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de:

- a) Condiciones generales
- b) Proceso de selección y contratación.
- c) Clasificación profesional.
- d) Formación.
- e) Promoción profesional.
- f) Condiciones de trabajo y salud laboral, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- g) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- h) Infrarrepresentación femenina.
- i) Retribuciones.
- j) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- k) Comunicación e imagen.

IV. Plan de igualdad. Se ha elaborado un plan de actuación a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y/o acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, medios y recursos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

V. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. En el plan de igualdad, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de



10

actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

No obstante, se realizará al menos una evaluación.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

I. Objetivos Cualitativos

- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura, áreas y políticas de la entidad.
- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.

II. Objetivos Cuantitativos

- Aumento del porcentaje del sexo subrepresentado en la empresa.
- Disminución de la segregación horizontal y vertical existentes en los distintos niveles, grupos y categorías profesionales.
- Disminución de la brecha salarial, buscando alcanzar la igualdad retributiva en todas las áreas.



6. ÁMBITO DE APLICACIÓN

I. Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras TECSAL S.A., incluido el personal de alta dirección, e independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales.

Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicios.

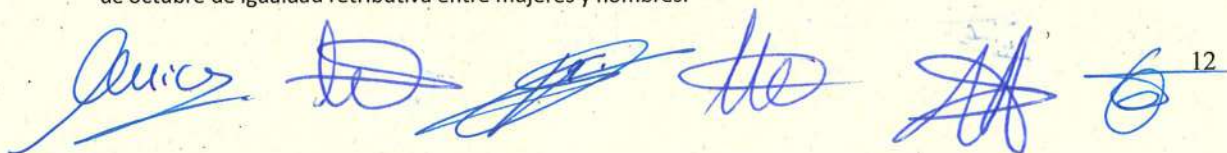
II. Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad se aplica a los dos centros de trabajo que posee la entidad ubicados en Viladecans y Cornellá del Llobregat

III. Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina por las partes negociadoras, un plazo de vigencia de cuatro años, a contar desde la firma del presente documento, desde el 04 de septiembre de 2025 hasta el 04 de septiembre del 2029. Transcurrido el periodo de vigencia, se constituirá una nueva comisión negociadora cuya misión será la elaboración de un nuevo diagnóstico y posterior Plan de Igualdad, adaptado a la legislación vigente², que incluya una auditoria salarial.

² RD 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el RD 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



12

7. MEDIOS Y RECURSOS

Para desarrollo del Plan de Igualdad, tanto la implantación, como el seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el presente documento, la empresa dispondrá de los medios y recursos necesarios:

Medios materiales. La empresa dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.

Recursos humanos. Además, se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y/o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral y más concretamente los diferentes agentes encargados de la ejecución de las medidas, es decir, dirección, comisión de seguimiento y evaluación, responsables de área, responsables de recursos humanos y/o prevención, y la propia plantilla.

Recursos económicos, suficientes para cumplir los objetivos propuestos.

8. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Representación de la empresa	
COLLADO SOLER, MARIBEL	Directora de administración
FERNÁNDEZ RUIZ, MÓNICA	Directora de recursos humanos
GONZÁLEZ TOBES, MARTA	Responsable de sección
Representantes legales de la plantilla	
HERALTA NARROS, ESTHER	Sindicato UGT
SEÑOR GONZALEZ, ELI	Sindicato UGT
YUSTE PÉREZ, M ^a PAY	Sindicatos COBAS



Tanto el compromiso asumido por la empresa, como toda la información referida a dicho plan se comunicará a la plantilla en los medios de comunicación establecidos para dar la mayor difusión de la información.

9. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Se ANEXA el Informe Diagnóstico y Auditoría Retributiva del Plan de Igualdad.

10. ACCIONES POSITIVAS



SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA 1:

Ofertas de empleo inclusivas y con compromiso de igualdad de oportunidades.

La entidad garantizará que todas las ofertas de empleo reflejen de forma expresa el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, incorporando de manera continua el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en la descripción y en el contenido de los puestos ofertados, aplicando siempre la perspectiva de género.

Responsables	Responsable de RR.HH.
Fecha	Durante toda la vigencia del Plan
Prioridad	Alta
Indicadores	○ % de ofertas de empleo publicitas con el compromiso ○ Inclusión compromiso (si/no) ○ Revisión de las ofertas de empleo (si/no) ○ Denominación de puestos con lenguaje inclusivo y no sexista (si/no) ○ Revisión de ofertas de trabajo (si/no)



MEDIDA 2:

Descripción de puestos de trabajo sin sesgos de género.

Incluir en las descripciones de puestos de trabajo la perspectiva de género y lenguaje inclusivo. Asimismo, mantener actualizado esta metodología según las competencias técnicas, profesionales y formativas y especificaciones, garantizando unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.

Responsables	Responsable de RR.HH.
Fecha	Durante la vigencia del plan
Prioridad	Alta
Indicadores	○ Análisis de puestos realizado (si/no) ○ Perspectiva de género aplicada en la descripción de puestos ○ N° total de descripciones de puestos ○ N° total de descripciones modificadas

2

FORMACIÓN

MEDIDA 3:

Integración de la igualdad en la formación inicial y en el Onboarding.

La entidad incorporará de forma sistemática contenidos de igualdad en la formación inicial dirigida a las personas de nuevo ingreso, aplicando la perspectiva de género en todo el procedimiento de Onboarding. Asimismo, se incluirá una referencia específica al Plan de Igualdad vigente y se facilitará información clara sobre el protocolo de actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Responsables	Responsable de Formación
Fecha	Durante toda la vigencia del plan
Prioridad	Media
Indicadores	○ Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) ○ Satisfacción percibida ○ Impartido módulo de igualdad (si/no)



	○ Curso en el que se incorpora la acción formativa (si/no) ○ Lugar y fecha de celebración ○ Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad
--	--



SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDA 4:

Formación y/o sensibilización sobre la prevención y actuación contra el acoso a la plantilla.

Realizar un curso de formación específico sobre la sensibilización en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual, moral, por razón de sexo, identidad y orientación sexual, a toda la plantilla.

Responsables	Responsable de Formación
Fecha	Diciembre de 2025
Prioridad	Media
Indicadores	○ Formación impartida (si/no) ○ Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad ○ Lugar y fecha de celebración ○ Mejora del conocimiento en materia de acoso (encuesta, entrevista...) ○ Satisfacción percibida



4 COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

MEDIDA 5:

Campaña para la difusión del Plan de Igualdad.

Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna (publicación en la intranet o tablón y presentación a toda la plantilla en reunión informativa) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).

Responsables	Responsable de RR.HH.
Fecha	Diciembre de 2025
Prioridad	Alta
Indicadores	○ Plan de igualdad difundido-interna y externamente (si/no) ○ Canales de información utilizados



11. CALENDARIO DE ACTUACIONES

	1º Semestre 05/09/25 04/03/26	2º Semestre 05/03/26 04/09/26	3º Semestre 05/09/26 04/03/27	4º Semestre 05/03/27 04/09/27	5º Semestre 05/09/27 04/03/28	6º Semestre 05/03/28 04/09/28	7º Semestre 05/09/28 04/03/29	8º Semestre 05/03/29 04/09/29
MEDIDA 1 Ofertas de empleo inclusivas y con compromiso de igualdad de oportunidades								
MEDIDA 2 Descripción de puestos de trabajo sin sesgos de género.								
MEDIDA 3: Integración de la igualdad en la formación inicial y en el Onboarding.								
MEDIDA 4: Formación y/o sensibilización sobre la prevención y actuación contra el acoso a la plantilla.								
MEDIDA 5: Campaña para la difusión del Plan de Igualdad.								
Sesiones de seguimiento anual								
Evaluación intermedia								
Evaluación final								

Quic     

12. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

I. FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

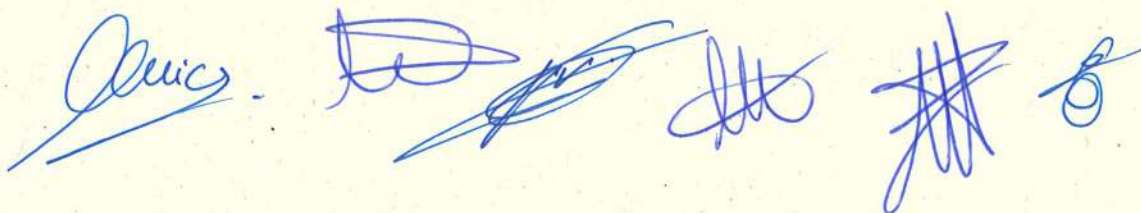
La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad tendrá por funciones:

- Velar que se lleven a cabo las medidas acordadas, los plazos y recursos para llevarlas a efecto, las personas responsables de hacerlo, así como los plazos para su evaluación.
- Realizar la evaluación, el seguimiento y el control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.
- Gestionar las dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.
- Realizar o en su caso coordinar todas las labores de sensibilización en cuanto al Plan de Igualdad a la plantilla.

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En caso de que alguna persona abandone la empresa.
- En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

El procedimiento será comunicarlo a los/as miembros de la Comisión, que serán las personas encargadas de elegir a otra para la sustitución, y cuya incorporación tendrá que ser aprobada por el resto de las integrantes en una reunión de la que se levantará acta. Esta comunicación deberá realizarse con al menos una semana de antelación antes de que la Comisión se reúna para estudiar la petición.



Las reuniones de la Comisión tendrán una periodicidad anual. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación de 7 días como mínimo.

Las reuniones extraordinarias serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento por parte de alguno/a de los/as miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

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.

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.



II. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El presente Plan de Igualdad deberá ser revisado, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse a la luz de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados anteriores.
- 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.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, 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.
- En caso de que una resolución judicial condene a la entidad 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.

Si se diera la necesidad de modificar el presente Plan, se procedería a convocar una sesión extraordinaria de la Comisión de Seguimiento en la que se presentarían las causas que obligan a ello. Las modificaciones realizadas se trasladarían al conjunto de la plantilla.

En el caso de que alguna circunstancia obligue o recomiende la modificación parcial o total del Plan de Igualdad, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento y evaluación del plan de igualdad o su revisión, el procedimiento 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 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 unanimidad de 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 igualdad 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.
- f. Para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación, del Plan de Igualdad, en los que no sea posible alcanzar una solución en el seno de la Comisión de Igualdad en funciones de seguimiento, las partes se adhieren y someten al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales vigente al momento (Sistema Extrajudicial) remitiéndose a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Inter confederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Designación de la comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad

La comisión negociadora del plan de igualdad designa a las personas que se indican a continuación para conformar la comisión de seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad:

COMPONENTES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Representación de la empresa	
COLLADO SOLER, MARIBEL	Directora Administración
FERNÁNDEZ RUIZ, MÓNICA	Directora Recursos Humanos



GONZÁLEZ TOBES, MARTA	Responsable Sección
Representantes legales de la plantilla	
HERALTA NARROS, ESTHER	Sindicato UGT
SEÑOR GONZALEZ, ELI	Sindicato UGT
YUSTE PÉREZ, M ^a PAY	Sindicatos COBAS

III. EVALUACIÓN FINAL

Finalizada la vigencia del Plan de Igualdad, TECSAL S.A. realizará su evaluación que deberá ser aprobada por el Comité de Igualdad. La evaluación se referirá a las siguientes facetas y recogerá los datos que se agrupan en cada uno de los tres aspectos de evaluación (del impacto, del proceso y de resultados).

Los resultados de esta evaluación deberán ser recogidos en un INFORME DE EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD que deberá ser aprobado por el Comité de Igualdad y que pasará a formar parte del Plan de Igualdad. Este informe debe recoger, no solo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del II PLAN DE IGUALDAD de TECSAL S.A.

Este informe se realizará después de haber vuelto a recopilar los datos de información cuantitativa y cualitativa que se han utilizado para realizar el informe diagnóstico que sirvió de base para la redacción de este I Plan de Igualdad de la entidad. Con esta comparación y los resultados obtenidos tras sus cuatro años de vigencia, se tendrá información suficiente para determinar si el Plan ha dado los resultados esperados y qué nuevas acciones son las que se deberán poner en marcha para salvar las deficiencias encontradas o mejorar aquellos aspectos destacables del Plan de Igualdad.



A. Evaluación de resultados

Este apartado de la evaluación trata de comprobar si se han llevado a cabo las acciones previstas en el plan y si han obtenido los resultados esperados, incluyendo (a ser posible) un recuento del número de personas, desagregadas por sexos, beneficiarias de cada una de las acciones.

B. Evaluación del proceso

Este apartado de la evaluación consiste en analizar básicamente las dificultades encontradas durante todo el proceso de implantación de las acciones del Plan de Igualdad. Se puede recoger información sobre los siguientes aspectos:

- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida de información.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (los recogidos en las fichas de acción).

C. Evaluación del impacto

Este apartado información trata de averiguar si el Plan de Igualdad ha supuesto realmente un cambio en la percepción y sensibilización de la plantilla acerca de la igualdad de género en general y sobre el papel de las mujeres en la empresa en particular. La información por recoger en este apartado puede obtenerse a través de la recogida de datos cuantitativos, pero sobre todo del cuestionario de opinión de la plantilla (datos cualitativos del diagnóstico de género) que contará con nuevas preguntas relativas a:



- Si se han reducido las desigualdades entre hombres y mujeres en la plantilla desde que entró en vigor el Plan de Igualdad en la empresa.
- Si ha disminuido la segregación vertical y horizontal en la empresa.
- Si ha habido cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre hombres y mujeres.
- Si ha habido cambios en la valoración de la plantilla respecto de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Si ha habido cambios en la imagen de la empresa (documentos comerciales, publicidad, etc.).
- Si hay un aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad entre mujeres y hombres con respecto al primer diagnóstico de género.

13. APROBACIÓN Y FIRMA

Reunidas todas las partes implicadas tanto la parte de la Dirección de la entidad como por parte de la plantilla, aprueban el presente Plan de Igualdad, con fecha 4 de septiembre de 2025.

Firman:



TONICA FERNANDEZ



MARIABEL COLLADO



MARTA GONZÁLEZ



ELISABET SEÑOR



PAZ YUSTE



esther Herráiz