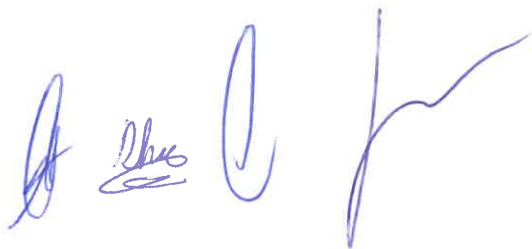


Plan de Igualdad 2025-2029

TSG Ibérica, S.A.U.

Four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. The first signature is a stylized 'A', the second is 'Rhe', the third is a large 'C', and the fourth is a stylized 'J'.

Contenido

Contexto	2
Datos registrales	2
Organigrama	3
Marco legal	4
Compromiso con la Igualdad de oportunidades	5
Glosario de términos	6
Características del Plan	8
Principios generales	8
Metodología	9
Partes suscriptoras del Plan de Igualdad	10
Ámbito de aplicación	10
Duración y vigencia	10
Estructura del Plan de Igualdad	11
Diagnóstico	12
Análisis e interpretación de los datos	12
Datos básicos de la empresa	13
Representación legal personas trabajadoras	16
Clasificación profesional	17
Búsqueda, selección y contratación	18
Formación	20
Promoción	22
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral y las condiciones de trabajo	23
Abandono	26
Auditoría retributiva	27
Riesgos y salud laborales	28
Prevención del acoso sexual o por razón de sexo	28
Mujeres en situación o riesgo de exclusión y derechos laborales de las víctimas de violencia de género	28
Comunicación, información y sensibilización	28
Cultura y RSC	28
Convenio colectivo	29
Medidas	30
Infrarrepresentación femenina	30
Acceso, selección y contratación	31
Formación	34
Promoción	36
Conciliación	37
Abandono	38
Riesgos y salud laborales	39
Prevención del acoso sexual o por razón de sexo	40
Cultura, comunicación y sensibilización	41
Calendarización	¡Error! Marcador no definido.
Seguimiento y evaluación	43
Procedimiento de modificación de medidas	45
Procedimiento de solución de discrepancias	45

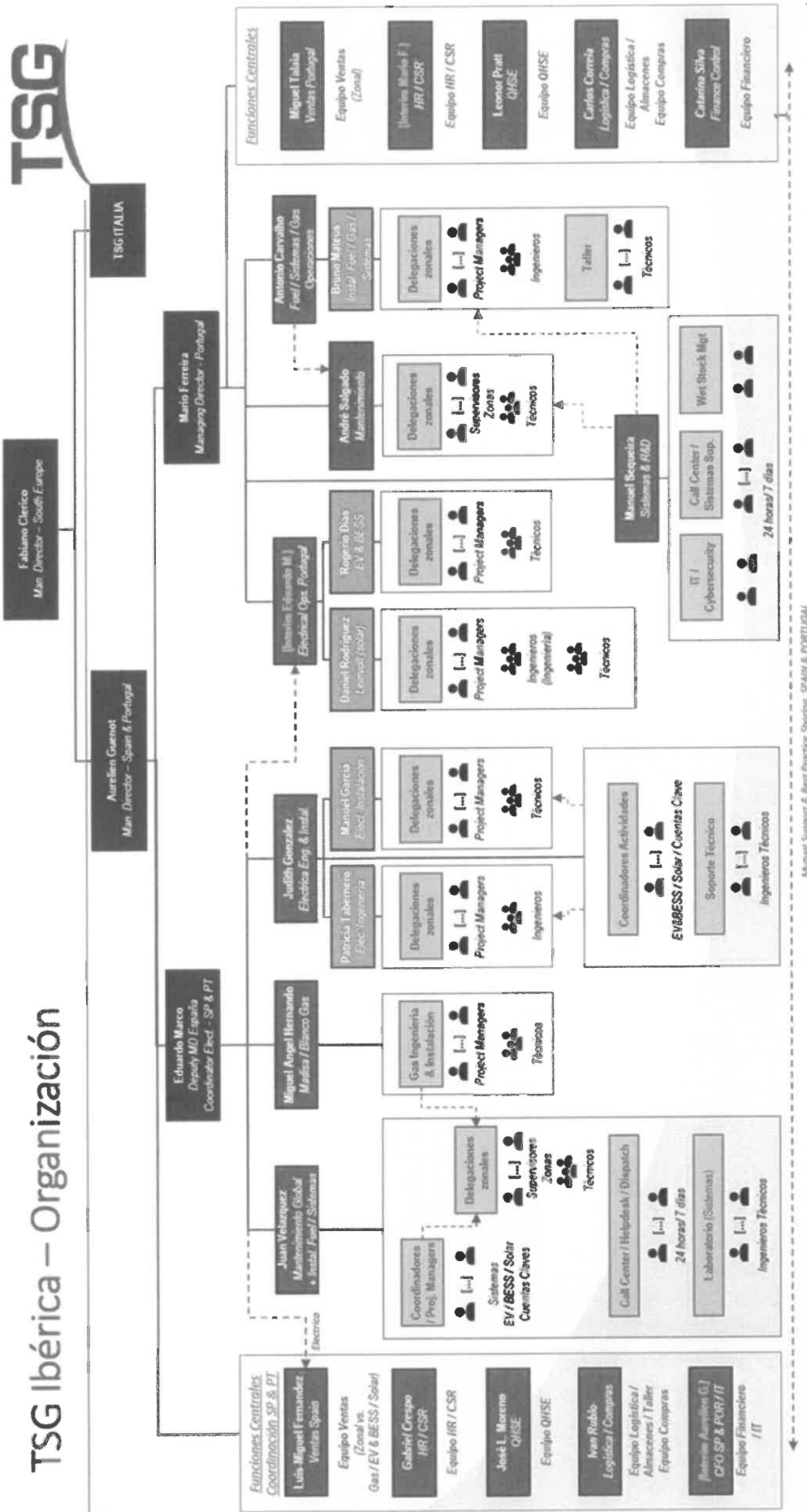
Contexto

Datos registrales

DATOS DE LA EMPRESA				
Razón social	TSG Ibérica, S.A.U.			
NIF	A28637817			
Domicilio social	C/ Lanzarote, N° 8, C.P. 28703 San Sebastián de los Reyes, Madrid			
Forma jurídica	Sociedad Anónima Unipersonal			
Año de constitución	1980			
Responsable de la Entidad				
Nombre	Aurelien Frederic Guenot			
Cargo	Director General			
Responsable de Igualdad				
Nombre				
Cargo				
Actividad				
Sector Actividad	Industria, Servicios e Instalaciones del Metal			
CNAE				
Descripción de la actividad	Instalaciones Eléctricas			
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Prestamos servicios por todo el territorio nacional, siendo ese el ámbito de actuación			
Facturación				
Dimensión				
Personas Trabajadoras	Mujeres	81	Hombres	324
Centros de trabajo				
Organización de la gestión de personas				
Dispone de departamento de personal	Sí			
Certificados reconocimientos igualdad obtenidos	No			
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores				

Organigrama

TSG Ibérica – Organización



Mutual Support & Best Practice Sharing SPAIN & PORTUGAL

Marco legal

La igualdad de oportunidades es un principio general cuyos aspectos que la componen son la igualdad de trato entre las personas y la igualdad entre mujeres y hombres. En 1957, el Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea consagró el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

El reconocimiento del principio de igualdad forma parte de los objetivos de la Unión Europea (UE). A partir de 1975, una serie de directivas fueron ampliando la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres a las condiciones laborales, la formación y la promoción profesional, la seguridad social, el acceso a los bienes y servicios, la protección de la maternidad y el permiso parental.

El Tratado de Ámsterdam, aprobado por el Consejo Europeo de Ámsterdam, firmado en 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE, y que entró en vigor en mayo de 1999 tras haber sido ratificado por todos los Estados miembros, según sus propias normas constitucionales, permitió integrar la dimensión del género en el conjunto de las políticas comunitarias y convertir el principio de igualdad de trato en un derecho fundamental. La UE también reconoce el principio de no discriminación, que constituye una de las bases de la lucha contra las desigualdades de trato. Por su parte, el Tratado de Niza reconoció la necesidad de emprender acciones positivas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral.

El Tratado de Lisboa convierte el principio de igualdad entre hombres y mujeres en un valor común de la UE, promoviendo la igualdad y lucha contra las desigualdades en el marco de sus actuaciones. La Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, adoptada en diciembre de 2000 e integrada en el Tratado de Lisboa en 2009, contiene un capítulo titulado "Igualdad" que incluye, entre otros, los principios de no discriminación e igualdad entre mujeres y hombres.

A nivel estatal, el artículo 14 de la Constitución Española de 1978, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y en 1983 España ratifica la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Asimismo, el artículo 45 del mismo texto legal establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los/as representantes legales de las personas trabajadoras.

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.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, norma del ordenamiento jurídico español con rango de ley que regula el trabajo a distancia, es decir, aquellas personas que voluntariamente y con una retribución, así como con dependencia del empleador y dentro de su ámbito de organización y dirección, desarrollen su trabajo a distancia con carácter regular.

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual que regula los deberes de prevención y sensibilización en el ámbito laboral y equipara las víctimas de violencias sexuales a las víctimas de violencia de género o terrorismo.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en la gestión de TSG IBÉRICA, S.A.U. considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la misma.

Compromiso con la Igualdad de oportunidades

El presente Plan de Igualdad se materializa para poner de manifiesto el compromiso con la igualdad de TSG IBÉRICA, S.A.U. a través de su política de RRHH, basada en el desarrollo de las personas, independientemente de su sexo.

El Plan de Igualdad ha de entenderse como un instrumento efectivo y no como un documento realizado por imposición legal. La implicación de la Dirección, del Comisión de seguimiento y de la plantilla en general ha de ser considerada como crítica para conseguir que el Plan de Igualdad sea una herramienta de mejora del contexto laboral, de la optimización de capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, por ende, de la mejora de la calidad de vida profesional y aumento de la productividad.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un proceso de identificación de necesidades en materia de igualdad basado en el diagnóstico de la situación actual, relativo a la posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa, para detectar la presencia de desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su corrección.

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



Glosario de términos

- **Sexo:** conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacemos.
- **Género:** roles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente contruidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres. Características históricas, modificables que se van transformando con y en el tiempo. Establece la discriminación entre lo "Femenino" y lo "Masculino".
- **Estereotipo de género:** la delimitación que impone el modelo masculino y femenino y que promueve relaciones excluyentes, determinando las posibilidades reales de acción e interacción que podrán desempeñar en el ámbito social, económico, político, cultural y familiar, cada uno de ellos.
- **Prejuicio:** juicio de valor, opiniones acerca de algo que no se conoce o se conoce mal, por lo general desfavorable.
- **Sexismo:** tendencia cultural a considerar que un sexo tiene una superioridad sobre el otro y a comportarse de acuerdo con esta idea. Se traduce en discriminación de un sexo hacia otro y también, en privilegios de un sexo sobre el otro.
- **Discriminación directa:** situación en la que se trata a una persona menos favorablemente debido a su sexo.
- **Discriminación indirecta:** situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre las personas de uno u otro sexo, a menos que la diferencia de trato pueda justificarse por factores objetivos.
- **Acoso sexual:** comportamiento de naturaleza sexual o de connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y de hombres. Se incluye aquí, en el trabajo, el comportamiento de superiores y de colegas.
- **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.
- **Equidad entre hombres y mujeres:** imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.
- **Acción positiva:** medidas dirigidas a un grupo determinado, en este caso, mujeres, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces "Discriminación positiva").
- **Igualdad de Oportunidades:** derecho y principio que implica que todos los seres humanos deben tener los mismos derechos y las mismas oportunidades con independencia del sexo, cultura, religión... para conseguir las mismas condiciones de vida a nivel personal y social.
- **Igualdad Formal:** cuando las bases legales establecen la igualdad de derechos, pero esta equiparación no se ve plasmada en la realidad. Es una situación previa para desarrollar la igualdad real.
- **Igualdad Real:** interposición de medidas necesarias para que la igualdad sea efectiva, removiendo obstáculos tanto culturales como de cualquier tipo que dificulten su consecución.
- **Igualdad de género:** considera y valora por igual los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades tanto de mujeres como de hombres, sin que intervengan los roles y estereotipos de género asignados en función del sexo al que se pertenece.
- **Presencia o composición equilibrada:** se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.
- **Segregación ocupacional:**

- **Segregación horizontal:** por actividad productiva/sectorial, es la presencia mayoritaria de mujeres o de hombres en un determinado sector de actividad, profesiones, oficios, puestos de trabajo.
- **Segregación vertical:** por categorías profesionales, es la diferencia de presencia de mujeres y de hombres a medida que se asciende en la jerarquía organizativa.
- **Techo de cristal:** barrera invisible, describe el momento concreto en la carrera profesional de una mujer, en la que, en vez de crecer por su preparación y experiencia, se estanca dentro de una estructura laboral, oficio o sector. Dificultad de acceso a puestos de responsabilidad.
- **Suelo pegajoso:** las dificultades con las que se encuentran las mujeres para poder abandonar la esfera de lo privado, hacia el espacio público y que le dificultan el acceso al mercado laboral
- **Conciliación:** mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo.
- **Corresponsabilidad:** compartir responsabilidad, logrando la implicación de las personas en el reparto de responsabilidades domésticas y familiares.
- **Índice de concentración:** es la relación entre las personas de un sexo en una categoría y el total de su grupo.
- **Brecha de género:** se refiere a la diferencia/distancia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en los ámbitos de análisis, en nuestro caso diferencias en la retribución.

Características del Plan

Principios generales

El Plan de Igualdad de TSG IBÉRICA, S.A.U. es un conjunto de acciones positivas ordenadas por ámbito de aplicación, que persigue incorporar efectivamente el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Los siguientes principios rectores deben considerarse como el marco normativo de referencia del Plan; marca las directrices de actuación, orienta su interpretación y establece las pautas para su adecuada implantación.

- **Principio de Universalidad:** el Plan de Igualdad está diseñado para el conjunto de la plantilla, tanto para mujeres como para hombres.
- **Principio de Transversalidad:** instrumento vertebrador de la empresa en materia de igualdad, cohesionando procesos y favoreciendo la generación de sinergias entre los distintas áreas funcionales y niveles de responsabilidad.
- **Principio de Participación:** se debe fomentar la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- **Principio de Prevención:** ha de considerarse como una herramienta de anticipación y mejora ante situaciones de discriminación futura por razón de sexo.
- **Principio de Retroalimentación:** se define como un plan abierto, flexible a los cambios y correcciones oportunas ante necesidades que aparezcan durante su vigencia y su seguimiento.
- **Principio de Eficiencia:** parte de un compromiso de la empresa, que garantizará los recursos humanos y materiales para su implantación, seguimiento y evaluación.
- **Principio de Acceso:** el Plan de Igualdad debe estar disponible al conjunto de la plantilla a través de los canales de comunicación internos y del Comisión de seguimiento.

Metodología

Para asegurar un adecuado diseño y una correcta implantación del Plan de Igualdad en TSG IBÉRICA, S.A.U. se han seguido y se realizarán las siguientes fases:

Fase de Análisis y Diagnóstico

Para analizar la actual situación de TSG IBÉRICA, S.A.U. respecto a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, se han realizado las siguientes actividades:

- **Toma de información cuantitativa:** Remisión y cumplimentación por parte de la Dirección de TSG IBÉRICA, S.A.U. de datos cuantitativos del **año 2024**, respecto a los siguientes aspectos desagregados por sexo:
 - Características de la plantilla.
 - Acceso a la empresa.
 - Condiciones de trabajo y conciliación.
 - Responsabilidades familiares.
 - Desarrollo de carrera y formación.
 - Remuneración.
 - Abandono de la empresa.
- **Toma de información cualitativa:** Se obtuvo información sobre los siguientes aspectos cualitativos referidos al **año 2024**:
 - Cultura de la empresa y RSC
 - Selección
 - Formación
 - Promoción
 - Evaluación del desempeño
 - Ordenación del tiempo y conciliación
 - Comunicación
 - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
 - Riesgos laborales y salud laboral
 - Mujeres en situación o riesgo de exclusión
- **Análisis y consenso** por parte de TSG IBÉRICA, S.A.U., y la representación de las personas trabajadoras de los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos, hasta consensuar el actual documento que se presenta.

Fase de diseño del Plan de Igualdad

La fase de diseño del Plan de Igualdad ha constado en las siguientes actividades:

- Diseño de propuesta de acciones positivas en materia de igualdad, así como del resto de contenidos del Plan de Igualdad.
- Presentación, debate y toma de decisiones sobre el contenido del Plan de Igualdad en todos sus ámbitos: conclusiones al diagnóstico realizado, objetivos a perseguir, características y acciones a implantar en cada ámbito de actuación.

Fase de ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Consistente en la puesta en marcha de las acciones contempladas en el Plan por parte de las personas responsables asignadas a cada acción, así como la realización de las medidas oportunas que, coordinadas por el Comisión de seguimiento, garanticen un adecuado seguimiento de resultados, establecimiento de las acciones correctivas si procede y justificación de su impacto en la empresa.

Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

Este Plan de Igualdad se suscribe, de una parte, por la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras:

Álvaro Corral Moslares
Alejandro Gabriel Ventura

y, de otra parte, por las personas responsables de la TSG IBÉRICA, S.A.U., designadas por la Dirección de la misma:

Gabriel Crespo Pizarro
Pavel Manzhesov Karasenko

Ámbito de aplicación

El presente Plan de Igualdad es de aplicación para **toda la plantilla** de TSG IBÉRICA, S.A.U. Adicionalmente, el Plan de Igualdad se aplicará a **todas las nuevas incorporaciones** de plantilla que tengan lugar durante su vigencia en el **ámbito geográfico de la Comunidad de Madrid**.

Duración y vigencia

En línea con el compromiso con la Igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, se garantiza en que el presente Plan de Igualdad tendrá una **vigencia de 4 años** a contar desde el 22/09/2025 hasta el 21/09/2029.

Las partes involucradas negociarán, con la anticipación necesaria **establecida en 3 meses previos** a su finalización, la actualización de éste y la constitución del Plan posterior, con objeto de dar continuidad a las acciones y medidas contempladas.

En todo caso, el cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres forma parte de los valores y cultura de TSG IBÉRICA, S.A.U., por lo que el compromiso con la Igualdad tiene un carácter indefinido.



Estructura del Plan de Igualdad

Objetivos generales

El objetivo general del Plan de Igualdad es garantizar que la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres sea una realidad en TSG IBÉRICA, S.A.U.

La garantía de trato y oportunidades de mujeres y hombres debe satisfacerse en los siguientes ámbitos:

- En el ámbito de la aplicación de procesos de gestión de personas de la organización (acceso, selección, contratación, promoción, formación, conciliación, retribución, salud laboral, medidas contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y la violencia de género).
- En el ámbito de la cultura empresarial y la comunicación.
- En el ámbito de toma de decisiones de sus áreas y/o departamentos (transversalidad de género).
- En el ámbito del impulso a la corresponsabilidad de tareas entre hombres y mujeres.

Objetivos específicos

1. Garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas y niveles profesionales, especialmente en los puestos técnicos y de responsabilidad, para combatir la segregación ocupacional horizontal y vertical.
2. Eliminar cualquier sesgo de género en los procesos de selección, contratación y promoción, asegurando la igualdad real de oportunidades en el acceso y desarrollo profesional.
3. Favorecer la corresponsabilidad en las medidas de conciliación, impulsando políticas que no penalicen profesionalmente a las mujeres y promoviendo el uso equilibrado de permisos y reducciones de jornada por parte de los hombres.
4. Impulsar la formación con perspectiva de género, garantizando un acceso equitativo de mujeres y hombres a formaciones estratégicas para la promoción y el desarrollo profesional.
5. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo un protocolo específico y medidas de sensibilización, con el fin de garantizar un entorno laboral seguro y libre de violencia de género.
6. Fomentar una cultura organizacional comprometida con la Igualdad, incorporando la perspectiva de género en todas las políticas internas, procesos de comunicación y sensibilización de la plantilla.

Medidas

Las medidas del Plan de Igualdad de TSG IBÉRICA, S.A.U. son un conjunto de acciones específicas, que, ordenadas por ámbito de aplicación, tienen por objetivo corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho entre mujeres y hombres. Tales medidas serán aplicables en tanto que subsistan dichas situaciones, deben ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Las medidas del presente Plan de Igualdad quedan descritas de acuerdo con la siguiente estructura:

- Ámbito de aplicación
- Nombre de la Acción
- Objetivo
- Descripción de Actividades
- Indicadores de seguimiento
- Periodicidad
- Responsables
- Fecha de ejecución
- Evaluación



Diagnóstico

Análisis e interpretación de los datos

Los porcentajes mostrados en las columnas llamadas "IC" (Índice de Concentración) se definen como el porcentaje con relación a su grupo sexual, o % intra-sexo (tomando como referencia cada uno de los sexos por separado) y se calcula dividiendo número de mujeres u hombres en una categoría entre el total de mujeres u hombres de la muestra.

Los porcentajes mostrados en la columna "Dif" (Diferencia) indican el peso de un sexo determinado en esa categoría y se calcula:

$Dif = IC \text{ hombres} - IC \text{ mujeres} / IC \text{ hombres}$

El resultado de esta fórmula se debe interpretar en términos RELATIVOS o PROPORCIONALES.

Veamos dos ejemplos, relativos a los índices de concentración desagregados por sexo en:

- "población ocupada por sector económico" y
- "población inactiva por clase principal de inactividad"

Empezaremos mostrando cómo se calcula. Decíamos que había que dividir:

- El nº de mujeres en una categoría / el total de mujeres
- El nº hombres en una en una categoría / el total de hombres

Población ocupada por sector económico				Índice concentración		
Sector económico	Mujeres	Hombres	Total	IC mujeres	IC hombres	Diferencia
Agricultura	225,4	660	885,4	3%	5%	51%
Industria	814,8	2444	3258,8	10%	20%	52%
Construcción	151,5	2566	2717,5	2%	21%	92%
Servicios	7229,3	6419,5	13648,8	86%	53%	53%
Total	8421	12089,5	20510,5	100%	100%	

Cuando la preponderancia es a favor de los hombres es un porcentaje positivo y se mostrará en color mostaza. ■

Cuando la preponderancia es a favor de las mujeres es un porcentaje negativo y se mostrará con color malva. ■

Por tanto, este dato no indica una valoración de si esa preponderancia es positiva o negativa para uno u otro sexo, solo es un índice de preponderancia de un sexo u otro, sobre el total de hombres en la muestra.

Los porcentajes por debajo del 20% no se consideran estadísticamente significativos.

Datos básicos de la empresa

1. Paridad.

Personas Trabajadoras	Mujeres	Hombres	Total
	81 20%	324 80%	405

TSG IBÉRICA, S.A.U. cuenta en su plantilla con un 20% de mujeres y un 80% de hombres, con lo que **no cumple la ratio del 60%-40%** y, por tanto, habría que incluir acciones positivas dentro del Plan para igualar esta cuota.

2. Distribución por edades

La edad es una variable que puede llevar a la desigualdad de oportunidades en tanto está relacionada con la conciliación (edad reproductiva o cuidados), así como a una mayor exposición de precariedad laboral a partir de los 45 años.

Bandas de edades	Mujeres	IC	Hombres	IC	Dif
Menos de 20 años					
20-29 años	8	10%	48	15%	33%
30- 45 años	41	51%	161	50%	-2%
46 y más años	32	40%	115	35%	-11%
TOTAL	81		324		

La distribución por edad y género revela posibles desigualdades estructurales que afectan a las mujeres a lo largo de su trayectoria laboral. La infrarrepresentación femenina en el tramo de 20 a 29 años (10% frente al 15% de los hombres) puede indicar **barreras de acceso al empleo para las mujeres jóvenes**, posiblemente relacionadas con estereotipos de género o sesgos en la contratación. La distribución por edad y género muestra una **participación equilibrada de mujeres y hombres en la franja de 30 a 45 años**, lo cual resulta especialmente relevante al tratarse del tramo asociado a la edad reproductiva y a mayores responsabilidades de cuidados. Esta paridad podría interpretarse como un **indicio positivo del impacto de las medidas de conciliación** implantadas en la organización, ya que permiten a las mujeres mantener su permanencia y continuidad laboral en una etapa en la que históricamente se ha observado mayor abandono o penalización profesional. Asimismo, en el **grupo de 46 años o más** no se detecta una brecha de representación relevante, lo que refuerza la hipótesis de que **las trabajadoras mantienen su trayectoria laboral** también en etapas donde suele aumentar la precariedad.

En conjunto, estos datos indican una **presencia equilibrada de mujeres en todas las edades**.

3. Distribución por antigüedad

La variable antigüedad determina por un lado la desigualdad salarial en el complemento por antigüedad y por otro la posibilidad de promoción, ya que la continuidad en la empresa está relacionada con el acceso a puestos de decisión.

Antigüedad	Mujeres	IC	Hombres	IC	Dif
0 a 3 años	40	49%	127	39%	-26%
3 a 10 años	24	30%	114	35%	-100%
Más de 10 años	17	21%	83	26%	18%
TOTAL	81		324		

La empresa presenta una estructura de antigüedad favorable a la igualdad, **con una presencia femenina especialmente significativa en los tramos más recientes**. Esto supone una gran oportunidad para consolidar un desarrollo profesional igualitario desde las primeras etapas de las trayectorias laborales, siempre que se acompañe de políticas de formación, promoción y conciliación con enfoque de género. El reto será garantizar que esta tendencia se mantenga y que las mujeres no solo se incorporen, sino que permanezcan, promocionen y lideren en igualdad de condiciones.

4. Distribución por tipo de contrato

La relación laboral también es una variable para tener en cuenta en el diagnóstico de la Igualdad de oportunidades, en este caso los contratos temporales, fijos discontinuos o con reducción de jornada afectan a la seguridad laboral que se relaciona con el riesgo de exclusión y con la precariedad.

Tipo de contrato	Mujeres	IC	Hombres	IC	Dif
Indefinido completo	37	97%	324	100%	3%
Indefinido parcial					
Temporal completo	1	3%			-100%
Temporal parcial					
Fijo discontinuo					
Prácticas					
Aprendizaje					
Otros (becas de formación, etc.)					
TOTAL	38		324		

La distribución por tipo de contrato en TSG IBÉRICA, S.A.U. muestra que **tanto mujeres como hombres acceden mayoritariamente a contratos indefinidos a jornada completa, sin diferencias significativas**, lo que indica igualdad en la calidad del empleo. La única diferencia relevante es que solo una mujer tiene contrato temporal, lo que puede interpretarse como un caso puntual sin impacto estructural, dado el volumen reducido. En conjunto, no se aprecian desigualdades de género en el acceso al tipo de contratación.

5. Distribución de la plantilla por contrato fijo

Tipo de contrato	Mujeres	IC	Hombres	IC	Dif
Plantilla con contrato	37	97%	324	100%	3%
TOTAL	38		324		

La plantilla muestra una **contratación estable para ambos sexos**, con un 97 % de mujeres y un 100 % de hombres con contrato fijo. No existen desigualdades de sexo significativas en cuanto a estabilidad contractual.

6. Distribución por grupo profesionales

Los grupos profesionales también son una variable que correlaciona con la Igualdad de oportunidades, porque afecta al poder adquisitivo y a la toma de decisiones.

Grupos	Mujeres	IC	Hombres	IC	Dif
GRUPO 01	18	22%	42	13%	-71%
GRUPO 02	11	14%	36	11%	-22%
GRUPO 03	14	17%	38	12%	-47%
GRUPO 04	22	27%	53	16%	-66%
GRUPO 05	3	4%	138	43%	91%
GRUPO 06	9	11%	13	4%	-177%
GRUPO 07	4	5%	4	1%	-300%
	81		324		

La distribución por grupos profesionales muestra una sobrerrepresentación femenina en los grupos de mayor nivel profesional (del 01 al 04), lo que **revierte el patrón habitual de segregación vertical del sector. Las mujeres superan porcentualmente a los hombres en todos estos grupos**. Esto indica que las mujeres están accediendo y ocupando puestos de mayor cualificación (aunque no de mayor responsabilidad) dentro de la empresa, lo que representa un **dato muy positivo desde la perspectiva de igualdad** de oportunidades.

En conjunto, el patrón refleja una **estructura profesional atípica en el sector, favorable a las mujeres** en los puestos de mayor nivel, **que debe valorarse y consolidarse** para que esa presencia se mantenga y se traduzca en igualdad real en desarrollo, liderazgo y reconocimiento.

Representación legal personas trabajadoras

1. Distribución RLPT por sexo

Dimensión

RLTP	Mujeres		Hombres		Total
	1	8%	12	92%	13

De los 13 representantes, 12 son hombres (92%) y solo 1 es mujer (8%), lo que refleja una **representación claramente desequilibrada y poco paritaria en un espacio clave de participación** y diálogo social dentro de la empresa. Esta infrarrepresentación femenina en la RLPT tiene implicaciones importantes, ya que **limita la inclusión de la perspectiva de género en la negociación colectiva** y en la defensa de los derechos laborales desde una visión más equitativa.

Este dato refuerza la necesidad de promover una mayor participación de mujeres en órganos de representación, mediante medidas como el impulso a candidaturas paritarias, el fomento de la participación activa de mujeres trabajadoras en procesos electorales sindicales, y la sensibilización sobre la importancia de la diversidad de género en la representación laboral. La escasa presencia femenina en este órgano puede considerarse un reflejo más de la segregación vertical presente en la organización.

2. Distribución por edad

Edades	Mujeres	IC	Hombres	IC	Dif
Menos de 20 años					
20-29 años			1	17%	100%
30- 45 años			6	100%	100%
46 y más añ	1	100%	5	83%	-20%
TOTAL	1		12		

La tabla indica que la mujer que participa en la RLPT pertenece a una generación de más edad, mientras que los **hombres están presentes en todos los grupos etarios**, especialmente en las franjas medias, **lo que refuerza una exclusión interseccional por género y edad. Las mujeres jóvenes y de mediana edad están completamente ausentes** de este órgano, lo que limita su voz y representación en espacios clave de negociación.

Es recomendable impulsar acciones que favorezcan una participación más diversa y equilibrada en términos de género y edad, especialmente **fomentando el relevo generacional** con perspectiva de igualdad.

Clasificación profesional

La segregación ocupacional consiste en la concentración desproporcionada de mujeres en cierto tipo de ocupaciones y de hombres en otras, que debido a los estereotipos sociolaborales unas se consideran “femeninas” y otras “masculinas”; es decir, la segregación ocupacional excluye a un género de la posibilidad de desarrollarse profesionalmente en ciertas actividades que la sociedad le atribuye al otro. Las consecuencias para las mujeres se traducen en desigualdad en la remuneración, menores oportunidades laborales y escasas alternativas al momento de elegir oficio o carrera profesional.

Departamentos	Dirección general		Directoras/es		Jefaturas Intermedias		Personal Técnico		Personal Administrativo		Personal no cualificado		M	H	%M	%H
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H		
Finanzas		2	3				3		5	2			8	2		100%
PRL				1				8	2				8	3	62%	38%
RRHH y Formación				1				4	3				4	4	73%	27%
Compras y Almacén/Taller				1	1	2	6	4	3				5	14	50%	50%
Obras Fuel y EV			1	2	1	11	2	145	1		2	13	5	171	26%	74%
Ingeniería			1	1		4	30	104	10				41	109	3%	97%
Call Center y Comercial y Ventas				1	1	1			8	8			9	10	27%	73%
Laboratorio, IT, Sistemas				3			1	3					1	6	47%	53%
TOTAL		2	5	10	3	18	33	261	40	18		15	81	324	14%	86%
%		100%	33%	67%	14%	66%	11%	89%	69%	31%		100%				

La tabla evidencia una segregación de género tanto vertical como horizontal en la organización.

Desde una perspectiva de segregación vertical, se observa que los puestos de mayor responsabilidad, como la Dirección General y las Direcciones de departamento, están mayoritariamente ocupados por hombres (100% y 67% respectivamente), mientras que la presencia femenina se concentra principalmente en los niveles administrativos (69% mujeres en Personal Administrativo). Las mujeres apenas están representadas en las jefaturas intermedias (14%) y tienen escasa presencia en el personal técnico (11%), lo cual **indica la existencia del denominado techo de cristal, es decir, barreras invisibles que limitan el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo.**

Desde el punto de vista de la segregación horizontal, se evidencia una concentración de mujeres en departamentos **tradicionalmente feminizados como Recursos Humanos y Formación o Prevención de Riesgos Laborales**, mientras que los hombres predominan en áreas como Ingeniería, Obras y Sistemas, vinculadas habitualmente a mayor reconocimiento y retribución económica. Por ejemplo, en el departamento de Ingeniería el 73% del personal son hombres, mientras que en PRL el 73% son mujeres. **Esta distribución refleja roles de género arraigados que perpetúan desigualdades en el acceso a ciertos puestos y tipos de trabajo.**

En conjunto, estos datos muestran una organización con **una fuerte división del trabajo por género, tanto en el acceso a niveles jerárquicos como en la tipología de puestos ocupados.** Para avanzar hacia una mayor igualdad, es clave **implementar medidas que promuevan la presencia de mujeres en puestos de decisión y en áreas técnicas**, revisar los procesos de selección y promoción para eliminar sesgos, y fomentar un entorno laboral inclusivo que facilite el desarrollo profesional sin discriminación por razón de género.

Búsqueda, selección y contratación

INFORMACIÓN CUANTITATIVA

1. Incorporaciones

Evolución por años	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2022	12	27%	32	73%	44
2023	8	17%	38	83%	46
2024	20	26%	57	74%	77
TOTAL	40		127		167

La evolución de las incorporaciones en TSG IBÉRICA, S.A.U. durante los últimos tres años muestra una **tendencia constante de sobrerrepresentación masculina**, con porcentajes que oscilan entre el 73 % y el 83 % de las nuevas contrataciones. **Aunque en 2024 se observa una leve mejora** en la presencia femenina respecto a 2023, las mujeres siguen representando apenas una cuarta parte de las nuevas incorporaciones.

Este patrón **refleja una falta de equilibrio en el acceso al empleo**, especialmente preocupante en un contexto de crecimiento de plantilla. La baja tasa de incorporación de mujeres puede comprometer a medio plazo la representatividad femenina en la empresa, especialmente en los niveles iniciales de carrera profesional, desde donde se construyen trayectorias de promoción.

Es fundamental **revisar los procesos de selección y atraer talento femenino** a un sector tradicionalmente masculinizado, aplicando estrategias activas de igualdad en el acceso y eliminación de sesgos en la contratación.

2. Incorporaciones por tipo de contrato

Tipo de contrato	Mujeres	IC	Hombres	IC	Dif
Indefinido Completo	20	100%	57	100%	0%
Indefinido Parcial					
Fijo discontinuo					
Temporal Parcial					
Otros (becas de formación, etc.)					
TOTAL	20		57		

En el último año, el 100 % de las incorporaciones tanto de mujeres como de hombres sido con contrato indefinido a jornada completa, **lo que refleja una igualdad total en las condiciones de entrada al empleo**. Esta paridad en la calidad del contrato es un **indicador muy positivo desde la perspectiva de igualdad de oportunidades y estabilidad laboral**, especialmente en un sector tradicionalmente masculinizado. Además, la ausencia de contratos precarios o parciales refuerza el compromiso con el empleo estable y de calidad.

3. Incorporaciones por grupo profesional

Grupos	Mujeres	IC	Hombres	IC	Total
GRUPO 01	3	15%	7	12%	-22%
GRUPO 02	3	15%	4	7%	-114%
GRUPO 03	4	20%	4	7%	-185%
GRUPO 04	4	20%	9	16%	-27%
GRUPO 05			30	53%	100%
GRUPO 06	6	30%	3	5%	-470%
TOTAL	20		57		

En conjunto, **el análisis refleja un patrón positivo de acceso de mujeres a niveles superiores**, pero con una presencia aún muy reducida en los niveles más operativos o masculinizados. Esta situación apunta a que la empresa está avanzando en igualdad en los niveles estratégicos, pero necesita reforzar acciones para atraer mujeres a todas las áreas, especialmente las técnicas.

INFORMACIÓN CUALITATIVA

En TSG IBÉRICA, S.A.U., 1. se inicia por necesidad funcional, siendo en su mayoría reemplazos de personal. Las solicitudes de nuevas incorporaciones **parten de las/os responsables funcionales, quienes remiten una petición formal a Recursos Humanos** a través de un **procedimiento interno estandarizado**. En esta ficha se recoge: motivación de la solicitud, perfil requerido y condiciones deseadas. Según el nivel salarial del puesto, la validación de la solicitud requiere diferentes niveles de autorización, hasta llegar a la Dirección General para aprobación final. **Recursos Humanos determina el canal de búsqueda** (portales generalistas como InfoJobs o búsqueda directa en puestos de mayor responsabilidad). El proceso **contempla al menos dos entrevistas**: una inicial por parte de RRHH y otra de carácter técnico/funcional realizada por el área solicitante. Solo si ambas partes coinciden en la idoneidad del perfil, se aprueba la incorporación.

Las ofertas de empleo se redactan en su mayoría utilizando un lenguaje no sexista. No obstante, **se reconoce la necesidad de mejorar la concordancia de género**, incorporando sufijos femeninos donde corresponda, así como evitar expresiones ambiguas que puedan excluir de forma implícita a mujeres o colectivos minoritarios. Se propone trabajar con categorías como "administrativo/a" o "personal técnico" cuando sea necesario.

La empresa aplica el principio de acción positiva, priorizando a mujeres en áreas o niveles donde están infrarrepresentadas, especialmente en puestos de responsabilidad. No obstante, se sugiere informar explícitamente a los proveedores de selección (como headhunters) sobre las necesidades de equilibrio en cada caso, fomentando la presentación de candidaturas paritarias.

Además de InfoJobs, la empresa cuenta con un apartado en su página web ("Trabaja con nosotros") donde los/as candidatos/as pueden enviar autocandidaturas, las cuales se gestionan directamente desde un buzón de email específico de RRHH.

El proceso de onboarding, está estructurado e incluye:

- Envío y firma del código ético,
- Gestión documental y de seguridad con los departamentos implicados (PRL, IT, compras...),
- Formación obligatoria en prevención de riesgos laborales (art. 19 LPRL),
- Formación en prevención del acoso laboral.

Se propone complementar esta formación inicial con un módulo específico sobre Igualdad de oportunidades, incluyendo contenidos como sesgos, masculinización/feminización de sectores, corresponsabilidad o acción positiva. Esta formación debería formar parte del paquete de bienvenida, como ocurre con PRL.

El personal de Recursos Humanos y las/os responsables de área aún no han recibido formación específica en igualdad, aunque está prevista una sesión formativa como parte de las medidas del plan de igualdad.

Formación

INFORMACIÓN CUANTITATIVA

1. Formación en el último año por tipo de formación

Tipo de formación	Mujeres	IC	Hombres	IC	Dif
LICITACION PUBLICA	1	1%			-100%
POWERPIVOT EN	1	1%			-100%
PRIMEROS AUXILIOS	43	41%	138	17%	-142%
PRL ADMINISTRATIVO	2	2%			-100%
PRL PARA OPERARIOS	1	1%	1	0,1%	-581%
PRL PERSONAL	20	19%	43	5%	-259%
RESPONSABLES Y	3	3%	1	0,1%	-1947%
TRABAJOS EN ALTURA	1	1%	3	0%	-127%
SEGUIMIENTO Y	1	1%			-100%
ART. 19	23	22%	133	16%	-34%
COACHING	9	9%	3	0,4%	-1943%
INSTALACIONES Y			13	2%	100%
ANALISIS DE DATOS			1	0%	100%
ATEX			10	1%	100%
ATEX Y ESPACIOS			90	11%	100%
ESPACIOS			9	1%	100%
ACCESO			7	1%	100%
CODE 7			1	0,1%	100%
SAGE 200			1	0,1%	100%
DATA ANALYST			1	0,1%	100%
FORMACIÓN FORD			5	1%	100%
EMPALMES Y			10	1%	100%
ESPECIALISTA EN			2	0,3%	100%
EXAMENES NATURGY			5	1%	100%
EXPERTO EN GESTION			1	0,1%	100%
EXTINCION DE			1	0,1%	100%
MANDO INTERMEDIO			7	1%	100%
MICROSTATION			3	0,4%	100%
OPERADOR			7	1%	100%
PLATAFORMAS			64	8%	100%
PRL ALBAÑILERIA			2	0,3%	100%
PRL DE MECANICA,			74	9%	100%
PRL ELECTRICIDAD			128	16%	100%
PRL NIVEL BASICO 60 H			28	3%	100%
PRL PARA VEHICULOS			1	0,1%	100%
TRABAJOS CON			1	0,1%	100%
ALTURA TELCO			17	2%	100%
SUBTOTAL	105	130%	813	251%	48%
TOTAL	81		324		

El análisis de la formación evidencia una **segregación por sexo en el acceso a los distintos tipos de formación**, lo que puede tener implicaciones en las oportunidades de desarrollo profesional para mujeres y hombres. Las mujeres han participado mayoritariamente en formaciones vinculadas a prevención de riesgos laborales en oficinas, primeros auxilios, coaching o cursos generales como el Art. 19, todas ellas con una sobrerrepresentación femenina significativa. En cambio, los hombres concentran su participación en formaciones técnicas específicas del sector como trabajos en altura, PRL en albañilería, electricidad, mantenimiento, maquinaria pesada, instalaciones o ciberseguridad, donde la participación femenina ha sido nula.

En términos cuantitativos, **aunque el porcentaje de participación total de mujeres ha sido relevante, la naturaleza del contenido formativo está claramente sesgada**, lo que **reproduce estereotipos ocupacionales**. Las mujeres acceden menos a la formación que habilita para funciones técnicas o de mayor responsabilidad operativa.

Este patrón de desigualdad no solo limita el acceso femenino a ciertos puestos, sino que compromete también su desarrollo profesional dentro de la empresa, por lo que es **esencial impulsar una política activa de igualdad en el acceso a la formación técnica**, garantizando que las oportunidades de capacitación no reproduzcan la segregación sectorial tradicional.

2. Distribución por horas de formación

Horas(*)	Mujeres	Hombres	Total
Horas	1093	9448	
MEDIA	10,41	11,62	10%

No existen diferencias significativas entre mujeres y hombres.

En este caso, aunque los hombres tienen una media de horas ligeramente superior (10 %), no se puede hablar de brecha de género en el acceso a la formación. Por tanto, **la formación está equilibrada en términos de género en la empresa.**

INFORMACIÓN CUALITATIVA

La formación en TSG IBÉRICA, S.A.U., se basa principalmente en un enfoque funcional y legalmente requerido, estructurado en torno a las necesidades operativas de los puestos de trabajo. **La empresa dispone de un plan de formación anual** que garantiza el cumplimiento de los requisitos normativos, tanto legales como de cliente, especialmente en áreas como PRL y certificaciones técnicas necesarias para el ejercicio de funciones específicas (por ejemplo, trabajos en tensión).

Este plan incluye **formación periódica y reciclajes obligatorios**, ya que muchas de las acreditaciones tienen caducidad. Además, se imparten **formaciones exigidas por el grupo** en materias transversales como ciberseguridad o responsabilidad social corporativa. Existen también **formaciones opcionales** de carácter más avanzado (como posgrados o especializaciones), que son **solicitadas bien por personas de la plantilla o a propuesta de las/os responsables**, siempre con la correspondiente validación de Recursos Humanos.

En cuanto a **formaciones en habilidades**, se han llevado a cabo recientemente programas de **coaching** en departamentos específicos, como Finanzas o el Comité de Dirección, orientados a la mejora del liderazgo.

La difusión de la formación se realiza **mediante la intranet corporativa**, accesible para toda la plantilla, incluidos personal operativo y desplazado. En ella se dispone de una **sección de formación con recursos en formato autodidacta y en vídeo**, lo que constituye un **catálogo abierto de contenidos** de carácter técnico, útil para el desarrollo profesional voluntario. Aunque no se trata de una oferta formal con itinerarios o convocatorias, **cualquier persona empleada puede proponer cursos externos** para su matriculación, con aprobación del responsable funcional.

En cuanto a los formatos, **la formación es mixta: incluye cursos online, autodidactas, presenciales** (como los de PRL del convenio colectivo, de 6 a 20 horas según puesto), y también sesiones en **streaming**, como las clases de inglés organizadas por grupos. Todos los contenidos digitales son **accesibles desde cualquier ubicación**, incluidas conexiones remotas fuera del centro de trabajo, lo cual favorece la conciliación laboral y personal.

Por último, **las formaciones fuera del horario laboral se producen en casos puntuales**, especialmente cuando el/la trabajador/a solicita cursar másteres o especializaciones por iniciativa propia. En estos casos, la empresa puede financiar total o parcialmente la formación, considerándose así la compensación correspondiente, aunque no se otorgan horas laborales adicionales por esa dedicación extra.

En resumen, el plan de formación cumple con los requisitos normativos y operativos y comienza a integrar la perspectiva de Igualdad a través del seguimiento por sexo y el acceso universal a los recursos formativos. **Se recomienda reforzar esta dimensión con formación específica en igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes**, especialmente en los procesos de incorporación y promoción.

Promoción

INFORMACIÓN CUANTITATIVA

1. Tipo de promoción en el último año

	Mujeres	IC	Hombres	IC	Dif
Nº total de personas que han promocionado	5	13%	10	3%	-326%
TOTAL	38		324		

La promoción interna en la empresa muestra **un resultado muy favorable a las mujeres**. Aunque el número absoluto de hombres que han promocionado es mayor, proporcionalmente han promocionado muchas más mujeres que hombres en relación con el tamaño de sus respectivas plantillas. Esto refleja **una oportunidad bien aprovechada por parte de las mujeres**, lo que indica una política de promoción igualitaria e incluso positiva para ellas.

INFORMACIÓN CUALITATIVA

La promoción en TSG IBÉRICA, S.A.U., se apoya en **herramientas y mecanismos** que, aunque aún están en fase de desarrollo en algunas áreas, **reflejan una intención clara de sistematizar y objetivar las decisiones**. Actualmente, las promociones se fundamentan principalmente en **evaluaciones anuales de desempeño**, que realiza cada responsable sobre su equipo. Si bien su aplicación no es homogénea en toda la plantilla, sí se emplea como referencia para justificar tanto promociones salariales como ascensos profesionales. En estos casos, el cambio de nivel retributivo o de responsabilidad suele venir motivado por el reconocimiento del rendimiento individual.

Además, **se está comenzando a estructurar un Plan de sucesión**, especialmente en puestos clave ocupados por personas cercanas a la jubilación. En estos casos se identifican perfiles internos con potencial, a quienes se **comienza a formar como relevos naturales** para asegurar la continuidad operativa de la empresa.

Respecto a la publicación de vacantes, aunque no existe un protocolo sistemático, **algunas se cubren internamente de forma informal, mediante la identificación de talento interno o por referencias entre el propio personal**. También **se publican en la web corporativa**, aunque no se realiza una comunicación formal interna previa, salvo en casos puntuales. A pesar de ello, se reconoce la intención futura de implantar este paso previo como procedimiento habitual.

En cuanto a la carrera profesional, la empresa ha comenzado a trabajar en ello identificando dos perfiles clave: por un lado, **las key people, que son personas con alto potencial de desarrollo**, a quienes se les proporciona formación específica para fomentar su progresión; y por otro, las **posiciones funcionales críticas**, que, aunque no tengan proyección ascendente, son imprescindibles para el funcionamiento diario de la organización.

Se recomienda seguir avanzando hacia procesos más transparentes, documentados y con enfoque de igualdad de oportunidades, que garanticen una gestión del talento libre de sesgos y accesible para toda la plantilla.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral y las condiciones de trabajo

INFORMACIÓN CUANTITATIVA

1. Distribución por horas semanales

Nº de horas	Mujeres	IC	Hombres	IC	Dif
Menos de 20 horas			2	1%	100%
De 20 a 35 horas					
De 36 a 39 horas					
40 horas	81	100%	322	99%	-1%
TOTAL	81		324		

La distribución de jornada muestra que **prácticamente la totalidad de la plantilla**, tanto mujeres como hombres, trabaja a jornada completa, sin diferencias significativas entre sexos. Solo dos hombres tienen una jornada inferior a 20 horas, lo que representa un caso puntual. Por tanto, no existen desigualdades de género en las condiciones de jornada, y se puede afirmar que la empresa mantiene un modelo homogéneo en la dedicación horaria del personal.

2. Distribución por tipo de jornada

Tipo de jornada	Mujeres	IC	Hombres	IC	Dif
Tiempo completo	81	100%	324	100%	0%
Tiempo parcial					
TOTAL	81		324		

La totalidad de la plantilla trabaja a tiempo completo, tanto mujeres como hombres. Esta situación **refleja una igualdad total en el tipo de jornada**, sin diferencias de género, lo que indica condiciones laborales homogéneas y equitativas en términos de dedicación horaria.

3. Distribución por permisos conciliación

Permisos conciliación	Mujeres	IC	Hombres	IC	Dif
Cesión al padre del permiso de maternidad					
Adopción o acogimiento					
Lactancia		1	17%		-100%
Reducción de jornada por cuidados		1	17%	1	11%
Reducción de jornada por otros motivos					-50%
Excedencia por cuidados					
Excedencia voluntaria					
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento		4	67%	8	89%
Permiso una hora de ausencia del trabajo					25%
SUBTOTAL		6	7%	9	3%
TOTAL		81		324	-167%

El análisis de los permisos de conciliación en TSG IBÉRICA, S.A.U., **revela que son las mujeres quienes siguen asumiendo mayoritariamente las medidas vinculadas al cuidado, como la lactancia y la reducción de jornada. Aunque también hay hombres que hacen uso de algunos permisos**, como por enfermedad grave o fallecimiento, el desequilibrio persiste: las mujeres recurren más al ejercicio de derechos relacionados con la conciliación, lo que reproduce el patrón clásico de sobrecarga femenina en las responsabilidades familiares. Esta situación, aunque habitual, limita las oportunidades profesionales de las mujeres y perpetúa la desigualdad estructural. Para avanzar hacia una corresponsabilidad real, es necesario **fomentar el uso de estos permisos por parte de los hombres**, visibilizar buenas prácticas y garantizar una cultura organizativa que no penalice el ejercicio de derechos de conciliación, independientemente del sexo.

4. Distribución por menores a cargo

Nº de menores	Mujeres	IC	Hombres	IC	Dif
0	46	57%	160	49%	-15%
1	19	23%	101	31%	25%
2	13	16%	63	19%	17%
3 o más	3	4%			-100%
TOTAL	81		324		

La presencia de personas con menores a cargo está equilibrada entre mujeres y hombres, aunque ligeramente superior en hombres en el tramo de 1 menor. Sin embargo, **la diferencia clave no está en quién tiene cargas familiares, sino en cómo se gestionan**. A pesar de que un número relevante de hombres tiene menores a cargo, ellos **no recurren en la misma proporción a medidas de conciliación, mientras que las mujeres sí lo hacen**, incluso cuando su carga es igual o menor. Esto pone de manifiesto una **falta de corresponsabilidad efectiva**, ya que las mujeres siguen asumiendo el impacto laboral del cuidado, mientras que los hombres, aun teniendo hijos, no ejercen los derechos asociados a la conciliación. Este desequilibrio perpetúa la desigualdad en la organización del tiempo y en las trayectorias profesionales, y evidencia la necesidad de promover un cambio cultural y organizativo que normalice la conciliación masculina y garantice un reparto real de responsabilidades.

5. Distribución por edades de menores a cargo

Edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 3 años	6	21%	22	79%	28
Entre 3 y 6 años	6	33%	12	67%	18
Entre 7 y 14 años	19	23%	63	77%	82
15 o más años	21	27%	56	73%	77

La mayoría masculina es significativa especialmente en las franjas más exigentes en términos de cuidados (0 a 6 años), donde se requiere una mayor implicación parental.

Sin embargo, al analizar conjuntamente estos datos con el uso de medidas de conciliación (como permisos, reducciones de jornada o excedencias), se constata que las mujeres, pese a ser minoría entre quienes tienen hijos/as menores, son quienes en mayor proporción adoptan medidas de conciliación laboral y familiar. Es decir, **los hombres no están asumiendo en la misma medida su parte en los cuidados**, especialmente en edades tempranas, donde las necesidades de atención son más intensas.

Esto revela una falta de corresponsabilidad real: la carga del cuidado sigue recayendo en las mujeres, lo que implica un riesgo de penalización profesional para ellas.

INFORMACIÓN CUALITATIVA

La organización cuenta con varias medidas de conciliación que van más allá de las obligaciones recogidas en el convenio colectivo, aunque su implantación es heterogénea y depende en buena medida de las características funcionales de cada departamento. **Una de las principales medidas implementadas es la flexibilidad horaria**, especialmente para el personal técnico de oficina. Esta flexibilidad no es uniforme, ya que la empresa proviene de una fusión de culturas organizativas distintas: una parte del personal mantenía horarios tradicionales de 7:00 a 15:00 o de 8:00 a 16:00, mientras que otros departamentos más ligados al servicio y atención al cliente deben cubrir franjas horarias más amplias. En este contexto, **la flexibilidad se concede en función de las necesidades del departamento y de la organización interna**, con acuerdos informales entre empleado y responsable.

Asimismo, la empresa ha introducido **el teletrabajo como medida voluntaria**, condicionado tanto a la viabilidad del puesto como a la decisión del mando responsable. En la práctica, se permite hasta 10 días de teletrabajo al mes para personal no directivo y 8 días para managers, siempre que no existan necesidades organizativas que requieran la presencia física. Esta medida es reversible, en caso de bajo rendimiento, lo que refuerza su carácter voluntario y sujeto a revisión.

En relación con la desconexión digital, TSG IBÉRICA, S.A.U., **dispone de una política formal basada en la formación obligatoria a toda la plantilla**. Aunque no se ha emitido una comunicación explícita como política escrita aparte, se imparte un curso específico sobre desconexión digital, especialmente a las nuevas incorporaciones, lo que constituye una manifestación formal del compromiso de la empresa con el derecho a la desconexión. Esta medida **responde además a lo exigido por la normativa de protección de datos, cumpliendo así con la legislación vigente**.

Se recomienda avanzar hacia una formalización y generalización de estas políticas, con criterios transparentes y accesibles que contribuyan a una conciliación efectiva y equitativa entre mujeres y hombres.



Abandono

INFORMACIÓN CUANTITATIVA

1. Abandonos definitivos en el último año

Descripción abandonos definitivos	Mujeres	IC	Hombres	IC	Dif
Jubilación	1	4%	1	2%	-92%
Despido	9	35%	14	28%	-24%
Finalización del contrato	2	8%	1	2%	-285%
Cese voluntario	14	54%	32	64%	16%
Cese por persona a cargo					-100%
Excedencia voluntaria			2	4%	100%
Otros (muerte, incapacidad, etc.)					
SUBTOTAL	26	32%	50	15%	-108%
TOTAL	81		324		

La tabla muestra una diferencia significativa por razón de género en las salidas del personal de la empresa. En términos proporcionales, el 32% de las mujeres ha abandonado definitivamente la organización frente al 15% de los hombres, lo que representa una diferencia del -108% y refleja una mayor inestabilidad laboral femenina. Al desglosar las causas, se observa que las mujeres sufren en mayor proporción despidos (35% frente al 28% de los hombres) y finalizaciones de contrato (8% frente al 2%), lo que sugiere una mayor precariedad o temporalidad en sus condiciones laborales. Además, aunque el cese voluntario afecta a más hombres en términos absolutos, más de la mitad de los abandonos femeninos también responden a esta causa.

En cuanto a los despidos, estos afectan en mayor proporción a las mujeres (35%) que a los hombres (28%), y también se observa un mayor porcentaje de finalización de contrato entre ellas (8% frente al 2%), lo que podría indicar una mayor exposición femenina a condiciones laborales más precarias o temporales.

En conjunto, los datos sugieren un patrón de salida laboral menos favorable para las mujeres, lo que refuerza la necesidad de revisar las condiciones de contratación, promover la estabilidad laboral con enfoque de género y fortalecer las medidas de conciliación para reducir desigualdades estructurales.

2. Abandonos definitivos por edad

El edadismo también está estrechamente ligado al género, especialmente en el entorno laboral.

Las mujeres mayores de 45 o 50 años son vistas como "menos adaptables" o "menos productivas", y se enfrentan a la idea de que están "fuera de mercado. Este sesgo provoca que tengan más dificultades para reincorporarse al mercado laboral tras un parón, o incluso para mantener sus puestos actuales.

Bandas de edad	Mujeres	IC	Hombres	IC	Dif
Jubilación	1	14%	1	10%	-43%
Despido	3	43%	2	20%	-114%
Finalización del contrato			1	10%	100%
Cese voluntario	3	43%	4	40%	-7%
Cese por persona a cargo					-100%
Excedencia voluntaria			2	20%	100%
Otros (muerte, incapacidad, etc.)					
TOTAL	7		10		30%

Se observa que, dentro de este grupo, las mujeres presentan una mayor proporción de despidos (43%) respecto a los hombres (20%), lo que supone una diferencia del -114%. Este dato es especialmente relevante, ya que sugiere una mayor vulnerabilidad laboral de las mujeres mayores, un grupo que ya suele enfrentar más dificultades de empleabilidad debido a la edad.

En conjunto, aunque los hombres mayores de 45 años abandonan el empleo en mayor proporción, las mujeres de este grupo lo hacen con una mayor incidencia de causas desfavorables como el despido.

Auditoría retributiva

Según el Artículo 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades:

- a) El registro deberá reflejar las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo
- b) El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.

El sistema de valoración utilizado ha sido la herramienta del Ministerio de Igualdad disponible a tales efectos.

La brecha salarial obtenida después del análisis de los datos es:

MEDIAS TOTALES EQUIPARADAS

MEDIANAS	Nº	SALARIO BASE Eq	ANTD.	MEJ. VOLUN.	COM. P	COM. TEC.2	COM. TEC.3	COM. T. TELET.	COM. PUERTO QEL.2	COM. COM. G. GRATIF.	DIETA M	GRAT. M	KM	PRIMA	ACTA. CONVE. NO	IPB	BONUS HIBRAT	AV. S	H. EXTRA	ACTIV. S	TRANS. MANUT. ENCION	P. P.	P. C. A.	P. GUARDI ESPECI AL	P. D. MES	ENFER. MEDAD EXTRA	P.P.P. EXTRA	T.M. COMPLE. AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Td. Excepcional Eq	TOTAL
TOTAL	405	-7%	-3%	61%	30%	18%	68%	38%	-65%	-15%	-16%	85%	542%	52%	28%	-45%	-25%	-387%	-576%	100%	53%	63%	100%	100%	100%	100%	37%	23%	6%	6%	
ESCALA 01	2	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
ESCALA 02	14	-2%	22%	-257%	-476%	100%	7%	100%	74%	-5%	-184%	100%	61%	50%	-70%	1%	-230%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
ESCALA 03	30	-41%	15%	-35%	35%	100%	100%	100%	100%	100%	729%	100%	100%	100%	64%	-221%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
ESCALA 04	72	-2%	14%	14%	5%	70%	100%	100%	100%	100%	54%	100%	100%	85%	47%	8%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
ESCALA 05	92	1%	43%	-331%	60%	100%	100%	100%	100%	100%	70%	-86%	100%	25%	40%	2%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
ESCALA 06	195	-8%	-101%	84%	34%	-148%	87%	100%	-55%	-876%	54%	100%	-188%	85%	55%	-126%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Se presenta una brecha en la media de un 6% a favor de los hombres

MEDIANAS TOTALES EQUIPARADAS

MEDIANAS	Nº	SALARIO BASE Eq	ANTD.	MEJ. VOLUN.	COM. M. P	COM. TEC. 2	COM. TEC. 3	COM. T. TELET.	COM. PUERT. O	COM. COM. G. GRATIF.	DIETA. M	GRAT. M	KM	PRIMA CONVE. NO	ACTA. NO	IPB	BONUS HIBRAT. S	AV. S	H. EXTRA	ACTIV. S	TRANS. MANUT. ENCION	P. P.	P. C. A.	P. GUARDI ESPECI AL	P. D. MES	ENFER. MEDAD EXTRA	P.P.P. EXTRA	T.M. COMPLE. AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Td. Excepcional Eq	TOTAL
TOTAL	405	-7%	100%	100%	8%	100%	100%	100%							-12%	-64%	100%		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	44%	10%	100%	
ESCALA 01	2	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%							-300%	-3%			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
ESCALA 02	14	0%	46%	-48%	0%	100%	0%	0%	0%						56%	-197%			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
ESCALA 03	30	-37%	-113%	-10%	-16%	100%	-48%	100%	-48%						56%	-197%			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
ESCALA 04	72	0%	0%	0%	0%	100%	1%	100%	1%						-35%	0%			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
ESCALA 05	92	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%						56%	0%			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
ESCALA 06	195	-24%	63%	63%	63%	100%	100%	100%	100%										100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

Se presenta una brecha en la media de un 10% a favor de los hombres
No se presenta brecha por encima del 25% con lo que no sería necesario justificar los porcentajes obtenidos en la media y en la mediana.

Riesgos y salud laborales

La gestión de riesgos y salud laborales en la empresa es mixta, compuesta por personal interno pero asesorado por un servicio de prevención ajeno. Actualmente, **están en proceso de constituir un servicio de prevención propio.**

En relación con la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales, **no se tiene certeza de que se esté aplicando.** Aunque la ley lo exige desde hace tiempo, su aplicación práctica está comenzando a recibir atención más recientemente. **Se propone incluir una medida en el plan de igualdad para consultar al área de prevención si contempla esta perspectiva,** ya que esta responsabilidad no recae directamente en Recursos Humanos, pero es importante que el área de Igualdad lo supervise al menos una vez al año.

Prevención del acoso sexual o por razón de sexo

En cuanto a la prevención del acoso, **la empresa dispone de un protocolo específico.**

Mujeres en situación o riesgo de exclusión y derechos laborales de las víctimas de violencia de género

Se definen como mujeres en situación o riesgo de exclusión en el ámbito laboral, aquellas que pertenecen a familias monomarentales, que padezcan algún tipo de discapacidad, inmigrantes, mujeres de más de 55 años en búsqueda de empleo o que hayan sufrido violencia de género.

En la empresa **se ha identificado oficialmente a una mujer en situación de riesgo de exclusión social, acreditada mediante un informe de servicios sociales,** en el que se reconoce que presenta especiales dificultades de inserción laboral según lo establecido en la Ley 44/2007, de empresas de inserción. No obstante, **no se ha llevado a cabo ninguna acción adicional** más allá de lo exigido por la normativa vigente.

Comunicación, información y sensibilización

En la empresa **se utilizan varios canales de comunicación interna.** Se destacan el **tablón de anuncios, la intranet corporativa, el correo electrónico y una newsletter** enviada por el departamento de marketing. Además, dentro de la intranet existe un apartado específico de **“ayuda y contacto con departamentos”** que permite a cualquier persona comunicarse con cualquier departamento de la empresa seleccionando el motivo de su consulta (como una reclamación o solicitud de información).

Respecto a la comunicación de hitos empresariales o novedades, se confirma que se realizan a través de la newsletter interna.

Cultura y RSC

TSG IBÉRICA, S.A.U. **cuenta con una cultura corporativa alineada con los principios de responsabilidad social, sostenibilidad e Igualdad.** Dispone de un código ético y una política activa de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), accesibles públicamente a través de su página web. El grupo muestra un fuerte compromiso en este ámbito, con reconocimiento externo como la medalla ECO Vadis platino, que sitúa a la empresa entre el 1 % de las mejor valoradas en sostenibilidad.

Además, la empresa desarrolla acciones específicas como encuestas de satisfacción, proyectos medioambientales vinculados al empleo (como el rescate de olivos), y **fomenta la contratación de mujeres, aplicando el principio de acción positiva en igualdad de méritos.** Se reconoce abiertamente que es necesario seguir incorporando mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados y, reciprocamente, hombres en áreas feminizadas como Recursos Humanos o PRL, para alcanzar un equilibrio del 60/40 por sexo tanto en áreas como en niveles jerárquicos.

La dirección de la empresa expresa una fuerte implicación y voluntad de seguir promoviendo buenas prácticas en Igualdad, incorporándolas como parte esencial de su cultura corporativa.

Convenio colectivo

La empresa opera bajo la aplicación **Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid** que están directamente relacionados con la igualdad de oportunidades y no discriminación:

Artículos Clave sobre Igualdad

- Artículo 51. Política de igualdad
- Artículo 51 Bis. Flexibilidad horaria
- Violencia de Género (Artículo ad hoc)
- Comisiones Técnicas Relacionadas
- Disposición Transitoria Segunda



Medidas

Infrarrepresentación femenina

Cuadro mando de indicadores de género

Objetivo	Compartir información, actividades desarrolladas y resultados obtenidos en materia de igualdad.
Actividades	Elaboración del Informe anual de evolución de indicadores de género.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	Cuadro de mando.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> Dirección de RRHH. Comisión de seguimiento.
Fecha de ejecución	2025-2029
Seguimiento	Reunión anual Comisión de seguimiento.

Priorización de candidaturas femeninas.

Objetivo	Bajo el supuesto de igualdad de méritos, capacidades y competencias respecto a los requerimientos del puesto a cubrir, mejorar la cuota de la plantilla hacia un 40%-60%
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> Consenso de los ámbitos organizativos a equilibrar con todas las partes que intervienen en los procesos de selección. Incorporación del criterio a la toma de decisiones sobre qué personal a seleccionar.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Número de candidatas a procesos de selección de puestos con infrarrepresentación. Número de mujeres incorporadas
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> Dirección de RRHH. Partes implicadas proceso de selección.
Fecha de ejecución	2025-2029
Seguimiento	Reunión anual Comisión de seguimiento.



Acceso, selección y contratación

Implantación de un protocolo de selección con perspectiva de género

Objetivo	Garantizar procesos de selección equitativos que eliminen sesgos de género y promuevan la contratación de mujeres en puestos donde están infrarrepresentadas
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de un protocolo con criterios objetivos, lenguaje no sexista y herramientas de evaluación equitativas. • Inclusión de medidas de acción positiva en la selección de candidaturas en áreas con infrarrepresentación femenina.
Periodicidad	Aplicación continua en cada proceso de selección.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • % de procesos de selección con el protocolo aplicado. • % de mujeres contratadas en áreas masculinizadas.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Recursos Humanos. • Comisión de seguimiento. • Dirección General.
Fecha de ejecución	2025
Seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Informe anual con datos desagregados por sexo sobre la evolución del proceso de selección.

Revisión del lenguaje no sexista en procesos de selección

Objetivo	Mantener la garantía de un adecuado uso del lenguaje en los procesos de selección.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de las descripciones de los perfiles propios de la oferta de empleo, los formularios utilizados, guiones de entrevista, etc., para que cumplan con el principio de Igualdad.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Número de documentos revisados desde la perspectiva de género. • Documento justificativo de la acción: documento revisado, fecha y resultado.
Responsables	Comisión de seguimiento.
Fecha de ejecución	2025
Seguimiento	Reunión anual Comisión de seguimiento.

Difusión del compromiso de Igualdad en procesos de selección

Objetivo	Publicitar en las ofertas de trabajo (internas y externas) el compromiso de la empresa con la Igualdad de oportunidades
Actividades	Registro del Plan de Igualdad y obtención del certificado oficial e incorporación en las descripciones de ofertas de empleo
Periodicidad	Puntual
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Registro del Plan de Igualdad • Nº de ofertas publicadas con compromiso / nº total de ofertas publicadas
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de RRHH • Proveedores de Selección
Fecha de ejecución	2025
Seguimiento	Reunión anual Comisión de seguimiento

Añadir información sobre la Igualdad de oportunidades en el proceso de incorporación

Objetivo	Transmitir el compromiso de TSG IBÉRICA, S.A.U., con la Igualdad de oportunidades u otra documentación relevante, en el momento de la acogida e incorporación de profesionales a la plantilla
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción de un apartado de Igualdad de oportunidades en la documentación que se entregue a las nuevas contrataciones • Incorporación del protocolo de acoso sexual y violencia de género
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Documentación de bienvenida actualizada • Explicación formal de la documentación de bienvenida • Número de entrevistas de bienvenida realizadas
Responsables	Dirección de RRHH
Fecha de ejecución	2025
Seguimiento	Reunión anual Comisión de seguimiento.



Análisis de la oferta laboral local.

Objetivo	Ampliar las opciones del mercado laboral local tendentes a reducir la brecha de género en cuanto a la disponibilidad de candidatos a determinadas posiciones con acuerdos con entidades o centros de formación.
Actividades	Proponer alianzas con escuelas o centros de formación que proporcionen perfiles masculinos en los puestos más infrarrepresentados.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	Número de acuerdos realizados.
Responsables	Comisión de seguimiento.
Fecha de ejecución	2028
Seguimiento	Reunión anual Comisión de seguimiento



Formación

Formación en Igualdad a la Comisión de seguimiento

Objetivo	Formar a las personas que integran la Comisión de seguimiento en materia de políticas de igualdad y sobre los roles y ejecución de responsabilidades concretas de los miembros de la Comisión durante la implantación y seguimiento del Plan.
Actividades	Celebración de una acción tanto formativa como de trabajo, con dos objetivos: <ul style="list-style-type: none"> • Formación en políticas de igualdad y acciones de seguimiento • Reparto de roles y responsabilidades para los/as integrantes de la Comisión sobre la ejecución y seguimiento de las acciones recogida en el Plan de Igualdad
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada realizada. Documentación registrada • Responsabilidades consensuadas y aceptadas
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de RRHH • Comisión de seguimiento
Fecha de ejecución	2025
Seguimiento	Reunión anual Comisión de seguimiento.

Formación a mandos sobre el Plan de Igualdad y el impacto en su gestión de personas

Objetivo	Sensibilizar a las personas directivas en la necesidad de gestionar equipos desde la perspectiva de género y en base al Plan de Igualdad.
Actividades	Realización de Jornadas de sensibilización y formación que contemplen los siguientes contenidos orientativos: <ul style="list-style-type: none"> • El compromiso con la Igualdad de oportunidades en TSG IBÉRICA, S.A.U.: presentación de información sobre la distribución de plantilla y datos de formación recibida por género • Presentación de las acciones del Plan de Igualdad relativas a la promoción y formación • Recursos internos en materia de Igualdad disponibles. • Impacto de las acciones del Plan en el rol del mando: identificación de necesidades formativas, de intereses motivacionales, de fortalecimiento de la selección interna etc.
Periodicidad	Anual
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones formativas realizadas • Número de participantes (mandos)
Responsables	Dirección de RRHH. Comisión de seguimiento
Fecha de ejecución	2025
Seguimiento	Reunión anual Comisión de seguimiento



Sensibilización en Igualdad en el proceso de incorporación

Objetivo	Formar a las nuevas incorporaciones de plantilla en materia de Igualdad.
Actividades	Incorporación de módulos, comunicados e información sobre Igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla.
Periodicidad	Puntual
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Número de nuevas incorporaciones formadas. Documentación de bienvenida actualizada y documentos que en materia de Igualdad recoge.
Responsables	Dirección de RRHH. Comisión de seguimiento.
Fecha de ejecución	Puntual
Seguimiento	Reunión anual Comisión de seguimiento.



Promoción

Regulación de los procesos de promoción para eliminar coberturas informales

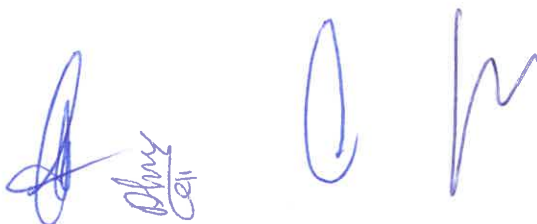
Objetivo	Evitar prácticas de promoción no regladas que puedan favorecer redes informales de confianza masculinas y limitar el acceso equitativo de las mujeres a oportunidades de desarrollo profesional.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer un protocolo formal para la cobertura de vacantes internas, con criterios objetivos, documentación y responsables definidos. • Prohibir expresamente la designación directa por referencias o afinidad personal sin proceso abierto. • Garantizar que todas las vacantes se comuniquen previamente a toda la plantilla antes de optar por candidaturas externas. • Incluir formación para mandos sobre cómo los mecanismos informales reproducen sesgos de género.
Periodicidad	Trimestral
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de vacantes internas comunicadas de forma pública y formal. • Número de coberturas sin proceso reglado. • Porcentaje de mujeres candidatas en procesos formales de promoción. • Informes anuales de seguimiento con datos desagregados por sexo y tipo de cobertura.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección de RRHH. ▪ Comisión de seguimiento.
Fecha de ejecución	2026-2029
Seguimiento	Mediante informe anual de promociones y cobertura de vacantes, identificando desviaciones y analizando su impacto sobre la Igualdad de oportunidades.



Conciliación

Promoción de la corresponsabilidad en el uso de permisos y excedencias

Objetivo	Fomentar un reparto equilibrado de las responsabilidades de cuidado entre mujeres y hombres, reduciendo la carga que actualmente asumen mayoritariamente las mujeres en el uso de permisos, excedencias y bajas relacionadas con conciliación.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar campañas internas de sensibilización sobre corresponsabilidad, dirigidas a toda la plantilla. • Visibilizar el derecho de los hombres a acogerse a permisos y excedencias por cuidado. • Difundir casos reales y buenas prácticas que refuercen la normalización del uso de estas medidas por parte de los hombres. • Analizar periódicamente los datos de uso de permisos y excedencias, desagregados por sexo, para detectar desequilibrios y actuar.
Periodicidad	Revisión anual
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de campañas o acciones informativas realizadas. • Evolución del uso de permisos y excedencias por parte de hombres (anualmente). • Relación porcentual mujeres/hombres en permisos por cuidado. • Grado de conocimiento de los derechos por parte de la plantilla (medido con encuestas).
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Recursos Humanos • Comisión de Seguimiento
Fecha de ejecución	2026
Seguimiento	Informe anual de seguimiento con análisis del impacto de las acciones sobre el reparto del uso de medidas de conciliación y propuesta de medidas adicionales si persisten los desequilibrios.



Abandono

Realización sistemática de entrevistas de salida

Objetivo	Identificar las causas reales de las bajas definitivas, con especial atención al grupo de hombres, para detectar posibles desigualdades, prevenir situaciones de exclusión y diseñar medidas de retención eficaces.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar un modelo de entrevista de salida con preguntas estructuradas e indicadores sensibles al género y la edad. • Aplicar la entrevista a todas las personas que abandonen la empresa, independientemente del tipo de baja. • Analizar los resultados desagregados por sexo y tramo de edad (especial atención a mayores de 45 años). • Incorporar una sección específica sobre conciliación, clima laboral, barreras de desarrollo profesional y percepción de trato igualitario. • Utilizar la información recogida para diseñar medidas preventivas y correctoras.
Periodicidad	Aplicación continua en cada baja definitiva
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • % de entrevistas de salida realizadas sobre el total de bajas. • N.º de entrevistas con indicios de causas estructurales por género o edad. • N.º de propuestas de mejora generadas a partir de la información obtenida. • Tasa de reincorporación o retención de hombres tras medidas adoptadas.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de RRHH • Comisión de seguimiento
Fecha de ejecución	Cuarto trimestre del 2025
Seguimiento	Informe anual con análisis cualitativo y cuantitativo de los resultados, validado por la Comisión de Seguimiento, con propuestas de mejora si se detectan salidas desproporcionadas de hombres.



Riesgos y salud laborales

Solicitud a proveedores de prevención de riesgos laborales medidas con perspectiva de género.

Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> Solicitar a los proveedores de prevención que haga las revisiones de los puestos con perspectiva de género Revisar los riesgos laborales con perspectiva de género.
Actividades	Revisión y validación de las medidas con perspectiva de género
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Reunión de trabajo realizada. Número de documentos revisados.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> Dirección de RRHH. Proveedores de Prevención.
Fecha de ejecución	2025
Seguimiento	Reunión anual Comisión seguimiento.



Prevención del acoso sexual o por razón de sexo

Formación sobre los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.

Objetivo	Sensibilizar a RRHH, RRLL y al Comisión seguimiento en materia de violencia de género.
Acciones	Formación en los derechos y deberes laborales que contempla la ley de Violencia de Género.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones formativas que en materia de Violencia de Género. • Número de participantes en la acción formativa.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de RRHH. • Dpto. Prevención de RRLL.
Fecha de ejecución	2028
Seguimiento	Reunión anual Comisión seguimiento.



Cultura, comunicación y sensibilización

Jornada de lanzamiento del Plan de Igualdad 2025-2029

Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar y dar visibilidad del compromiso de la Dirección con la igualdad • Difundir el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Elección de un día concreto para presentación del plan a toda la plantilla. Opcionalmente realización del lanzamiento de forma parcial. • Presentación a la plantilla del objetivo del Plan y del Comisión de seguimiento. • Elaboración de comunicado interno referente al lanzamiento del Plan y garantizar su difusión a toda la plantilla.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada realizada. • Acción de comunicación de lanzamiento realizada.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de Dirección • Comisión de seguimiento
Fecha de ejecución	2025
Seguimiento	Reunión anual Comisión de seguimiento

Difusión externa a clientes, proveedores, candidatos y candidatas.

Objetivo	Dar visibilidad a la certificación obtenida dentro del plan de comunicación de la empresa (página web, anuncios de selección & atracción de talento, informes anuales, etc.).
Acciones	Incorporación de la certificación en materia de igualdad a los procesos de gestión de personas en TSG IBÉRICA, S.A.U.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	Número de procesos que incorporan el distintivo de igualdad.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de RRHH. • Comisión de seguimiento.
Fecha de ejecución	2025
Seguimiento	Reunión anual Comisión de seguimiento.



Formación en comunicación inclusiva y lenguaje igualitario para mandos y personal administrativo

Objetivo	Garantizar que la comunicación interna y externa de la empresa se realice de forma no sexista, promoviendo un lenguaje igualitario y respetuoso que evite estereotipos de género y refuerce una cultura organizativa basada en la Igualdad.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar un módulo formativo específico sobre lenguaje igualitario y comunicación no sexista. • Impartir sesiones formativas a mandos, personal administrativo y personas con funciones de coordinación o interlocución habitual. • Elaborar y difundir una guía interna de uso del lenguaje igualitario.
Periodicidad	Refuerzo cada 2 años y para nuevas incorporaciones
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • % de personas formadas sobre el total del personal objetivo. • Nº de acciones formativas realizadas. • Nivel de conocimiento antes y después de la formación (medido con test o cuestionario). • Aplicación del lenguaje igualitario en documentos internos y comunicaciones oficiales.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de RRHH. • Comisión de seguimiento.
Fecha de ejecución	2028
Seguimiento	Informe de seguimiento elaborado por la Comisión de Seguimiento, con revisión de documentos internos y propuestas de mejora en prácticas comunicativas.

Actualización del lenguaje en las comunicaciones institucionales.

Objetivo	Garantizar el lenguaje no sexista de TSG IBÉRICA, S.A.U.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de la documentación corporativa y asociarlo al Plan de Igualdad u otra documentación relevante en materia de igualdad de oportunidades • Difusión en las acciones de formación y comunicación contempladas en el Plan de Igualdad
Periodicidad	Anual
Indicadores de seguimiento	Número de documentos revisados
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de RRHH • Comisión de seguimiento
Fecha de ejecución	2026.
Seguimiento	Reunión anual Comisión de seguimiento.

Seguimiento y evaluación

El seguimiento es un instrumento clave para registrar el desarrollo del Plan de Igualdad, puesto que permite identificar el grado de funcionamiento de éste y adaptarlo en función de las necesidades que puedan surgir durante la implementación de las diferentes acciones propuestas.

Artículo 9.6 del Real Decreto 901/2020: El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del Plan o en el reglamento que regula la composición y funciones de la Comisión encargada del seguimiento.

No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

En este caso, tanto el seguimiento como evaluación del Plan de Igualdad lo realizará el Comisión de seguimiento.

¿Por quién está compuesta la Comisión de seguimiento?

- Representantes por parte de la empresa
Gabriel Crespo Pizarro
Pavel Manzhesov Karasenko
- Representantes por parte de las organizaciones sindicales
Álvaro Corral Moslares
Alejandro Gabriel Ventura

¿Cuáles son las funciones (orientativas) de la Comisión de seguimiento?

- Realizar seguimiento del cumplimiento de las acciones propuestas en el plan.
- Incluir en el plan nuevas medidas que puedan ser identificadas al evaluar los indicadores y el avance del plan
- Asesorar en la forma de implementación de las acciones.
- Evaluar las diferentes acciones implementadas.
- Elaborar anualmente un informe donde se manifiesten los avances logrados respecto a los objetivos de igualdad en la compañía.
- Informar a la plantilla de los indicadores y los avances logrados.

Para garantizar el cumplimiento de las funciones al Comisión de seguimiento, la empresa se responsabilizará de poner a su disposición toda la información necesaria y solicitada, así como de dotar los medios para la realización de sus reuniones de seguimiento.

¿Cómo funciona la Comisión de seguimiento?

Durante el primer año tras la firma y/o lanzamiento del Plan de Igualdad, se reunirá cada seis meses de manera ordinaria, pasando a realizar reuniones anuales los años siguientes. No obstante, se podrán realizar reuniones extraordinarias siempre que sea necesario previa comunicación a sus integrantes.

Las reuniones se pueden convocar por cualquiera de las partes.

Si alguna de las personas de la Comisión no pudiera asistir a una reunión, existiría la posibilidad de ceder su puesto de manera puntual a otra persona que reúna el perfil necesario, siempre y cuando se avise con antelación de una semana y sea aprobado por el resto de las personas de la Comisión.

Las decisiones y acuerdos de la Comisión necesitarán ser votados por una mayoría absoluta para gozar de validez.



¿Con qué medios cuenta la Comisión de seguimiento?

Para el correcto desempeño de las funciones de la Comisión, la compañía se encargará de facilitar los medios necesarios, tales como:

Lugar habilitado para la realización de las reuniones

Material necesario para el buen desarrollo de las reuniones (pantallas, proyectores, documentación impresa, etc.)



Procedimiento de modificación de medidas

En base a estos informes de seguimiento, si fuere necesaria la modificación de medidas en el Plan, esas se propondrán en las reuniones de la Comisión de seguimiento. Requerirá la mayoría de cada una de las partes para la adopción del acuerdo, tanto parcial como total. Los acuerdos alcanzados serán vinculantes para todas las partes.

Las circunstancias de modificación del presente Plan de Igualdad se rigen por lo determinado en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y su procedimiento se asimila al establecido por el procedimiento de solución de discrepancias.

Procedimiento de solución de discrepancias

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Plan de Igualdad se obligan a poner en conocimiento de la Comisión de seguimiento cuantas dudas, discrepancias y modificaciones, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo a fin de que mediante su intervención y bajo el principio de buena fe, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión de seguimiento habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión de seguimiento o en su defecto, la parte afectada por el requerimiento podrá solicitar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión de seguimiento o en su defecto la parte afectada, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen quedará abierta la vía administrativa, jurisdiccional competente o según el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.