

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE
HOMBRES Y MUJERES
CIMC-TIANDA AIRPORT SERVICES BV**



Índice

INTRODUCCIÓN 3

 LOS DATOS MÁS SIGNIFICATIVOS DE LA EMPRESA 3

 FASES DEL PLAN DE IGUALDAD 5

 PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD 6

 PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD 6

DIAGNÓSTICO 8

 COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD 8

 SITUACIÓN ACTUAL/CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO 9

OBJETIVO 16

 MARCO LEGAL 16

 BENEFICIOS INTERNOS 17

CARÁCTERÍSTICAS DEL PLAN 18

 ESTRUCTURA 18

 DEFINICIONES 19

 ÁMBITOS DE APLICACIÓN 21

 OBJETIVOS Y MEDIDAS ESPECÍFICOS 21

 VIGENCIA 29

PROGRAMA DE ACTUACIÓN 30

 FICHAS DE TRABAJO PARA TODOS LOS CENTROS OPERATIVOS 31

SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y EVALUACIÓN 45

 FUNCIONAMIENTO: 46

 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO 46

 EVALUACIÓN: 49

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN 52

Anexo I: Cronograma de ejecución de las acciones del plan de igualdad 53

Anexo II: Auditoría retributiva 57

Anexo III: Reglamento de la comisión de seguimiento y evaluación 57

Anexo IV: Cuestionario para el seguimiento del estado y evolución del plan 57

Anexo V: Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo 57

Anexo VI: Guía para las mujeres víctimas de violencia de género 57



INTRODUCCIÓN

La empresa CIMC-Tianda Airport Services, es parte del [Grupo CIMC](#), líder mundial en equipos aeroportuarios. Con más de 20 años de experiencia, basa su actividad en dar servicio en el negocio aeroportuario.

En la actualidad desarrolla sus servicios en los centros de Asturias como a través de diversas licitaciones está prestando servicios en los aeropuertos de Barcelona y Tenerife Sur.

LOS DATOS MÁS SIGNIFICATIVOS DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	CIMC-Tianda Airport Services BV Sucursal en España
NIF	W0030859C
Domicilio social	C/ Gutiérrez Herrero 52. 33402 Avilés, Asturias
Forma jurídica	Sucursal de empresa extranjera
Año de constitución	2018
Página web	www.theairportsservices.com
Responsable de la Entidad	
Nombre	Ángel José Fernández Fernández
Cargo	Director General
Telf.	984207720
e-mail	Angel.fernandez@cimc.com
Responsable de Igualdad	
Nombre	Carlos García-Herrero Suárez
Cargo	Director de Administración
Telf.	984207720
e-mail	Carlos.herrero@cimc.com
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Actividades Anexas al Sector Aéreo
CNAE	5223
Descripción de la	Mantenimiento de equipamiento aeroportuario

actividad						
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Europa, África, Oriente Medio					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	2	Hombres	46	Total	48
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Incluido dentro del Departamento de Administración					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Adheridos al Pacto Social contra la Violencia sobre las mujeres					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	0	Hombres	2	Total	2

Aunque la dirección de CIMC-Tianda Airport Services ha implementado ya dentro de la organización 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 hombres y mujeres, respondiendo del mismo modo a la necesidad derivada de nuestro crecimiento.

Por tal motivo desde CIMC-Tianda Airport Services hemos decidido diseñar y poner en marcha este plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En septiembre de 2024, comenzamos con la elaboración del diagnóstico de igualdad de oportunidades y la auditoría retributiva. Para ello se contó con todo el personal de la entidad, RLPT de las diferentes sedes y organizaciones sindicales de interés.

Se realizaron diferentes trámites, recogida de información y reuniones que se vieron paralizadas por diferentes motivos: en primer lugar, bajas médicas de los RLPT de las sedes de Lanzarote y Gran Canaria, posteriormente tras la salida de estas sedes; se realizó diferentes reuniones en las que estaban presentes los RLPT de Barcelona, Tenerife Sur y representación de CCOO. Ante la futura pérdida de las sedes de Tenerife Norte y La Palma se ha trasladado la mesa al comité del Principado de Asturias esperando respuesta.

Finalmente, la entidad ha seguido todos los pasos de comunicación entre la plantilla y dirección para elaborar y firmar tanto el diagnóstico y la auditoría retributiva. Tras este punto, finalmente se inicia la elaboración de este documento, en consenso con los RLPT de los centros, CCOO y UGT.



FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el I Plan de Igualdad de CIMC-Tianda Airport Services son los siguientes:

- **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. (Ver Anexo I).
- **Constitución de la Comisión de Igualdad.** De forma paralela al compromiso de la entidad, se constituye un equipo de trabajo conformado de forma paritaria entre Representantes de la Dirección y Representantes de las personas trabajadoras. Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, apoyo en la realización del diagnóstico y el plan de igualdad, así como llevar a cabo su seguimiento y evaluación. La comisión ha contado con el apoyo personal técnico y agentes de igualdad, durante todo el proceso.
- **Diagnóstico 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: acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.
- **Programa de Actuación.** Elaborado 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 acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- **Difusión del Plan de Igualdad.** Para conseguir que todas las personas de la entidad se sientan implicadas se ha procedido a realizar una difusión de este, tanto interna (dirigida a las personas con responsabilidad en la gestión de la organización y todas las personas implicadas en la gestión de recursos humanos, así como al resto de personal) y externa (dando a conocer el plan de igualdad a la sociedad en general).
- **Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. En esta fase de ejecución podrán identificarse problemas que puedan aparecer y se aportarán soluciones a ellos. El plan es un

documento vivo por lo que si fuera necesario modificar alguna medida o cuestión se podrá realizar mediante la comisión de seguimiento del plan.

- **Evaluación del Plan de Igualdad.** Al final del período definido deberá realizarse una evaluación que determinará la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido al conjunto de la plantilla.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección y conjunto de la plantilla.
- **Dinámico.** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal.** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La comisión negociadora del Plan de Igualdad se constituyó el 29 de abril de 2025.

A continuación, se indican las personas que forman parte de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad:

En representación de la empresa:

- Ángel José Fernández Fernández – Director General, con D.N.I./N.I.F. nº 11.423.216J

Miembros de la RLPT en representación de la plantilla:

- Agustín José Martín Pérez - representante de las personas trabajadoras del centro de trabajo aeropuerto Tenerife Sur, con D.N.I./N.I.F. nº 45.453.358 E
- Eduardo Alejandro Ramírez Rueco - representante de las personas trabajadoras del centro de trabajo aeropuerto de Barcelona, con D.N.I./N.I.E. nº X9566016V
- Begoña Gilmartín Barrientos – Representante de FeSMC UGT para los centros de trabajo sin RLPT, con de D.N.I./N.I.F. 30.617.625 W
- Leticia Alcantarilla Casado – Representante del Sector Aéreo y Servicios Turísticos de la FSC-CCOO para los centros de trabajo sin RLPT, con D.N.I./N.I.F. nº 05.296.996-G



DIAGNÓSTICO

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD.

Tanto la dirección de CIMC-Tianda Airport Services, como la plantilla están altamente implicados en la consecución de este objetivo, ya que consideramos que este plan de igualdad es un instrumento efectivo de mejora de la gestión de personas, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda nuestra plantilla y así conseguir mejorar la calidad de vida y la productividad.

Para la elaboración de este plan, la Comisión negociadora, solicitó la colaboración de la entidad externa Llana Consultores, a la que le encomendó la colaboración en la realización de un diagnóstico de situación sobre la igualdad de trato y oportunidades, así como la asistencia técnica para la elaboración del presente Plan.

De acuerdo con el artículo 1.2 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, "La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todas y todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo (...), por lo que se ha procedido a la recogida de información a través de distintas fuentes del entorno de CIMC-Tianda Airport Services, contando con la Alta Dirección de la Empresa, el conjunto de trabajadores y trabajadoras, para su análisis y elaboración de conclusiones, plasmadas en dicho Informe Diagnóstico.

Algunos de los resultados obtenidos han permitido identificar las áreas donde deberán implementarse medidas correctoras, que están contempladas en el presente Plan de Igualdad, con el fin de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, especialmente dirigidas a eliminar barreras hacia las mujeres que forman parte de la plantilla para dar las mismas oportunidades de acceso al empleo a mujeres y hombres, que las primeras puedan acceder a puestos de responsabilidad y a las oportunidades de formación en igualdad de condiciones con respecto a las personas, concurrir a las medidas de promoción y reconocimiento para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, potenciar las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral así como la corresponsabilidad, contribuir a la difusión del Protocolo de prevención del acoso en el seno de la empresa y, por último, hacer visible de forma significativa en su comunicación interna y externa los resultados alcanzados con la puesta en práctica de este Plan de Igualdad.

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.

SITUACIÓN ACTUAL/CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO.

Tras el estudio del diagnóstico podemos concluir que la situación de CIMC-Tianda Airport Services en materia de igualdad es la siguiente:

- No se han detectado brechas significativas en materia de género, tanto los datos recabados de la consulta al personal como el análisis retributivo muestran que no existen desigualdades salariales o de trato en la plantilla por razones de género.
- Lo que sí se manifiesta en el estudio previo es que la entidad está altamente masculinizada. Es difícil encontrar candidaturas femeninas para puestos de mantenimiento, en los diferentes procesos selectivos llevados a cabo durante el 2024 no se han recogido propuestas curriculares y además en la mayoría de las licitaciones el personal viene subrogado del adjudicatario previo por lo que es especialmente difícil modificar la plantilla preexistente. Los procesos selectivos, candidaturas presentadas y personal contratado en cada uno de ellos están recogidos en una tabla en el diagnóstico.
- Como oportunidad de mejora se ha de incentivar la contratación del sexo menos representado e incluir en nuestro plan de formación y acogida píldoras formativas para igualdad de oportunidades y no discriminación por razones género.
- Como punto positivo se ha detectado el compromiso por parte de la dirección de la entidad a facilitar la vida personal y profesional del personal sin perjuicio de promociones y beneficios por tal motivo. Se implementa según las circunstancias el teletrabajo en los puestos que lo permita; se han estudiado y aprobado las diferentes licencias, permisos y compatibilizaciones de jornada que han sido planteadas con la finalidad de mejorar académicamente o con el cuidado de personas a cargo.
- Además es importante que la entidad desarrolle un procedimiento documentado de comunicación y accesibilidad en materia de promociones internas, medidas de conciliación y permisos laborales.

Procesos de selección y contratación

En cuanto a la selección y contratación, la empresa delega la detección de necesidades de personal en el departamento técnico-administrativo responsabilizando a la Dirección de la empresa de la búsqueda y selección de personal, recurriendo, si es necesario, a profesionales externos para la captación de talento.

En los últimos procesos de selección realizados, la empresa se ha apoyado en portales de empleo como Infojobs y LinkedIn para realizar la búsqueda de los perfiles que más se adaptan a sus necesidades, así como en el Servicio Público de Empleo (SEPE).

Los procesos de selección, previo filtrado de personas candidatas, se basan en entrevistas adaptadas al puesto y perfil específico según plantilla de requisitos mínimos, realizadas por el personal del departamento técnica, que dispone de formación en materia de igualdad y garantiza preguntas similares para hombres y mujeres, evitando preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata.

Respecto a las personas candidatas, en términos generales, para puestos de producción llegan más curriculum de hombres que de mujeres y a la inversa para puestos de administración y se observa que No existen aspectos que puedan suponer un obstáculo para uno de los sexos.

No se observan barreras internas en la empresa, pues la mayor dificultad se encuentra en el exterior, como es la dificultad para encontrar candidaturas femeninas para los puestos de producción.

Clasificación Profesional.

En cuanto a la clasificación profesional, el convenio por el que se rigen los diferentes centros de trabajo, establecen los grupos profesionales según las tareas y funciones que desarrollen los trabajadores y trabajadoras.

La empresa se basa en el convenio para establecer el grupo profesional correspondiente a cada puesto. También se definen unos perfiles de puestos y una valoración de estos que ayudan a verificar que la clasificación profesional y los salarios son acordes al trabajo desempeñado.

El análisis de la horizontalidad refleja la infrarrepresentación femenina en la mayoría de los puestos, a excepción de administración.

El análisis de la verticalidad refleja que, a nivel jerárquico, en los niveles superiores, también existe una alta infrarrepresentación femenina, pues son puestos masculinizados.

Formación.

La formación en CIMC-Tianda Airport Services es responsabilidad del departamento de administración, el cual elabora anualmente un Plan de Formación en función de requisitos legales acordes a los puestos de trabajo y requerimientos formativos de nuestros clientes así como aquella formación que solicite nuestro personal para mejorar sus condiciones laborales o la que la empresa considere oportuna para mejorar, tendiendo la totalidad de la plantilla acceso a formación y procurando que la formación sea en horario laboral de cada uno de los miembros de nuestra plantilla.

La elaboración de este Plan de Formación, se realizada por el departamento laboral y administrativo de la entidad, conjuntamente con los RLPT de los diferentes centros. Dichos RLPT, así como el personal coordinador de cada centro, son los encargados de recoger las necesidades por parte del personal, ya que aunque el sector es el mismo en todas nuestras ubicaciones, los convenios y casuística de cada centro varía.

Con estas peticiones y las formaciones obligatorias del sector se elabora el plan anual de formación, que es comunicado a todo el personal a través de Factorial. Este plan es vivo, abierto a necesidades legales, nuevas contrataciones u oportunidades formativas que se nos vayan planteando. El acceso a esta formación a través de nuestra aplicación asegura la posibilidad de participación de todos los integrantes de nuestro equipo.

Una de las medidas a tener presente en este Plan de Igualdad es implementar una política clara y justa de compensación por formación obligatoria para que toda la plantilla se sienta valorada y motivada a participar en la capacitación necesaria para el desarrollo de la seguridad en el lugar de trabajo. De esta forma la empresa asegura el cumplimiento de la normativa legal manteniendo los estándares de desempeño y seguridad.

Se realiza un registro anual, que será comunicado a la Comisión de Seguimiento, con los cursos realizados por la plantilla, en las reuniones de seguimiento.

Promoción Profesional.

La promoción profesional dentro de la empresa se rige por la evaluación del desempeño y a designación de la Dirección y la Oficina Técnica, no

contando con un sistema estandarizado de promoción interna pero regido por criterios de valía profesional donde solo se tiene en cuenta requerimientos objetivos para la promoción del empleado.

Dentro de las medidas del Plan de Igualdad se implanta una política de oportunidades basándose en los méritos y capacidades de la plantilla. Con este fin se revisan las condiciones de contratación del personal de forma periódica para ajustar sus méritos y retribuciones.

De igual manera se favorece la promoción interna. Si la entidad tiene la necesidad de cubrir puestos de mayor responsabilidad, en la medida de lo posible recurre al personal ya contratado, se busca entre la plantilla las candidaturas que se ajusten al perfil profesional, independientemente del género, y se abre un proceso de promoción interna. Todo el personal que cumpla con las características de promoción es informado a través de comunicación personal y entra a formar parte, si lo desea del proceso de promoción.

Las ofertas de empleo y promoción son expuestas en Factorial y abiertas a cualquier integrante de la plantilla siempre que se cumpla con el perfil profesional.

Se realiza un registro anual, que será comunicado a la Comisión de Seguimiento, con las nuevas contrataciones y las promociones internas realizadas.

Condiciones de trabajo y auditoria salarial.

En cuanto a las condiciones de trabajo, se observa que el 100% de la plantilla son trabajadores/trabajadoras por cuenta ajena en régimen general.

El 95,83% de la plantilla son contratos fijos, la temporalidad se justifica por la necesidad de cubrir puesto de trabajo donde los trabajadores y trabajadoras están en procesos de I.T o bajas por paternidad, la temporalidad por otro motivo es inexistente.

Actualmente existe representación de las personas trabajadoras en la organización en los siguientes centros de trabajo:

-Barcelona

-Tenerife Sur

Jornada de trabajo en los diferentes centros:

-Barcelona: Mantenimiento: dos turnos 07:00 a 19:00 y 19:00 a 7:00.
Coordinador y Administración: 07:30 a 15:30

-Tenerife Sur: Mantenimiento: dos turnos 07:00 a 19:00 y 19:00 a 7:00.
Coordinador: 09:00 a 17:00

-Asturias: Oficinas: L a J de 7.30 a 15.00, V de 8 a 14. Mantenimiento de 08:00 a 17:00

No existe personal teletrabajando de forma continua actualmente, se introducirán en este plan medidas que promuevan el teletrabajo favoreciendo la conciliación familiar. Lo que actualmente se contempla, es el teletrabajo en aquellos días u ocasiones que por motivos de conciliación u organización así lo permitan las circunstancias.

La empresa ha identificado que determinados puestos son susceptibles de aplicar el teletrabajo. Estos puestos son aquellos que no requieren una presencia física permanente en el puesto de trabajo y se identifican generalmente con tareas de gestión, comerciales, administrativas o ciertos trabajos de ingeniería.

En aquellos puestos en los que se pueda desarrollar el teletrabajo, el personal será informado de tal cuestión a través del departamento de administración. Para disfrutar de esta medida se deberá de presentar una solicitud motivada a la persona encargada del departamento que valorará la aplicación, en función de las características específicas del puesto.

El sistema retributivo de la empresa es el recogido en los diferentes convenios colectivos por los que se rige cada centro. Así como los incentivos aplicados según su desarrollo profesional.

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

En CIMC-Tianda Airport Services hay buena voluntad en facilitar la conciliación familiar y laboral a todos los niveles, facilitando los horarios continuos, el teletrabajo y las reducciones de jornada que permiten la conciliación de la vida familiar y laboral. La gerencia trata de facilitar y fomentar la corresponsabilidad, no existiendo limitaciones para el personal de CIMC-Tianda Airport Services.

En el momento de la acogida de un nuevo integrante del equipo, el departamento de administración remite vía email aquellas medidas de



conciliación: teletrabajo, reducción de jornada, etc. Además, a través de nuestra intranet Factorial se mantienen informados a todos los miembros de la plantilla de aquellas medidas de conciliación.

La solicitud de cualquier medida de conciliación se realiza por escrito al departamento de administración, que estudia la petición conjuntamente con el departamento legal, asegurándose que se cumplan los requisitos establecidos por la ley. Todas las peticiones son estudiadas con el fin de asegurar medidas de igualdad para toda la plantilla, aceptándolas en la medida que no se vea afectada la operativa en el centro de trabajo.

Durante el año 2024 nuestra plantilla ha solicitado los siguientes permisos:

- 2 permisos de paternidad en los centros de Bilbao y Lanzarote.
 - Ambos permisos fueron concedidos a trabajadores masculinos, con contratos fijos y con edades de 45 y 37 años respectivamente.
- 1 excedencia por cuidado de menor en Lanzarote.
 - Hombre, 42 años, contrato fijo
- 1 excedencia voluntaria en Gran Canaria
 - Hombre, 56 años, contrato fijo
- 1 adaptación de la distribución horaria en Lanzarote que le permitía adaptar su jornada al horario escolar de sus hijos.
 - Hombre, 37 años, contrato fijo
- 1 adaptación del horario nocturno en Barcelona por prescripción médica.
 - Hombre, 49 años, contrato fijo
- 1 adaptación del turno para compatibilizar la jornada laboral con estudios de ciclo superior en el centro de Gran Canaria.
 - Hombre, 38 años, contrato fijo

Todos los permisos y excedencias arriba mencionados han sido aceptados.

Infrarrepresentación femenina.

Ante todo, se debe señalar la existencia de infrarrepresentación femenina en la empresa pues el porcentaje de hombres en la plantilla es de un 95,8% frente al 4,2% de mujeres.

CIMC-TIANDA

AIRPORT SERVICES

Los departamentos más masculinizados son los de Oficina Técnica y producción donde los porcentajes de hombres en plantilla son del 100%.

No obstante, CIMC-Tianda Airport Services declara compromiso y esfuerzo por conseguir una igualdad efectiva en todos los niveles y departamentos de la empresa.



OBJETIVO

Nuestra principal misión al adoptar este compromiso es:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Conseguir una mayor atracción y retención del talento.
- Mayor flexibilidad y mejorar del compromiso de todo el equipo integrante de la entidad.
- 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.
- Generar un impacto muy positivo en nuestra reputación e imagen de marca.
- Cumplir con lo recogido en la legislación actual.

Para conseguir avanzar en esta materia se presenta en detalle nuestro plan de acción en igualdad de oportunidades para los siguientes 12 meses.

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 CIMC-Tianda Airport Services 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 (RLPT). El punto 2 del mismo artículo 45 establece que, en el caso de las empresas de más de 50 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.

BENEFICIOS INTERNOS

Toda la entidad es consciente de los beneficios que la implantación del plan tendrá dentro de nuestra organización:

- Mejora del clima laboral, que permitirá un mejor entendimiento de todos los estamentos que constituyen el organigrama de la entidad, habiendo más transparencia y conocimiento sobre todos los procesos de contratación, promoción y conciliación que plantee CIMC-TIANDA.
- Mejora del potencial laboral, la mejora en las condiciones y la conciliación permitirá que el personal pueda desarrollar ambas facetas sin perjuicio la una de la otra, por lo que conseguiremos una plantilla más sólida y sin rotaciones, lo que favorece la retención del talento, el personal al cual, cualificamos y formamos forma parte de nuestra plantilla en el tiempo evitando la rotación, temporalidad y falta de cualificación.
- Mejora social, que CIMC-TIANDA tenga dentro de su plan de acogida recogido un protocolo de actuación en violencia, acoso laboral, plan de igualdad implica su voluntad de avanzar con los tiempos y de dar una visibilidad a estos temas sociales que tanto preocupan a la sociedad actual, lo que generará una imagen social positiva de la entidad dentro de su entorno.



CARACTERÍSTICAS 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.
- 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.
- 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.

ESTRUCTURA

El presente plan de igualdad suscrito por CIMC-Tianda Airport Services nace de un diagnóstico de igualdad de oportunidades realizado dentro de la organización y cuyos resultados han sido consensuados con la representación de la plantilla en febrero del presente año.

Tomando dichos datos el plan presenta 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.

DEFINICIONES

- 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 la plantilla en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (art. 44.1 ley 3/2007).

ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Este plan de igualdad es de aplicación en todo el territorio español para CIMC-Tianda Airport Services y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla en España.

Actualmente el plan será de aplicación en los centros de Asturias, Barcelona y Tenerife Sur. Y se extenderá a todo el personal contratado en dichos centros durante la vigencia del Plan.

Con las particularidades presentes en nuestra entidad, este plan se aplicará a todos aquellos centros de trabajo que la organización abra o adquiera durante la vigencia del mismo.

OBJETIVOS Y MEDIDAS ESPECÍFICAS

CIMC-Tianda Airport Services concibe su Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de objetivos y medidas evaluables orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre las personas, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

De la definición anterior se desprende que el objetivo primordial del Plan de Igualdad es la plena igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y

hombres en CIMC-Tianda Airport Services. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que otras condiciones como su sexo, edad, raza, religión, etc., representen obstáculo alguno y en las mismas condiciones con respecto a retribución, acceso a promoción y formación y uso de las medidas de conciliación a su alcance dentro de la empresa

Con este Plan de Igualdad, CIMC-Tianda Airport Services espera mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción de la plantilla y la corresponsabilidad familiar a través del fomento de medidas de conciliación de la vida laboral y personal de las personas trabajadoras, todo ello orientado a reforzar la Responsabilidad Social Corporativa y a avanzar en el sistema de gestión de los recursos humanos.

Según establece el artículo 7 del Real Decreto 901/2020, las materias a tratar serán:

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

Y añadimos a mayores:

- j) Comunicación y apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de género.

Para cada una de estas materias se definen los objetivos y se detallan las acciones previstas para alcanzarlos, las personas destinatarias, así como la persona o departamento responsable de su puesta en marcha, el plazo

para realizarlo y el indicador o método de evaluación que nos va a permitir analizar su eficacia.

Debemos tener en cuenta que, al incorporarse la perspectiva de igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de CIMC-Tianda Airport Services y en todas las políticas que se desarrollan en la empresa, algunas acciones asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

A) Proceso de selección y contratación

➤ Objetivos específicos del área

El objetivo principal de la empresa es la incorporación de mujeres en su plantilla, dada la baja presencia de estas en algunos puestos de trabajo, por lo que, buscando continuar con los principios de igualdad entre sexos en la búsqueda y evaluación de personas ajenas a la empresa, se plantean dos objetivos principales que marquen la política de selección y contratación:

- Garantizar el principio de acceso al empleo libre de sesgos de género y de discriminación.
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y puestos de trabajo con el fin de minorar la segregación vertical y horizontal.

➤ Medidas de acción específica del área.

- Diseñar una guía/procedimiento estructurado que forme parte del sistema de gestión de la organización a la hora de realizar procesos de selección y contratación, garantizando aún más la objetividad en las entrevistas de selección.
- En procesos de selección, y ante candidaturas de igual mérito y capacidad, priorizar la contratación del género menos representado en dicha posición, lo cual será asimismo comunicado a las empresas proveedoras de candidaturas.
- Realización de acuerdos con centros de FP donde se desarrollen ciclos de formación dual, para incorporar alumnas de dichos ciclos.
- Realización de charlas en Universidades, Centros de FP, etc... para sensibilizar y dar visibilidad a las profesiones donde la mujer está menos presente, con el fin de ponerlo en valor y favorecer que se formen e incorporen en este sentido al mercado laboral.
- Facilitar a la comisión de evaluación y seguimiento datos segregados por sexo de los procesos de selección y contratación.

B) Área de clasificación profesional.

Siguiendo los resultados del diagnóstico en cuanto a la clasificación profesional, que arrojan que no existe sesgo de género en la clasificación profesional, existiendo unos criterios uniformes y objetivos para la determinación de la clasificación profesional de cada persona.

La presencia de mujeres, como sexo menos representado, no se encuentra comprometida según los niveles jerárquicos, sino que se encuentra con mayor dificultad para acceder a determinados puestos, lo que se determina como necesidades de adopción de medidas en otras áreas.

De cara al mantenimiento y mejora de la situación de la clasificación profesional en la empresa, se determinan los siguientes objetivos:

- Garantizar el principio de Igualdad en el sistema de clasificación profesional.
- Promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles y puestos de trabajo desde las materias de Selección y Promoción.

C) Formación.

➤ Objetivos específicos del área.

A la vista del diagnóstico de situación en cuanto a la formación en la empresa, se determina que no existen restricciones ni mala praxis en este sentido hacia mujeres u hombres; no obstante, se establecen los siguientes objetivos con el fin de mantener y mejorar la actual situación:

- Igualdad de oportunidades en el acceso a la formación del personal según los criterios establecidos, sin influencia del sexo.
- Facilitar a través de la formación, el desarrollo profesional de las personas de sexo menos representado.

➤ Medidas de acción específica del área.

- Programa de sensibilización/formación en materia de igualdad de género, para aquellos cargos con responsabilidad sobre personas, interviniendo en mayor o menor medida en selección, formación o promoción.
- Promover mediante la formación la capacitación de personas cuyo sexo se encuentre infrarrepresentado en ciertos departamentos y puestos de trabajo para ocupar posiciones en caso de vacantes.
- Facilitar a la comisión de evaluación y seguimiento datos segregados por sexo de la totalidad de las acciones formativas desarrolladas anualmente en la empresa.

D) Promoción Profesional:

➤ Objetivos específicos del área.

Uno de los principios sobre los que se apoya la política de la empresa es la promoción interna, la cual debe reflejar la transparencia y el compromiso hacia la igualdad efectiva de cualquier empresa. Aunque ya vimos en el análisis que las promociones no cuentan con un sistema estandarizado de promoción interna, sino que se rigen por la Evaluación del Desempeño y a designación de la Dirección y responsables de área, por lo que deberá garantizarse que en esta vía se cumplan los principios comentados de igualdad de trato y oportunidad.

A la vista del diagnóstico, determinamos que no existen restricciones ni mala praxis en estos aspectos y, para mejorar el desarrollo profesional del personal de la empresa, se establecen los siguientes objetivos:

- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y puestos de trabajo.
- Garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres para ocupar puestos de mayor responsabilidad en cualquier área.

➤ Medidas de acción específica del área.

- Desarrollar un protocolo objetivo de promoción profesional en la empresa, que defina los criterios de desarrollo profesional y los modelos para la toma de decisiones, de manera que se produzca de forma transparente.
- En igualdad de méritos, fomentar la promoción de las personas cuyo sexo esté infrarrepresentado en el nivel jerárquico de destino.
- Facilitar a la comisión de evaluación y seguimiento datos segregados por sexo de la totalidad de los procesos de promoción realizados anualmente en la empresa.

E) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial

Para alcanzar la plena igualdad debemos partir de la realidad actual de la empresa, sus condiciones horarias, de jornada y retribución. Por ello, no resultando un área problemática, dentro del área de Condiciones de Trabajo se establecen una serie de medidas que ayuden a sostener la igualdad mediante los siguientes objetivos:

- Asegurar el bienestar y garantizar la salud laboral de la plantilla en su conjunto.
- Garantizar el principio de igual retribución por el mismo trabajo o aquel de igual valor.

F) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

➤ Objetivos específicos del área.

La empresa respeta la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de su plantilla, por lo que se propone el siguiente objetivo para apoyar el ejercicio corresponsable de sus derechos:

- Aumentar la información y mejorar la comunicación con la plantilla, para mejorar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- #### ➤ Medidas de acción específica del área.
- Realizar una compilación y posterior comunicación del conjunto de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a las que se pueden acoger las personas trabajadoras de la empresa.
 - Facilitar a la comisión de evaluación y seguimiento datos segregados por sexo tanto de las solicitudes como del disfrute de los derechos de conciliación.

G) Infrarrepresentación femenina.

➤ Objetivos específicos del área.

Tras observar la baja representatividad femenina en general y en determinadas áreas en particular, se plantea el siguiente objetivo:

- Fomentar la mejora de la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
- #### ➤ Medidas de acción específica del área.
- Equilibrar, mediante la selección, formación y promoción, la presencia igualitaria de mujeres y hombres en todas las áreas.
 - Seguimiento de datos de presencia y representatividad desagregados por sexo anualmente.

H) Retribuciones.

➤ Objetivos específicos del área.

Comprobada la relación entre el puesto de trabajo y el grupo profesional, independientemente del sexo de la persona; la correcta aplicación del convenio colectivo de referencia; así como la existencia de un sistema de retribución variable vinculado al puesto y funciones, y no a las personas en sí mismas; se puede indicar que no existen situaciones discriminatorias en la política salarial, si bien se plantea un objetivo que mantenga y potencie la transparencia salarial e igualdad:

- Garantizar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres por trabajos iguales y de igual valor.
- Medidas de acción específica del área.
- Continuar con el sistema objetivo de Valoración de Puestos de Trabajo que permita la evaluación periódica del encuadramiento profesional, así como la corrección de las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres, cuando haya sido publicado el desarrollo legislativo con su procedimiento.

I) Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo

➤ Objetivos específicos del área.

Los principales objetivos en esta materia para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, son:

- Garantizar un entorno libre acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
 - Promulgar y comunicar adecuadamente la política contra el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.
 - Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la
 - Violencia de Género.
- Medidas de acción específica del área.
- Dar difusión y poner a disposición toda la plantilla los recursos del protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo, así como las rutas para las víctimas.

J) Área de comunicación y violencia de género

➤ Objetivos específicos del área.

Dentro de este apartado se establecen objetivos y acciones que promuevan la comunicación, el conocimiento y la difusión de mensajes que fomenten la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, dentro y fuera de la empresa, siendo estos:

- Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.
 - Dar cobertura y apoyo responsable a las personas víctimas de violencia de género mediante la Guía para personas víctimas de violencia de género que se ha elaborado y se adjunta a modo de anexo.
- Medidas de acción específicas del área.
- Utilización de comunicación y lenguaje no sexista tanto interno, como externo.
 - Análisis de las comunicaciones, imágenes corporativas y lenguaje de aquellas herramientas de comunicación interna / externa.
 - Sensibilizar a todo el personal sobre la Violencia de Género y protocolos de actuación disponibles para las víctimas.

K) Procedimiento discrepancias

En caso de que surjan posibles discrepancias relacionadas con la interpretación, aplicación o seguimiento del presente Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento actuará como órgano mediador para intentar alcanzar una solución consensuada. Si no se logra un acuerdo en el seno de dicha comisión, la resolución de conflictos se llevará a cabo acudiendo a los mecanismos establecidos en la normativa vigente, tales como el Sistema de Autonomía y Resolución de Conflictos.

Laborales (SASEC) o el organismo que, en su caso, corresponda, asegurando siempre el cumplimiento de los principios de legalidad y equidad."

L) Inclusión de Personas Trans.

CIMC-Tianda Airport Services, reconoce la diversidad de género como un elemento esencial en la construcción de una sociedad igualitaria e inclusiva. Este Plan de Igualdad garantiza la protección y promoción de los derechos de todas las personas, con especial atención a las personas trans, quienes históricamente han enfrentado barreras significativas en los ámbitos laboral, educativo y social.

En el contexto laboral:

- Se promoverá la contratación inclusiva mediante programas específicos dirigidos a personas trans, asegurando igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción interna, con especial atención a las mujeres trans.
- Se implementarán protocolos para prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación, acoso o violencia basada en la identidad o expresión de género.
- Se ofrecerá formación obligatoria a todo el personal en materia de diversidad de género y respeto a las identidades trans.

De forma transversal:

- Se realizará un seguimiento continuo de las medidas implementadas a través de indicadores específicos que reflejen el impacto en la inclusión y bienestar de las personas trans.
- Se trabajará en colaboración con asociaciones y colectivos LGTBI+ para identificar necesidades y adaptar las políticas públicas de manera efectiva.

CIMC-Tianda Airport Services se compromete a construir entornos laborales, educativos y sociales donde la identidad de género no sea motivo de exclusión, sino un valor que enriquezca nuestra comunidad.

VIGENCIA

La vigencia del presente plan será de 1 año a contar desde su firma.

Seis meses antes de la finalización de la vigencia, las partes comenzarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad. Mientras se negocia el siguiente plan, se seguirán adoptando las medidas del presente plan.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Además de lo anterior, en caso de incorporarse nuevos centros de trabajo a la empresa, se hará una evaluación específica para ese centro y se implementarán las medidas oportunas con el fin de que los objetivos recogidos en este Plan se cumplan, implanten y desarrollen en los nuevos centros.

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:

- **Cultura y comunicación. (Eje A)**
 - Potenciar la igualdad de oportunidades en CIMC-Tianda Airport Services **(objetivo A.1)**
 - Reforzar, interna y externamente, el compromiso de CIMC-Tianda Airport Services en el ámbito de igualdad y conciliación. **(objetivo A.2)**
 - Realizar un seguimiento de la evolución de la percepción de la plantilla de CIMC-Tianda Airport Services materia de diversidad, igualdad de oportunidades y conciliación y responsabilizarlos en los logros/compromisos en dicha materia. **(objetivo A.3)**
- **Selección y acceso al empleo. (Eje B)**
 - Reforzar los mecanismos de acceso al empleo de los colectivos minoritarios. **(objetivo B.1)**
 - Fortalecer la igualdad de oportunidades en el proceso de selección. **(objetivo B.2)**
- **Formación. (Eje C)**
 - Potenciar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción y desarrollo.
- **Promoción y desarrollo. (Eje D)**
 - Potenciar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción y desarrollo.
- **Retribución. (Eje E)**
 - Velar por la igualdad de oportunidades en el ámbito de la retribución.
- **Conciliación de la vida personal y profesional. (Eje F)**
 - Avanzar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- **Prevención (Eje G)**
 - Establecer un proceso relacionado con la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo. **(objetivo G.1) (objetivo G.2)**
 - Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección. **(objetivo G.3)**



FICHAS DE TRABAJO PARA TODOS LOS CENTROS OPERATIVOS

Eje A	Objetivo A.1
Acción A.1.1	
Constituir una Comisión de seguimiento que evalúe la eficacia del plan, repase los resultados y proponga mejoras.	
Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> — Creación de la Comisión de seguimiento — Asignar roles a los miembros de la Comisión — Fijar un calendario de reuniones para el seguimiento del plan y sus indicadores. — Transmitir información a la dirección. 	Dpto de Administración
Responsable/s	Tiempo estimado para su realización
Administración	1 semana a partir de la firma del Plan
Indicador	Constitución de la Comisión

Eje A	Objetivo A.2
Acción A.2.1	
Comunicar a toda la plantilla el Plan de Igualdad (Comunicación Interna)	
Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> — Confeccionar el mensaje — Establecer los canales y tiempos para la comunicación — Lanzamiento de la comunicación 	Dpto de Administración para la comunicación Todo el personal para la recepción
Responsable/s	Tiempo estimado para su realización
Administración	1 semana a partir de la firma del Plan y de forma continua durante su vigencia
Indicador	Comunicación del Plan internamente vía



	Factorial
--	-----------

Eje A	Objetivo A.2
Acción A.2.2	
Difundir el compromiso de CIMC-Tianda Airport Services con la igualdad de oportunidades y la no discriminación (Comunicación Externa)	
Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> — Confeccionar el mensaje — Establecer los canales y tiempos para la comunicación — Lanzamiento de la comunicación 	Dpto de Administración para la comunicación Sociedad y entes de interés para la recepción
Responsable/s	Tiempo estimado para su realización
Administración	1 mes a partir de la firma del Plan y de forma continua durante su vigencia
Indicador	Comunicación del Plan externamente a través de nuestra página web

Eje A	Objetivo A.3
Acción A.3.1	
Incluir en los cuestionarios de valoración del sistema de gestión de la entidad, preguntas sobre igualdad de oportunidad y conciliación con el fin, de evaluar la percepción de los integrantes de la entidad	
Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> — Diseño de las preguntas e incorporación. — Análisis de los resultados en de cada acción. — Establecer plan de acción en función de los resultados. 	Dpto de Administración Todo el personal para la recepción
Responsable/s	Tiempo estimado para su realización
Administración	6 meses a partir de la firma del Plan y de forma continua durante su vigencia

Indicador	Realización de las encuestas y retroalimentación
------------------	--

Eje A	Objetivo A.3
Acción A.3.2	
Utilizar un lenguaje inclusivo en la comunicación escrita y verbal de la organización	
Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> — Utilizar un lenguaje no sexista en las comunicaciones internas de la compañía. — Utilizar un lenguaje no sexista en las comunicaciones externas de la compañía. 	Dpto de Administración Todo el personal para la recepción
Responsable/s	Tiempo estimado para su realización
Administración	1 mes desde la implantación del plan y continuado en el tiempo
Indicador	Incorporación de texto inclusivo en comunicados internos y en página web

Eje B	Objetivo B.1
Acción B.1.1	
Incorporar un texto específico en la publicación 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 hombres y mujeres.	
Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> — Creación del texto e incorporación del mismo en todas las vacantes internas. — Comunicación de esta incorporación a la plantilla, especificando el objetivo que persigue dicha acción. 	Dpto de Administración para la elaboración Responsable del proceso selectivo
Responsable/s	Tiempo estimado para su realización
Administración/ Selección de personal	1 mes desde la implantación del plan y continuado en el tiempo



Indicador	Incorporación del texto
------------------	-------------------------

Eje B	Objetivo B.2
Acción B.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"> — Revisión y actualización del lenguaje utilizado en las descripciones de puestos y publicación de vacantes, tanto internas como externas. — Realizar los cambios y correcciones pertinentes. 	Dpto de Administración Responsable del proceso selectivo
Responsable/s	Tiempo estimado para su realización
Administración/ Selección de personal	1 mes desde la implantación del plan y continuado en el tiempo
Indicador	Revisión de todas las ofertas y verificación del cumplimiento del lenguaje inclusivo.

Eje B	Objetivo B.2
Acción B.2.2	
En procesos de selección, y ante candidaturas de igual mérito y capacidad, priorizar la contratación del colectivo menos representativo en dicha posición, lo cual será asimismo comunicado a las empresas proveedoras de candidaturas.	
Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> — Comunicar perfiles demandados al a empresas de contratación. —Comunicar perfiles demandados a los responsables de selección. 	Dpto de Administración/selección
Responsable/s	Tiempo estimado para su realización



Administración/ Selección de personal	1 mes desde la implantación del plan y continuado en el tiempo
Indicador	Número de candidaturas presentadas desagregadas por sexo y registro del personal contratado.

Eje B	Objetivo B.2
Acción B.2.3	
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"> — Redacción de los mensajes específicos a la igualdad de oportunidades. — Incorporación del mensaje en aquellas partes del procedimiento de selección que sean pertinentes. 	Dpto de Administración Todo el personal para la recepción
Responsable/s	Tiempo estimado para su realización
Administración/ Selección de personal	3 meses desde la implantación del plan y continuado en el tiempo
Indicador	Adaptación del procedimiento selectivo y comunicación del mismo

Eje C	Objetivo C.1
Acción C.1.1	
Realización de acciones formativas a toda la plantilla en los que se incorporen contenidos sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y conciliación. Estas acciones serán de tres tipos: formación inicial a las nuevas incorporaciones, formación de reciclaje para el personal vigente y píldoras informativas en momentos de interés.	
Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> — Elaboración de acciones formativas inclusivas según el perfil de puestos. — Incorporación de las acciones 	Dpto de Administración para la comunicación/ Responsable de formación Todo el personal para la recepción



formativas al plan de formación 25/26	
Responsable/s	Tiempo estimado para su realización
Administración/ Formadores	6 meses desde la implantación del plan y continuado en el tiempo
Indicador	Acciones formativas realizadas: nº de horas y personas formadas Registro de las acciones realizadas

Eje C	Objetivo C.1
Acción C.1.2	
Programa de sensibilización/formación en materia de igualdad de género, para aquellos cargos con responsabilidad sobre personas, y aquellos que intervengan, en mayor o menor medida, en selección, formación o promoción.	
Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> — Elaboración de acciones formativas inclusivas para los responsables de selección. — Incorporación de las acciones formativas al plan de formación 25/26 	Dpto de Administración para la comunicación/ Responsable de formación Responsables de selección
Responsable/s	Tiempo estimado para su realización
Administración/ Formadores	6 meses desde la implantación del plan y continuado en el tiempo
Indicador	Acciones formativas realizadas: nº de horas y personas formadas

Eje C	Objetivo C.1
Acción C.1.3	
Firmar acuerdos de colaboración con entidades formativas para fomentar la presencia de mujeres, género menos representado, en la empresa	
Pasos a seguir	Colectivo implicado



— Elaboración un programa de acuerdos con entidades de formación en la rama de FP que promueva el acceso de candidaturas femeninas	Dpto de Administración para la comunicación/ Responsable de formación Responsables de selección
Responsable/s	Tiempo estimado para su realización
Administración/ Formadores	6 meses desde la aprobación
Indicador	Nº de acuerdos recogidos Nº de candidaturas recibidas a través de estas entidades

Eje D	Objetivo D.1
Acción D.1.1	
Desarrollo e implementación de un procedimiento de promoción basado en méritos, competencia, publicidad y transparencia.	
Pasos a seguir	Colectivo implicado
— Desarrollo del procedimiento	Dpto de Administración Todo el personal
Responsable/s	Tiempo estimado para su realización
Administración/ Selección de personal	3 meses desde la implantación del plan y continuado en el tiempo
Indicador	Elaboración del procedimiento. Comunicación a través de Factorial

Eje D	Objetivo D.1
Acción D.1.2	
Implementar programas de identificación para la promoción interna según criterios que aseguren el compromiso de igualdad.	
Pasos a seguir	Colectivo implicado



— Sensibilización de los profesionales que participan como evaluadores de los programas, para garantizar que aseguran el compromiso con la igualdad.	Dpto de Administración Todo el personal
Responsable/s	Tiempo estimado para su realización
Administración/ Selección de personal	2 meses desde la implantación del plan y continuado en el tiempo
Indicador	Nº Promociones internas/Nº de candidaturas del género menos representado

Eje D	Objetivo D.1
Acción D.1.3	
Cobertura de vacantes a través de promoción interna	
Pasos a seguir	Colectivo implicado
— Conocer el perfil del equipo: formación, conocimientos, iniciativas y registrarlos.	Dpto de Administración Todo el personal
Responsable/s	Tiempo estimado para su realización
Administración/ Selección de personal	2 meses desde la implantación del plan y continuado en el tiempo
Indicador	Nª de candidaturas por sexo Nª de vacantes publicadas Comunicación de las vacantes a través de Factorial

Eje E	Objetivo E.1
Acción E.1.1	
Elaborar un análisis de la situación que permita identificar puntos de inequidad salarial sobre los que actuar.	
Pasos a seguir	Colectivo implicado



— Definición de los criterios a analizar	Dpto de Administración Todo el personal
Responsable/s	Tiempo estimado para su realización
Administración	2 meses desde la implantación del plan y continuado en el tiempo
Indicador	Elaboración de un informe de conclusiones

Eje E	Objetivo E.1
Acción E.1.2	
Creación de una estructura retributiva equitativa en términos de género.	
Pasos a seguir	Colectivo implicado
A partir de los resultados del estudio de la medida anterior: — Establecer medidas concretas para favorecer la igualdad en materia de retribución. — Determinar un ratio de equidad retributiva por género a nivel global y de aplicación para cada grupo profesional. — Establecimiento de horquillas retributivas para cada realidad organizativa. — Aplicar las medidas acordadas.	Dpto de Administración Todo el personal
Responsable/s	Tiempo estimado para su realización
Administración	10 meses desde la elaboración del informe E.1
Indicador	Ratio de equidad interna

Eje E	Objetivo E.1
Acción E.1.3	
Muestreos aleatorios anuales por género para conocer, evitar y minimizar las diferencias salariales (si existiesen) en base a los resultados del E.1	

Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> — Cronograma con fechas y plazos para realizar los muestreos. — Análisis del muestreo 	Dpto de Administración Todo el personal
Responsable/s	Tiempo estimado para su realización
Administración	Anual desde la elaboración del E1.
Indicador	Informe de evaluación y resultados

Eje F	Objetivo F.1
Acción F.1.1	
Difusión interna a través de los canales habituales de comunicación (email, factorial) de los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007 así como información sobre los disponibles en CIMC-Tianda Airport Services.	
Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> — Revisión y actualización de los derechos de la plantilla y las medidas de conciliación aplicables a día de hoy. — Redacción de un documento guía donde se recojan estas medidas. — Comunicación y difusión del documento, incorporándolo como parte de la documentación que un nuevo empleado recibe en la acogida. — Mantener el documento disponible a través de la intranet de la organización (Factorial) o en algún tablón de anuncios en cada centro, según se estime pertinente. 	Dpto de Administración Todo el personal
Responsable/s	Tiempo estimado para su realización
Administración	1 mes y revisión semestral.

Indicador	Nº de comunicaciones realizadas/Nº medios de la empresa para la comunicación
------------------	--

Eje F	Objetivo F.1
Acción F.1.2	
Realización de un registro de las personas acogidas a los diferentes tipos de medidas de conciliación.	
Pasos a seguir	Colectivo implicado
— Realización del registro donde se indiquen: medida tomada y % por género.	Dpto de Administración Todo el personal
Responsable/s	Tiempo estimado para su realización
Administración	10 meses desde la implantación del Plan
Indicador	Registro

Eje G	Objetivo G.1
Acción G.1.1	
Elaboración de un protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y transmitirlo a la plantilla.	
Pasos a seguir	Colectivo implicado
— Redacción de un Protocolo que proporcione una respuesta temprana, eficaz y ejemplar ante casos de acoso en el trabajo. — Difusión del protocolo a todos los trabajadores/trabajadoras de CIMC-Tianda Airport Services a través de los canales que se estimen pertinentes. — Creación de un canal de denuncias para	Dpto de Administración Todo el personal



atender situaciones de acoso gestionado por una persona del comité de igualdad.	
Responsable/s	Tiempo estimado para su realización
Administración	6 meses desde la aprobación del Plan
Indicador	El protocolo y su comunicación a través de Factorial

Eje G	Objetivo G.1
Acción G.1.2	
Formar e informar a la plantilla 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.	
Pasos a seguir	Colectivo implicado
— Definición, planificación y ejecución de las charlas formativas.	Dpto de Administración Todo el personal
Responsable/s	Tiempo estimado para su realización
Administración	10 meses desde la implantación y vigencia del Plan
Indicador	Registro de las comunicaciones/formaciones realizadas

Eje G	Objetivo G.1
Acción G.1.3	
Incluir en el plan de acogida información sobre prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo.	
Pasos a seguir	Colectivo implicado
— Definición, planificación y ejecución de información a facilitar en la acogida de un trabajador.	Dpto de Administración Todo el personal

Responsable/s	Tiempo estimado para su realización
Administración	10 meses desde la implantación y vigencia del Plan
Indicador	Comunicación en el plan de acogida

Eje G	Objetivo G.2
Acción G.2.1	
Informar a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente para las posibles víctimas de violencia de género.	
Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> — Analizar los derechos reconocidos para víctimas de violencia de género. — Divulgación a la plantilla de tales derechos 	Dpto de Administración Todo el personal
Responsable/s	Tiempo estimado para su realización
Administración	1 mes desde la implantación y vigencia del Plan
Indicador	Comunicados realizados

Eje G	Objetivo G.2
Acción G.2.2	
Campañas contra la violencia machista	
Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> — Realizar anualmente una campaña de sensibilización 	Dpto de Administración Todo el personal
Responsable/s	Tiempo estimado para su realización
Administración	3 meses desde la implantación y vigencia del Plan



Indicador	Difusión de la campaña
------------------	------------------------

Eje G	Objetivo G.2
Acción G.2.3	
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.	
Pasos a seguir	Colectivo implicado
<ul style="list-style-type: none"> — 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. — Divulgación de este protocolo, tanto a los responsables de su aplicación como a toda la plantilla. 	Dpto de Administración Todo el personal
Responsable/s	Tiempo estimado para su realización
Administración	10 meses desde la implantación del Plan.
Indicador	Guía de actuación en situación de violencia de género



SEGUIMIENTO, REVISIÓN 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, revisión 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 RLPT 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, revisión y la evaluación contemplada en el plan de igualdad de CIMC-Tianda Airport Services permitirá conocer el desarrollo del plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

El órgano encargado de realizar el seguimiento, revisión y evaluación del Plan de Igualdad será paritario, estará formado por 4 personas pertenecientes a la empresa CIMC-Tianda Airport Services (se adjunta acta de constitución).

Por parte de la empresa:

- Carlos García-Herrero Suárez – Director de Administración, con D.N.I./N.I.F. nº 09.415.062-N, que actúa como Secretario de la reunión.
- Ana Britos Menéndez – Departamento de Administración, con D.N.I./N.I.F. nº 71.883.181-Q

Por parte social:

- Agustín José Martín Pérez - representante de las personas trabajadoras del centro de trabajo aeropuerto Tenerife Sur, con D.N.I./N.I.F. nº 45.453.358 E

- Eduardo Alejandro Ramírez Rueco - representante de las personas trabajadoras del centro de trabajo aeropuerto de Barcelona, con D.N.I./N.I.E. nº X9566016V

FUNCIONAMIENTO:

La incidencia expresa que hace la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres sobre el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación, y su posterior modificación a través del Real Decreto-ley de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, pone en evidencia la importancia que ambas fases tienen en la efectividad y en los beneficios que los Planes de Igualdad suponen para las empresas, siendo además actuaciones decisivas para el éxito de la incorporación de la igualdad de oportunidades en las organizaciones conforme a la ley.

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.

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 de este, así como de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

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

- Composición:
 - La Comisión de seguimiento del plan de igualdad de CIMC-Tianda Airport Services estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de los las personas trabajadoras.
 - 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.
- 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 semestral 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 a los seis meses 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 CIMC Tianda Airport Services formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse si procede.

Así, el proceso de seguimiento cumple con diversas funciones:

- A) Conocer el estado de las medidas propuestas: iniciado, nivel de ejecución, paralizado, no iniciado, recursos asociados suficientes, cumplimiento del cronograma...
- B) Valorar la adecuación de la medida y de los indicadores de seguimiento propuestos con respecto al objetivo general y específico planteado.
- C) Detectar problemas de aplicación o desarrollo de las medidas del plan de igualdad.
- D) Corregir, en caso pertinente, medidas de acción ineficaces para con el objetivo propuesto.

La Comisión se reunirá semestralmente desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad y hasta la extinción del mismo, con el fin de analizar la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando sea necesario, resultando el siguiente calendario de trabajo:

- 1ª reunión seguimiento: diciembre 2025
- 2ª reunión seguimiento y evaluación: mayo 2026
- Seguirán reuniones de seguimiento hasta la renovación del Plan.

En cada reunión, la Comisión de seguimiento y evaluación elaborará conjuntamente un cronograma detallado donde se establecerá el plan de trabajo en materia de igualdad de los próximos meses, indicando las áreas de actuación implicadas, los objetivos generales y específicos que se promueven en el periodo de referencia y las respectivas medidas de acción.

Además, se dispondrá de cuantas reuniones extraordinarias sean necesarias en el caso de que acontezcan situaciones relevantes vinculadas con la situación de igualdad en la empresa o que afecten a la misma.

Las convocatorias extraordinarias se realizarán con al menos una semana de antelación, enviando a cada participante el orden del día y los temas a tratar, así como cualquier documentación que pueda ser relevante de cara a la reunión. El plazo de la convocatoria puede ser menor, si todos los participantes confirman su disponibilidad para la fecha propuesta.

En estos encuentros se tratará el estado actual y grado de consecución de los objetivos generales del Plan, los objetivos específicos de cada área y las medidas de acción, junto con las dificultades encontradas en su implementación y las soluciones adoptadas. Para ello, se utilizarán los indicadores propios especificados en cada medida de acción y el cuestionario tipo (Anexo 3).

Se levantará acta y se realizará un informe de seguimiento del Plan de Igualdad, donde se describirá el grado de ejecución de las medidas, los obstáculos presentados, las modificaciones realizadas, las conclusiones y, en consecuencia, la planificación para el siguiente año, haciendo uso de distintos indicadores de seguimiento:

- **Indicadores de seguimiento de medidas.** Individual para cada una descritos en cada medida de acción por los cuales concretar la coherencia entre la medida y el objetivo que persigue, así como la herramienta de medición.
- **Indicadores de resultado.** Arroja información sobre el estado de ejecución de las medidas y el plan de igualdad, con afectación sobre los recursos de la empresa y la plantilla.
- **Indicadores de proceso.** Indican la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
- **Indicadores de impacto.** Gracias a estos conocemos el efecto que han tenido las medidas sobre la situación de igualdad en la empresa y la consecución de los objetivos propuestos.

EVALUACIÓN:

Basados en los informes anuales de seguimiento, se realizará un informe de evaluación del Plan de Igualdad, es decir, al intermedio y vencimiento de la vigencia del plan.

Estas evaluaciones pretenden analizar el desarrollo del plan según lo previsto en el momento de elaboración, establecer el grado de cumplimiento de

los objetivos general y específicos mediante la puesta en marcha de las distintas medidas de acción indicadas, corroborando la adecuación de los recursos planteados, tanto humanos como materiales y de procedimiento, pudiendo finalmente detectar áreas de mejora que conformen una modificación consecuente sobre el plan de igualdad y/o un guía para la elaboración futura del siguiente plan de igualdad.

Además, se aplicará una encuesta a la dirección y a la plantilla una vez finalizados los cuatro años de vigencia del Plan, con el fin de evaluar si su percepción con respecto a la situación de Igualdad ha mejorado, y especialmente el conocimiento sobre el tema, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta de opinión anterior realizada para el informe diagnóstico.

En cada sesión de evaluación, la Comisión de seguimiento y evaluación levantará acta y plasmará el análisis de situación en un informe de evaluación con la evaluación del plan, incluyendo la información recopilada a través del seguimiento y revisión ya expuestos, junto con las herramientas de evaluación anteriormente descritas.

Este informe dará pie al informe diagnóstico que refleje la situación de igualdad tras los cuatro años de vigente del presente plan y el inicio de la actualización del próximo plan de igualdad.

Para esto, se deben realizar simultáneamente tres evaluaciones:

1.Evaluación de resultado: nivel de ejecución del plan de Igualdad.

- 1.1. Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
- 1.2. Grado de consecución de los resultados esperados.
- 1.3. Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.

2.Evaluación de proceso: adecuación del plan de actuación con la realidad de la empresa.

- 2.1. Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- 2..2. Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
- 2.3. Tipo de dificultades y soluciones aportadas.
- 2.4. Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.
- 2.5. Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.

3.Evaluación de impacto: valoración de los efectos en términos de igualdad.

3.1. Cambios en la cultura empresarial con respecto a la situación de partida: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos, en las desigualdades observadas, el clima laboral, la productividad, imagen de empresa...

3.2. Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

En el momento en el que se produzca modificaciones en las situaciones de la entidad se procederá a la revisión del citado plan, con el objetivo de adaptarlo a la nueva situación. Si la entidad resulta adjudicataria de nuevas licitaciones, revisará dicho plan y actuaciones para que el personal que se incorpore sea conocedor y cumplidor de estas medias de igualdad.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

En caso de que la Comisión de seguimiento detectara deficiencias o incapacidades en el desarrollo del presente Plan de Igualdad, se procederá a la revisión y modificación de este cuando concurren alguna de las siguientes circunstancias, recogidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo:

- 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 de los estatutos jurídicos de la empresa.
- Ante cualquier modificación de la plantilla, de 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.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando, por circunstancias debidamente motivadas, resulte necesario. La revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.
- Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos, cuando así se acuerde por la Comisión Negociadora/ Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Anexo I: Cronograma de ejecución de las acciones del plan de igualdad

Medida	Plazo de ejecución	Eje	Fecha de inicio	Fecha fin
A.1.1 Constitución de la comisión de seguimiento de igualdad	1 semana	Comunicación y cultura	Julio-25	Julio-25
G.2.2. Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género	3 meses	Prevención	Agosto-25	Noviembre-25
G.2.1. Informar a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género	1 mes	Prevención	Agosto-25	Septiembre-25
E.1.1. Elaborar un análisis de la situación que permita identificar puntos de inequidad salarial	2 meses	Retribución	Julio-25	Septiembre-25
E.1.2. Creación de una estructura retributiva equitativa en términos de género	10 meses	Retribución	Septiembre-25	Julio-26
A.2.1. Comunicación interna a todos los trabajadores/trabajadoras del plan de igualdad	1 semana	Comunicación y cultura	Julio-25	Julio-25
F.1.1. Difusión interna a través de los canales habituales de comunicación de los derechos y medidas de conciliación	1 mes	Conciliación de la Vida personal y profesional	Agosto-25	Septiembre-25
G.1.1. Elaborar un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo	6 meses	Prevención	Agosto-25	Febrero-26
B.1.1. Incorporar un texto específico en la plantilla de las vacantes internas	1 mes	Selección y acceso al empleo	Agosto-25	Septiembre-25

F.1.2. Realización de un registro de las personas acogidas a los diferentes tipos de conciliación	10 meses	Conciliación de la Vida personal y profesional	Septiembre-25	Junio-26
C.1.2 Programa de sensibilización/formación en materia de igualdad de género, para aquellos cargos con responsabilidad sobre personas, interviniendo en mayor o menor medida en selección, formación o promoción.	6 meses	Formación	Agosto-25	Febrero-26
C.1.1. Realización de acciones formativas a toda la plantilla en los que se incorporen contenidos sobre igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres y conciliación	6 meses	Formación	Agosto-25	Febrero-26
B.2.1. Homogeneizar el lenguaje utilizado en la publicación de las vacantes	1 mes	Selección y acceso al empleo	Agosto-25	Septiembre-25
B.2.2 En procesos de selección, y ante candidaturas de igual mérito y capacidad, priorizar la contratación de mujeres, colectivo menos representativo en dicha posición, lo cual será asimismo comunicado a las empresas proveedoras de candidaturas.	1 meses	Selección y acceso al empleo	Agosto-25	Septiembre-25
B.2.3. Adaptar y difundir por escrito, dentro del procedimiento de selección, el respeto por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	3 mes	Selección y acceso al empleo	Julio-25	Noviembre-25
A.2.2. Difundir el compromiso de CIMC-Tianda Airport Services con la igualdad de oportunidades y la no	1 mes	Comunicación y cultura	Julio-25	Agosto-.25



discriminación (Comunicación Externa)				
A.3.1. Incluir en los cuestionarios de valoración del sistema de gestión de la entidad, preguntas sobre igualdad de oportunidad y conciliación con el fin, de evaluar la percepción de los trabajadores/trabajadoras	6 meses	Comunicación y cultura	Julio-25	Enero-26
G.1.3. Incluir en el plan de acogida información sobre prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo	10 meses	Prevención	Agosto-25	Junio-26
G.1.2. Formar e informar a los empleados/as sobre la necesidad de prevenir situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo	10 meses	Prevención	Agosto-25	Junio-26
D.1.1. Desarrollo e implementación de un procedimiento de promoción basado en méritos, competencia, publicidad y transparencia.	3 meses	Promoción y desarrollo	Agosto-25	Noviembre-25
E.1.3. Realizar muestreos salariales anuales segregados por género	12 meses	Retribución	Julio-25	Julio-26
A.3.2. Utilizar un lenguaje inclusivo en la comunicación escrita y verbal de la organización	1 mes	Comunicación y cultura	Agosto-25	Septiembre-25
C.1.3. Firmar acuerdos de colaboración con entidades formativas para fomentar la presencia de mujeres, género menos representado, en la empresa	6 meses	Formación	Agosto-25	Febrero-26



CIMC-TIANDA AIRPORT SERVICES

D.1.2. Implementar programas de identificación para la promoción interna según criterios que aseguren el compromiso de igualdad.	2 meses	Promoción y desarrollo	Julio-25	Octubre-25
D.1.3. Cobertura de vacantes a través de promoción interna	2 meses	Promoción y desarrollo	Julio-25	Octubre-25
G.2.3. 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.	10 meses	Prevención	Agosto-25	Junio-26

Signed by:
Angel José Fernández Fernández
C4FBA243055142B...

Firmado por:
Agustín José Martín Pérez
B9BE7D958D06462...

Firmado por:
Carlos García Herrero Suárez
2604664D59FB4FF...

Firmado por:
[Signature]
944231C2737A4A0...

Firmado por:
Ana Belén Britos Menéndez
5F22CE55099F498...

Firmado por:
Begoña Gilmartín Barrientos
AE63CDFC75C54FC...

DocuSigned by:
Leticia Alcantarilla Casado
21FE62912D7E425...



Anexo II: Auditoría retributiva

Anexo III: Reglamento de la comisión de seguimiento y evaluación

Anexo IV: Cuestionario para el seguimiento del estado y evolución del plan

Anexo V: Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

Anexo VI: Guía para las mujeres víctimas de violencia de género