

# PLAN DE IGUALDAD INTEREMPRESAS AIRBUS DEFENCE AND SPACE, S.A.U., AIRBUS OPERATIONS, S.L. Y AIRBUS HELICOPTERS ESPAÑA, S.A.

A 1 de junio de 2023

---



## Índice

	Pg.
1. INTRODUCCIÓN Y COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD	2
2. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD	4
3. ESTRUCTURA DEL Plan de Igualdad Y ASPECTOS CLAVES DEL MISMO: DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA	7
4. INFORMACIÓN BÁSICA DEL PLAN DE IGUALDAD	8
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	9
6. MEDIOS Y RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS	10
7. ÁREAS DE ACTUACIÓN - OBJETIVOS, MEDIDAS Y DESARROLLO	10
8. COMISIÓN DE IGUALDAD, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	19
9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUEDAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN	20
10. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD	21
ANEXOS	24

## 1. INTRODUCCIÓN Y COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

La cultura de las empresas en muchas ocasiones se ve condicionada por la cultura de la sociedad en la que desenvuelven su actividad, pero también puede suceder que esa sociedad esté evolucionando y, sin embargo, las empresas no lo hagan al mismo ritmo y se encuentren reproduciendo patrones de funcionamiento obsoletos y desfasados en relación con las nuevas estrategias de productividad eficiente y demandas de cambio de la sociedad de su entorno, de la que procede su clientela y futuros profesionales.

Es indudable que la clave de la competitividad de las empresas del s.XXI, se encuentra en el factor humano, compuesto 50% por hombres y 50% por mujeres, proporción que de la misma manera representa la procedencia del talento. Cualquier desviación que se produzca en esta proporción, en la horquilla de la presencia equilibrada situada en el 40-60% de hombres y mujeres, significa que algo falla en clave estratégica, desde un punto de vista de Recursos Humanos. Frente a ello, las estadísticas insisten en que, a día de hoy, la Igualdad no se ha implantado plenamente en el ámbito laboral, dejando fuera de la actividad económica o a medio rendimiento, a un porcentaje elevado de mujeres formadas y en edad de trabajar.

Esto sucede además en un tiempo de cambio demográfico y caída de la natalidad. Es decir, en un tiempo en el que cada vez más la tónica va a ser de escasez de personas cualificadas, situación que hace que los gobiernos e instituciones comunitarias recomienden, no desde las estrategias de igualdad, sino de competitividad, la necesidad de rescatar y aprovechar al máximo el talento de las mujeres. La propuesta de todos los organismos económicos de la UE, para conseguir este objetivo, es la puesta en marcha de planes de igualdad en las empresas, como herramienta que va a servir para analizar, diagnosticar y resolver los obstáculos que impiden la plena incorporación de las mujeres a las mismas.

Los planes de igualdad facilitan una hoja de ruta para el cambio que ha de producirse con perspectiva de género. Se pone en marcha una forma de mirar la planificación estratégica de la empresa con perspectiva de género y con la intención de aplicar políticas de equidad y transparencia en todos los procesos que forman parte de ella. Ese cambio lleva a la empresa a una mejora sustancial de sus procedimientos, a una mejor y mayor imparcialidad y transparencia y, sin duda, a más equidad y motivación, lo cual supone una apuesta decidida por la sostenibilidad y el futuro.

Los cambios en las empresas desde los planes de igualdad benefician sin duda a toda la plantilla, pero el éxito de su implantación no solo depende del compromiso y voluntad de la Dirección de la empresa, sino que requiere de la implicación y participación de todo el equipo humano de la empresa. Se anima a toda la plantilla del Grupo Airbus a hacer suyo el Plan de Igualdad que ahora ponemos en marcha.

Además de lo anterior, y del evidente compromiso de la Empresa con la igualdad, es necesario dar cumplimiento al artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como el desarrollo de esta norma que se ha completado por 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, es necesario proceder a ajustar el marco de igualdad en las empresas del Grupo Airbus en España.

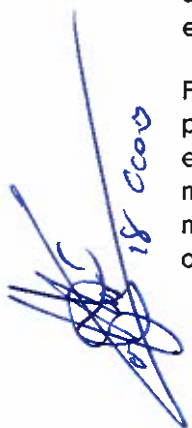
En este sentido, y tal y como se detallará a lo largo de este documento, las partes firmantes de este Plan han mantenido un periodo de negociación que ha versado sobre la preparación de un diagnóstico de situación en materia de igualdad, habiéndose negociado un diagnóstico por cada una de las sociedades incluidas en el ámbito de este Plan de Igualdad. El contenido de los diagnósticos de situación se ha realizado de conformidad con lo establecido en el Anexo I del Real Decreto 901/2020.

Este Plan de Igualdad establece la hoja de ruta en materia de igualdad, estableciendo objetivos claros, y las medidas que se deben implementar para obtener los mismos. En los términos definidos por el artículo 8.1. del RD 901/2020 este Plan de Igualdad constituye un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

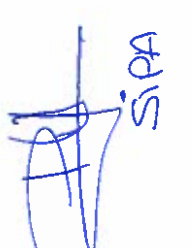
Finalmente, con la suscripción de este plan, la Dirección de las sociedades firmantes del presente plan, manifiestan una vez más su firme y claro compromiso con la igualdad. La Empresa está comprometida con i) la promoción de políticas que impulsen la igualdad entre hombres y mujeres, ii) la ausencia total de discriminación por razón de sexo, o género o por cualquier otro motivo, y iii) con la implementación de medidas que permitan garantizar la igualdad de oportunidades.

  
ATP-SAE

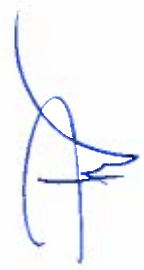
  
UGT AIRZE

  
18 CCOO

  
CGT

  
SIPA









## 2. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD



### 2.1. Descripción general


El Plan de Igualdad comprende una serie de medidas y acciones cuyo desarrollo permitirá conseguir un avance en la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que definen el presente Plan de Igualdad son las siguientes:

- 
- 
- Está diseñado para la totalidad de la plantilla, no sólo para las mujeres, y requiere de la implicación de toda la plantilla de la empresa.
  - Dispone del compromiso asumido por la Dirección de que se garantizarán los recursos necesarios para la implantación, el seguimiento y la evaluación del Plan.
  - Transversalizar la perspectiva de género en la gestión de las entidades en todas sus políticas y niveles.
  - Incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
  - Tiene carácter preventivo ante cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
  - Es flexible, dinámico y permite modificaciones en las actuaciones concretas en función de los requerimientos de cada momento y/o situación siempre que se respeten los principios y objetivos del Plan.


### 2.2. Definiciones

En este apartado se incluyen las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres para una interpretación común de algunos términos relacionados con la Igualdad y contemplados en el plan.

- 
- El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El 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, la formación, la promoción y 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 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 la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyas personas pertenecientes ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

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

*(Art. 5 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)*

- Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

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

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

*(Art. 6 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)*

- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.

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.

Se considerarán discriminatorios en todo caso el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)*

- 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 Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)*

- Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.


*(Art. 11 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)*

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


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

*(Art. 44.1 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 de 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).

### 3. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD Y ASPECTOS CLAVES DEL MISMO: DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

#### 3.1. Informe del diagnóstico de situación

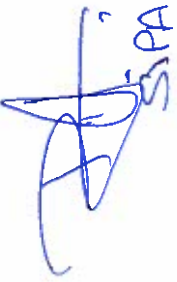


Con el objetivo de conocer la situación de la empresa en relación con la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, se realizó un diagnóstico de situación a través del análisis estadístico de la información y datos aportados por la empresa en materia de: características de la plantilla, selección, contratación, formación promoción, retribución salarial, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.



Asimismo, se elaboró y negoció un diagnóstico cualitativo con el análisis de la información proporcionada sobre los procedimientos de gestión de RRHH, política de la empresa y comunicación. El informe de diagnóstico se negoció y fue aprobado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y la Dirección de RRHH. Al tratarse de un plan de Grupo se ha negociado un diagnóstico de situación por cada una de las sociedades que formarán parte de este Plan de Igualdad.

A partir de las conclusiones del diagnóstico y desde los puntos de mejora detectados, se desarrolla el presente programa de actuación en el que se establecen los objetivos a alcanzar y las medidas a desarrollar para conseguir dichos objetivos.

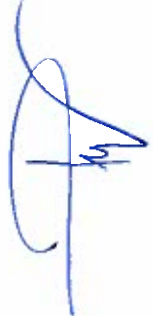



A través de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad se realizará el seguimiento de las acciones contempladas en el Plan y, tras la finalización del mismo, se especificará el grado de realización, los resultados conseguidos y su impacto en la empresa.

Se adjunta a este plan el resumen de conclusiones de los diagnósticos de cada una de las empresas incluidas en este Plan de Igualdad.

#### 3.2. Auditoría retributiva

De conformidad con lo establecido en el artículo 8.2. d) del RD 901/2020, la Comisión Negociadora de este Plan de Igualdad ha realizado una auditoría retributiva en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020. Los resultados de esa auditoría retributiva fueron objeto de análisis y los resultados y conclusiones de la misma se





incluyen igualmente en el resumen de conclusiones del diagnóstico referido en el apartado anterior.

#### 4. INFORMACIÓN BÁSICA DEL PLAN DE IGUALDAD

Es necesario hacer constar de manera clara la información básica relativa a este Plan de Igualdad en los términos que se detallan a continuación.

##### 4.1. Determinación de las partes que conciertan este plan

Por la parte Empresarial se han designado por cada una de las empresas (Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA) personas que han actuado en nombre y representación de las mismas y que son las firmantes de este plan.

Por la parte social, de conformidad con lo establecido en el artículo 5.2. del RD 901/2020, la negociación del Plan de Igualdad en el grupo Airbus se ha regido por lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores. Así, han formado parte de la negociación de este plan, como sujetos legitimados, los siguientes sindicatos Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España (UGT), Comisiones Obreras (CCOO), Asociación de Técnicos y Profesionales del Sector Aeroespacial (ATP-SAe), Sindicato Independiente de Profesionales Aeronáuticos (SIPA) y Confederación General del Trabajo (CGT). De estos sindicatos, han suscrito el plan todos los sindicatos indicados, representando a la mayoría de las personas trabajadoras de la Empresa.

##### 4.2. Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal

Este Plan de Igualdad de igualdad tendrá los siguientes ámbitos de aplicación:



- **Ámbito Personal:** Será de aplicación a todas las personas trabajadoras de las sociedades Airbus Defence and Space, S.A.U., Airbus Operations, S.L. y Airbus Helicopters España, S.A. Se trata de un Plan de Igualdad de grupo lo cual se justifica en que el grueso de la negociación colectiva siempre se ha llevado a cabo a nivel del grupo Airbus, sin perjuicio de que se hayan tenido en cuenta para la negociación de este plan todas las particularidades vinculadas a cada una de las sociedades que forman parte del mismo.
- **Ámbito Territorial:** Será de aplicación a todos los centros de trabajo de las sociedades Airbus Defence and Space, S.A.U., Airbus Operations, S.L. y Airbus Helicopters España, S.A.
- **Ámbito Temporal:** El plan entrará en vigor en el momento de su firma. La vigencia del plan será de 4 años, esto es, hasta el próximo 1 de junio de 2027.



## 5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD


### 5.1. Objetivos generales

Los objetivos generales que se pretenden alcanzar con el presente Plan de Igualdad son los siguientes:

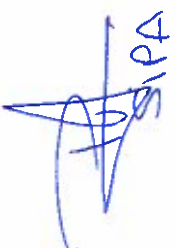

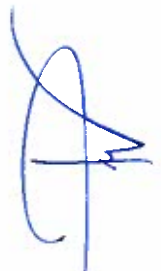
- 
- 
- (a) Alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en todos los niveles de la empresa, garantizando igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres.
  - (b) Asegurar ausencia de discriminación, directa o indirecta en los procedimientos de gestión de la empresa relativos a selección, formación, contratación, promoción, desarrollo profesional, ordenación del tiempo de trabajo, retribución, etc.

El Plan de Igualdad tiene como objetivo ser el marco de referencia donde se establece tanto el compromiso como las líneas operativas que permiten avanzar en materia de igualdad de género. Como tal, el objetivo es que el Plan sea una guía de trabajo, realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas, así como el seguimiento y evaluación de los resultados.

### 5.2. Objetivos específicos



De acuerdo al análisis de los datos obtenidos en el diagnóstico se establecen los siguientes objetivos de acción en Igualdad para La Empresa:

- 
- 
- 
- (a) Generar una cultura empresarial de compromiso con la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en toda la empresa.
  - (b) Difundir, concienciar y formar a la organización en materia de igualdad entre hombres y mujeres.
  - (c) Mejorar la proporcionalidad entre hombres y mujeres en la plantilla general de la empresa, especialmente en aquellos puestos con infrarrepresentación de mujeres.
  - (d) Propiciar medidas que permitan aumentar la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones.
  - (e) Difundir e impulsar las medidas de conciliación y corresponsabilidad especialmente entre los hombres de la empresa.
  - (f) Garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres con categorías profesionales y niveles de responsabilidad similares, y ocupando igual puesto de trabajo, tanto en salario base como en complementos.

- (g) Elaborar y difundir un protocolo de acoso sexual, por razón de sexo y violencia sexual, así como desarrollar medidas para la prevención de situaciones de discriminación y/o acoso.
- (h) Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la empresa, tanto en el lenguaje como en la comunicación visual.
- (i) Incluir una guía de actuación para mujeres víctimas de violencia de género.
- (j) Incluir medidas con perspectiva de género en Salud Laboral, especialmente en los aspectos relacionados con la maternidad y la lactancia. Entre otras, se incluirán, en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes.

## 6. MEDIOS Y RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS

Para la implementación de las medidas del plan, la Empresa dotará de los medios necesarios para asegurar el cumplimiento de los objetivos del plan. Estos recursos y medios podrán ser entre otros, los siguientes: locales físicos para la tenencia de reuniones, recursos humanos, materiales y otros recursos que se consideren oportunos y se hayan incluido en el presente plan. En este sentido, en el cuadro resumen de las medidas del presente plan se incluye la designación de los recursos y medios necesarios para la implementación de cada medida.

## 7. ÁREAS DE ACTUACIÓN - OBJETIVOS, MEDIDAS Y DESARROLLO

El análisis de la información obtenida del Diagnóstico de Situación ha resultado en el acuerdo de las medidas de actuación que a continuación se exponen por áreas y objetivos concretos.

En este apartado se enumeran las Áreas de Actuación, y los objetivos en cada una de las áreas. Como Anexo I se hace constar el plan de desarrollo e implantación de las medidas. Cada una de las medidas expuestas tiene un indicador de evolución para facilitar su seguimiento periódico en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, así como con la identificación del responsable de su implementación, del plazo de ejecución establecido para su cumplimiento y de su nivel de prioridad.

### 7.0. RESPONSABLE DE IGUALDAD

**OBJETIVO 1:** *Designar a una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades en la empresa, así como, gestione la implementación y desarrollo del Plan de Igualdad.*

- o Medida 1: Designar a un agente de igualdad, siendo esta función desempeñada por una persona trabajadora perteneciente a la organización de Recursos Humanos, que cuente con la formación necesaria para ello.

## 7.1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

**OBJETIVO 1:** *Asegurar que los procesos de acceso, selección y contratación en la empresa no contienen elementos discriminatorios y que cumplen con el principio de igualdad de trato y de oportunidades basados en criterios objetivos.*

- o Medida 1: Mantener las entrevistas atendiendo exclusivamente a cuestiones curriculares, omitiendo las circunstancias personales o familiares de las personas entrevistadas no relevantes para el proceso de selección.
- o Medida 2: Revisar los documentos de selección para verificar y mantener el compromiso de la organización con la igualdad y la no discriminación en todos los documentos que integran el proceso de selección y contratación, desde la perspectiva de género.
- o Medida 3: Incorporación al manual, documentación y/o información de bienvenida de la Empresa un apartado específico sobre el compromiso empresarial con la igualdad de oportunidades, así como, hacer referencia a la existencia de un Plan de Igualdad.
- o Medida 4: Recabar datos del número de contrataciones realizadas, con carácter anual, segregado por sexo, así como, por modalidad de contratación.
- o Medida 5: Fomentar que, en todos los procesos de selección, haya hombres y mujeres.
- o Medida 6: Analizar datos, con carácter anual, de las personas trabajadoras pertenecientes a cada siglum, segregado por sexo.
- o Medida 7: Recabar información sobre las prácticas, en materia de igualdad, que estén aplicando otras empresas (ej.: consultoras) en sus procesos de selección.
- o Medida 8: Revisar que la definición de las ofertas de empleo, se realiza con perspectiva de género y detalla con exactitud las funciones a desarrollar en el puesto de trabajo.
- o Medida 9: Recabar datos del número de aspirantes en vacantes externas, con carácter anual, segregado por sexo.

**OBJETIVO 2:** *Garantizar el acceso a mujeres y hombres en igualdad de oportunidades a todos los puestos de la organización y a todos los niveles.*

- o Medida 1: Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas implicadas en los procesos de selección, mejorando de este modo la política de selección y erradicando, también, toda actitud discriminatoria en todo el proceso.
- o Medida 2: Ampliar los canales de difusión de las ofertas de selección, utilizando un lenguaje neutro, dirigido a ambos sexos, y eliminando las imágenes estereotipadas.

## 7.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

**OBJETIVO 1:** *Disponer de un sistema de clasificación profesional equilibrado en presencia de mujeres y hombres en todos los niveles, y garantista de la igualdad de trato y de oportunidades e inexistente de discriminación por razón de sexo.*

- o Medida 1: Publicitar los criterios de encuadramiento de las personas trabajadoras en los grupos profesionales.
- o Medida 2: Revisar los puestos tipo contenidos en el Catálogo de puestos de trabajo para evitar que evidencien posibles requisitos masculinizados o feminizados.
- o Medida 3: Analizar dificultades para cubrir concretos puestos de trabajo o grupos profesionales por personas de un determinado sexo.
- o Medida 4: Publicitar los criterios de aplicación de la movilidad funcional en la empresa.

## 7.3. FORMACIÓN

**OBJETIVO 1:** *Desarrollar la carrera profesional de las personas trabajadoras, encaminando tal formación a la mejora de sus habilidades y sus competencias.*

- o Medida 1: Llevar a cabo una acción formativa en materia de igualdad a los equipos directivos, mandos, personal de selección y a todas aquellas personas que tengan competencias en la aplicación del Plan de Igualdad, cubriendo todos los ámbitos de este plan, entre otros: contratación, promociones o formación. En especial, a la función de RRHH para la gestión con perspectiva de género, así como, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.
- o Medida 2: Fomentar el uso de herramientas de formación on-line con objeto de facilitar la conciliación de la vida personal y profesional.

- o Medida 3: Para facilitar el reciclaje de quienes tengan el contrato suspendido por excedencia de maternidad o cuidado de familiares, y que por dicho motivo no hubieran podido asistir a los cursos de formación en ese período, podrán solicitar previamente a su reincorporación, el material de la formación impartida, así como el acceso a la formación on-line. Asimismo, será de aplicación para las suspensiones contractuales, de cualquier naturaleza, con duración superior a 1 año.
- o Medida 4: Incrementar gradualmente el número de personas formadas en materia de igualdad, prevención de discriminación y prevención del acoso sexual, por razón de sexo y violencia sexual en la plantilla.
- o Medida 5: Mantener las acciones formativas sobre liderazgo especialmente dirigidas a mujeres, que permitan un mayor acceso de mujeres a áreas o niveles en los que estén infrarrepresentadas.
- o Medida 6: Fomentar la formación en la empresa para poder acceder a otros puestos de trabajo y, especialmente, a puestos de mayor nivel o grado en los que exista un desequilibrio entre sexos.
- o Medida 7: Recopilación de datos, con carácter anual, del número de formaciones realizadas, segregado por sexo y por áreas, con el detalle del contenido del curso y el horario en el que se efectuaron.
- o Medida 8: Revisar los materiales formativos con el objetivo de asegurar se emplea un lenguaje inclusivo y sin estereotipos de género.
- o Medida 9: Garantizar que la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad conoce adecuadamente los procesos de selección y promoción.

#### 7.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

**OBJETIVO 1:** *Verificar y mantener el compromiso de la organización con la igualdad y la no discriminación en la totalidad de los procesos de promoción, a los efectos de garantizar una aplicación homogénea de los criterios objetivos basados en la capacidad profesional y preparación técnica, a través de los procesos de gestión del talento que tiene la empresa.*

- o Medida 1: Garantizar, a través de la adecuada publicidad, que toda la plantilla sea conocedora de los procesos de promoción en curso, especialmente las personas que se encuentren ejerciendo derechos de conciliación.
- o Medida 2: Procurar priorizar la cobertura de vacantes a través de la promoción interna cuando se cumplan los requisitos exigidos. Asimismo, se asegurará que los requisitos exigidos se adecuan a las funciones efectivas a desarrollar en el puesto de trabajo.

- o Medida 3: Promover que los perfiles de formación de las personas trabajadoras se encuentren actualizados, sean visibles y estén a disposición de la empresa para facilitar en su caso la cobertura de vacantes mediante promoción interna.
- o Medida 4: Garantizar la transparencia y objetividad en los procesos de promoción, de forma que éstos se basen en la aptitud y capacidad de las candidatas y los candidatos en un marco de igualdad de oportunidades.
- o Medida 5: Continuar con el diseño de programas formativos con perspectiva de género destinados a mujeres, al objeto de permitir su promoción a puestos de mayor responsabilidad, especialmente en las áreas y en los niveles donde su presencia es menor.
- o Medida 6: Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervienen en los procesos de promoción, a través de la realización de las acciones oportunas.
- o Medida 7: Recabar datos, con carácter anual, del número de promociones (entendido como cambio de banda), segregado por sexo.
- o Medida 8: Asegurar que el sistema de promoción de la empresa garantice la elección de la persona por mérito y capacidad, tanto en promociones horizontales como aquellas que implican un cambio de banda y/o categoría.

#### 7.5. CONDICIONES DE TRABAJO

**OBJETIVO 1:** *Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las condiciones de trabajo, propiciando la aplicación del principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación y reducir la mayor parcialidad de las trabajadoras.*

- o Medida 1: Asegurar que todos los complementos salariales se aplican en igualdad de condiciones tanto a hombres como a mujeres.



#### 7.6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

**OBJETIVO 1:** *Facilitar una mejor conciliación de la vida profesional y personal de las personas trabajadoras.*


- o Medida 1: Mantener y promocionar las mejoras introducidas por Convenio respecto al permiso para el cuidado del lactante.
- o Medida 2: Revisar los protocolos para adaptación del puesto de trabajo/ distribución de turnos de trabajo en situaciones de embarazo y lactancia. Así como, los procedimientos de solicitud de adaptaciones de jornada.
- o Medida 3: Promocionar que las reuniones de trabajo se convoquen y concluyan dentro de la jornada laboral, salvo causa justificada y/o fuerza mayor. Así como,





puedan realizarse por medios telemáticos.

- 
- o Medida 4: Promocionar las medidas de conciliación existentes en la Empresa.
  - o Medida 5: Promover, entre la plantilla, la importancia de la corresponsabilidad en el ámbito familiar.
  - o Medida 6: Promoción de un Protocolo de Licencias y Permisos Retribuidos.
  - o Medida 7: Recabar, con carácter anual, datos del número de excedencias por cuidado, adaptaciones de jornada y reducciones de jornada, segregado por sexo.
  - o Medida 8: Garantizar que todas las personas trabajadoras, durante el ejercicio de medidas para la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, accedan a cursos de formación/capacitación profesional.
  - o Medida 9: Promover cambios de turno, para familias monoparentales, razonables y proporcionados en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.
- 

#### 7.7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA



**OBJETIVO 1:** *Eliminar situaciones de infrarrepresentación femenina en la organización y estructura de la empresa, y buscar una equidad en el número de personas a lo largo de la clasificación profesional.*

- 
- o Medida 1: Implementar medidas de acción positiva de tal forma que, en igualdad de condiciones, méritos, aptitud y capacidad, se garantice el acceso de mujeres a las vacantes de puestos de trabajo en los que estén infrarrepresentadas.
  - o Medida 2: Facilitar la presencia femenina en los distintos puestos y grupos profesionales tratando de equilibrar dicha presencia.
  - o Medida 3: Promover que, en igualdad de condiciones, méritos, aptitud y capacidad, haya hombres y mujeres en la fase final de selección de las vacantes disponibles.
  - o Medida 4: Analizar las vacantes en las que hay infrarrepresentación femenina con el objeto de identificar posibles barreras de entrada.
  - o Medida 5: Promover la presencia de hombres y mujeres en los programas de desarrollo que se pongan en marcha.
- 

#### 7.8. RETRIBUCIONES

**OBJETIVO 1:** *Implementar la aplicación del principio de igualdad en materia de retribuciones en los términos establecidos en la legislación aplicable.*

- o Medida 1: Definición de planes de acción a través de un grupo de trabajo



dependiente de la Comisión de seguimiento y evaluación para reducir las diferencias que pudieran detectarse en las auditorías y que no estuvieran justificadas conforme a lo establecido en la normativa de aplicación. Poniendo especial atención a los complementos salariales.

- o Medida 2: Analizar, con perspectiva de género, la política retributiva.
- o Medida 3: Realización de una nueva auditoría retributiva, en base a una valoración de puestos de trabajo conforme a la normativa aplicable y según lo acordado por las partes.

#### 7.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA SEXUAL

**OBJETIVO 1:** *Reforzar las acciones de difusión sobre la prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo, en cumplimiento con lo establecido en el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al objeto de asegurar su conocimiento por todas las personas trabajadoras y su aplicación efectiva, así como, el art. 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.*

- o Medida 1: Garantizar que los responsables y las personas que tutelen e intervengan en el procedimiento tengan la formación adecuada.
- o Medida 2: Difundir a través de los canales habituales de comunicación de la empresa distintas acciones de sensibilización en las que se reflejen de forma expresa la "tolerancia cero" y la tutela empresarial frente a posibles conductas discriminatorias, especialmente las relacionadas con el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia sexual.
- o Medida 3: Promover la realización de iniciativas que potencien la igualdad de género y el rechazo expreso a comportamientos sexistas o discriminatorios
- o Medida 4: Garantizar el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o de violencia sexual. Recoger, de forma general y anonimizada, los casos de acoso sexual, por razón de sexo y violencia sexual registrados anualmente en la empresa.
- o Medida 5: Actualizar el Protocolo de acoso conforme a la legislación vigente, políticas del Grupo y estructura organizativa de la empresa, ofreciendo medidas que promuevan la erradicación de cualquier forma de acoso y la participación de la representación legal de las personas trabajadoras. Asimismo, una vez se concluya, se difundirá el mismo entre toda la plantilla.
- o Medida 6: Erradicar las siguientes conductas del entorno laboral: (i) comentarios sobre la vida privada, apariencia, condición sexual, críticas permanentes, imitaciones, mofas, etc.; (ii) envío de gráficos, dibujos o fotografías de contenido sexual explícito; (iii) ataques a creencias religiosas, políticas, nacionalidad, raza, condición sexual, discapacidades, etc.; (iv) agresiones verbales (insultos, amenazas, descalificaciones, ofertas sexuales, etc.); y (v) agresiones físicas,

contacto físico deliberado y acercamiento excesivo e innecesario.

- o Medida 7: Promover acciones de apoyo a las víctimas de acoso sexual, por razón de sexo y violencia sexual.

#### 7.10. (OTROS) SALUD LABORAL

**OBJETIVO 1:** *Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y en las herramientas de Prevención de Riesgos Laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de las personas trabajadoras.*

- o Medida 1: Elaborar un protocolo de actuación por riesgo de embarazo y lactancia natural, e informar de su contenido a la comisión de igualdad.
- o Medida 2: Revisar la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo con perspectiva de género, detectando posibles barreras para la participación de la mujer en los diferentes puestos (considerando las variables relacionadas con el sexo, como son: la morfología de las mujeres, tanto en los sistemas de recogida de datos, EPIs, vestuario, considerando situaciones de estado de gestación o etapa menopausica, etc., como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales, incluidos los psicosociales).
- o Medida 3: Revisar todas las políticas de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y Seguridad Laboral, con perspectiva de género.
- o Medida 4: Difundir, entre la plantilla, todos los protocolos y/o políticas que se acuerden al respecto.

#### 7.11. VIOLENCIA DE GÉNERO

**OBJETIVO 1:** *Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.*

- o Medida 1: Promover acciones de sensibilización en materia de violencia de género.
- o Medida 2: Realización de una guía de mejoras en las medidas legales de protección integral contra la violencia de género y violencia sexual. Se abordará en la misma: i) reducción de jornada, ii) movilidad geográfica (derecho preferente), iii) suspensión contractual y iv) permisos retribuidos, complementos de las prestaciones de la Seguridad Social, préstamos y anticipos, en base a lo establecido en el VI Convenio Colectivo Interempresas.
- o Medida 3: Promoción de las medidas que se acuerden en favor de las víctimas de violencia de género.

## 7.12. COMUNICACIÓN NO SEXISTA Y DIFUSIÓN DEL Plan de Igualdad Y SUS MEDIDAS

**OBJETIVO 1:** *Las imágenes utilizadas por la organización tienen que ser respetuosas con el principio de igualdad.*

- o Medida 1: Controlar de manera continua que el lenguaje, las imágenes y el texto de las comunicaciones internas y externas aseguran la neutralidad respecto al género.
- o Medida 2: Campaña de sensibilización a las personas trabajadoras para que adopten un lenguaje inclusivo en sus comunicaciones.

**OBJETIVO 2:** *Mostrar que la cultura de la organización está comprometida con la igualdad.*

- Medida 1: Enviar un comunicado a la plantilla acompañando las medidas del Plan de Igualdad. Comunicar y difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla a través de los canales de comunicación habituales, así como, de los avances relevantes que se vayan realizando en el marco del citado Plan (ej.: protocolo de acoso sexual, por razón de sexo y violencia sexual).
- Medida 2: El departamento de comunicación deberá estar sensibilizado y formado en materia de igualdad para utilizar un lenguaje no sexista.
- Medida 3: Informar a los proveedores del compromiso que tiene la organización con la igualdad de oportunidades.
- Medida 4: Habilitar un espacio en el HUB dónde poner a disposición de la plantilla la información más relevante en relación con el Plan de Igualdad.
- Medida 5: Comunicar a la plantilla que pueden incluir en sus comunicaciones que la Empresa está comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Medida 6: Optar a la obtención del distintivo "Igualdad en la Empresa" (DIE) regulado en el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre.
- Medida 7: Promover campañas de visibilización de mujeres en puestos de responsabilidad.
- Medida 8: Promover campañas informativas y de sensibilización sobre igualdad, estereotipos de género y corresponsabilidad.
- Medida 9: Promover acciones de colaboración con entidades educativas para fomentar la presencia de hombres y mujeres en todos los departamentos.

## 8. COMISIÓN DE IGUALDAD, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

### 8.1. Seguimiento, evaluación y revisión periódica

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre 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.

Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones, por parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

A la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas en la empresa.

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

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

### 8.2. Comisión paritaria de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

En el momento en el que se proceda a la firma de este Plan de Igualdad se formará una comisión de seguimiento, vigilancia, evaluación y revisión del Plan de Igualdad, en los términos que se detallan a continuación:

- (a) Composición de la Comisión de seguimiento y evaluación: la comisión se compondrá por un representante de cada organización firmante del presente Plan e igual número de personas en representación de las sociedades que forman parte de este Plan de Igualdad. Esta Comisión se constituirá en el plazo máximo de dos meses desde la firma del presente acuerdo. Se podrán realizar sustituciones y nuevas designaciones durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- (b) Funciones de la Comisión de seguimiento y evaluación: Entre otras, la Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá las siguientes funciones:
  - Promover el principio de igualdad y no discriminación.

  
ATP-SAc

  
UGT AIDE

  
CCAA

  
CST

  
SIPA

- Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Elaborar anualmente un informe de evaluación y conclusiones del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en las empresas y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.
- Proveerse de canales de comunicación (ej.: *buzón de sugerencias*) para la recolección de consultas y/o sugerencias que pudieran surgir entre la plantilla.





(c) Confidencialidad:

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada y que no esté recogida en el acta.

## 9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUEDAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN

Cualquier tipo de decisión que se implemente por acuerdo entre las partes y que mejore lo establecido en el presente se incorporará al contenido de este plan.

En el supuesto en el que surjan discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación de las medidas del plan, estarán legitimados para iniciar los procedimientos ante la comisión de seguimiento y evaluación quienes, de conformidad con la legislación vigente, se encuentren facultados para promover los conflictos colectivos. La discrepancia se formalizará por escrito ante la comisión de seguimiento y evaluación y, por acuerdo de ésta, se podrá solicitar la actuación mediadora. La comisión negociadora resolverá el conflicto mediante decisión adoptada por acuerdo del 60% de cada una de las partes que la componen. En la representación social el voto será ponderado en función de la representación obtenida en las últimas elecciones sindicales. Esta decisión producirá los efectos de un convenio colectivo.

A falta de acuerdo las partes someterán la discrepancia surgida a la mediación del SIMA, SERCLA, ILCM y SMAC, según el ámbito territorial que se establece para la Resolución de Conflictos hasta que las partes determinen un sistema de mediación o arbitraje específico para resolución de conflictos.

## 10. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente documento que es el texto final del Plan de Igualdad del Grupo Airbus será objeto de inscripción ante el registro público con la finalidad de que sea publicado en el Boletín Oficial correspondiente. La Comisión Negociadora del Plan ha autorizado directamente a los asesores de las empresas, para que estos realicen en nombre de la Comisión cuantos trámites sean necesarios para proceder al registro del mismo.

En representación del sindicato

ATP-SAe



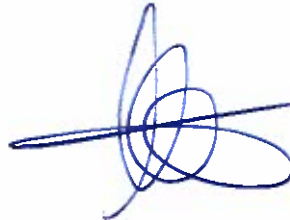
D. Óscar Santamaría Galán



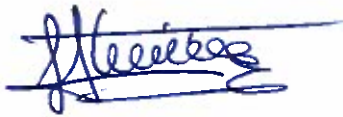
D<sup>a</sup>. Inmaculada Ibáñez Durán

CCOO  


D. Carlos M. Sánchez Aragón



D<sup>a</sup>. Marina Núñez Alonso



D. Fco. Javier Ibáñez Juan



D<sup>a</sup>. Marta Postigo Gómez

 P.O.

D. Manuel Valdivieso Rosa

CGT



D<sup>a</sup>. Raquel Fernández Chiloeches



D<sup>a</sup>. Rebeca Plaza Peralta

SIPA

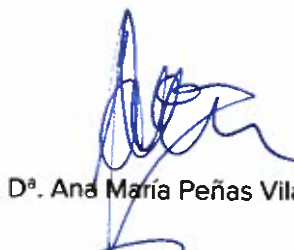


D<sup>a</sup>. María Pilar Sánchez Cano

UGT-AIRE



D<sup>a</sup>. Alba Moreno Sosa



D<sup>a</sup>. Ana María Peñas Vilar




D<sup>a</sup>. Rosa Muñoz Toledo


Por la Dirección de las Empresas




Sophie Belleaud



Pedro Navarro




FERNANDO CESUDO



VIRGINIA RUESCAS



Eleua Tigueros



Beatriz Maeso



Maria Hernandez



**ANEXO I.- DESARROLLO E IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO AIRBUS**

**0. RESPONSABLE DE IGUALDAD**

**OBJETIVO:** *Designar a una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades en la empresa, así como, gestione la implementación y desarrollo del Plan de Igualdad.*

Medida 1	<i>Designar a un agente de igualdad, siendo esta función desempeñada por una persona trabajadora perteneciente a la organización Recursos Humanos que cuente con la formación necesaria para ello.</i>
Indicador de evolución	Nombramiento efectuado
Responsable / Recursos	Departamento de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	1 mes desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
Nivel de prioridad	Alta

**1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

**1.1 OBJETIVO:** *Asegurar que los procesos de acceso, selección y contratación en la empresa no contienen elementos discriminatorios y que cumplen con el principio de igualdad de trato y de oportunidades basados en criterios objetivos.*

Medida 1	<i>Mantener las entrevistas atendiendo exclusivamente a cuestiones curriculares, omitiendo las circunstancias personales o familiares de las personas entrevistadas no relevantes para el proceso de selección.</i>
Indicador de evolución	Protocolos de realización de entrevistas
Responsable / Recursos	Departamento de Selección

  
 ATP-SAE  
  
 UCI AURE

Plazo de ejecución	6 meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante la vigencia del mismo.
Nivel de prioridad	Media

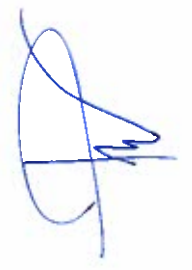
  
 MCOO

Medida 2	<i>Revisar los documentos de selección para verificar y mantener el compromiso de la organización con la igualdad y la no discriminación en todos los documentos que integran el proceso de selección y contratación, desde la perspectiva de género.</i>
Indicador de evolución	Protocolos de selección
Responsable / Recursos	Departamento de Selección



  
 Cgr

Plazo de ejecución	6 meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante la vigencia del mismo.
Nivel de prioridad	Media



  
 SIDA

Medida 3	<i>Incorporación al manual, documentación y/o información de bienvenida de la Empresa un apartado específico sobre el compromiso empresarial con la igualdad de oportunidades, así como, hacer referencia a la existencia de un Plan de Igualdad.</i>
Indicador de evolución	Protocolo de bienvenida de la Empresa
Responsable / Recursos	Departamento de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	12 meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante la vigencia del mismo.
Nivel de prioridad	Media

Medida 4	<i>Recabar datos del número de contrataciones realizadas, segregado por sexo, así como, por modalidades de contratación, con carácter anual.</i>
----------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

~~Handwritten signature~~  
UGT AUGE ATP-S

~~Handwritten signature~~  
UGT AUGE

~~Handwritten signature~~  
15 CCOO

~~Handwritten signature~~  
CGT

~~Handwritten signature~~  
SIPA

Indicador de evolución	Número de contrataciones
Responsable / Recursos	Departamento de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Cada 12 meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante la vigencia del mismo.
Nivel de prioridad	Media

Medida 5  
*Fomentar que, en todos los procesos de selección, haya hombres y mujeres*

Indicador de evolución	Número de acciones de promoción
Responsable / Recursos	Departamento de Selección
Plazo de ejecución	Cada 6 meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante la vigencia del mismo.
Nivel de prioridad	Media

Medida 6  
*Analizar datos, con carácter anual, de las personas trabajadoras pertenecientes a cada siglum, segregado por sexo.*

Indicador de evolución	Número de hombres y mujeres
Responsable / Recursos	Departamento de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Cada 12 meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante la vigencia del mismo.
Nivel de prioridad	Media

Medida 7  
*Recabar información sobre las prácticas, en materia de igualdad, que estén aplicando otras empresas (ej.: consultoras) en sus procesos de selección.*

~~Handwritten signature~~  
~~Handwritten signature~~

*[Handwritten signature]*  
UGT AULE  
ATP-SA

*[Handwritten signature]*  
UGT AULE

*[Handwritten signature]*  
18CC00

*[Handwritten signature]*  
CGT

*[Handwritten signature]*  
SIPA

Indicador de evolución	Número de informes de benchmarking
Responsable / Recursos	Departamento de Recursos Humanos
Plazo de ejecución	Cada 12 meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante la vigencia del mismo.
Nivel de prioridad	Media

**Medida 8**  
*Revisar que la definición de las ofertas de empleo, se realiza con perspectiva de género y detalla con exactitud las funciones a desarrollar en el puesto de trabajo*

Indicador de evolución	5 ofertas de empleo por sociedad mercantil
Responsable / Recursos	Departamento de Selección
Plazo de ejecución	12 meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante la vigencia del mismo.
Nivel de prioridad	Media

*[Handwritten signature]*

**Medida 9**  
*Recabar datos del número de aspirantes en vacantes externas, con carácter anual, segregado por sexo*

Indicador de evolución	5 ofertas de empleo externas por sociedad mercantil
Responsable / Recursos	Departamento de Selección
Plazo de ejecución	Cada 12 meses desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante la vigencia del mismo.
Nivel de prioridad	Media

*[Handwritten signature]*

1.2 OBJETIVO: *Garantizar el acceso a mujeres y hombres en igualdad de oportunidades a todos los puestos de la organización y a todos los niveles.*

Medida 1	<i>Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas implicadas en los procesos de selección, mejorando de este modo la política de selección y erradicando, también, toda actitud discriminatoria en todo el proceso.</i>
Indicador de evolución	Número de formaciones impartidas
Responsable / Recursos	Departamento de Formación
Plazo de ejecución	Durante toda la vigencia del plan, y con una frecuencia bianual.
Nivel de prioridad	Media
Medida 2	<i>Ampliar los canales de difusión de las ofertas de selección, utilizando un lenguaje neutro, dirigido a ambos sexos, y eliminando las imágenes estereotipadas.</i>
Indicador de evolución	Número de canales
Responsable / Recursos	Departamento de Selección
Plazo de ejecución	6 meses y durante la vigencia del plan
Nivel de prioridad	Alta

*[Handwritten signature]*  
UGT AULE

*[Handwritten signature]*  
07/05/18 CCLOO

*[Handwritten signature]*  
ATP-SPA

*[Handwritten signature]*  
CGT.

*[Handwritten signature]*  
SPA

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

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2.1 OBJETIVO: *Disponer de un sistema de clasificación profesional equilibrado en presencia de mujeres y hombres en todos los niveles, y garantista de la igualdad de trato y de oportunidades e inexistente de discriminación por razón de sexo.*

Medida 1	<i>Publicitar los criterios de encuadramiento de las personas trabajadoras en los grupos profesionales.</i>
Indicador de evolución	Número de acciones de publicidad
Responsable / Recursos	Departamento de Compensación y Beneficios
Plazo de ejecución	12 meses
Nivel de prioridad	Media

Medida 2	<i>Revisar los puestos tipo contenidos en el Catálogo de puestos de trabajo para evitar que evidencien posibles requisitos masculinizados o feminizados.</i>
Indicador de evolución	Número de acciones de revisión
Responsable / Recursos	Departamento de Compensación y Beneficios
Plazo de ejecución	12 meses
Nivel de prioridad	Media

Medida 3	<i>Analizar dificultades para cubrir concretos puestos de trabajo o grupos profesionales por personas de un determinado sexo.</i>
Indicador de evolución	Número de acciones de seguimiento
Responsable / Recursos	RRHH y Departamento de Selección

 CGT.

Plazo de ejecución	12 meses
Nivel de prioridad	Media

 APP-SA

Medida 4	Publicitar los criterios de aplicación de la movilidad funcional en la empresa.
Indicador de evolución	Número de acciones de publicidad

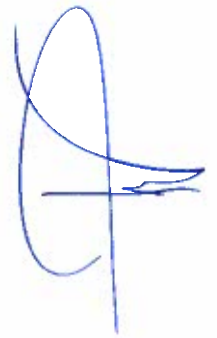
 UGT AIDE

Responsable / Recursos	Recursos Humanos
Plazo de ejecución	12 meses
Nivel de prioridad	Media



 18/000

 SIPA



3. FORMACIÓN

3.1 OBJETIVO: *Desarrollar la carrera profesional de las personas trabajadoras, encaminando tal formación a la mejora de sus habilidades y sus competencias.*

Medida 1	<i>Llevar a cabo una acción formativa en materia de igualdad a los equipos directivos, mandos, personal de selección y a todas aquellas personas que tengan competencias en la aplicación del Plan de Igualdad, cubriendo todos los ámbitos de este plan, entre otros: contratación, promociones o formación. En especial, a la función de RRHH para la gestión con perspectiva de género, así como, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.</i>
Indicador de evolución	Nº de formaciones impartidas
Responsable / Recursos	Departamento de Formación
Plazo de ejecución	Cada 12 meses, desde la entrada en vigor del presente Plan y hasta su término
Nivel de prioridad	Medio
Medida 2	<i>Fomentar el uso de herramientas de formación on-line con objeto de facilitar la conciliación de la vida personal y profesional.</i>
Indicador de evolución	Log-in de personas a la plataforma de formación.
Responsable / Recursos	Departamento Formación
Plazo de ejecución	Cada 12 meses, desde la entrada en vigor del presente Plan y hasta su término
Nivel de prioridad	Bajo

ATP-Sle

UGT ARE

CCOO

CGT

SIPA



  
  
 UGT AULE  
 ATP-SR

  
 18 C-000  
 CAT

  
 SIRA

**Medida 3**  
*Para facilitar el reciclaje de quienes tengan el contrato suspendido por excedencia de maternidad o cuidado de familiares, y que por dicho motivo no hubieran podido asistir a los cursos de formación en ese período, podrán solicitar previamente a su reincorporación, el material de la formación impartida, así como el acceso a la formación on-line. Asimismo, será de aplicación para las suspensiones contractuales, de cualquier naturaleza, con duración superior a 1 año.*

**Indicador de evolución**  
 Cursos realizados por las personas que se reincorporan.

**Responsable / Recursos**  
 Departamento de Formación

**Plazo de ejecución**  
 Cada 12 meses, desde la entrada en vigor del presente plan y hasta su término

**Nivel de prioridad**  
 Medio

**Medida 4**  
*Incrementar gradualmente el número de personas formadas en materia de igualdad, prevención de discriminación y prevención del acoso sexual, por razón de sexo y violencia sexual en la plantilla.*

**Indicador de evolución**  
 Número de formaciones

**Responsable / Recursos**  
 Departamento de Formación

**Plazo de ejecución**  
 Cada 6 meses, desde la entrada en vigor del presente plan y hasta su término

**Nivel de prioridad**  
 Medio

**Medida 5**  
*Mantener las acciones formativas sobre liderazgo especialmente dirigidas a mujeres, que permitan un mayor acceso de mujeres a áreas o niveles en los que estén infrarrepresentadas.*

**Indicador de evolución**  
 Número de formaciones

**Responsable / Recursos**  
 Departamento de Talento


  
UCYT Aire

Plazo de ejecución	Cada 6 meses, desde la entrada en vigor del presente plan y hasta su término
Nivel de prioridad	Medio

  
KCCOO

Medida 6	<i>Fomentar la formación en la empresa para poder acceder a otros puestos de trabajo y, especialmente, a puestos de mayor nivel o grado en los que exista un desequilibrio entre sexos.</i>
Indicador de evolución	Número de formaciones
Responsable / Recursos	Departamento de Formación y Talento

  
ATP-SLE

Plazo de ejecución	Cada 12 meses, desde la entrada en vigor del presente plan y hasta su término
Nivel de prioridad	Medio

  
UCYT

Medida 7	<i>Recopilación de datos, con carácter anual, del número de formaciones realizadas, segregado por sexo y por áreas, con el detalle del contenido del curso y el horario en el que se efectuaron.</i>
----------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

  
SIPA

Indicador de evolución	Número de formaciones
Responsable / Recursos	Departamento de Formación y Talento
Plazo de ejecución	Cada 12 meses, desde la entrada en vigor del presente plan y hasta su término
Nivel de prioridad	Medio



Medida 8	<i>Revisar los materiales formativos con el objetivo de asegurar se emplea un lenguaje inclusivo y sin estereotipos de género.</i>
Indicador de evolución	5 cursos por sociedad mercantil
Responsable / Recursos	Departamento de Formación

Plazo de ejecución	Cada 6 meses, desde la entrada en vigor del presente plan y hasta su término
Nivel de prioridad	Medio
Medida 9	<i>Garantizar que la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad conoce adecuadamente los procesos de selección y promoción.</i>
Indicador de evolución	Número de formaciones
Responsable / Recursos	Departamentos de Selección y Formación
Plazo de ejecución	Cada 6 meses, desde la entrada en vigor del presente plan y hasta su término
Nivel de prioridad	Medio

 ATP-DE

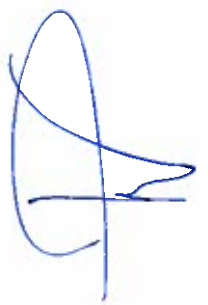
 UGT A-IDE

 UGT UCOOP

 UGT

 S. PA





  
ATP-SL

  
UGT AIRE

  
DISEÑO

  
CGT

  
SIPA

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

4.1 OBJETIVO: *Verificar y mantener el compromiso de la organización con la igualdad y la no discriminación en la totalidad de los procesos de promoción, a los efectos de garantizar una aplicación homogénea de los criterios objetivos basados en la capacidad profesional y preparación técnica, a través de los procesos de gestión del talento que tiene la empresa.*

Medida 1	<i>Garantizar, a través de la adecuada publicidad, que toda la plantilla sea conocedora de los procesos de promoción en curso, especialmente las personas que se encuentren ejerciendo derechos de conciliación.</i>
Indicador de evolución	Nº de ofertas publicadas
Responsable / Recursos	Departamento de Selección
Plazo de ejecución	Cada 12 meses, desde la entrada en vigor del presente plan y hasta su término
Nivel de prioridad	Medio
Medida 2	<i>Procurar priorizar la cobertura de vacantes a través de la promoción interna cuando se cumplan los requisitos exigidos. Asimismo, se asegurará que los requisitos exigidos se adecuan a las funciones efectivas a desarrollar en el puesto de trabajo.</i>
Indicador de evolución	20 vacantes por sociedad mercantil
Responsable / Recursos	Departamento de Selección
Plazo de ejecución	Cada 12 meses, desde la entrada en vigor del presente plan y hasta su término
Nivel de prioridad	Medio





  
ATP-SDe

  
JGT ARDE

  
SIPA

  
CST.

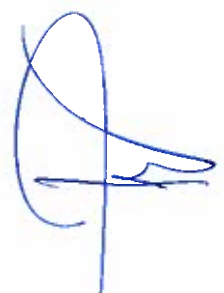
  
SIPA

Medida 3	<i>Promover que los perfiles de formación de las personas trabajadoras se encuentren actualizados, sean visibles y estén a disposición de la empresa para facilitar en su caso la cobertura de vacantes mediante promoción interna.</i>
Indicador de evolución	25 perfiles de empleados por sociedad mercantil
Responsable / Recursos	Departamento de Formación
Plazo de ejecución	Cada 12 meses, desde la entrada en vigor del presente plan y hasta su término
Nivel de prioridad	Medio

Medida 4	<i>Garantizar la transparencia y objetividad en los procesos de promoción, de forma que éstos se basen en la aptitud y capacidad de las candidatas y los candidatos en un marco de igualdad de oportunidades.</i>
Indicador de evolución	5 promociones por sociedad mercantil
Responsable / Recursos	RRHH y Departamento de Selección
Plazo de ejecución	Cada 6 meses, desde la entrada en vigor del presente plan y hasta su término
Nivel de prioridad	Medio

Medida 5	<i>Continuar con el diseño de programas formativos con perspectiva de género destinados a mujeres, al objeto de permitir su promoción a puestos de mayor responsabilidad, especialmente en las áreas y en los niveles donde su presencia es menor.</i>
Indicador de evolución	Formaciones impartidas
Responsable / Recursos	Departamento de Formación
Plazo de ejecución	Cada 6 meses, desde la entrada en vigor del presente plan y hasta su término





~~Handwritten signature~~  
UGT AIRE  
ATP-SA

~~Handwritten signature~~  
KCCOO

~~Handwritten signature~~  
CGT.

~~Handwritten signature~~  
SIPA

Nivel de prioridad Medio

Medida 6 *Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervienen en los procesos de promoción, a través de la realización de las acciones oportunas.*

Indicador de evolución Formaciones impartidas

Responsable / Recursos RRHH y Departamento de Formación

Plazo de ejecución Cada 12 meses, desde la entrada en vigor del presente plan y hasta su término

Nivel de prioridad Medio

Medida 7 *Recabar datos, con carácter anual, del número de promociones (entendido como cambio de banda), segregado por sexo.*

Indicador de evolución Número de promociones

Responsable / Recursos Departamento de Reward

Plazo de ejecución Cada 12 meses, desde la entrada en vigor del presente plan y hasta su término

Nivel de prioridad Medio

Medida 8 *Asegurar que el sistema de promoción de la empresa garantice la elección de la persona por mérito y capacidad, tanto en promociones horizontales como aquellas que implican un cambio de banda y/o categoría.*

Indicador de evolución 5 promociones por sociedad mercantil

Responsable / Recursos RRHH

Plazo de ejecución Cada 6 meses, desde la entrada en vigor del presente plan y hasta su término

~~Handwritten signature~~

~~Handwritten signature~~

~~Handwritten signature~~  
CGT AULE

~~Handwritten signature~~  
CGT AULE

~~Handwritten signature~~  
ATT-SE

~~Handwritten signature~~  
CGT

~~Handwritten signature~~  
SIPA

Nivel de prioridad

Medio

Handwritten signature

Handwritten signature

5. CONDICIONES DE TRABAJO

5.1 OBJETIVO: *Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las condiciones de trabajo, propiciando la aplicación del principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación y reducir la mayor parcialidad de las trabajadoras.*

Medida 1	<i>Asegurar que todos los complementos salariales se aplican en igualdad de condiciones tanto a hombres como a mujeres.</i>
Indicador de evolución	5 contrataciones por sociedad mercantil
Responsable / Recursos	RRHH
Plazo de ejecución	Cada 6 meses, desde la entrada en vigor del presente plan y hasta su término
Nivel de prioridad	Medio

*[Handwritten signature]*  
ATP-SR S/PA

*[Handwritten signature]*  
JGT AIRE

*[Handwritten signature]*  
1800

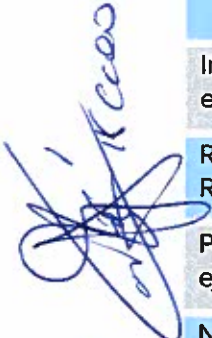
*[Handwritten signature]*  
CGT.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



  
SGT AURE

  
KCCOO

  
ATT-SDE

  
CGT.

  
S.P.A

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

6.1 OBJETIVO: *Facilitar una mejor conciliación de la vida profesional y personal de las personas trabajadoras.*

Medida 1	<i>Mantener y promocionar las mejoras introducidas por Convenio respecto al permiso para el cuidado del lactante.</i>
Indicador de evolución	Número de acciones de promoción
Responsable / Recursos	RRHH
Plazo de ejecución	6 meses, desde la firma del presente plan (1 de junio de 2023) de Igualdad
Nivel de prioridad	Bajo
Medida 2	<i>Revisar los protocolos para adaptación del puesto de trabajo/ distribución de turnos de trabajo en situaciones de embarazo y lactancia. Así como, los procedimientos de solicitud de adaptaciones de jornada.</i>
Indicador de evolución	Número de acciones de revisión
Responsable / Recursos	RRHH
Plazo de ejecución	3 meses, desde la entrada en vigor del presente plan
Nivel de prioridad	Alta
Medida 3	<i>Promocionar que las reuniones de trabajo se convoquen y concluyan dentro de la jornada laboral, salvo causa justificada y/o fuerza mayor. Así como, puedan realizarse por medios telemáticos.</i>
Indicador de evolución	Número de acciones de promoción





  
KTP-SDe

  
UGT AIDE

Responsable / Recursos	RRHH
Plazo de ejecución	12 meses, desde la firma del presente plan (1 de junio de 2023)
Nivel de prioridad	Medio

  
15/06/2023

  
UGT

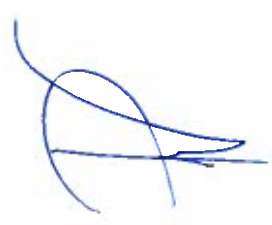
Medida 4	<i>Promocionar las medidas de conciliación existentes en la Empresa.</i>
Indicador de evolución	Número de acciones de promoción
Responsable / Recursos	RRHH
Plazo de ejecución	12 meses, desde la firma del presente plan (1 de junio de 2023)
Nivel de prioridad	Medio

  
SIPA

Medida 5	<i>Promover, entre la plantilla, la importancia de la corresponsabilidad en el ámbito familiar.</i>
Indicador de evolución	Número de acciones de promoción
Responsable / Recursos	RRHH
Plazo de ejecución	3 meses, desde la firma del presente plan (1 de junio de 2023)
Nivel de prioridad	Alta

Medida 6	<i>Promoción de un Protocolo de Licencias y Permisos Retribuidos</i>
Indicador de evolución	Publicación Protocolo
Responsable / Recursos	RRHH
Plazo de ejecución	6 meses, desde la firma del presente plan (1 de junio de 2023)





~~Handwritten signature~~  
UGT AILE

~~Handwritten signature~~  
15000

~~Handwritten signature~~  
ATP-SAR

~~Handwritten signature~~  
CAT

~~Handwritten signature~~  
SIPA

Nivel de prioridad	Medio
--------------------	-------

Medida 7	<i>Recabar, con carácter anual, datos del número de excedencias por cuidado, adaptaciones de jornada y reducciones de jornada, segregado por sexo.</i>
----------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Indicador de evolución	Número de excedencias por cuidado, adaptaciones de jornada y reducciones de jornada
------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------

Responsable / Recursos	RRHH
------------------------	------

Plazo de ejecución	Cada 12 meses, desde la entrada en vigor del presente plan y hasta su término
--------------------	-------------------------------------------------------------------------------

Nivel de prioridad	Medio
--------------------	-------

Medida 8	<i>Garantizar que todas las personas trabajadoras, durante el ejercicio de medidas para la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, accedan a cursos de formación/capacitación profesional.</i>
----------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Indicador de evolución	Número de formaciones realizadas por personas con reducción de jornada
------------------------	------------------------------------------------------------------------

Responsable / Recursos	RRHH
------------------------	------

Plazo de ejecución	Cada 6 meses, desde la entrada en vigor del presente plan y hasta su término
--------------------	------------------------------------------------------------------------------

Nivel de prioridad	Medio
--------------------	-------

Medida 9	<i>Promover cambios de turno, para familias monoparentales, razonables y proporcionados en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas y productivas de la empresa</i>
----------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Indicador de evolución	Número de cambios de turno concedidos
------------------------	---------------------------------------

Responsable / Recursos	RRHH
------------------------	------

~~Handwritten signature~~

~~Handwritten signature~~

  
UGT AULE

Plazo de ejecución	Cada 12 meses, desde la firma del presente plan (1 de junio de 2023) y hasta su término
Nivel de prioridad	Medio

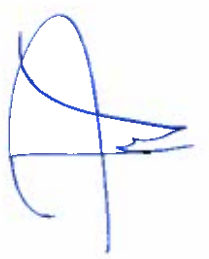
  
19/06/2023

  
ATP-SDE

  
CGT

  
SIPA





7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

7.1 OBJETIVO: *Eliminar situaciones de infrarrepresentación femenina en la organización y estructura de la empresa, y buscar una equidad en el número de personas a lo largo de la clasificación profesional.*

**Medida 1** *Implementar medidas de acción positiva de tal forma que, en igualdad de condiciones, méritos, aptitud y capacidad, se garantice el acceso de mujeres a las vacantes de puestos de trabajo en los que estén infrarrepresentadas.*

**Indicador de evolución** Número de mujeres por departamento

**Responsable / Recursos** RRHH

**Plazo de ejecución** Cada 6 meses, desde la entrada en vigor del presente plan y hasta su término

**Nivel de prioridad** Medio

**Medida 2** *Facilitar la presencia femenina en los distintos puestos y grupos profesionales tratando de equilibrar dicha presencia.*

**Indicador de evolución** Número de mujeres por grupo profesional

**Responsable / Recursos** RRHH

**Plazo de ejecución** Cada 6 meses, desde la entrada en vigor del presente plan y hasta su término

**Nivel de prioridad** Medio

**Medida 3** *Promover que, en igualdad de condiciones, méritos, aptitud y capacidad, haya hombres y mujeres en la fase final de selección de las vacantes disponibles.*

**Indicador de evolución** Número de empleados en la shortlist de 10 vacantes por sociedad mercantil

**Responsable / Recursos** Departamento de Selección

*Handwritten notes:*  
  
 XGT AIDE

*Handwritten notes:*  
  
 KCCOO

*Handwritten notes:*  
  
 ATP-SR

*Handwritten notes:*  
  
 XGT

*Handwritten notes:*  
  
 SIAA

*Handwritten signature*

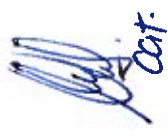
*Handwritten signature*

Plazo de ejecución	Cada 12 meses, desde la firma del presente plan (1 de junio de 2023) y hasta su término
Nivel de prioridad	Medio

Medida 4	<i>Analizar las vacantes en las que haya infrarrepresentación femenina con el objeto de identificar posibles barreras de entrada.</i>
Indicador de evolución	Número de análisis realizados
Responsable / Recursos	RRHH
Plazo de ejecución	Cada 6 meses, desde la entrada en vigor del presente plan y hasta su término
Nivel de prioridad	Medio

Medida 5	<i>Promover la presencia de hombres y mujeres en los programas de desarrollo que se pongan en marcha.</i>
Indicador de evolución	Número de acciones de promoción
Responsable / Recursos	Departamento de Talento
Plazo de ejecución	Cada 6 meses, desde la entrada en vigor del presente plan y hasta su término
Nivel de prioridad	Medio


 SIPA


 Cat.

 ATP-SAc

 UGT AIRE

 6516000





  
UGT AIRE

  
UGT CEO

  
ATP-DE

  
CA7.

  
SIPA

8. RETRIBUCIONES

8.1 OBJETIVO: *Implementar la aplicación del principio de igualdad en materia de retribuciones en los términos establecidos en la legislación aplicable.*

Medida 1	<i>Definición de planes de acción a través de un grupo de trabajo dependiente de la Comisión de seguimiento y evaluación para reducir las diferencias que pudieran detectarse en las auditorías y que no estuvieran justificadas conforme a lo establecido en la normativa de aplicación. Poniendo especial atención a los complementos salariales.</i>
----------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Indicador de evolución	Número de acciones desarrolladas
------------------------	----------------------------------

Responsable / Recursos	Departamento de Compensación y Beneficios
------------------------	-------------------------------------------

Plazo de ejecución	Cada 12 meses, desde la entrada en vigor del Plan y hasta su término
--------------------	----------------------------------------------------------------------

Nivel de prioridad	Medio
--------------------	-------

Medida 2	<i>Analizar, con perspectiva de género, la política retributiva.</i>
----------	----------------------------------------------------------------------

Indicador de evolución	Número de análisis realizados
------------------------	-------------------------------

Responsable / Recursos	Departamento de Compensación y Beneficios
------------------------	-------------------------------------------

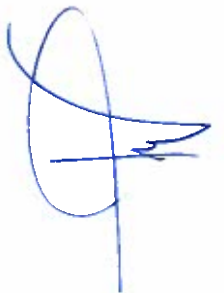
Plazo de ejecución	12 meses, desde la entrada en vigor del Plan
--------------------	----------------------------------------------

Nivel de prioridad	Medio
--------------------	-------

Medida 3	<i>Realización de una nueva auditoría retributiva, en base a una valoración de puestos de trabajo conforme a la normativa aplicable y según lo acordado por las partes.</i>
----------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Indicador de evolución	Número de informes de auditoría retributiva
------------------------	---------------------------------------------





~~Handwritten signature~~  
UGT Aire

Responsable / Recursos	Departamento de Compensación y Beneficios
Plazo de ejecución	Cada 24 meses, desde la entrada en vigor del Plan y hasta su término
Nivel de prioridad	Medio

~~Handwritten signature~~  
N 22.000

~~Handwritten signature~~  
ATP

~~Handwritten signature~~  
Caj.

~~Handwritten signature~~  
S/PA

Handwritten signature

Handwritten signature



*[Handwritten signature]*  
VGT AIRE

*[Handwritten signature]*  
ATT-SLB

*[Handwritten signature]*  
CMT

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA SEXUAL

9.1 OBJETIVO: *Reforzar las acciones de difusión sobre la prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo, en cumplimiento con lo establecido en el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al objeto de asegurar su conocimiento por todas las personas trabajadoras y su aplicación efectiva, así como, el art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.*

Medida 1	<i>Garantizar que los responsables y las personas que tutelen e intervengan en el procedimiento tengan la formación adecuada.</i>
Indicador de evolución	Número de formaciones
Responsable / Recursos	Departamento de Formación
Plazo de ejecución	Cada 12 meses, desde la entrada en vigor del Plan y hasta su término
Nivel de prioridad	Alto

Medida 2	<i>Difundir a través de los canales habituales de comunicación de la empresa distintas acciones de sensibilización en las que se reflejen de forma expresa la "tolerancia cero" y la tutela empresarial frente a posibles conductas discriminatorias, especialmente las relacionadas con el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia sexual.</i>
Indicador de evolución	Número de comunicaciones remitidas
Responsable / Recursos	RRHH
Plazo de ejecución	Cada 12 meses, desde la entrada en vigor del Plan
Nivel de prioridad	Medio

Medida 3	<i>Promover la realización de iniciativas que potencien la igualdad de género y el rechazo expreso a comportamientos sexistas o discriminatorios.</i>
----------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

*[Handwritten signature]*

  
CGT AURE

  
ATP-SA

  
CGT

  
SIA

Indicador de evolución	Número de iniciativas realizadas
Responsable / Recursos	RRHH
Plazo de ejecución	Cada 6 meses, desde la entrada en vigor del Plan y hasta su término
Nivel de prioridad	Alta

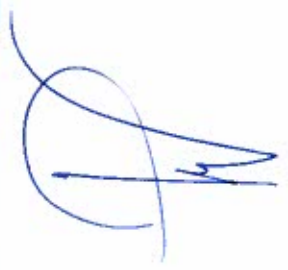
**Medida 4**  
*Garantizar el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o de violencia sexual. Recoger de forma general y anonimizada, los casos de acoso sexual, por razón de sexo y violencia sexual registrados anualmente en la Empresa.*

Indicador de evolución	Número de denuncias tramitadas
Responsable / Recursos	RRHH
Plazo de ejecución	Cada 12 meses, desde la entrada en vigor del Plan y hasta su término
Nivel de prioridad	Alto

**Medida 5**  
*Actualizar el Protocolo de acoso conforme a la legislación vigente, políticas del Grupo y estructura organizativa de la empresa, ofreciendo medidas que promuevan la erradicación de cualquier forma de acoso y la participación de la representación legal de los trabajadores. Asimismo, una vez se concluya, se difundirá el mismo entre toda la plantilla.*

Indicador de evolución	Suscripción de un nuevo protocolo de acoso.
Responsable / Recursos	RRHH y RLPT
Plazo de ejecución	3 meses desde la firma del Plan





  
JCT AIDE

  
ATP

  
ATP

  
ATP

  
SIPA

Nivel de prioridad	Alta
--------------------	------

Medida 6	<i>Erradicar las siguientes conductas del entorno laboral: (i) comentarios sobre la vida privada, apariencia, condición sexual, críticas permanentes, imitaciones, mofas, etc.; (ii) envío de gráficos, dibujos o fotografías de contenido sexual explícito; (iii) ataques a creencias religiosas, políticas, nacionalidad, raza, condición sexual, discapacidades, etc.; (iv) agresiones verbales (insultos, amenazas, descalificaciones, ofertas sexuales, etc.); y (v) agresiones físicas, contacto físico deliberado y acercamiento excesivo e innecesario.</i>
----------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Indicador de evolución	Número de comprobaciones
------------------------	--------------------------

Responsable / Recursos	RRHH
------------------------	------

Plazo de ejecución	Cada 6 meses, desde la entrada en vigor del Plan y hasta su término
--------------------	---------------------------------------------------------------------

Nivel de prioridad	Media
--------------------	-------

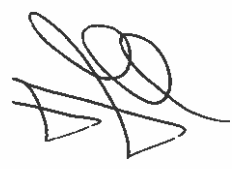
Medida 7	<i>Promover acciones de apoyo a las víctimas de acoso sexual, por razón de sexo y violencia sexual</i>
----------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------

Indicador de evolución	Número de acciones realizadas
------------------------	-------------------------------

Responsable / Recursos	RRHH
------------------------	------

Plazo de ejecución	Cada 6 meses, desde la entrada en vigor del Plan y hasta su término
--------------------	---------------------------------------------------------------------

Nivel de prioridad	Media
--------------------	-------

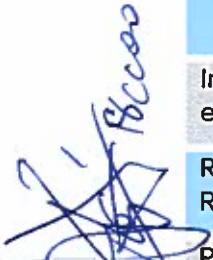
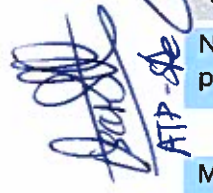




  
DGT AIDE

10. (OTROS) SALUD LABORAL

10.1 OBJETIVO: *Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y en las herramientas de Prevención de Riesgos Laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de las personas trabajadoras.*

  
BCCOO  
  
ATP de

  
GCT  
  
DPA

Medida 1	<i>Elaborar un protocolo de actuación por riesgo de embarazo y lactancia natural, e informar de su contenido a la comisión de igualdad.</i>
Indicador de evolución	Protocolo elaborado
Responsable / Recursos	Departamento de Prevención de Riesgos Laborales
Plazo de ejecución	12 meses, desde la firma del presente plan (1 de junio de 2023) de Igualdad
Nivel de prioridad	Medio
Medida 2	<i>Revisar la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo con perspectiva de género, detectando posibles barreras para la participación de la mujer en los diferentes puestos (considerando las variables relacionadas con el sexo, como son la morfología de las mujeres, tanto en los sistemas de recogida de datos, EPIs, vestuario, considerando situaciones de estado de gestación o etapa menopausica, etc., como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales, incluidos los psicosociales).</i>
Indicador de evolución	10 evaluaciones de riesgos de puesto de trabajo por sociedad mercantil
Responsable / Recursos	Departamento de Prevención de Riesgos Laborales
Plazo de ejecución	Cada 6 meses, desde la entrada en vigor del Plan y hasta su término
Nivel de prioridad	Medio
Medida 3	<i>Revisar todas las políticas de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y Seguridad Laboral, con perspectiva de género.</i>





  
CCT - SIAA

  
AT7-92

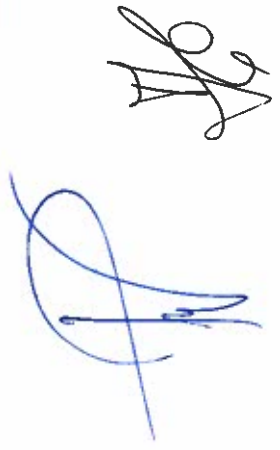
  
CCT Aude

  
CCT

Indicador de evolución	Número de revisiones realizadas
Responsable / Recursos	Departamento de Prevención de Riesgos Laborales
Plazo de ejecución	Cada 6 meses, desde la entrada en vigor del Plan y hasta su término
Nivel de prioridad	Medio

Medida 4 *Difundir, entre la plantilla, todos los protocolos y/o políticas que se acuerden al respecto.*

Indicador de evolución	Número de comunicaciones
Responsable / Recursos	Departamento de Prevención de Riesgos Laborales
Plazo de ejecución	Cada 12 meses, desde la firma del presente plan (1 de junio de 2023) y hasta su término
Nivel de prioridad	Medio





11. VIOLENCIA DE GÉNERO

11.1 OBJETIVO: *Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.*

Medida 1	<i>Promover acciones de sensibilización en materia de violencia de género.</i>
Indicador de evolución	Número de acciones
Responsable / Recursos	RRHH
Plazo de ejecución	Cada 12 meses, desde la entrada en vigor del Plan y hasta su término
Nivel de prioridad	Media
Medida 2	<i>Realización de una guía de mejoras en las medidas legales de protección integral contra la violencia de género y violencia sexual. Se abordará en la misma: i) reducción de jornada, ii) movilidad geográfica (derecho preferente), iii) suspensión contractual y iv) permisos retribuidos, complementos de las prestaciones de la Seguridad Social, préstamos y anticipos, en base a lo establecido en el VI Convenio Colectivo Interempresas.</i>
Indicador de evolución	Publicación de la guía
Responsable / Recursos	RRHH
Plazo de ejecución	3 meses desde la entrada en vigor del Plan
Nivel de prioridad	Alta
Medida 3	<i>Promoción de las medidas que se acuerden en favor de las víctimas de violencia de género.</i>
Indicador de evolución	Número de comunicaciones

  
  
 UCT ALE  
  
 KCCOO  
  
 Cot.  
  
 GADA

~~UCR~~  
~~UCR~~  
UCR AUGE  
ATP-SAC

Responsable / Recursos	RRHH
Plazo de ejecución	12 meses
Nivel de prioridad	Bajo

~~UCR~~  
UCR

CGT

SIPA

~~UCR~~  
UCR

~~ACTA~~  
JCT AULE

~~ACTA~~  
18/0000

~~ACTA~~  
ATT-SAE

~~ACTA~~  
COT

~~ACTA~~  
PA

12. COMUNICACIÓN NO SEXISTA Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y SUS MEDIDAS

12.1 OBJETIVO 1: *Las imágenes utilizadas por la organización tienen que ser respetuosas con el principio de igualdad.*

Medida 1	<i>Controlar de manera continua que el lenguaje, las imágenes y el texto de las comunicaciones internas y externas aseguran la neutralidad respecto al género.</i>
Indicador de evolución	5 comunicados generales
Responsable / Recursos	Departamento de Comunicación
Plazo de ejecución	Cada 12 meses, desde la entrada en vigor del Plan y hasta su término
Nivel de prioridad	Media

AP

Medida 2	<i>Campaña de sensibilización a las personas trabajadoras para que adopten un lenguaje inclusivo en sus comunicaciones.</i>
Indicador de evolución	Número de acciones de comunicación
Responsable / Recursos	Departamento de Comunicación
Plazo de ejecución	Cada 12 meses, desde la entrada en vigor del Plan y hasta su término
Nivel de prioridad	Baja

M

12.2 OBJETIVO 2: *Mostrar que la cultura de la organización está comprometida con la igualdad.*

Medida 1	<i>Enviar un comunicado a la plantilla acompañando las medidas del Plan de Igualdad. Comunicar y difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla a través de los canales de comunicación habituales, así como, de los avances relevantes que se vayan realizando en el marco del citado Plan (ej.: protocolo de acoso sexual, por razón de sexo y violencia sexual).</i>
----------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



~~UGT AURE~~  
UGT AURE

16 000  
~~UGT AURE~~

~~UGT AURE~~  
ATP-SAC

~~UGT AURE~~  
CGT

~~UGT AURE~~  
SIPA

Indicador de evolución	Número de comunicaciones efectuadas
Responsable / Recursos	RRHH
Plazo de ejecución	Cada 12 meses, desde la firma del Plan y hasta su término
Nivel de prioridad	Alta

Medida 2 *El departamento de comunicación deberá estar sensibilizado y formado en materia de igualdad para utilizar un lenguaje no sexista.*

Indicador de evolución	Número de formaciones
Responsable / Recursos	RRHH
Plazo de ejecución	Cada 12 meses, desde la firma del Plan y hasta su término
Nivel de prioridad	Alta

Medida 3 *Informar a los proveedores del compromiso que tiene la organización con la igualdad de oportunidades.*

Indicador de evolución	Número de comunicaciones realizadas
Responsable / Recursos	Departamento de Compras
Plazo de ejecución	24 meses desde la entrada en vigor del Plan
Nivel de prioridad	Medio

Medida 4 *Habilitar un espacio en el HUB dónde poner a disposición de la plantilla la información más relevante en relación con el Plan de Igualdad.*

~~UGT AURE~~  
~~UGT AURE~~

  
 VOT AURE  
 18 000  
  
 18 000  
  
 18 000  
  
 18 000  
  
 18 000

Indicador de evolución	Realización del espacio del HUB
Responsable / Recursos	RRHH
Plazo de ejecución	6 meses desde la firma del presente plan (1 de junio de 2023)
Nivel de prioridad	Alta


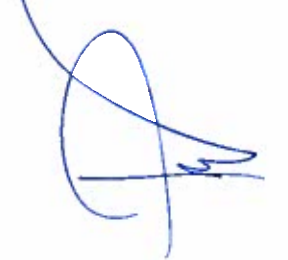
**Medida 5** *Comunicar a la plantilla que pueden incluir en sus comunicaciones que la Empresa está comprometida con la igualdad de oportunidades.*

Indicador de evolución	Número de comunicaciones
Responsable / Recursos	RRHH
Plazo de ejecución	Cada 12 meses, desde la entrada en vigor del Plan y hasta su término
Nivel de prioridad	Alta

**Medida 6** *Optar a la obtención del distintivo "Igualdad en la Empresa" (DIE) regulado en el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre.*

Indicador de evolución	Obtención del distintivo
Responsable / Recursos	RRHH
Plazo de ejecución	24 meses, desde la entrada en vigor del Plan
Nivel de prioridad	Media

**Medida 7** *Promover campañas de visibilización de mujeres en puestos de responsabilidad.*

~~ATP-SE~~  
JGT AURE

~~ATP-SE~~  
JGT AURE

Indicador de evolución	Número de acciones de promoción
Responsable / Recursos	RRHH
Plazo de ejecución	Cada 6 meses, desde la entrada en vigor del Plan y hasta su término
Nivel de prioridad	Media

~~ATP-SE~~  
ATP-SE

~~ATP-SE~~  
JGT

Medida 8	<i>Promover campañas informativas y de sensibilización sobre igualdad, estereotipos de género y corresponsabilidad.</i>
Indicador de evolución	Número de acciones de promoción
Responsable / Recursos	RRHH
Plazo de ejecución	Cada 12 meses, desde la entrada en vigor del Plan y hasta su término
Nivel de prioridad	Alta

~~ATP-SE~~  
ATP-SE

Medida 9	<i>Promover acciones de colaboración con entidades educativas para fomentar la presencia de hombres y mujeres en todos los departamentos.</i>
Indicador de evolución	Número de acciones de promoción
Responsable / Recursos	RRHH
Plazo de ejecución	Cada 24 meses, desde la entrada en vigor del Plan y hasta su término
Nivel de prioridad	Media

~~ATP-SE~~

~~ATP-SE~~

~~UGT AURE~~  
UGT AURE

**ANEXO II - RESUMEN Y CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE CADA UNA DE LAS SOCIEDADES**

~~18/000~~  
18/000

~~ATP-SAR~~  
ATP-SAR

~~CGT~~  
CGT

~~SIPA~~  
SIPA

~~M~~  
M

  
UGT AIDE

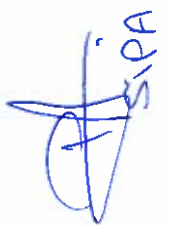


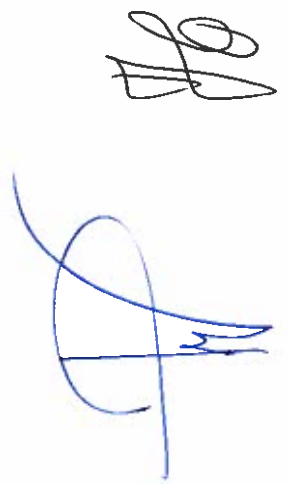
RESUMEN Y CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE  
SITUACIÓN PARA LA SOCIEDAD AIRBUS DEFENCE AND  
SPACE, S.A.U.

EN MADRID, A 9 DE MAYO DE 2023

  
ATP-SAE

  
CGT


  
SIPA



ÍNDICE


  
Preámbulo

1. Área de Proceso de Selección, Contratación, Formación y Promoción Profesional
2. Área de Clasificación Profesional, Retribuciones y Auditorías Retributivas
3. Área de Condiciones de Trabajo
4. Área de Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
5. Área de Infrarrepresentación Femenina
6. Área de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

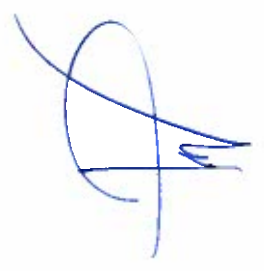
  
UGT AIRE

  
18 CC00

  
CGT

  
SIPA





  
ATP-SAE

  
UGT AIRE

  
XCEO

  
CGT

  
SIPA

PREÁMBULO

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, implementó una serie de novedades respecto de las obligaciones ya existentes en materia de igualdad y que venían previstas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El nuevo marco normativo exige que aquellas empresas que cuenten con una plantilla superior a 50 personas trabajadoras negocien un Plan de Igualdad. Dicha "negociación", debe incluir tanto el carácter consensuado del "informe diagnóstico" de la situación de igualdad en la empresa, como la propia negociación de las medidas que se vayan a incluir en el Plan de Igualdad.

Airbus Defence and Space, S.A.U. (en adelante, "Airbus Defence and Space" o "Empresa") ha preparado un documento donde se analizan todas las áreas previstas en el Real Decreto 901/2020; a saber:

- Proceso de Selección, Contratación, Formación y Promoción Profesional. - Clasificación Profesional, Retribuciones y Auditorías Retributivas.
- Condiciones de Trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación Femenina.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.





Conforme al artículo 71 del Real Decreto 901/2020, un resumen del análisis reflejado en el antedicho documento, y de sus principales conclusiones y propuestas, deberá incluirse en un informe que formará parte del Plan de Igualdad.

Por tanto, dando cumplimiento a la exigencia arriba referida, la comisión negociadora del Plan de Igualdad del Grupo Airbus ha acordado aprobar el presente Informe resumen y conclusiones del Diagnóstico de Igualdad de Airbus Defence and Space, S.A.U.

1. ÁREA DE PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

~~Handwritten signature~~  
U.T. AURE

### 1.1 Objetivos del análisis realizado:

Se ha analizado, desde una perspectiva de género, la política de selección, contratación, formación y promoción de Airbus Defence and Space con objeto de identificar si existen prácticas que pudieran implicar la vulneración del derecho de igualdad.

### 1.2 Conclusiones:

- La comunicación y promoción de las ofertas y vacantes de empleo en Airbus Defence and Space se canalizan y hacen públicas a través de medios de acceso indistinto para mujeres y hombres.
- La Empresa actúa con arreglo a un claro compromiso igualitario, en búsqueda de la creación de un entorno de trabajo completamente inclusivo, como así lo establecen diversas políticas internas, entre otras, el Código de Conducta.
- La Empresa hace uso de un lenguaje igualitario en la redacción de sus ofertas de empleo.
- Airbus Defence and Space toma medidas para asegurar la imparcialidad y transparencia en sus procesos de selección, como así lo establecen las políticas internas de la Empresa al respecto.
- La Empresa lleva a cabo acciones formativas sin ningún tipo de distinción entre géneros, asegurando un trato igualitario con respecto a todos los trabajadores de su plantilla.
- Las mujeres reciben de media más horas de formación telemática que los hombres.
- En términos porcentuales, las mujeres reciben más promociones que los hombres, en determinados departamentos, aunque no en términos absolutos, en tanto hay infrarrepresentación femenina en gran parte de los niveles, áreas y/o departamentos.

### 1.3 Propuestas:

Se propone la implementación de medidas que garanticen un proceso de selección lo más objetivo posible desde una perspectiva de género. Estas medidas se discutirán en la fase de negociación de las medidas a incluir en el Plan de Igualdad.

## 2. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS

### 2.1 OBJETIVOS DEL ANÁLISIS REALIZADO:

Se ha realizado una auditoría retributiva a fin de identificar la existencia y magnitud, en su caso, de la brecha salarial de género de Airbus Defence and

~~Handwritten signature~~  
S. K. COO

~~Handwritten signature~~  
ATP-SR

~~Handwritten signature~~  
CGT

~~Handwritten signature~~  
S. P. P.

~~Handwritten signature~~  
~~Handwritten signature~~



  
UGT AIRBUS

Space. Esta auditoría constituye un análisis pormenorizado en materia de igualdad de trato y oportunidades respecto a la política retributiva de la Empresa.

## 2.2 CONCLUSIONES:

- Se observa una masculinización de la plantilla de Airbus Defence and Space.
  - Pese a ello, la plantilla presenta, en términos generales, características de edad, antigüedad y tipo de contratos bastante equilibrados.
  - La brecha salarial de género se sitúa en un 2%, a la cual contribuyen principalmente las diferencias retributivas observadas en los complementos salariales.
  - No se observa una relación clara entre la brecha salarial y la edad de las personas trabajadoras de Airbus Defence and Space.

## 2.3 Propuestas:

Se propone establecer medidas a fin de supervisar que cada uno de los complementos salariales se asigna de manera equitativa a las personas trabajadoras de Airbus Defence and Space. Estas medidas se discutirán en la fase de negociación de las medidas a incluir en el Plan de Igualdad.

## 3. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

### 3.1 Objetivos del análisis realizado:

Se han analizado las condiciones laborales existentes en la Empresa para determinar si existe cualquier tipo de discriminación fundamentada en cuestiones de género. A destacar que gran parte del análisis efectuado se ha centrado en averiguar si desde Airbus Defence and Space se permite a las personas trabajadoras una correcta conciliación de la vida personal y profesional.

### 3.2 Conclusiones:

- Las relaciones laborales en Airbus Defence and Space están altamente reguladas. Esta regulación no sólo se encuentra en el Convenio Colectivo propio, sino que, además, la Empresa cuenta con numerosas políticas y acuerdos suscritos con la representación legal de las personas trabajadoras.
- Sin duda, una de las ventajas de la elevada regulación existente en Airbus consiste en que toda la normativa convencional y negociada tiene en cuenta la idiosincrasia propia a las actividades de las empresas que componen el Grupo Airbus.
- Además de lo anterior, existen políticas acordadas con la RLPT, entre otras, jornada de trabajo, cambios de puesto o movilizaciones funcionales. Estas políticas están en constante revisión entre las partes.

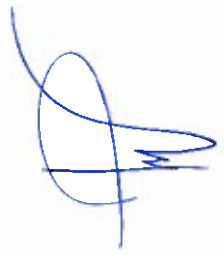
  
KCCOO

  
ATP-SX

  
CGT

  
SIPA





  
DGT Aire

- Como área de mejora, se podría mejorar el uso de lenguaje inclusivo en los documentos que se suscriban con la representación legal de las personas trabajadoras.

### 3.3 Propuestas

Se propone la inclusión de medidas que garanticen el mantenimiento de condiciones laborales que eviten cualquier tipo de discriminación. Estas medidas se discutirán en la fase de negociación de las medidas a incluir en el Plan de Igualdad.

  
CCOO

## 4. ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

### 4.1 Objetivos del análisis realizado:

Se han analizado desde una perspectiva de género, las políticas implementadas por la Empresa en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre otras, la política de adaptación del puesto de trabajo durante la lactancia.

### 4.2 Conclusiones:

Airbus Defence and Space está especialmente concienciada con garantizar la conciliación de la vida personal y familiar de las personas trabajadoras que componen su plantilla, en la medida en la que existe un capítulo en el Convenio Colectivo dedicado a esta materia. Por ejemplo, el permiso para el cuidado del lactante mejora la normativa nacional o ampliación del derecho de reserva de puesto de trabajo en suspensiones contractuales por cuidado de familiares a cargo.

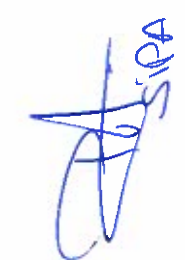
Se identifica que la utilización de los permisos por conciliación se concentra mayoritariamente en mujeres.

### 4.3 Propuestas:

Se propone la inclusión de medidas que garanticen el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral. Estas medidas se discutirán en la fase de negociación de las medidas a incluir en el Plan de Igualdad.

  
ATP-S

  
CGT

  
SIPA



## 5. ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

### 5.1 Objetivos del análisis realizado:

Se ha analizado la existencia de departamentos o áreas dentro de la Empresa donde el sexo femenino esté especialmente infrarrepresentado, existiendo, así, puestos de trabajo o áreas especialmente masculinizadas.

  
UCIT AURE

## 5.2 Conclusiones:

- De acuerdo con la información facilitada, si bien Airbus Defence and Space es una empresa masculinizada en términos absolutos, la infrarrepresentación femenina en términos relativos en determinados niveles jerárquicos, grupos profesionales y departamentos no es acusada.
- Desde un punto de vista de grupos profesionales y bandas salariales, tanto para el año 2019 como para el año 2020, la infrarrepresentación femenina en términos relativos se aprecia en aquellos grupos profesionales / bandas salariales inferiores. Los grupos profesionales y bandas salariales superiores contaban con mayor porcentaje de mujeres en términos relativos.
- En cuanto a los departamentos, tanto en 2019 como en 2020 fue mayor el número de departamentos con mayor porcentaje relativo de mujeres que aquellos con mayor porcentaje relativo de hombres.
- El nivel de infrarrepresentación femenina fue, de hecho, más acusado en lo que a los representantes de los trabajadores se refiere. Los órganos de representación legal de los trabajadores contaban con una clara infrarrepresentación femenina (80,71% de hombres frente a un 19,29% de mujeres).

  
KCOO

  
ATP-SAE

## 5.3 Propuestas

Se propone la inclusión de medidas que garanticen la disminución de las áreas con infrarrepresentación femenina. Estas medidas se discutirán en la fase de negociación de las medidas a incluir en el Plan de Igualdad.

  
UCIT

## 6. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

### 6.1 Objetivos del análisis realizado:

Se han analizado las medidas implementadas por parte de la Empresa con el objetivo de prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

### 6.2 Conclusiones:


Airbus Defence and Space cuenta con medidas para prevenir, detectar y actuar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Dichas medidas se centran tanto en la publicación de mecanismos de denuncia idóneos para que todas las personas trabajadoras puedan denunciar situaciones de tal índole, como en la publicación de un protocolo de acoso que describe, de manera pormenorizada, el procedimiento que debe implementarse en el supuesto en el que tales circunstancias ocurran.

  
SIPA


### 6.3 Propuestas

Se propone revisar el contenido del protocolo de prevención de acoso






sexual, por razón de sexo y violencia sexual. Estas medidas se discutirán en la fase de negociación de las medidas a incluir en el Plan de Igualdad.

  
JCTAIRE

  
18/06/00

  
ATP-SR

  
CST.

  
SIPA





RESUMEN Y CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN PARA LA SOCIEDAD AIRBUS OPERATIONS, S.L.

EN MADRID, A 9 DE MAYO DE 2023

  
ATP-SAG


  
CGT-AINCE

  
16/05/2023

  
CGT

  
SIPA







ÍNDICE



ATP-SAe

Preámbulo

1. Área de Proceso de Selección, Contratación, Formación y Promoción Profesional

2. Área de Clasificación Profesional, Retribuciones y Auditorías Retributivas

3. Área de Condiciones de Trabajo



UCIT ARIDE

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

5. Área de Infrarrepresentación Femenina

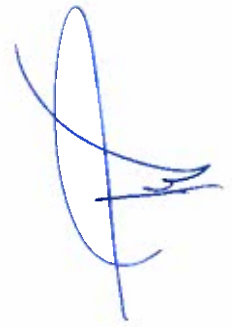
6. Área de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo



15/06/20



SIPA



PREÁMBULO

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, implementó una serie de novedades respecto de las obligaciones ya existentes en materia de igualdad y que venían previstas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El nuevo marco normativo exige que aquellas empresas que cuenten con una plantilla superior a 50 personas trabajadoras negocien un Plan de Igualdad. Dicha "negociación", debe incluir tanto el carácter consensuado del "informe diagnóstico" de la situación de igualdad en la empresa, como la propia negociación de las medidas que se vayan a incluir en el Plan de Igualdad.

Airbus Operations, S.L. (en adelante, "Airbus Operations" o "Empresa") ha preparado un documento donde se analizan todas las áreas previstas en el Real Decreto 901/2020; a saber:

- Proceso de Selección, Contratación, Formación y Promoción

Profesional. - Clasificación Profesional, Retribuciones y Auditorías

Retributivas.

- Condiciones de Trabajo.

- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y

laboral. - Infrarrepresentación Femenina.

- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Conforme al artículo 71 del Real Decreto 901/2020, un resumen del análisis reflejado en el antedicho documento, y de sus principales conclusiones y propuestas, deberá incluirse en un informe que formará parte del Plan de Igualdad.

Por tanto, dando cumplimiento a la exigencia arriba referida, la comisión negociadora del Plan de Igualdad del Grupo Airbus ha acordado aprobar el presente Informe resumen y conclusiones del Diagnóstico de Igualdad de Airbus Operations, S.L.

1. ÁREA DE PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

1.1 Objetivos del análisis realizado:

  
UGT AIRE  
  
ATR SDe

Se ha analizado, desde una perspectiva de género, la política de selección, contratación, formación y promoción de Airbus Operations con objeto de identificar si existen prácticas que pudieran implicar la vulneración del derecho de igualdad.

### 1.2 Conclusiones:

- La comunicación y promoción de las ofertas y vacantes de empleo en Airbus Operations se canalizan y hacen públicas a través de medios de acceso indistinto para mujeres y hombres.
- La Empresa actúa con arreglo a un claro compromiso igualitario, en búsqueda de la creación de un entorno de trabajo completamente inclusivo, como así lo establecen diversas políticas internas, entre otras, el Código de Conducta.
- La Empresa hace uso de un lenguaje igualitario en la redacción de sus ofertas de empleo.
- Airbus Operations toma medidas para asegurar la imparcialidad y transparencia en sus procesos de selección, como así lo establecen las políticas internas de la Empresa al respecto.
- La Empresa lleva a cabo acciones formativas sin ningún tipo de distinción entre géneros, asegurando un trato igualitario con respecto a todos los trabajadores de su plantilla.
- Las mujeres reciben de media más horas de formación que los hombres, y éstas les son impartidas en una mayor proporción de manera telemática.
- En términos porcentuales, las mujeres reciben más promociones que los hombres, en determinados departamentos, aunque no en términos absolutos, en tanto hay infrarrepresentación femenina en gran parte de los niveles, áreas y/o departamentos.

### 1.3 Propuestas:

Se propone la implementación de medidas que garanticen un proceso de selección lo más objetivo posible desde una perspectiva de género. Estas medidas se discutirán en la fase de negociación de las medidas a incluir en el Plan de Igualdad.

## 2. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS

### 2.1 Objetivos del análisis realizado:

Se ha realizado una auditoría retributiva a fin de identificar la existencia y magnitud, en su caso, de la brecha salarial de género de Airbus Operations. Esta auditoría constituye un análisis pormenorizado en materia de igualdad de trato y oportunidades respecto a la política retributiva de la Empresa.

### 2.2 Conclusiones:



  
ATP-SAc

- Se observa una masculinización de la plantilla de Airbus Operations.
- Pese a ello, la plantilla presenta, en términos generales, características de edad, antigüedad y tipo de contratos bastante equilibrados.
- La brecha salarial de género se sitúa en un 6%, a la cual contribuyen principalmente las diferencias retributivas observadas en los complementos salariales.
- No se observa una relación clara entre la brecha salarial y la edad de las personas trabajadoras de Airbus Operations.

### 2.3 Propuestas:

Se propone implementar medidas que permitan fomentar la igualdad retributiva de género en la escala salarial donde se identifica mayor brecha, así como supervisar que cada uno de los complementos salariales se asigna de manera equitativa a las personas trabajadoras de Airbus Operations. Estas medidas se discutirán en la fase de negociación de las medidas a incluir en el Plan de Igualdad.

## 3. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

### 3.1 Objetivos del análisis realizado:

Se han analizado las condiciones laborales existentes en la Empresa para determinar si existe cualquier tipo de discriminación fundamentada en cuestiones de género. A destacar que gran parte del análisis efectuado se ha centrado en averiguar si desde Airbus Operations se permite a las personas trabajadoras una correcta conciliación de la vida personal y profesional.

### 3.2 Conclusiones:

- Las relaciones laborales en Airbus Operations están altamente reguladas. Esta regulación no sólo se encuentra en el Convenio Colectivo propio, sino que, además, la Empresa cuenta con numerosas políticas y acuerdos suscritos con la representación legal de las personas trabajadoras.
- Sin duda, una de las ventajas de la elevada regulación existente en Airbus consiste en que toda la normativa convencional y negociada tiene en cuenta la idiosincrasia propia a las actividades de las empresas que componen el Grupo Airbus.
- Además de lo anterior, existen políticas acordadas con la RLPT, entre otras, jornada de trabajo, cambios de puesto o movilidades funcionales. Estas políticas están en constante revisión entre las partes.
- Como área de mejora, se podría mejorar el uso de lenguaje inclusivo en los documentos que se suscriban con la representación legal de las personas trabajadoras.

### 3.3 Propuestas:

  
UGT AICE

  
18 CCAD

  
CGT

  
SIPA





  
ATP-SAe

Se propone la inclusión de medidas que garanticen el mantenimiento de condiciones laborales que eviten cualquier tipo de discriminación. Estas medidas se discutirán en la fase de negociación de las medidas a incluir en el Plan de Igualdad.

  
UCI AIRE

#### 4. ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

##### 4.1 Objetivos del análisis realizado:

Se han analizado desde una perspectiva de género, las políticas implementadas por la Empresa en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre otras, la política de adaptación del puesto de trabajo durante la lactancia.

  
15/00

##### 4.2 Conclusiones:

Airbus Operations está especialmente concienciada con garantizar la conciliación de la vida personal y familiar de las personas trabajadoras que componen su plantilla, en la medida en la que existe un capítulo en el Convenio Colectivo dedicado a esta materia. Por ejemplo, el permiso para el cuidado del lactante mejora la normativa nacional o ampliación del derecho de reserva de puesto de trabajo en suspensiones contractuales por cuidado de familiares a cargo.

Se identifica que la utilización de los permisos por conciliación se concentra mayoritariamente en mujeres.

  
CGT

##### 4.3 Propuestas:

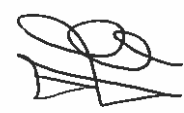
Se propone la inclusión de medidas que garanticen el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral. Estas medidas se discutirán en la fase de negociación de las medidas a incluir en el Plan de Igualdad.

  
SIPA

#### 5. ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

##### 5.1 Objetivos del análisis realizado:

Se ha analizado la existencia de departamentos o áreas dentro de la Empresa donde el sexo femenino esté especialmente infrarrepresentado, existiendo, así, puestos de trabajo o áreas especialmente masculinizadas.



##### 5.2 Conclusiones:

- De acuerdo con la información facilitada, si bien Airbus Operations es una empresa masculinizada en términos absolutos, la infrarrepresentación femenina en términos relativos en determinados niveles jerárquicos, grupos profesionales y departamentos no es acusada.
- Desde un punto de vista de grupos profesionales y bandas salariales, tanto para el año 2019 como para el año 2020, la infrarrepresentación femenina



en términos relativos se aprecia en aquellos grupos profesionales / bandas salariales inferiores. Los grupos profesionales y bandas salariales superiores contaban con mayor porcentaje de mujeres en términos relativos.

- En cuanto a los departamentos, tanto en 2019 como en 2020 fue mayor el número de departamentos con mayor porcentaje relativo de mujeres que aquellos con mayor porcentaje relativo de hombres.
- El nivel de infrarrepresentación femenina fue, de hecho, más acusado en lo que a los representantes de los trabajadores se refiere. Los órganos de representación legal de los trabajadores contaban con una clara infrarrepresentación femenina (82,35% de hombres frente a un 17,65% de mujeres).

### 5.3 Propuestas:

Se propone la inclusión de medidas que garanticen la disminución de las áreas con infrarrepresentación femenina. Estas medidas se discutirán en la fase de negociación de las medidas a incluir en el Plan de Igualdad.

## 6. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

### 6.1 Objetivos del análisis realizado:

Se han analizado las medidas implementadas por parte de la Empresa con el objetivo de prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

### 6.2 Conclusiones:

Airbus Operations cuenta con medidas para prevenir, detectar y actuar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Dichas medidas se centran tanto en la publicación de mecanismos de denuncia idóneos para que todas las personas trabajadoras puedan denunciar situaciones de tal índole, como en la publicación de un protocolo de acoso que describe, de manera pormenorizada, el procedimiento que debe implementarse en el supuesto en el que tales circunstancias ocurran.

### 6.3 Propuestas:

Se propone revisar el contenido del protocolo de prevención de acoso sexual, por razón de sexo y violencia sexual. Estas medidas se discutirán en la fase de negociación de las medidas a incluir en el Plan de Igualdad.

En Madrid, a 9 de mayo de 2023.

~~Handwritten signature~~  
ATP-SAC

~~Handwritten signature~~  
UGT-AIDE

~~Handwritten signature~~  
N 6000

~~Handwritten signature~~  
CMT

~~Handwritten signature~~  
SIPA

Handwritten signature

Handwritten signature

~~Handwritten signature~~  
ATP-SA

~~Handwritten signature~~  
UGT AIDE

~~Handwritten signature~~  
K. Cuad

~~Handwritten signature~~  
CCT.

~~Handwritten signature~~  
SIPA

RESUMEN Y CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE  
SITUACIÓN PARA LA SOCIEDAD AIRBUS HELICOPTERS  
ESPAÑA, S.A.

EN MADRID, A 9 DE MAYO DE 2023

~~Handwritten signature~~  
~~Handwritten signature~~

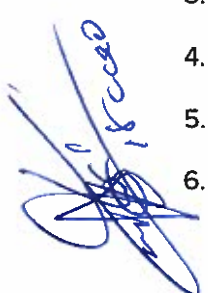
ÍNDICE

Preámbulo

1. Área de Proceso de Selección, Contratación, Formación y Promoción Profesional
2. Área de Clasificación Profesional, Retribuciones y Auditorías Retributivas
3. Área de Condiciones de Trabajo
4. Área de Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
5. Área de Infrarrepresentación Femenina
6. Área de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

  
ATP-SAe

  
UGT AURE

  
18ccao

  
CGT.

  
SIPA





ATP-SA



UGT AIRE



18/000



CSGT



SIPA

PREÁMBULO

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, implementó una serie de novedades respecto de las obligaciones ya existentes en materia de igualdad y que venían previstas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El nuevo marco normativo exige que aquellas empresas que cuenten con una plantilla superior a 50 personas trabajadoras negocien un Plan de Igualdad. Dicha "negociación", debe incluir tanto el carácter consensuado del "informe diagnóstico" de la situación de igualdad en la empresa, como la propia negociación de las medidas que se vayan a incluir en el Plan de Igualdad.

Airbus Helicopters España, S.A. (en adelante, "Airbus Helicopters" o "Empresa") ha preparado un documento donde se analizan todas las áreas previstas en el Real Decreto 901/2020; a saber:

- Proceso de Selección, Contratación, Formación y Promoción

Profesional. - Clasificación Profesional, Retribuciones y Auditorías

Retributivas.

- Condiciones de Trabajo.



- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y

laboral. - Infrarrepresentación Femenina.

- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Conforme al artículo 7.1 del Real Decreto 901/2020, un resumen del análisis reflejado en el antedicho documento, y de sus principales conclusiones y propuestas, deberá incluirse en un informe que formará parte del Plan de Igualdad.

Por tanto, dando cumplimiento a la exigencia arriba referida, la comisión negociadora del Plan de Igualdad del Grupo Airbus ha acordado aprobar el presente Informe resumen y conclusiones del Diagnóstico de Igualdad de Airbus Helicopters España, S.A.



  
ATP-SAE

  
UGT AIDE

  
18 cca

  
Cat.

  
SIPA

## 1. ÁREA DE PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

### 1.1 Objetivos del análisis realizado:

Se ha analizado, desde una perspectiva de género, la política de selección, contratación, formación y promoción de Airbus Helicopters con objeto de identificar si existen prácticas que pudieran implicar la vulneración del derecho de igualdad.

### 1.2 Conclusiones:

- La comunicación y promoción de las ofertas y vacantes de empleo en Airbus Helicopters se canalizan y hacen públicas a través de medios de acceso indistinto para mujeres y hombres.
- La Empresa actúa con arreglo a un claro compromiso igualitario, en búsqueda de la creación de un entorno de trabajo completamente inclusivo, como así lo establecen diversas políticas internas, entre otras, el Código de Conducta.
- La Empresa hace uso de un lenguaje igualitario en la redacción de sus ofertas de empleo.
- Airbus Helicopters toma medidas para asegurar la imparcialidad y transparencia en sus procesos de selección, como así lo establecen las políticas internas de la Empresa al respecto.
- La Empresa lleva a cabo acciones formativas sin ningún tipo de distinción entre géneros, asegurando un trato igualitario con respecto a todos los trabajadores de su plantilla.
- Las mujeres reciben de media más horas de formación que los hombres, y éstas les son impartidas en una mayor proporción de manera telemática.
- En términos porcentuales, las mujeres reciben más promociones que los hombres en determinados departamentos, aunque no en términos absolutos, en tanto hay infrarrepresentación femenina en gran parte de los niveles, áreas y/o departamentos.

### 1.3 Propuestas:

Se propone la implementación de medidas que garanticen un proceso de selección lo más objetivo posible desde una perspectiva de género. Estas medidas se discutirán en la fase de negociación de las medidas a incluir en el Plan de Igualdad.

## 2. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS

### 2.1 Objetivos del análisis realizado:

Se ha realizado una auditoría retributiva a fin de identificar la existencia y magnitud, en su caso, de la brecha salarial de género de Airbus Helicopters. Esta auditoría constituye un análisis pormenorizado en materia de igualdad





de trato y oportunidades respecto a la política retributiva de la Empresa.

## 2.2 CONCLUSIONES:

- Se observa una masculinización de la plantilla de Airbus Helicopters.
- Pese a ello, la plantilla presenta, en términos generales, características de edad, antigüedad y tipo de contratos bastante equilibrados.
- La brecha salarial de género se sitúa en un 6%, a la cual contribuyen principalmente las diferencias retributivas observadas en los complementos salariales.
- Se observa una relación positiva entre la brecha estudiada y la antigüedad de las personas trabajadoras de Airbus Helicopters.

## 2.3 PROPUESTAS:

Se propone establecer medidas a fin de supervisar que cada uno de los complementos salariales se asigna de manera equitativa a las personas trabajadoras de Airbus Helicopters. Estas medidas se discutirán en la fase de negociación de las medidas a incluir en el Plan de Igualdad.

## 3. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

### 3.1 Objetivos del análisis realizado:

Se han analizado las condiciones laborales existentes en la Empresa para determinar si existe cualquier tipo de discriminación fundamentada en cuestiones de género. A destacar que gran parte del análisis efectuado se ha centrado en averiguar si desde Airbus Helicopters se permite a las personas trabajadoras una correcta conciliación de la vida personal y profesional.

### 3.2 Conclusiones:

- Las relaciones laborales en Airbus Helicopters están altamente reguladas. Esta regulación no sólo se encuentra en el Convenio Colectivo propio, sino que, además, la Empresa cuenta con numerosas políticas y acuerdos suscritos con la representación legal de las personas trabajadoras.
- Sin duda, una de las ventajas de la elevada regulación existente en Airbus consiste en que toda la normativa convencional y negociada tiene en cuenta la idiosincrasia propia a las actividades de las empresas que componen el Grupo Airbus.
- Además de lo anterior, existen políticas acordadas con la RLPT, entre otras, jornada de trabajo, cambios de puesto o movilidades funcionales. Estas políticas están en constante revisión entre las partes.
- Como área de mejora, se podría mejorar el uso de lenguaje inclusivo en los documentos que se suscriban con la representación legal de las personas trabajadoras.



3.3 Propuestas:

Se propone la inclusión de medidas que garanticen el mantenimiento de condiciones laborales que eviten cualquier tipo de discriminación. Estas medidas se discutirán en la fase de negociación de las medidas a incluir en el Plan de Igualdad.



4. ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

4.1 Objetivos del análisis realizado:

Se han analizado desde una perspectiva de género, las políticas implementadas por la Empresa en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre otras, la política de adaptación del puesto de trabajo durante la lactancia.



4.2 Conclusiones:

Airbus Helicopters está especialmente concienciada con garantizar la conciliación de la vida personal y familiar de las personas trabajadoras que componen su plantilla, en la medida en la que existe un capítulo en el Convenio Colectivo dedicado a esta materia. Por ejemplo, el permiso para el cuidado del lactante mejora la normativa nacional o ampliación del derecho de reserva de puesto de trabajo en suspensiones contractuales por cuidado de familiares a cargo.

Se identifica que la utilización de los permisos por conciliación se concentra mayoritariamente en mujeres.



4.3 Propuestas:

Se propone la inclusión de medidas que garanticen el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral. Estas medidas se discutirán en la fase de negociación de las medidas a incluir en el Plan de Igualdad.







5. ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

5.1 Objetivos del análisis realizado:


Se ha analizado la existencia de departamentos o áreas dentro de la Empresa donde el sexo femenino esté especialmente infrarrepresentado, existiendo, así, puestos de trabajo o áreas especialmente masculinizadas.

5.2 Conclusiones:

- De acuerdo con la información facilitada, si bien Airbus Helicopters es una empresa masculinizada en términos absolutos, la infrarrepresentación femenina en términos relativos en determinados niveles jerárquicos, grupos profesionales y departamentos no es acusada.
- 
- 

- 
- 
- Desde un punto de vista de grupos profesionales y bandas salariales, tanto para el año 2019 como para el año 2020, la infrarrepresentación femenina en términos relativos se aprecia en aquellos grupos profesionales / bandas salariales inferiores. Los grupos profesionales y bandas salariales superiores contaban con mayor porcentaje de mujeres en términos relativos.
  - En cuanto a los departamentos, tanto en 2019 como en 2020 fue mayor el número de departamentos con mayor porcentaje relativo de mujeres que aquellos con mayor porcentaje relativo de hombres.
  - El nivel de infrarrepresentación femenina fue, de hecho, más acusado en lo que a los representantes de los trabajadores se refiere. Los órganos de representación legal de los trabajadores contaban con una clara infrarrepresentación femenina (87,88% de hombres frente a un 12,12% de mujeres).


### 5.3 Propuestas:



Se propone la inclusión de medidas que garanticen la disminución de las áreas con infrarrepresentación femenina. Estas medidas se discutirán en la fase de negociación de las medidas a incluir en el Plan de Igualdad.


## 6. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

### 6.1 Objetivos del análisis realizado:

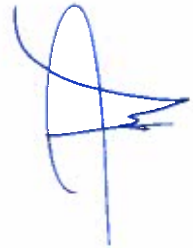



Se han analizado las medidas implementadas por parte de la Empresa con el objetivo de prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

### 6.2 Conclusiones:



Airbus Helicopters cuenta con medidas para prevenir, detectar y actuar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Dichas medidas se centran tanto en la publicación de mecanismos de denuncia idóneos para que todas las personas trabajadoras puedan denunciar situaciones de tal índole, como en la publicación de un protocolo de acoso que describe, de manera pormenorizada, el procedimiento que debe implementarse en el supuesto en el que tales circunstancias ocurran.



### 6.3 Propuestas:

Se propone revisar el contenido del protocolo de prevención de acoso sexual, por razón de sexo y violencia sexual. Estas medidas se discutirán en la fase de negociación de las medidas a incluir en el Plan de Igualdad.

En Madrid, a 9 de mayo de 2023.

~~Signature~~

ATP-SAE

~~Signature~~

UGT AURE

~~Signature~~

11/11/2000

~~Signature~~

CGT

~~Signature~~

SIDA

~~Signature~~