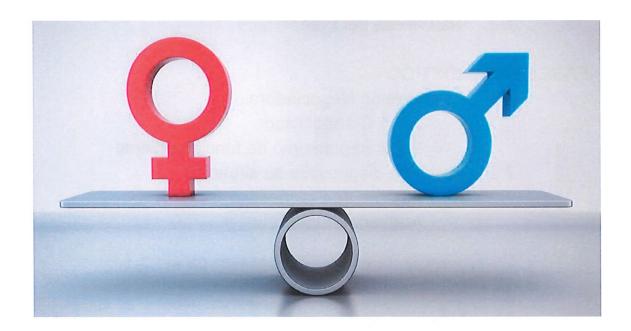


Plan de Igualdad 2021 -2025



III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres AIJU



INDICE

- 1.- INTRODUCCIÓN
 - 1.1 Presentación de la entidad
 - 1.1.1 Carta Compromiso de la empresa
 - 1.2 Legislación
 - 1.3 Naturaleza del Plan
- 2.-FASE DE DIAGÓSTICO
 - 2.1 La Comisión Negociadora.
 - 2.1.1 Composición.
 - 2.1.2 Reglamento de funcionamiento
 - 2.2 Datos de diagnóstico de situación
 - 2.2.1 Informe de Diagnóstico Auditoria Salarial
- 3.-PLAN DE IGUALDAD
 - 3.1 Objetivos generales
 - 3.2 Objetivos específicos
 - 3.3 Medidas y acciones por áreas
 - 3.4 Cronograma de Implantación de las medidas
- 4.-AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA
- 5.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
- 6.-ANEXO

6.1 Glosario

Manual Manual



I. INTRODUCCIÓN

En AIJU, conscientes que la gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, se asume el compromiso para la elaboración del III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la empresa, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres así como las normas que la desarrollan, tanto el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, como el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Este plan asume el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección del personal a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación.

Desde AIJU se afronta la implantación del Plan de Igualdad como una modernización del sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que las acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

Constituyendo un mecanismo de visibilización y sistematización de aquello que viene realizando AIJU desde hace años, además de permitir introducir nuevas medidas y actualizar las acciones a desarrollar a la normativa reciente.

Como plan estratégico que es, se trazan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base al resultado de un diagnóstico de situación. A partir del cual se diseñan, negocian y aprueban las medidas y acciones a desarrollar fijando el calendario de actuación de las mismas; los mecanismos de gestión del propio Plan; los indicadores de seguimiento y evaluación de las actuaciones y los recursos humanos y materiales para su puesta en marcha. Combinando, así mismo, actuaciones específicas con otras de carácter transversal, como forma más eficaz de promoción del principio de igualdad de oportunidades.

principio de igualo

Página 2 | 97



1.1 PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

AlJU fue inaugurado en 1985, como asociación privada sin ánimo de lucro cuya labor como Instituto Tecnológico se centra en la prestación de servicios avanzados y el desarrollo de proyectos de I+D+I de alto valor añadido que facilite a las empresas de productos infantiles y de ocio aumentar su competitividad en el mercado. Ubicado en la ciudad de Ibi, donde la densidad de industrias jugueteras es más alta, desarrolla su función de centro de servicios específicos a la empresa con mayor eficacia.

MISIÓN

Centro Tecnológico impulsor de la innovación y el conocimiento en productos infantiles y ocio para empresas y entidades, así como la transferencia tecnológica a la indudstria, todo ello en un ámbito nacional e internacional

VISIÓN

Ofrecer una propuesta de valor y una oferta diferenciada para cada segmento de mercado, con un posicionamiento global que responsa a las necesidades reales de innovación y conocimiento.

Orientación a resultados y especialmente comprometidos con las empresas de nuestro entorno, colaborando con otros organismos y siendo un centro tecnológico de referencia, manteniendo un crecimiento sostenido y sostenible.



Mandell





El Instituto cuenta con unas instalaciones de más de 6.000 m² con un equipamiento moderno y personal altamente cualificado, que pone a disposición de sus asociados para que pueda alcanzar el éxito en sus proyectos. Las diferentes instalaciones del centro son las siguientes:

- Seguridad de juguetes
- Inflamabilidad
- Seguridad de artículos de puericultura
- Seguridad de productos eléctricos
- Seguridad de parques infantiles
- Análisis de metales
- Análisis de sustancias tóxicas
- Análisis de materiales en contacto con alimentos
- Aulas de formación

- Manufacturing lab
- Energía
- Robótica
- Medio ambiente industrial
- Calibración
- Child lab
- Toy lab
- Tech lab
- Biblioteca

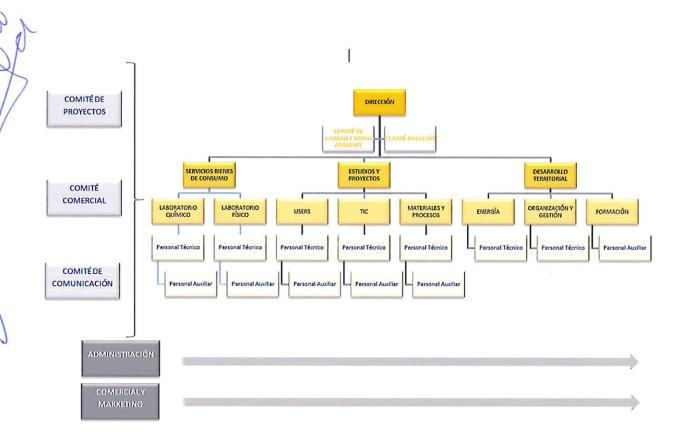
El centro está integrado por cinco departamentos:

- Administración y Finanzas
- Servicios, Bienes y Consumo
 - Área física
 - Área química
- Estudios y Proyectos de I+D+I
 - Materiales y procesos
 - o TIC
 - o USERs
- Desarrollo Territorial
 - o Energía
 - o Medio ambiente
 - o Organización y gestión
 - o Formación
- Comunicación y Marketing

A continuación, se muestra el organigrama de la organización:

Aida Garine





1.1.1 Carta Compromiso de la empresa











COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE AIJU PARA LA EFECTIVA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La Dirección de AIJU, declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de politicas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sin discriminación por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra empresa, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgânica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, asumimos el principio de búsqueda de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para llevar a cabo este propósito, hemos iniciado, tal y como estipula la Ley de Igualdad, la puesta en marcha del 3ºº Plan de Igualdad. Siguiendo las novedades legislativas, ajustaremos el diseño, negociación, aprobación y registro tanto al Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades, como a los RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y al 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva.

Buscando la máxima transparencia, nos comprometemos a ir informando a los y las trabajadoras de todas las decisiones que se adopten a este respecto.

En IBI a 10 de diciembre de 2021 Firmado Manuel Aragonés Francés

Director

1.2LEGISLACIÓN

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

A nivel internacional nos remontamos a la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** de 1948; la **Convención sobre los derechos públicos de la mujer** de 1952; la **Convención sobre la eliminación de toda clase de discriminación contra la mujer** (CEDAW) de 1979, ratificada por España en 1983; la **Plataforma de Acción de Beijing**, aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres organizada por Naciones Unidad



en 1995; y recientemente los **Objetivos de desarrollo sostenible** de la **Agenda 2020**, aprobada en 2015, cuyo Objetivo 5 llama a los estados a "lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas".

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

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

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres** (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres suprimiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo y **Real Decreto Ley 6/2019**, **de 1 de marzo**, **para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece la obligación para todas las empresas de "respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral...".

Y más recientemente los nuevos Reglamentos en materia de Igualdad, tanto el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Como el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que facilita la identificación de las discriminaciones salariales a través de un conjunto de instrumentos de transparencia: un registro con información desagregada por sexo, clasificación profesional y tipo de retribución; una auditoría de la empresa que incluya la evaluación de los puestos de trabajo y un plan para corregir las desigualdades; y un sistema de valoración de puestos de trabajo que respete el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

1.3 NATURALEZA DEL PLAN



El Plan de Igualdad de AIJU es un documento **estratégico** de la empresa, que se plantea como "un conjunto ordenado de medidas, adoptadas entre mujeres y hombres para eliminar la discriminación por razón de sexo".

El Plan contiene **objetivos**, medidas y actuaciones **viables y realistas**, tanto en los plazos de su desarrollo como en los recursos requeridos y en las metas planteadas; **adaptados** a la realidad de la organización y del diagnóstico de la situación; **evaluables** y medibles.

Se trata además de un Plan:

- Integral: diseñado para todas las personas que trabajan en AIJU.
- Negociado: entre la empresa y la representación legal de los y las trabajadoras.
- **Transversal**: siendo uno de los principios rectores y una estrategia de AIJU la aplicación de la igualdad de género de manera transversal en todas la estructuras y políticas de la organización.
- **Dinámico, flexible y adaptable**: a los cambios normativos o de funcionamiento de la propia organización.
- **Preventivo:** eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de género.
- **Temporal**: con una duración máxima de 4 años tras lo cual se realizará una evaluación de eficacia de resultados, es decir, si los objetivos previstos se han cumplido. Evaluación que servirá de base para el nuevo plan.

Parte de un compromiso de la dirección, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2.-FASE DE DIAGÓSTICO

2.1 LA COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora, se encargará con carácter general de velar por el cumplimiento de las acciones contenidas en el presente Plan de Igualdad.

En dicha comisión participan, de forma paritaria, la representación de la empresa y de las personas trabajadoras.

Para la elaboración, diseño e implantación del III Plan de igualdad entre mujeres y hombres 2021-2025 de AIJU, se procedió, tal y como establece el art. 5 del RD 901/2020 a la creación de la Comisión Negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por la representación legal de las personas trabajadoras.







El 10 de diciembre de 2021, tiene lugar la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad que, con carácter general, se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la empresa, estableciendo las bases de una cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que avance en el ejercicio corresponsable del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como en garantizar la igualdad salarial de mujeres y hombres

2.1.1 COMPOSICIÓN

En representación de la empresa:

- Eva Rico. Auxiliar Administrativa
- o David Monllor. Gestor de proyectos.
- o Ana León. Responsable de igualdad.

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- Ana Ibáñez. Personal técnico de materiales y procesos, en representación de CCOO.
- o José Luis Morant. Personal técnico de TIC, en representación de UGT.
- Aida Carrión. Personal auxiliar del Área química de laboratorio, en representación de CCOO.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad.

2.1.2 REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO

I. PREÁMBULO

En aplicación de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva para las Mujeres y Hombres (LOIMH), en su artículo 45.1. El Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se constituye en AIJU la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora se constituye con objeto del diseño, negociación y aprobación del III Plan de Igualdad de la empresa.

St 112



II. NATURALEZA Y COMPOSICIÓN

Naturaleza y composición.

- 1. La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de AIJU es un órgano paritario establecido en el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa, de conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y las normas que la desarrollan, especialmente el RD 901/2020 de 14 de octubre en el que se desarrollan los planes de igualdad y su registro.
- 2. La Comisión Negociadora, tal y como indica el art 9 del RD 901/2020 está integrada de forma paritaria por representantes de la empresa junto a la representación de las personas trabajadoras.
- 3. En las reuniones de la Comisión Negociadora podrán participar con voz, pero sin voto, un asistente externo por cada una de las partes, entendiéndose como tales, la empresa y por cada una de las centrales sindicales.
- 4. La Dirección de AIJU y los sindicatos más representativos han designado en fecha 10 de diciembre de 2021 la composición de la Comisión Negociadora.

Las personas que componen la Comisión Negociadora son las siguientes:

por una parte, la representación de la empresa:

- Eva Rico, Auxiliar Administrativa
- David Monllor. Gestor de proyectos.
- Ana León. Responsable de igualdad.

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- Ana Ibáñez. Personal técnico de materiales y procesos, en representación de CCOO.
- o José Luis Morant. Personal técnico de TIC, en representación de UGT.
- Aida Carrión. Personal auxiliar del Área química de laboratorio, en representación de CCOO.

Habrá quórum válido para los acuerdos cuando asista la mayoría de cada una de las partes firmantes (empresa y cada una de las centrales sindicales).

A las reuniones de la Comisión podrán acudir como asesores/as, con voz, pero sin voto, aquellas personas expertas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que designen las partes. En el acta de cada reunión se detallarán las personas que asistan en esta condición.





Los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas componentes de la Comisión para las reuniones de la Comisión y las de preparación de la misma serán a cargo de la empresa, en el caso de reuniones presenciales.

En el caso de reuniones telemáticas, la empresa debe de garantizar a la parte sindical los medios necesarios para poder negociar en las mejores condiciones posibles.

III. FUNCIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA:

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- 1. Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
- 2. Establecer la metodología y las fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del plan, definición de medidas, indicadores de género, ejecución, seguimiento y evaluación).
- 3. Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- 4. Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico, en las áreas de intervención recogidas en el artículo 7 del RD 901/2020:
 - Selección y contratación
 - Clasificación profesional
 - Formación
 - o Promoción profesional
 - Área Condiciones de trabajo. Auditoría salarial.
 - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - o Infrarrepresentación femenina
 - Retribuciones
 - Prevención del acoso sexual y por razón se sexo
 - o Comunicación y lenguaje no sexista
 - Salud laboral
 - Violencia de género
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- 6. Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- 7. Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.





8. Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y Publicación.

- 9. El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- 10. Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación o se acuerden por la propia comisión.

IV. RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO:

1. DE LAS REUNIONES:

La Comisión Negociadora mantendrá reuniones periódicas mientras se esté desarrollando el diseño y negociación del Plan de Igualdad de la empresa.

La empresa será la encargada de realizar las convocatorias, que serán remitidas por escrito con, al menos, 5 días hábiles de antelación, a las personas que componen esta Comisión. Esta comunicación contendrá: el orden del día, el lugar, la fecha, la hora de inicio y finalización, y toda la documentación necesaria.

2. ACTAS:

Se levantará acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los siguientes aspectos:

- Los temas tratados, los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

La empresa levantará acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados, así como los asuntos tratados y aportaciones.

El borrador de acta debe ser remitido a la representación de las personas trabajadoras en un plazo no superior a 5 días laborales para sus aportaciones.

Una vez aprobada el acta será firmada por la empresa y remitida a la representación de las personas trabajadoras para su firma.

3. ACUERDOS:

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales.



Página 12 | 97







En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución de conflictos que estime, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 901/2020 que modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

4. VALIDEZ DE LOS ACUERDOS:

La validez de los acuerdos registrados en las actas queda sometida en todo caso a la aprobación posterior de ésta por la Comisión. En cada reunión se informará de las aprobaciones anteriores.

5. SUSTITUCIÓN DE LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA COMISIÓN **NEGOCIADORA:**

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

6. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

La empresa facilitará a la Comisión Negociadora toda la información relacionada directamente con las competencias encomendadas a la misma a fin de garantizar el adecuado desarrollo de su trabajo.

7. CONFIDENCIALIDAD

Todas las personas integrantes de la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, se comprometen a tratar con la debida y exigida confidencialidad y sigilo el contenido, datos, documentos y/o cualquier información de la que se haga uso en el seno de la misma.



En todo caso, ningún tipo de documento facilitado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

V. MODIFICACION DEL REGLAMENTO

El presente Reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión Negociadora y mediante el acuerdo de la mayoría de las personas que componen la misma.

VI. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS:

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC). Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (V ASAC); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

VII. VIGENCIA DEL REGLAMENTO

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el término de la negociación del Plan de Igualdad.

VIII. OTRAS DISPOSICIONES

La Comisión prevé la posterior constitución de una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad con la finalidad de impulsar, medir y valorar avances en las medidas acordadas en el Plan de Igualdad, cuya composición se conformará de acuerdo con lo previsto en la regulación aplicable.

2.2 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Con el objetivo de conocer la situación real de la empresa en relación con la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, se ha realizado un análisis con enfoque de género, tanto desde el punto de vista cuantitativo, como cualitativo de la situación de los recursos humanos de la entidad a fecha 31 de diciembre de 2020.

Para ello, se ha procedido a recoger la información, al debate, negociación y aprobación de propuestas de mejora que se han incluido en el plan.

Un diagnóstico que se ha hecho, de acuerdo con los criterios de:

✓ <u>Instrumentalidad</u>: realizada con el fin de identificar ámbitos específicos de actuación y orientado a la toma de decisiones.

Página 14 | 97







Quality

✓ <u>Flexibilidad</u>: se ha tenido en cuenta en contenido, extensión y forma en que se ha realizado las necesidades concretas de la empresa.

✓ <u>Dinamismo</u>: adaptado y actualizado a las necesidades y características de la empresa.

Ha sido elaborado con perspectiva de género, tanto en la recogida de la información como en el análisis de los resultados.

Se ha incorporado el análisis de la auditoría retributiva conforme a lo previsto en el Real Decreto 902/2020. De 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El objetivo del diagnóstico ha sido identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres y de forma específica:

- Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades está integrada en el sistema general de gestión empresarial.
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla y detectar una posible segregación horizontal y vertical.
- Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta.
- Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de los recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres.
- Formular recomendaciones o propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades que pudieran ser detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integran el plan de igualdad.

Por lo tanto, la finalidad del diagnóstico será la de identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en la empresa, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obteniendo la información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades.

2.2.1 INFORME DE DIAGNÓSTICO

El presente diagnóstico se elabora tras la recopilación de información y el análisis de los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos atendiendo a los criterios definidos en los RD 901/2020 y RD 902/2020 de fecha 14 de octubre, desarrollados en las siguientes áreas:

- 1. Proceso de selección y contratación
- 2. Clasificación Profesional
- 3. Formación
- 4. Promoción profesional
- 5. Condiciones de trabajo. Auditoría Salarial
- 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.





- 7. Infrarrepresentación femenina
- 8. Retribuciones
- 9. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo
- 10. Comunicación
- 11. Riesgos laborales
- 12. Violencia de género

Se elabora este diagnóstico tras la recopilación de información y el análisis de los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos atendiendo a los criterios definidos en el RD 901/2020 y RD 902/2020. Dichos datos han sido recogidos durante el mes de diciembre de 2021, por la Responsable de Igualdad con la ayuda de las personas que integran el Departamento de Administración y Finanzas de la empresa, permitiendo así el resultado del presente diagnóstico.

Toda la información abordada en el presente Diagnóstico, recoge la situación en AIJU a fecha 31 de diciembre de 2020.

Se adjuntan los datos de identificación de la empresa en el siguiente cuadro:

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	ASOCIACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN DE LA INDUSTRIA DEL					
	JUGUETE, CONEXAS Y AFINES - AIJU					
NIF	G03182862					
Domicilio social	AVENIDA DE LA INDUSTRIA, 23					
Forma jurídica	ENTIDAD PRIVADA SIN ÁNIMO DE LUCRO					
Año de constitución	1985					
Responsable de la Entidad						
Nombre	MANUEL ARAGONÉS FRANCÉS					
Cargo	DIRECTOR					
Telf.	965 55 44 75					
e-mail	manuelaragones@aiju.es					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Ana León					
Cargo	Senior Consultat Organización, Calidad e Innovación.					
Telf.	965 55 44 75					
e-mail	analeon@aiju.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	JUGUETE					
CNAE	7219					
Descripción de la actividad	Actividades de investigación para la industria del juguete, conexas					
	y afines.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Valencia y Alicante					

to de actuación

Página 16 | 97



DIMENSIÓN							
Personas Trabajadoras	Mujeres	65	Hom	bres 48	3	Total	113
Centros de trabajo	Dos					*	
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIO	ÓN DE PERSONA	S					
Dispone de departamento de	personal	No dispone de departamento de personal					
Certificados o reconocimiento obtenidos	Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos			lad de la G anes de igi		ıt Valenci	ana, en
Representación Legal y/o sino Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	4	Hombres	5	Total	9	

El análisis de los datos obtenidos nos aporta la siguiente información:

PLANTILLA:

ASOCIACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN DE LA INDUSTRIA DEL JUGUETE, CONEXAS Y AFINES - AIJU, tiene en la actualidad una plantilla de 113 personas, de ellas 65 son mujeres que representan el 57,52% del total y 48 hombres representando el 42,48% del total de la empresa.

El Instituto, presenta una estructura de plantilla que se halla dentro de los márgenes de representación equilibrada de ambos sexos, mayormente feminizada en su conjunto, con un **57,52% de representación femenina**, siendo el total de la plantilla 48 hombres y 65 mujeres.

DISCAPACIDAD:

DISCAPACIDAD	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Sí	1	1,54%	1	2,08	2	1,77%
NO	64	98,46%	47	97,92	111	98,23%
TOTAL	65	100%	48	100%	113	100%

Nos encontramos con 2 personas con alguna discapacidad, representando el 1,77% del total de la plantilla, frente al 98,23% que no tienen discapacidad.

Ambas personas tienen una discapacidad física que no ha requerido adaptación del puesto de trabajo. En este caso la trabajadora con una discapacidad física reconocida del 40% y el trabajador con una del 33% de discapacidad física y sensorial.

Página 17 | 97



Se realizó la evaluación del puesto de trabajo y no se requirió ningún tipo de adaptación ya que por el tipo de discapacidad y las condiciones de AIJU no se consideró necesario.

La trabajadora con discapacidad representa el 1,54% de las mujeres de la plantilla el trabajador con discapacidad representa el 2,08% de los trabajadores de la empresa.

EDAD:

EDAD (2020)	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
18-29 años	10	15,38	10	20,833	20	17,70%
30- 39 años	12	18,46	16	33,333	28	24,78%
40 -49 años	28	43,08	13	27,083	41	36,28%
50 + años	15	23,08	9	18,75	24	21,24%
TOTAL	65	100%	48	100%	113	100%

En cuanto a la edad, se observa en la entidad una plantilla madura, siendo la franja de edad más numerosa la de **40 a 49 años**, donde se concentra el 36,28% del total de la plantilla.

Esta franja va seguida de las personas comprendidas entre los **30 y 39 años**, un total de 28 personas y el 24,78 % de la plantilla.

A continuación, se encuentran las personas de más de **50 años**, un total de 24 que representan el 21,24% del total de la plantilla.

Y finalmente tenemos la franja de edad entre **18 y 29** años a 20 personas que representan el 17,70%, con un total de 10 hombres y 10 mujeres en estas edades.

Haciendo el análisis vertical de los datos observamos que las mujeres tienen una distribución de edad similar al conjunto de la plantilla. La franja de edad más numerosa entre las mujeres es la de más de **40 y 49 años** con 28 mujeres, un 43,08% del total de trabajadoras, frente a los 13 hombres (el 27,08% de los trabajadores).

A continuación, la franja de **más de 50 años** en la que nos encontramos con 15 mujeres que representan el 23,08% del total de las trabajadoras, frente a 9 hombres (el 18,75% del total de trabajadores).

Le siguen las mujeres en la **franja entre 30 y 39 años**, hay 12 mujeres (un 18,46 % del total de las trabajadoras) frente a 16 trabajadores (el 33,33%).



Finalmente nos encontramos con 10 mujeres trabajadoras (el 15,38% de las mismas) y 10 trabajadores (el 17,70% de los hombres) en edades comprendidas entre **18 y 29 años**.

ANTIGÜEDAD:

ANTIGÜEDAD (2020)	Mujeres	%	Hombres	%	Total	
Menos de 1 año	1	1,54%	2	4,17%	3	2,65%
De 1 a 2 años	11	16,92%	8	16,67%	19	16,81%
De 3 a 5 años	11	16,92%	13	27,08%	24	21,24%
De 6 a 10 años	1	1,54%	3	6,25%	4	3,54%
Más de 10 años	41	63,08%	22	45,83%	63	55,75%
TOTAL	65	100%	48	100%	113	100%

Se observa según los datos que el 2,65% de las personas se incorporaron en el último año a la empresa, un total de 3 personas trabajadoras. Alcanzan el 16,81% aquellas que llevan entre **1 y 2 años** en la empresa. Se trata de un total de **19 personas**, de ellas 11 mujeres (un 57,89%) y 8 hombres (42,11%).

El total de personas que llevan **entre 3 y 5 años** es de **24**, de ellas 11 mujeres (el 45,83%) y 13 hombres (el 54,17%).

Las personas que llevan entre **6 y 10 años** suman un total de 4, de ellas 1 mujer (25%) y 3 hombres (75%).

Más de 10 años lleva un total de 63 personas, 41 mujeres (65,08%) y 22 hombres (34,92%).

Al realizar el análisis vertical se observa que 1 mujer, un total de 10% **lleva menos de 1 año en la empresa,** frente 2 hombres (un 4,17% de trabajadores).

Por otra parte **11 mujeres** llevan **entre 1 a 2 años** (un 16,92% de las trabajadoras) y **8 hombres** (un total de 16,67% de los trabajadores).

Seguimos con 11 **mujeres que llevan entre 3 a 5 años** (un 16,92% de las trabajadoras) y **13 hombres** (un total de 27,08% de los trabajadores).

Otra mujer lleva entre **6 a 10 años** trabajando en la empresa (representando el 1,54% de las trabajadoras), frente a 3 hombres (6,25% de los trabajadores).

Y las mujeres se concentran en la franja de antigüedad de **más de 10 años, con un** total de 41 mujeres (63,08% de las trabajadoras) frente a 22 hombres (45,83% de los trabajadores).

(F)

Página 19 | 97





El análisis de los datos de antigüedad muestra que la mayoría de las mujeres tiene mayor antigüedad que los hombres, contando el 63,08% de las trabajadoras con una antigüedad de más de 10 años, destacando la permanencia, lo que muestra que ni la edad ni las responsabilidades familiares han sido un obstáculo para permanecer en la empresa.

TIPO DE CONTRATO:

En AIJU se utilizan, mayoritariamente los tipos de contrato establecidos en la siguiente tabla:

Tipo de contrato (2020)	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Fijo a Tiempo Completo	50	76,9%	32	66,66%	82	72,56%
Fijo a tiempo Parcial	1	1,5%	3	6,25%	4	3,53%
Eventual a Tiempo Completo	13	20%	13	27.08%	26	23%
Eventual a Tiempo Parcial	1	1,5%	1	2,08%	2	1,76%
TOTAL	65	100%	48	100%	113	100%

plantilla tiene contrato indefinido, siendo el restante 24% contratos eventuales. El total de contratos fijos a tiempo completo asciende a 82, el 73% de la plantilla, de ellos 50 (el 61%) mujeres y 32 hombres (el 39%).

Los contratos fijos a tiempo parcial representan el 3,5% de la plantilla, en estos encontramos a 1 mujer (25%) frente 3 hombres (75%).

En cuanto a los contratos eventuales hay un total de 28, de ellos 26 son a tiempo completo, distribuidos al 50% entre hombres y mujeres y 2 a tiempo parcial también distribuidos paritariamente entre hombres y mujeres.

Casi el 80% de las mujeres disponen de un contrato fijo frente al 73% de los hombres.

Sólo el 3% de las trabajadoras tienen un contrato a tiempo parcial frente al 8% de los trabajadores.

Por lo tanto, podemos concluir que no hay discriminación por tipo de contrato en AIJU.

TIPO DE JORNADA:

La plantilla trabaja en jornada partida, los meses de verano se hace jornada continua de 8 a 15 horas.

HORAS TRABAJADAS:

Página 20 | 97

EI 76% de la



HORAS % semanales de Mujeres Hombres % Total trabajo (2020) 0 0 0 0 0% Menos de 20 horas 33.85% 3 22 6,25% 25 22,12% De 20 a 39 horas 43 66,15% 45 93,75% 88 77,87% 40 horas 65 100% 48 100% 113 100% TOTAL

En AIJU, la mayoría de la plantilla, el **77,87% trabaja 40 horas semanales**, un total de 88 personas, de ellas 43 trabajadoras y 45 trabajadores.

Entre las trabajadoras 22 tienen una jornada semanal de entre **20 y 39 horas**, lo que representa el 33,85% de las trabajadoras, mientras que 43, el 66,15%, trabajan 40 horas semanales.

Entre los trabajadores se observa como 3 (el 6,25%) de ellos tiene una jornada semanal de entre **20 y 39 horas** y 45 trabajadores (el 93,75%) realizan una jornada laboral de 40 horas.

NIVEL DE ESTUDIOS:

Nivel de ESTUDIOS	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Básicos	2	3,08%	0	0%	2	1,77%
FP/Bachiller	29	44,61%	15	31,25%	44	38,94%
Universitarios	34	52,31%	33	68,75%	67	59,23%
TOTAL	65	100%	48	100%	113	100%

El 59% de la plantilla tiene estudios universitarios. El 39%, secundarios, y el 2% primarios. Las mujeres disponen de mayor porcentaje tanto en estudios universitarios como en secundarios.

Los datos muestran que, el 59,23% de la plantilla cuenta con estudios universitarios, 67 personas trabajadoras, de ellas 34 mujeres (50,75%) y 33 hombres (49,25%).

Página 21 | 97



Tienen estudios FP/Bachiller 44 personas trabajadoras (38,94% del total de la plantilla), de ellas 29 mujeres (65,91%) y 15 hombres (34,09%).

Y con estudios básicos, encontramos un total de 2 mujeres frente a ningún hombre, que representa el 1,77% del total de la plantilla.

Por tanto, al analizar los porcentajes, no se observan diferencias de género en cuanto al nivel de estudios.

Por otra parte, a la hora de realizar la contratación de personal, la titulación universitaria tiene la misma valoración, independientemente del género.

Podemos observar que los porcentajes de estudios son similares entre hombres y mujeres, contando con algo más de nivel formativo los hombres.

Las 34 mujeres con estudios universitarios representan el 52,31% del total de trabajadoras; de la misma manera que 29 mujeres que tienen PF/Bachiller representan el 44,61% del total de las mismas y con estudios básicos contamos con 2 mujeres que representan el 3,08% de las mismas.

En cuanto a los trabajadores, 33 del total, es decir el 68,75% cuenta con estudios universitarios, frente al 31,25% (15 trabajadores) que tienen FP/bachiller.

No se detecta desigualdad en cuanto a la formación académica entre hombres y mujeres.

INCORPORACIONES:

	INCORPORACIONES					BAJAS				
James In	Mujer es	%	Hombr es	%	Tot al	Mujer es	%	Hombr es	%	To tal
Año 2019	10	0	9	81,82 %	19	4	0	4	57,14 %	8
Año 2020	2	100 %	2	18,18 %	4	4	100 %	3	42,86 %	7
TOT AL	12	100 %	11	100%	23	8	100 %	7	100%	15



INCORPORACIONES	INDEFINIDO	EVENTUAL	INDEFINIDO	EVENTUAL	
año 2020	MUJERES	MUJERES	HOMBRE	HOMBRE	TOTAL
Puestos directivos	0	0	0	0	0
Mandos intermedios	0	0	0	0	0
Personal administrativo	0	2	0	0	2
Personal Técnico	0	0	0	2	2
Personal operario no cualificado	0	0	0	0	0
TOTAL	0	2	0	2	4

Analizando las incorporaciones durante los últimos años vemos los siguientes datos:

En el **año 2019 se incorporaron** un total de **19 personas**, de las cuales 10 (el 52,63%) fueron mujeres y 9 (el 47,37%) fueron hombres.

Mientras que en el año 2020 se incorporaron un total de 4 personas, de las cuales 2 (el 50%) fueron mujeres y 2 (el 50%) fueron hombres.

Al relacionar las incorporaciones con las categorías, de los dos últimos años, vemos como 2 hombres entran a formar parte del Personal Técnico de la empresa, frente a ninguna mujer. Por tanto, en esta categoría se incorporan 2 personas (el 50% del total de nuevas incorporaciones), todos ellos hombres.

En la categoría de Personal Administrativo se incorporaron 2 mujeres y ningún hombre, representando el 50% del total de las incorporaciones.

Respecto al tipo de contrato, los datos nos muestran que las 2 mujeres incorporadas en estos años, han sido contratadas eventualmente.

En el caso de los trabajadores, los 2 hombres también fueron contratados con contratos eventuales.





BAJAS:

	Descripción BAJAS definitivas (2020)	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
)	Finalización del contrato	3	75%	1	33,33%	4	57,14%
	Cese voluntario	1	25%	1	33,33%	2	28,57%
	Otros (muerte, incapacidad, etc.)	0	0%	1	33,33%	1	14,28%
	TOTAL	4	100%	3	100%	7	100%

Los datos de bajas, nos muestran que en el **año 2019** se produjeron **un total de 8 bajas**, de las cuales 4 fueron de mujeres (el 50%) y 4 de hombres (el 50%).

En el **año 2020** las **7 bajas** de la empresa se reparten entre las 4 de trabajadoras (el 57,14%) y las 3 bajas de trabajadores (42,86%).

Por lo tanto, vemos que el porcentaje de bajas de hombres y mujeres es similar en los dos últimos años y está en consonancia con el peso de uno y otro sexo en la empresa.

En el análisis detallado de las bajas, podemos observar cómo la mayoría de las mismas, un total de **4 bajas** que representan **el 57,14**% vienen motivadas por **finalización de contrato.** De ellas 3 (el 75%) corresponden a trabajadoras frente a los 1 trabajadores (el 25% del total).

Seguidos por **2 ceses voluntarios** (el 28,57% de las bajas), que corresponden a 1 mujer trabajadora y 1 hombre.

Finalmente, observamos una baja por **otros motivos (muerte, incapacidad),** que representa el 14,28% de las bajas y corresponde a un trabajador de la empresa.

Juma J

wide the second of











DIAGNÓSTICO POR ÁREAS:

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En AIJU los procesos de selección se inician por necesidades de producción, por sustituciones o por la introducción de nuevos procesos/servicios, demandando perfiles especializados.

Normalmente cada persona responsable del departamento propone la contratación de nuevo personal a Dirección definiendo la necesidad, condiciones, descripción del puesto. etc. Los perfiles requeridos para cada puesto los define la persona responsable del departamento junto con Dirección en una reunión. En caso necesario se solicita el servicio de consultores externos.

Los métodos que se utilizan para seleccionar al personal, dependiendo del puesto vacante, son los siguientes: el análisis del CV, la entrevista personal, en ocasiones se realizan pruebas de conocimientos profesionales específicos, pruebas de inglés, test de razonamiento, habilidades informáticas. En este proceso intervienen las personas responsables de cada uno de los departamentos, aunque a veces delegan en los jefes/as de área. La decisión final corresponde a Dirección y personas responsables de los departamentos.

Los canales de comunicación de las ofertas de trabajo utilizados en AIJU para el reclutamiento de nuevas candidaturas son:

- Empresas de trabajo temporal
- Bolsa de trabajo de AIJU
- Publicación de ofertas en INFOJOBS y otras plataformas / recursos de empleo
- Alumnos asistentes a cursos de AIJU

Intentando utilizar en los anuncios un lenguaje no sexista y una descripción neutra del puesto de trabajo y la formación requerida.

En los **anuncios** se intenta definir las ofertas con el perfil profesional que se busca, la formación, las funciones del puesto y la fecha de inicio de la relación laboral.

Según los datos aportados, en los procesos de selección, a pesar de no realizar una búsqueda específica de candidaturas de mujeres, los criterios están establecidos por la



) A f

dirección y/o las personas responsables de los distintos departamentos de forma objetiva y en los anuncios no hay contenido sexista.

Aunque en los procesos de selección suelen intervenir hombres y mujeres, al formar parte de los mismos la dirección y/o las personas responsables de los distintos departamentos, la empresa no cuenta con un procedimiento escrito sobre la selección del personal y tampoco cuentan con formación en igualdad las personas que participan en la misma. Una cuestión que habrá que tratar de corregir en las medidas propuestas en el Plan de Igualdad.

Las entrevistas se realizan por competencias, no existiendo diferencia en las preguntas formuladas a candidatas y candidatos, sin preguntas sobre cuestiones personales o valoraciones con sesgos de género. Limitándose las entrevistas a valorar su formación, experiencia o trayectoria y aptitudes.

Al analizar las incorporaciones de los últimos tres años (2018, 2019 y 2020) segregados por sexo, se observan los siguientes datos:

En el **año 2019 se incorporaron** un total de **19 personas**, de las cuales 10 (el 52,63%) fueron mujeres y 9 (el 47,37%) fueron hombres, **mientras** que en el **año 2020 se incorporaron** un total de **4 personas**, de las cuales 2 (el 50%) fueron mujeres y 2 (el 50%) fueron hombres.

Al relacionar las incorporaciones con las categorías, de los dos últimos años, vemos como **2 hombres** entran a formar parte del **Personal Técnico** de la empresa, frente a ninguna mujer. Por tanto, en esta categoría se incorporan 2 personas (el 50% del total de nuevas incorporaciones), todos ellos hombres.

En la categoría de **Personal Administrativo** se incorporaron 2 mujeres y ningún hombre, representando el 50% del total de las incorporaciones.

Respecto al tipo de contrato, los datos nos muestran que las 2 mujeres incorporadas en estos años, han sido contratadas eventualmente.

En el caso de los trabajadores, los 2 hombres también fueron contratados con contratos eventuales.

Como ejemplo de cómo se publican las **ofertas de trabajo** se acompaña una de las últimas ofertas de la empresa en Infojobs:

Oferta de trabajo
Datos generales
Provincia: Alicante
Localidad: Ibi
Descripción

A PROPERTY OF THE PROPERTY OF



Puesto vacante: Se busca químico/a o ingeniero/a químico para incorporarse al área de energía de AIJU. Bajo la supervisión del responsable de área y en colaboración con otros ingenieros y doctores, participará en el desarrollo de proyectos de I+D en el campo de sistemas de almacenamiento de energía, producción de hidrógeno, catálisis y biocombustibles. Entre sus funciones se encuentran también la elaboración de solicitudes de proyectos para convocatorias nacionales e internacionales, así como la redacción de los informes asociados a la ejecución de proyectos de su especialidad.

Departamento: Innovación y sostenibilidad.

Número de vacantes: 1 Incorporación: Inmediata Duración contrato: 3 años Requisitos mínimos

- -Ingeniero/a, doctor/a químico con experiencia demostrable en el desarrollo de proyectos de I+D de al menos 3 años.
- -Elevado conocimiento en el campo de la electroquímica, con experiencia en procesos de recubrimiento electroquímico, y sus técnicas de caracterización (incluyendo EIS).
- -Experiencia demostrable en la redacción de memorias e informes vinculados a proyectos de I+D.
- -Nivel mínimo exigido de inglés B2.
- -Persona con iniciativa y resolutiva, con experiencia previa de trabajo en equipos multidisciplinares.

Requisitos deseados

Se valorará notablemente que el candidato/a esté en posesión del título de doctor. Será de valor añadido que el candidato haya gestionado proyectos nacionales o europeos en el campo de la electroquímica.

Salario

En función de valía.

Para este perfil de ingeniero/a electroquímico/a para Energía, se publicó la oferta en InfoJobs, se recibieron unas 50 propuestas de las cuales se entrevistó a 11 personas candidatas, 5 hombres y 6 mujeres, siendo seleccionadas dos candidatas y contratadas a las dos una se ha incorporado a finales de noviembre y otra se incorpora en enero.

A pesar de no observarse discriminación en los procesos, las personas responsables de los departamentos, así como los cargos intermedios, que seleccionan de los recursos humanos, así como los cargos intermedios, no cuentan con formación en igualdad, por lo que será una de las medidas a incorporar en el Plan de Igualdad.

A la vista de los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos, se observa que no hay gran diferencia porcentual entre mujeres y hombres en la empresa, pero no se ha llegado al equilibrio, por lo que se hace necesario seguir trabajando por mejorar esta situación, es por ellos que el plan de igualdad debe recoger medidas para seguir mejorando el acceso de mujeres a la empresa. Así como medidas destinadas a la formación en igualdad de las personas responsables de los procesos de selección, especialmente los y las responsables de departamento y de área como se ha comprobado.

All Continue J. 56

Página 27|97



2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En AIJU el convenio colectivo de aplicación es Convenio Colectivo Provincial de Industria, Servicios y Tecnologías del Sector del Metal de la provincia de Alicante. Cod. 03000375011982.

Siendo las distintas categorías profesionales las siguientes:

Denominación CATEGORÍAS (2020)	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Personal Directivo	2	3,07%	4	8,33%	6	5,3%
Personal Directivo intermedio	4	6,15%	3	6,25%	7	6,19%
Personal Técnico	25	38,46%	25	52,08%	50	44,24%
Personal Auxiliar	32	49,23%	16	33,33%	48	42,47%
Personal operario no cualificado	2	3,07%	0	0	2	1,76%
TOTAL	65	100	48	100	113	100

Las 113 personas de la plantilla están repartidas de la siguiente forma:

De las 6 personas del **Personal Directivo**, (un 5,31% del total de la plantilla), 2 de ellas son mujeres (33,33% de esta categoría) y 4 hombres (el 66,67% del personal directivo).

Respecto al **Personal Directivo intermedio, de las 7 personas** de la plantilla (el 6,19% del total de la plantilla), 4 son trabajadoras (57,14%) y 3 son hombres (el 42,86%).

En la categoría de **Personal Técnico hay un total de 50 personas** (el 44,25% de la plantilla). De ellas 25 mujeres (el 50%) y 25 hombres (el 50%).

Como **Personal Auxiliar, hay un total de 48 personas** (el 11,02% de la plantilla). De ellas 32 mujeres (el 66,67%) y 16 hombres (el 33,33%).

Respecto al **Personal operario no cualificado**, sumamos 2 mujeres que representan el 1,77% de la plantilla y ningún hombre.

A continuación, se analiza la distribución de hombres y mujeres por los distintos departamentos de la empresa:





Administración y Finanzas

	Distribución por categoría								
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%			
Director/a	0	0%	1	100%	1	12,5%			
Jefe/a área	0	0%	0	0%	0	0%			
Personal técnico	1	14,3%	0	0%	1	12,5%			
Personal auxiliar	6	97,7%	0	0%	6	75%			
TOTAL	7	100	1	100	8	100			

Desarrollo Territorial

Distribución por categoría						
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Director/a	0	0%	1	7,7%	1	4,8%
Jefe/a área	1	12,5%	1	7,7%	2	9,5%
Personal técnico	4	50%	11	84,6%	15	71,4%
Personal auxiliar	3	37,5%	0	0%	3	14,3%
TOTAL	8	100	13	100	21	100

Servicios, bienes consumo

Distribución por categoría							
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%	
Director/a	1	3,4%	0	0%	1	2,3%	
Jefe/a área	2	6,9%	0	0%	2	4,6%	
Personal técnico	7	24,1%	5	35,7%	12	28%	
Personal auxiliar	18	62%	9	64,3%	27	62,8%	
Limpieza	1	3,4%	0	0%	1	2,3%	
TOTAL	29	100	14	100	43	100	

Estudios y Proyectos I+D

Distribución por categoría							
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%	
Director/a	1	5%	0	0%	1	2,7%	
Jefe/a área	1	5%	2	11,8%	3	8,1%	
Personal técnico	13	65%	10	58,9%	23	62,2%	

Aidalane





Personal auxiliar	5	25%	5	29,4%	10	27%
TOTAL	20	100	17	100	37	100

Qualuation

Comunicación y Marketing

Distribución por categoría							
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%	
Director/a	0	0%	1	50%	1	50%	
Jefe/a área	0	0%	0	0%	0	0%	
Personal técnico	0	0%	0	0%	0	0%	
Personal auxiliar	0	0%	1	50%	1	50%	
TOTAL	0	100	2	100	2	100	

Dirección

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Director/a	0	0%	1	100%	1	50%
Jefe/a área	0	0%	0	0%	0	0%
Personal técnico	0	0%	0	0%	0	0%
Personal auxiliar	0	0%	0	0%	0	0%
Limpieza	1	100	0	0%	1	50%
TOTAL	1	100	1	100	2	100

Al analizar los departamentos observamos que hay un departamento sin representación de mujeres, el de marketing. En el resto de los departamentos las mujeres están representadas en los siguientes porcentajes:

- Administración y Finanzas en un 87,5% del total del departamento.
- Desarrollo Territorial, en un 38% representadas.
- Servicios, bienes consumo, en un 67,4%.
- Estudios y Proyectos I+D, en un 54%.
- Dirección, no están representadas las mujeres.

Respecto a las direcciones de los departamentos, tienen representación en Servicios, bienes consumo y Estudios y Proyectos I+D. Y no las tienen en Administración y Finanzas, Desarrollo Territorial y Dirección.



Respecto a las **jefaturas de área** en los siguientes departamentos tienen representación las mujeres: **Desarrollo Territorial**, **Servicios**, **bienes consumo** y **Estudios** y **Proyectos I+D**. No las tienen en **Administración** y **Finanzas** y **Dirección**.

Respecto al personal técnico en: Administración y Finanzas, Desarrollo Territorial, Servicios, bienes consumo y Estudios y Proyectos I+D hay mujeres, no encontrando en Dirección.

En cuanto al personal auxiliar en: Administración y Finanzas, Desarrollo Territorial, Servicios, bienes consumo y Estudios y Proyectos I+D hay trabajadoras. No habiendo en Dirección.

Ocupando dos mujeres el puesto de limpieza en Servicios y Dirección.

La distribución de la plantilla por categorías muestra los siguientes datos:

NIVEL TÉCNICO								
	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%		
Técnico/a V	9	36%	14	56%	23	46%		
Técnico/a IV	8	32%	5	20%	13	26%		
Técnico/a III	8	32%	6	24%	14	28%		
Total	25	100	25	100	50	100		

AUXILIARES										
	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%				
Auxiliar IV	3	18,75%	8	25,52%	11	22%				
Auxiliar III	4	25%	12	35,29%	16	32%				
Auxiliar II	7	43,75%	4	11,76%	11	22%				
Auxiliar I	2	12,5%	8	23,52%	10	20%				
Limpieza	0	0%	2	5,88%	2	4%				
Total	16	100	34	100	50	100				

DIRECCIÓN									
	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%			
Dirección	1	14,28%	0	0%	1	7,69%			
Dirección de			Mad nu na	33,33%	NAME OF	38,46%			
departamento	3	42,85%	2		5				
Jefatura de Área	3	42,85%	4	66,66%	7	53,84%			
Total	7	100	6	100	13	100			

En todo caso el Plan de Igualdad deberá contener medidas de acción positiva tendentes a equilibrar la presencia de ambos sexos en todas y cada una de las categorías existentes.

Set of the set of the

Página 31 | 97



3. FORMACIÓN

Las necesidades de formación suelen detectarse a través de la evaluación del desempeño que las personas responsables de los distintos departamentos realizan a todos los integrantes de AIJU. Estas necesidades se trasladan a los planes de formación pertinentes.

Existen varios planes de formación en AIJU:

- General: es la formación general que se debe dar en materia de procesos de funcionamiento internos, normativas de calidad, medio ambiente, igualdad, compliance, RGPD, etc. Normalmente está destinado para varias personas de la plantilla, como reciclaje o a personal de nueva incorporación. Los procesos de la compañía son igualitarios en lo que se refiere al acceso a la formación.
- Departamental: cada departamento elabora el plan de formación de sus trabajadores/as. Siendo la persona responsable del departamento quien elabora dicho plan en función de las necesidades detectadas a través de la evaluación del desempeño principalmente.

El tipo de cursos que se imparte es principalmente de especialización técnica, masters, doctorados, formación genérica y formación transversal (idiomas, habilidades como trabajo en equipo, gestión del tiempo...).

El criterio de selección utilizado para aprobar la asistencia a los cursos de formación es que el curso esté relacionado directamente con el trabajo desempeñado por las personas solicitantes y que pueda mejorar sus competencias profesionales. Cuando, la persona responsable del departamento, decide que una persona debe asistir a una acción formativa, se abre una solicitud informática que pasa por un doble circuito de aprobación, en primer lugar, por la persona responsable del departamento y en segundo lugar por Dirección. La asistencia a la formación que se considera necesaria para aumentar el desempeño de la plantilla es de carácter obligatorio. Este tipo de cursos son totalmente gratuitos para los y las trabajadoras (coste del curso y desplazamiento, alojamiento y manutención, en caso necesario).

En AIJU existe la posibilidad de que la plantilla también pueden solicitar la asistencia a determinadas materias que tengan que ver con el desempeño de su trabajo. Además, existe una amplia oferta formativa que organiza AIJU. La persona responsable del departamento decide si la formación mejora las competencias del puesto de trabajo, en este caso, se procede como se ha mencionado con anterioridad. Si se considera que no es necesaria para el puesto de trabajo, la persona solicitante, puede realizar la acción

26 Minute 1 76 M





formativa, con el permiso de su superiora/o inmediata/o si es en horario laboral. En este caso no se contabilizan las horas del curso como horas trabajadas.

El horario de la formación depende de la oferta formativa, por lo que parte de la misma puede realizarse fuera de horario de trabajo. Respecto a la compensación de horas de los cursos que se ofrecen fuera del horario laboral, se puede considerar:

- Si el curso se considera de interés para el puesto de trabajo de esa persona se cuentan las horas como trabajadas.
- o En algunos casos, se compensa algún % de horas del curso. Por ejemplo, en cursos de idiomas.

El lugar de impartición de la formación, también depende de la oferta formativa:

- En el lugar de trabajo (si es formación ofertada por AIJU básicamente formación trasversal).
- Fuera del lugar de trabajo (normalmente son cursos de especialización).
- Online: ocasionalmente.

Las acciones formativas realizadas en 2019 y la participación por parte de la plantilla se puede observar en la siguiente tabla:

CONCEPTO (NOMBRE CURSO/SERVICIO)	Nº hombres	Nº Mujeres
Diseño, construcción y acondicionamiento de moldes con termoplásticos	1	
Carretillas elevadoras y su carga	1	
Inglés comercial elemental	1	1
Inglés comercial elemental-alto	1	
Inglés comercial intermedio-alto	2	3
Inglés comercial avanzado -alto	5	5
Jornada: Ayudas 2019 para empresas y asociaciones	2	5
Prevención y extinción de incendios para equipos de primera intervención (EPI)- Grupo 1 mañana	7	7
Prevención y extinción de incendios para equipos de primera intervención (EPI)- Grupo 2 tarde	11	5
First Certificate in English. Part 1	1	
Inglés nivel B2. Parte 1		1
Inglés preparación examen B2. Parte 1		1
Preparación examen inglés intermedio. Parte 1		1
ASLE. Curso de asesoría laboral de empresas. Il Periodo		1
Jornada SIGMASOFT Virtual Molding. Soluciones reológicas y térmicas	3	
Masterclass in Metal 3D Printing	1	
Curso superior especializado en Requisitos del estándar IFS (versión 6,1)		1



XII Congreso Nacional de Formación Continua		1
Conferencia: Cómo afecta a los departamentos de RRHH la normativa de		1
protección de datos. Derechos digitales de la nueva LOPD/GDD		
Jornada: ¿Qué está pasando en el sector del juguete?	2	4
Lean Manufacturing: Excelencia en las operaciones		1
Máster aplicaciones multimedia / Segundo semestre	1	
BIO TOY CONFERENCE	1	1
Preparación examen de inglés. Nivel B1		1
Preparación examen de inglés. Nivel B2. Adultos	1	
Riesgos respiratorios, auditivos y oculares en el trabajo y uso correcto de EPIs		1
ASLE. Curso de asesoría laboral de empresas. III Periodo		1
Hoja de cálculo para profesionales	1	
Jornada Innovación en la FP		1
Webinar: Instalación y mantenimiento para prevención de accidentes en áreas de juego	1	
La firma digital		1
14th international conference on advanced nanomaterials	1	
Jornada Técnica sobre "Nuevos materiales, productos y servicios para		
desalación y reutilización"	1	
Webinar: Introducción a la fabricación aditiva	1	
The international Flow Battery Forum 2019	1	
Facilitadores del programa Big IDEA	1	
International conference on materials and nanomaterials		1
12th International conference on biobased materials		1
Solidworks Flow Simulation	1	
Preparación tesis doctoral		1
Linkedin como estrategia comercial y desarrollo de negocio	1	
Preliminary English Test B1+ (Parte 1)		2
Cambios y novedades en el sistema de formación profesional para el empleo.		1
Órdenes ministeriales		
Implementación y gestión de MOODLE para instituciones educativas		1
Packaging farmacéutico		1
Conversaciones valiosas, gestión de comunicación, clientes y personas		1
Jornada de Formación para el empleo		1
Jornada: El control horario de los trabajadores. Medidas legislativas y soluciones	1	3
tecnológicas		
Ofimática: aplicaciones informáticas de gestión		1
Jornada Productividad y eficiencia en moldes de inyección	1	
European Conference on injury prevention and safety promotion 2019		2
Grado Multimedia. Séptimo semestre	1	
Webinar: Aspectos básicos de la seguridad de los productos infantiles de venta		1
online		-
Solidworks Electrical Schematic Professional	2	
Máster Aplicaciones multimedia TFM	1	
Inglés comercial elemental alto. Nivel 1. parte 1	1	2

Manual 1.26

Androwa

ma Maria



Inglés comercial intermedio bajo. Nivel 1. Parte 1	2	
Inglés comercial intermedio. Nivel 5. Parte 1	1	1
Inglés comercial intermedio alto. Nivel 5. Parte 1	2	4
Inglés comercial avanzado alto. Nivel 5. Parte 1	4	4
Inglés B2/First		1
Preliminary English Test B1+ (Parte 2)		2
First certificate in English. Part 2	1	
Webinar: Biopolímeros, una alternativa de futuro	1	2
Inglés nivel B2+	1	
Electricidad aplicada a la industria	1	
Inglés obtención certificado	1	
Cualificación de auditor de procesos VDA 6,3		1
Creación y desarrollo EBTs en centros de I+D+i	2	
Taller de etiquetado de productos cosméticos. Claims y novedades del mercado	THE STATE OF	1
europeo		1
Curso online Diseño de experimentos	1	
Grado de publicidad y Relaciones públicas 2019-2020	1	
Programa de doctorado en Ingeniería industrial y Producción Industrial		1
Inglés 1ª C2 (EOI Alcoy)	1	
Biocomposites conference Cologne (BCC) oth Conference on Wood and Natural		1
Fibre composites	delena.	1
BRC Packaging. Cambios versión 6		1
Uso Office 365 y Sharepoint	36	47
Jornada: Buenas prácticas en FP dual	14 34 74	1
79	112	130

En 2019 se han llevado a cabo 79 acciones formativas, accediendo a las mismas una mayoría de mujeres.

A continuación, se adjuntan los cursos realizados durante 2020:

Cursos 2020	Mujeres	Hombres
Defectos en piezas inyectadas		1
PROGRAMA DE DOCTORADO EN INGENIERÍA Y PRODUCCIÓN INDUSTRIAL	1	
CURSO: SCRUM MASTER Y KANBAN BOARD. AGILIZA LA GESTIÓN DE PROYECTOS Y REDUCE SU COMPLEJIDAD		1
"Demostración y certificación de compostabilidad de envase y embalaje"	1	
Nuevos materiales de envase: el reto de la seguridad alimentaria	2	1
Máster Universitario en Problemas Sociales de la UNED		1
Formación online Completa Articulate 360		1
Registro de Jornada y horarios		1
Registro de Jornada, Normativa y Sanciones		1
2020 ICPHSO International Virtual Symposium	2	
Programa de Doctorado en Ciencia Analítica en Química		1
Medida de parámetros característicos de LEDs para ensayos en juguetes.		4



APRENDE A ETIQUETAR TUS PRODUCTOS: NORMATIVA DE ETIQUETADO Y FDS Y CASOS 1 **PRÁCTICOS** 1 Último curso Doctorado 1 Packging y COVID 19 Workshop - Improving the chemical safety of food contact articles: Linking policy-making 1 1 with scientific research 1 Inscripción CONAMA 2020 (Congreso Nacional de Medio Ambiente) 1 Moodle y contenidos para formación programada 1 Grado en Publicidad y Relaciones Publicas. Taller de implantación de un sistema de Gestión de la Calidad ISO 134:2016 de producto 1 sanitario. Máster en Ciencia de Datos 1 1 4 Formación Inteligencia Artificial y Machine Learning 2 Desarrollo de soluciones Big Data Analytics 1 Master en diseño y programación de Videojuegos 1 Diagnóstico de adecuación de envases a retos de la economía circular TECNOLOGÍAS HABILITADORAS PARA NO EXPERTOS: ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN DE IOT Y BIG 1 **DATA PARA MANAGERS** 1 PEOPLE & AGILE SUMMIT 2020 3 Complex storytelling: presenting compelling stories 1 **Dynamics 365 Business Central** Kanban Board. Agiliza tus proyectos visualizando las cargas y adaptándote en todo 1 momento 1 Requisitos de la norma UNE-EN ISO/IEC 17020 1 Curso Formación ROS Gestión de proyectos con metodologías Ágiles y enfoques Lean (9.ª edicion) 1 2 Curso programación ROS Gestión de proyectos con metodologías Ágiles y enfoques Lean (9.ª edición) 1 SAMNIC, curso sobre seguridad de productos infantiles 1 LICITACIONES Y CONTRATACIÓN PÚBLICA EN EL SECTOR DE LA FORMACIÓN. ONLINE 1 3 Capacitación para funciones de nivel básico de la acción preventiva 1 1 Taller de mailchimp avanzado 1 FP GRADO SUPERIOR ADMINISTRACION Y FINANZAS 1 XIII congreso nacional de formación continua 1 TERMOPLÁSTICOS. CONOCIMIENTO DEL PRODUCTO Y SECTOR - (ACCIÓN 2.1) 1 Calibración y Verificación. Intensivo en Pesaje 1 **UOC TFG** 1 Analisis de riesgos HAZOP 1 **EuCertPlast Auditors Accreditation Course** 1 La revisión de las cuentas justificativas Speak Up Avanzado 1 1 Robótica: Programación de robots en ROS 28 43 Total

Entre 2020 y 2021 se recibió la siguiente formación en materia de igualdad:



igualdad

Total

Nº hombres Nº mujeres Curso Total Horas 0 Webinar Planes de Igualdad Webinar: Teletrabajo, igualdad retributiva y planes de igualdad. La nueva normalidad para las empresas 3 1,5 Webinar : Planes de igualdad / Novedades de la nueva regulación de los planes de igualdad y referencia a las auditorías retributiva 1 Brecha salarial de género 0 1 1 10 Planes de Igualdad 0 1 1 5 Webinar Procedimientos de acoso laboral: gestión de conflictos 0 1 1 4 Sensibilización en igualdad de oportunidades 0 1 1 30 Jornada "Transparencia Retributiva y auditoría salarial 0 7 1 1 Curso Plan de Igualdad, desarrollo, 0 implantación, seguimiento y evaluación. 1 1 25 Registro retributivo, auditorías y planes de

Podemos concluir que en AIJU existen planes de formación y se facilita la formación al personal.

1

12

1

1

13

10

94,5

Que, a pesar de no contar con programa de *mentoring*, sin embargo, sí que las personas con más experiencia ayudan a la formación de la nueva incorporación, aunque no existe un proceso formal para ello.

Existe la percepción en las personas trabajadoras de que en algunas ocasiones no se ofrecen las mismas facilidades para realizar las actividades formativas (coste del curso y contabilización del nº de horas, básicamente), sin embargo, estas causas no están vinculadas a la discriminación de género.

Las personas que tienen cargas familiares muchas veces disponen de reducción de jornada y no realizan formación fuera del horario porque les dificulta la conciliación.

Se considera importante recoger toda la información sobre los cursos de formación ofrecida por la empresa y realizar un análisis de las necesidades de formación solicitada por la plantilla.

Página 37 | 97





La formación que se realiza en AIJU se percibe como no discriminatoria respecto al género. Aunque habrá que trabajar en las medidas del plan para seguir avanzando en ofrecer la formación en horario laboral siempre que sea posible.

Por todo ello, y aunque ya se está recibiendo formación en igualdad, en esta área vemos necesario **mejorar la formación en igualdad** destinada a las personas **responsables** que participan en la selección del personal de sus departamentos, también se aconseja incorporar sensibilización y formación en igualdad al conjunto de la plantilla, por lo que serán medidas a incorporar en el Plan de Igualdad.

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

PROMOCIÓN últimos tres años	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Último año (2020)	2	25%	4	36,36%	6
2019	4	50%	4	36,36%	8
2018	2	25%	3	27,72%	5
TOTAL	8	100%	11	100%	19

PROMOCIÓN por CATEGORÍA PROFESIONAL últimos dos años	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Personal Técnico	0	0%	4	50%	4	28,57%
Personal Administrativo	6	100%	4	50%	10	71,43%
TOTAL	6	100%	8	100%	14	100%

Respecto a la promoción vemos como en el último año han promocionado un total de 6 personas, de ellas 2 mujeres y 4 hombres. En 2019 encontramos 8 personas trabajadoras que han promocionado, 4 son mujeres y 4 hombres que representan el 42,11% del total de la plantilla.

Si nos remontamos a 2018, fueron 5 personas las que promocionaron, de ellas 3 mujeres y 4 hombres representando el 26,31% de la plantilla.

Por lo que podemos concluir con los datos conocidos que la empresa no sólo no pone barreras a las mujeres para promocionar, sino que impulsa sus promociones ya que de las 19 personas que han promocionado en la empresa en los últimos 3 años, 8 de ellas, el 42,11% del total de las personas que han promocionado, han sido mujeres.

A PARTY



waluanto

Si relacionamos estas promociones de los cuatro últimos años con las **categorías profesionales**, las 6 mujeres que han promocionado los dos últimos años lo han hecho en puestos de personal administrativo, mientras que los hombres 4 de ellos lo hicieron como personal administrativo y otros 4 dentro de la categoría de personal técnico.

PUESTO ORIGEN	PUESTO PROMOCIÓN	sexo	AÑO PROMOCIÓN	Nº HIJOS	AÑOS EMPRESA
auxiliar l	auxiliar II	mujer	2020	0	3
auxiliar III	técnico V	mujer	2020	0	6
nivel técnico III	técnico IV	hombre	2020	1	2
auxiliar III	técnico III	hombre	2020	0	4
auxiliar I	auxiliar II	hombre	2020	0	4
auxiliar III	auxiliar IV	hombre	2020	1	2
auxiliar I	auxiliar II	hombre	2019	0	14
auxiliar II	auxiliar III	hombre	2019	0	18
auxiliar II	auxiliar III	mujer	2019	0	11
auxiliar II	auxiliar III	mujer	2019	2	9
auxiliar II	auxiliar III	mujer	2019	0	7
auxiliar II	auxiliar III	mujer	2019	0	1
técnico III	técnico IV	hombre	2019	0	4
técnico III	técnico IV	hombre	2019	0	3
auxiliar I	auxiliar II	hombre	2018	0	2
técnico III	técnico IV	mujer	2018	0	3
auxiliar III	auxiliar IV	hombre	2018	0	13
técnico III	técnico IV	hombre	2018	2	3
técnico III	técnico IV	mujer	2018	0	3

Si relacionamos estas 19 promociones (desde 2018) con la **antigüedad**, podemos comprobar como de las 8 de las mujeres promocionadas, 1 cuenta con 11 años de experiencia en la empresa, otra trabajadora lleva 9 años en la empresa, le sigue 1 mujer con 7 años de experiencia, a continuación con 6 años en la empresa tenemos a 1 mujer, 3 mujeres cuentan con una experiencia de más de 3 años, y finalmente tenemos 1 mujer con 1 año en la empresa, frente a los hombres que, 1 lleva más de 18 años, 2 llevan entre 13 y 14 años, 5 trabajadores entre 3 y 4 años y otros 3 tienen 2 años de experiencia en la empresa.

Relacionando estos datos con las responsabilidades familiares, de las 8 mujeres que han promocionado en estos años, sólo 1 cuenta con 2 hijos/as. Respecto a los 11 hombres que han promocionado sólo 3 cuentan con responsabilidades familiares, teniendo 1

A.



hombre 2 hijos/as, y dos de ellos 1 hijo/a. Respecto a estos datos totales de promoción un 5,2% de mujeres cuentan con hijos frente a un 15,8% de hombres que cuentan con hijos.

Por lo que vemos que la experiencia es tenida en cuenta a la hora de la promoción de una forma similar en caso de mujeres y hombres, es decir no observamos que a las mujeres les cueste más tiempo que a los hombres conseguir promocionar.

En AIJU el criterio que se utiliza para la promoción es el **mérito y el desempeño profesional.** Los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal son los siguientes:

- Desempeño profesional eficaz.
- Trabajo en equipo.
- Formación apropiada para el puesto.

Existe una metodología formal para evaluar a las personas y sus posibilidades de promocionar. Gracias a la implantación de la evaluación 360°, en la que se han establecido claramente las competencias básicas de AIJU tanto transversales como técnicas, cada persona del Instituto es evaluada por cuatro personas, tres de las cuales pertenecen a su departamento y otra a un departamento distinto, pero teniendo como nexo de unión la relación laboral con la persona evaluada.

Existen estudios de tercer ciclo (doctorado), que pueden posibilitar la promoción de nivel. Esta formación va dirigida a todas aquellas personas de la organización que cumplan con los requisitos académicos para acceder a este tipo de formación.

El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, es de libre designación por la empresa. Para ascender a un grupo profesional o categoría superior, se han establecido sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias: titulación adecuada, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior categoría, el tiempo de permanencia en el grupo o categoría.

En relación a la comunicación sobre los puestos vacantes, se comunica a la persona con potencial de desempeñar un nuevo puesto desde la Dirección o desde la persona responsable de su departamento, la existencia de una vacante y se le propone el nuevo puesto

Se imparte formación ligada a la promoción para personal que ha promocionado.

Página 40 | 97



Qualitation

Como conclusión podemos indicar que la organización de AIJU, existen pocas posibilidades de promoción a una categoría superior debido a la estructura organizacional, sin embargo, sí que existe la posibilidad de promoción dentro de la misma categoría.

No se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles. No se utiliza una sistemática para realizar este tipo de publicación de una manera formal y preestablecida. No existen planes de carrera. Estas cuestiones deberán ser tenidas en cuenta a la hora de establecer las medidas de mejora previstas en el Plan de Igualdad.

No contando con un procedimiento escrito y definido para llevar a cabo la promoción interna, aunque sí exista una forma de proceder, las medidas de esta área del Plan de Igualdad pueden estar destinadas a la realización de un procedimiento escrito para la promoción en la empresa.

5. CONDICIONES DE TRABAJO. AUDITORÍA SALARIAL

La conclusión del informe de auditoría muestra que A.I.J.U. ha utilizado herramientas que permiten la identificación de puestos de igual valor y contribuyen a garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres. La herramienta utilizada contempla la descripción de los puestos de trabajo y un sistema de valoración de puestos que cumple con los criterios de objetividad, adaptabilidad y adecuación.

Respecto a la comparativa realizada sobre las retribuciones percibidas por hombres y mujeres en función del nivel de puestos de igual valor, podemos afirmar que las diferencias observadas vienen determinadas por factores justificables por cuestiones que no tienen que ver con el género tal y como se ha podido comprobar en la información

analizada y queda explicado en el presente informe, no suponiendo por tanto una discriminación directa.

Por lo tanto, en el análisis detallado expuesto de las retribuciones de la plantilla de A.I.J.U. para el periodo 2020, no se han observado diferencias que requieran intervención y/o corrección fundamentada en los criterios presentados en el RD 902/2020.

PLAN DE ACTUACIÓN

Visto el resultado de los datos analizados se propone un Plan de Actuación que busca corregir las desigualdades retributivas que puedan o pudieran darse en el futuro, estableciendo objetivos, así como las personas trabajadoras a las que afectará y las personas responsables de su implantación y seguimiento.

⇒ Se propone que el Plan de Igualdad establezca alguna medida tendente a perfeccionar con criterios claros y transparentes, las condiciones de todos los

Página 41|97



pluses y complementos salariales para evitar cualquier aplicación que implique una diferencia en cuanto al sexo.

Con el objetivo de regular una estructura retributiva clara y transparente, desde un enfoque de género en cuanto a complementos, incentivos y beneficios sociales, para evitar cualquier tipo de discriminación.

Esta medida afectará a toda la plantilla y será responsable de su ejecución la Dirección de la empresa.

⇒ Se propone también que se establezca alguna medida destinada a contar con un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional, basada en las funciones a desempeñar en el puesto o categoría, con independencia de las personas que los ocupen.

Su objetivo será asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.

Esta medida afectará a toda la plantilla y será responsable de su ejecución la Dirección de la empresa.

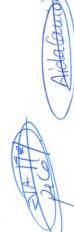
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Plantilla/responsabilidades familiares	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Con responsabilidades	36	55,38%	22	45,83%	58	51,33%
Sin responsabilidades	29	44,62%	26	54,17%	55	48,67%
TOTAL	65	100%	48	100%	113	100%

Los datos muestran que de las 113 personas que componen la plantilla, un 51,33% y un total de 58 personas tienen responsabilidades familiares, de ellas 36 mujeres y 22 hombres.

No contando con responsabilidades familiares el 48,67% de la plantilla y un total de 55 personas, de ellas 29 mujeres y 26 hombres.

Si segregamos estos datos por sexo, observamos como el porcentaje de trabajadoras que tienen hijos e hijas a su cargo es del 55,38% frente al 44,62% que no los tienen.





En cuanto a los trabajadores, los porcentajes se invierten, siendo el 45,83% los hombres de la empresa que tienen hijos frente al 54,17% que no los tienen.

A continuación, se muestran dos tablas con información sobre este ítem:

Nº hijos						
Nº hijos	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
0	29	44,66%	27	56,25%	56	49,56%
1	12	18,46%	5	10,42%	17	15,04%
2	23	35,38%	14	29,17%	37	32,74%
3	1	1,54%	2	4,175	3	2,65%
TOTAL	65	100%	48	100%	113	100%

Al analizar el número de hijos e hijas se muestra que del total de la plantilla el 50,44% y un total de 57 personas tienen algún hijo o hija.

Un 15,04% tienen un solo hijo o hija, repartiéndose entre 12 mujeres y 5 hombres.

Mientras que el 32,74% y un total de 37 personas tienen 2 hijos o hijas, de ellas 23 mujeres y 14 hombres.

Si vemos los que tienen 3 o más hijos e hijas son tan solo un 2,65% de la plantilla, un total de 1 mujer y 2 hombres.

Estas cifras ponen de manifiesto que en la empresa no dificulta a los y las trabajadores que tienen responsabilidades familiares su continuidad.

Los permisos por nacimiento y cuidados han sido disfrutados por el 100% de los hombres y mujeres en los últimos años. Facilitando el horario y flexibilizando el mismo a petición de estas personas.

En el año 2020, 2 mujeres se acogieron a su permiso por nacimiento y cuidados, una de ellas hizo uso del permiso acumulado por lactancia.

Además 1 mujer y 1 hombre solicitaron reducción de jornada por cuidados de menores. Y 2 mujeres excedencias por motivos de conciliación.

Edades hijos					
Nº hijos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menores o igual a 12 años	24	41%	13	22%	37
Mayores 12 años	15	25%	7	12%	22
TOTAL	39	66%	20	34%	59

Como puede observarse en la tabla, el 32% de las mujeres trabajadoras en AIJU tienen algún hijo y dentro de esta población el 41% tiene hijos de edades comprendidas entre

Página 43 | 97



Qualuanie

0 y 12 años, en concreto 24 mujeres. El 49% de la plantilla no tiene hijos y el 47% tiene 1 o 2 hijos.

AIJU dispone de un Plan de Conciliación, donde se recogen las medidas de conciliación implantadas en AIJU.

Las horas de trabajo semanales pueden realizarse entre las 8:15h. a las 19:00h, fuera de este horario, se solicita permiso a la persona responsable de cada departamento. Los viernes la jornada finaliza a las 14:00 h.

El horario de trabajo obligatorio para jornada completa queda de la siguiente forma:

- De 9:15h a 13:00h (por las mañanas)
- De 15:30h a 18:00h (por la tarde)

Desde el lunes siguiente al 2º viernes de junio hasta el martes siguiente de las fiestas patronales de Ibi se realiza una jornada intensiva, con una duración de 35 horas semanales, de 8:00 h a 15:00 h. La semana laboral se plantea como continua, evitando largas pausas para comer.

También es importante destacar que, según el último dato conocido, de 2019 el índice de absentismo (dato proporcionado por UMIVALE), es muy bajo, estableciéndose en el 0.98%, cuando el índice en el ámbito industrial se aproxima al 2%. En 2020 este índice ha subido levemente debido a la incidencia por COVID, situándose en 1.52%.

Por tanto, como conclusión podemos decir que, en AIJU existen medidas que facilitan la conciliación laboral. Se estudian las solicitudes que se hayan dirigido a título individual. Las personas de la organización consideran muy necesario incrementar la cultura de conciliación para todas las personas trabajadoras, independientemente de su situación personal y/o cargas familiares, evitando así una percepción de discriminación.

Se ha podido constatar que la flexibilidad que existe en AIJU es sólo para los horarios de entrada y salida.

En la encuesta a la plantilla destaca que la mayor parte de la misma considera altamente necesarias las políticas de flexibilidad laboral (las tres más valoradas son: la jornada reducida, la política de horario flexible y la posibilidad de abandonar el puesto de trabajo por emergencias familiares). De las gráficas mostradas con anterioridad se puede concluir que es necesario recordar a las personas trabajadoras las medidas de conciliación, por ejemplo, que AIJU dispone de medidas para el cuidado de familiar con situaciones de enfermedad o dependencia graves como reducir la jornada o solicitar excedencia.

Se han propuesto varios tipos de acciones de conciliación, destacando la flexibilidad de horarios y el teletrabajo, entre otras.

SA LED Actual Country



Con todos estos datos cuantitativos y cualitativos se puede concluir que el Plan de Igualdad deberá incidir en esta área en la mejora de la información a la plantilla de los derechos de conciliación y corresponsabilidad, así como de la sensibilización y concienciación a los trabajadores de sus derechos, para poder continuar mejorando los avances ya conseguidos.

7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Se observa al analizar los datos cuantitativos y cualitativos que las mujeres representan el 57,52% del conjunto de la plantilla frente al 42,48% de los hombres.

Las mujeres están representadas en todas las áreas de AIJU. Están presentes en todas las categorías, dirección de departamento, jefatura de área, personal técnico y personal auxiliar, siendo el grupo mayoritario en la organización. No existe paridad en el Comité de Dirección 4 hombres, frente a dos mujeres. No se detecta una diferencia significativa en cuanto a la edad promedio de mujeres y hombres. Se puede establecer que se trata de una plantilla madura. El 44,28% de la plantilla son mujeres de 18 a 49 años, edades en las cuales pueden tener hijos o los tienen ya.

El único departamento que no existe representatividad de mujeres es el de Comunicación-Marketing. El departamento con mayor representatividad femenina está en el departamento de Servicios de Bienes y Consumo y en el de Administración-Finanzas.

Con carácter general no se detecta infra-representatividad femenina.

Tras el análisis de los datos la conclusión es que será necesaria establecer alguna medida en el Plan de Igualdad que permita ir evolucionando hacia el equilibrio en el conjunto de la empresa, tanto en la selección del personal como en la promoción interna de la empresa. El objetivo debe ser alcanzar el equilibrio en todos los puestos de trabajo y dar prioridad, en igualdad de condiciones y mérito al sexo menos representado tanto en el acceso, como en la promoción interna de la empresa.

8. RETRIBUCIONES

Como se ha dicho en la auditoría, la política retributiva que sigue la empresa, el salario que reciben las personas trabajadoras se compone de los siguientes elementos:

- Salario base según convenio/contrato.
- Complementos salariales: el de antigüedad, el complemento específico por niveles y el complemento de incentivos.
- Complementos salariales variables: el plus de formación (gratificación por impartir formación específica), el complemento retributivo (son objetivos trimestrales), el plus de I+D+I (gratificación extraordinaria por logros extra

The second

Página 45|97



conseguidos), el complemento por cursos subvencionados (gratificación por impartir formación subvencionada) y gratificación extraordinaria (importe percibido anualmente en agosto).

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Como hasta la fecha no ha habido ninguna denuncia que pueda hacer sospechar que haya habido ningún problema a este respecto, no se ha realizado ningún estudio para detectar posibles situaciones de este tipo ni se han adoptado medidas concretas.

Se dispone del "Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso en el trabajo", que recoge todo tipo de acoso, debiendo adaptarse a la nueva normativa y transformarlo en un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

10. COMUNICACIÓN

Los canales de comunicación interna que habitualmente utilizan en AIJU son:

- Reuniones
- Presentaciones a la plantilla
- Correo electrónico



En 2011 empezó a funcionar el portal de comunicaciones internas para mejorar la comunicación entre empresa y trabajadores, incluso a los trabajadores entre sí.

Debido a un ciberataque a finales de 2019, se perdió esta aplicación, por lo que durante 2020-2021 se implantará una nueva aplicación. Actualmente ha comenzado a utilizarse TEAMS como comunicación interna entre las personas de la empresa, grupos y videoconferencias.

QUOFILES, en la actualidad en fase de implantación, será el gestor documental que permitirá trasladar la documentación aprobada y en vigor a los trabajadores: calidad, medio ambiente, igualdad, compliance, prevención de riesgos laborales, RGPD.





Se intenta cuidar el lenguaje en las comunicaciones internas y externas, no obstante, contando con un manual sobre el uso de imágenes y lenguaje no sexista en la compañía. AlJU dispone del manual del uso no sexista del lenguaje.

En aras a seguir con este compromiso de la empresa, se considera que ofrecer a los responsables de los mandos intermedios formación en igualdad favorecerá el uso de un lenguaje no sexista.

Por tanto, respecto a la comunicación, AIJU realiza esfuerzos por comunicar a la plantilla, pero debería incorporar mejoras. Las aportaciones de las personas que han respondido la encuesta son comunes en cuando a que la comunicación es muy importante y claramente mejorable en AIJU.

En cuanto al lenguaje no sexista, es necesario seguir trabajando en el uso del lenguaje neutro en el seno de la empresa y la formación de la plantilla y mandos intermedios para su buen uso.

Así, el Plan de Igualdad trabajará en la elaboración de un **Plan de Comunicación** para comunicar y sensibilizar a la plantilla y partes interesadas, sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; la revisión y difusión del manual del uso no sexista del lenguaje, para la comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas de la empresa y revisión de los documentos y las publicaciones generales de la empresa para evitar un lenguaje y una imagen sexista; revisión y corrección de los textos del convenio colectivo y toda la documentación, formularios de la empresa en un lenguaje no sexista.

11. RIESGOS LABORALES

N⁰ BAJAS/últimos 3 años	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Baja por enfermedad	16	80%	7	63,64%	23	74,19%
Accidentes laborales	0	0	0	0	0	0
TOTAL	20	100%	11	100%	31	100%

Entre las personas de la plantilla, ha habido un total de 31 bajas laborales los últimos 3 años. Entre ellas 11 solicitadas por hombres y 20 por mujeres. Así el 35,48% de las bajas han sido solicitadas por trabajadores y el 64,52% de bajas



han sido pedidas por trabajadoras, comprobando que las trabajadoras han tenido un porcentaje más elevado de bajas que los trabajadores.

En cuanto a la naturaleza de las bajas, tenemos 8 bajas por nacimiento y cuidados, repartidas al 50% entre 4 trabajadoras y 4 trabajadores.

Respecto al resto de bajas, un total de **23 personas** han causado **baja por enfermedad** en la empresa, de ellas 16 mujeres (el 69,6%) y 7 hombres (el 30,4%)

En el **año 2018** tan sólo 2 mujeres (el 40%) y 3 (60%) hombres tuvieron bajas por enfermedad.

En el **año 2019**, 5 mujeres (el 83,33%) y 1 hombre (el 16,66%) cursaron baja por enfermedad.

En el **año 2020** fueron 9 mujeres (el 75%) y 3 hombres (el 25%) los que pidieron una baja por enfermedad.

En estos 3 años no se ha registrado ningún accidente laboral.

La empresa cuenta con **Valora Prevención**, para la realización de las actividades preventivas en cumplimiento de los requerimientos de la vigente Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

En la Memoria anual proporcionada por Valora, se observa que presta servicios de prevención de los riesgos profesionales en las especialidades de Seguridad, Higiene, Ergonomía y Psicosociología.

Tal y como refleja la memoria se tiene en cuenta en los distintos informes, en atención a los art.26 y 27 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a los y las trabajadoras especialmente sensibles o con características personales que tengan una consideración especial frente al resto de trabajadores, entre ellas embarazadas o en periodo de lactancia natural.

Según los datos cualitativos proporcionados, la organización cumple con la legislación de PRL:

- Dispone de un Comité de Seguridad y Salud.
- AIJU dispone de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, donde se evalúan los riegos de todos los puestos de trabajo e instalaciones de las que se disponga, para a partir de esta evaluación, planificar la actividad preventiva dirigida a minimizar o evitar riesgos.

4 Qualular

The Danie



To many on

Se dispone de un Plan de Emergencia. Se evalúan todas las posibles situaciones de emergencia que se puedan dar en las instalaciones y/o puestos de trabajo de AIJU. Estas acciones van dirigidas a la prevención y protección de las personas trabajadoras mediante la elaboración de las medidas de emergencia y el nombramiento, designación y formación de los y las trabajadoras en los equipos de intervención que se requieran teniendo en cuenta la actividad, dimensión y dispersión de las instalaciones. En algunos casos, se toman medidas orientadas al traslado de puestos a personas que podían tener un riesgo químico, aunque científicamente no demostrado, durante su periodo de gestación y años posteriores.

- Sistemática de vigilancia de la salud: se realiza un examen médico anual a toda la plantilla.
- Formación de prevención de riesgos a toda la plantilla.
- La empresa dispone de un protocolo para evitar y gestionar el acoso sexual en AIJU.

Tras el análisis de los datos cuantitativos y cualitativos, podemos concluir que la empresa tiene la salud de la plantilla como un objetivo dentro de la organización, que ha buscado profesionales expertos para realizar los diagnósticos e informes de Riesgos Laborales, incorporando en los mismos la perspectiva de género y los protocolos y medidas necesarias destinadas a las mujeres embarazadas.

Así se incorporarán medidas de esta área en el Plan de Igualdad para seguir trabajando en la mejora de la detección de necesidades especiales para mujeres, como:

- Mantener una evaluación de riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a trabajadoras tal y como los riesgos psicosociales, riesgos ergonómicos y riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia. Desarrollar las correspondientes actuaciones preventivas y articularlas en el Plan de Prevención de Riesgos laborales.
- Establecer un protocolo para que cualquier diagnóstico (riesgos psicosociales, ergonómicos, clima laboral, que se realice en el Instituto tenga en cuenta la perspectiva de género.



12. VIOLENCIA DE GÉNERO

No existe en la empresa ninguna mujer contratada víctima de violencia de género.

Ninguna mujer de la empresa ha solicitado acogerse a ningún derecho laboral de protección a víctimas de violencia de género.

La empresa no tiene ningún sistema de sensibilización, formación o información sobre protocolos o medidas a adoptar en caso de que una trabajadora sea víctima de violencia de género, por lo que se prevé que figure en el Plan de Igualdad medidas en este sentido.

3.-PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad define la política de la empresa sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación.

El plan de igualdad contiene las medidas, en virtud de los resultados del diagnóstico, sobre las materias enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que responden a la situación real de la empresa y pretenden contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.

Con los datos cuantitativos y cualitativos analizados, así como considerando los resultados del informe diagnóstico de AIJU, se han negociado y aprobado las medidas, que se recogen a continuación, agrupadas en las distintas materias de actuación recogidas en la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y las normas que la desarrollan.

3.1 OBJETIVOS GENERALES

El **objetivo principal** del III Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de AIJU, en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios todavía existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Se plantean una serie de objetivos generales en el desarrollo del plan como son:

 Favorecer una cultura de empresa que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la organización.



Swall

Aideleuriou







- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la empresa. Favorecer la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, prestando especial atención a las personas que forman parte de la Comisión Negociadora y a la Comisión de Seguimiento.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

A continuación, se detallan los objetivos específicos acordados para cada una de las áreas que serán desarrollados a continuación a través de distintas medidas:

ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

- > Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación.
- Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa en los diferentes grupos profesionales y en la estructura directiva de la empresa.

ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación.

ÁREA DE FORMACIÓN:



Qualuação

> Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.

- Formar a la totalidad de la empresa en igualdad.
- > Facilitar el acceso a toda la oferta formativa a las mujeres y hombres de AIJU.

ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL:

- > Facilitar la promoción profesional en igualdad de condiciones.
- > Dar prioridad a la plantilla para cubrir los puestos vacantes.

ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO. AUDITORÍA SALARIAL:

- > Usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo.
- ➤ Regular una estructura retributiva clara y transparente, desde un enfoque de género en cuanto a complementos, incentivos y beneficios sociales, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

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

- ➤ Conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar, evitando que la conciliación de la vida familiar y laboral suponga un obstáculo para las mujeres y los hombres, en su promoción y desarrollo profesional.
- > Favorecer la conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla.

ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA:

> Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a categorías donde se encuentran infrarrepresentadas.

ÁREA DE RETRIBUCIONES:

- Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en las retribuciones.
- ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:
 - Prevenir comportamientos de acoso sexual o por razón de sexo.
- ÁREA DE COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA:





Mallana

Garantizar una imagen y lenguaje no sexista en cada acción y comunicación de la empresa.

Mantener a la plantilla informada de todas las acciones de la entidad en materia de la igualdad de oportunidades.

Conocer la percepción de las personas trabajadoras sobre la implementación de la igualdad de oportunidades en las políticas y la cultura de la empresa.

ÁREA DE SALUD LABORAL:

- Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.
- Obtener datos de salud laboral con perspectiva de género.

ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO:

Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género.

3.2 MEDIDAS Y ACCIONES POR ÁREAS



	Instituto Tecnológico				
	AREA 1 PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.				
1	OBJETIVO 1	GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN			
	Medida	Establecer un procedimiento escrito para la selección de personal con perspectiva de género, asegurando entrevistas objetivas y no discriminatorias.			
	Objetivos que persigue	Evitar los sesgos de género en los procesos de selección.			
	Descripción detallada de la medida	Definir procedimiento para revisar los procesos de selección y promoción con perspectiva de género, eliminando cualquier criterio en las bases de la convocatoria que discrimine a las mujeres. Indicando las pautas concretas señaladas en planes de igualdad anteriores. Asegurar en el procedimiento que las ofertas de empleo están basadas en información ajustada a las características del puesto, exigencias y condiciones. Detallar en el procedimiento que las ofertas de empleo garantizarán un lenguaje no sexista. Contemplar la posibilidad de solicitar currículums ciegos, sin incluir ni sexo ni edad, cargas familiares o estado civil.			
	Personas destinatarias	Toda persona susceptible de acceder a un proceso de selección de la empresa.			
	Cronograma de implantación	El procedimiento se implantará en el 1 ^{er} año de vigencia del plan y se mantendrá durante toda su vigencia.			
	Responsable	Responsables de la selección de personal			
	Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.			
1	Indicadores de seguimiento	Coste estimado: 400€ Verificar la implantación de los procedimientos escritos. Número total de procesos de selección realizados. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.			





7	AREA 1 PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.				
	OBJETIVO 1	GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.			
)	Medida	Seguir utilizando en los anuncios para la contratación de personal y demandas de empleo, un lenguaje no sexista e inclusivo y no discriminatoria por razón de sexo.			
	Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en el reclutamiento de personal.			
	Descripción detallada de la medida	Incorporar en el procedimiento de selección de personal con perspectiva de género. y verificar que se aplica que la publicación de las ofertas de empleo deberá dirigirse siempre a mujeres y hombres, debiéndose realizarse una redacción con lenguaje no sexistas en la denominación de las categorías profesionales, y en el caso de la utilización de imágenes estas evitaran cualquier estereotipo de género.			
	Personas destinatarias	Toda persona susceptible de acceder a un proceso de selección de la empresa.			
	Cronograma de implantación	Desde la aprobación del Plan, se mantendrá durante toda la vigencia del mismo.			
	Responsable	Responsables de la selección de personal			
	Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución. Coste aproximado: 100 €			
	Indicadores de seguimiento	Verificación de su inclusión en el procedimiento. Número de ofertas publicadas. Verificación de los requisitos definidos en el procedimiento.			
		Además, aplican a esta medida los indicadores de la medida anterior.			

Página 55 | 97



AREA 1 PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.			
OBJETIVO 2	AVANZAR HACIA LA PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES A TRAVÉS DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.		
Medida	Incluir como criterio de selección que, en igualdad de condiciones de mérito y capacidad, tendrán preferencia para ser incorporadas a la empresa las personas candidatas del sexo menos representado.		
Objetivos que persigue	Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en todos los departamentos y puestos de trabajo de la empresa.		
Descripción detallada de la medida	Incorporar en el procedimiento de selección de personal con perspectiva de género y verificar que se aplica.		
Personas destinatarias	Todas las personas que puedan presentarse a una candidatura.		
Cronograma de implantación	La medida se implantará en el 1 ^{er} año de vigencia del plan y se mantendrá durante toda su vigencia.		
Responsable	Responsables de la selección de personal		
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.		
Indicadores de seguimiento	Coste aproximado: 100 € Verificar la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección. Número de procesos en los que se aplica la preferencia del sexo infrarrepresentado.		



AREA 1 PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.		
OBJETIVO 2	AVANZAR HACIA LA PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES A TRAVÉS DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.	
Medida	Garantizar la participación de la RLT en los procesos de selección y contratación del personal al objeto de avalar la igualdad de oportunidades.	
Objetivos que persigue	Garantizar procesos de selección igualitarios.	
Descripción detallada de la medida	Esta participación se traducirá en el seguimiento por parte de la RLT de los indicadores establecidos para el seguimiento de los procesos de contratación (nº de procesos de selección, revisión de las ofertas, nº y %, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas). Estos indicadores y la frecuencia de su seguimiento serán definidos por el Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad y se incluirá en el procedimiento de selección de personal con perspectiva de género.	
Personas destinatarias	Todas las personas que puedan presentarse a una candidatura.	
Cronograma de implantación	La medida se implantará en el 1 ^{er} año de la entrada en vigor del plan y se mantendrá durante toda su vigencia.	
Responsable	Dirección	
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución. Coste aproximado: 100 €	
Indicadores de seguimiento	Verificar la participación de la RLT en los procesos de selección.	



1	•					
	AREA 1 PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.					
	OBJETIVO 2	AVANZAR HACIA LA PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES A TRAVÉS DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.				
<i>3</i> U	Medida	Disponer de información estadística, desagregada por sexo de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo para conocimiento de la RLT.				
	Objetivos que persigue	Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en todos los departamentos y puestos de trabajo de la empresa.				
	Personas destinatarias	Todas las personas que puedan presentarse a una candidatura.				
)	Descripción detallada de la medida	Establecer el método para obtener todos los indicadores establecidos en el área de Procesos de Selección y Contratación, de forma automática si es posible, a través de los programas de gestión utilizados en AIJU.				
	Cronograma de implantación	La medida se implantará desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.				
	Responsable	Departamento Administración y Finanzas				
	Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.				
		Coste aproximado: 200 €				
	Indicadores de seguimiento	Número de procesos de selección. Número de mujeres preseleccionadas/ número de personas presentadas. Número de hombres preseleccionados/ número de personas presentadas. Número de mujeres seleccionadas/ número de personas presentadas. Número de hombres seleccionados/ número de personas presentadas.				

A CONTRACTOR OF THE PARTY OF TH



	-	9	0
•		(Las	
	0	110	A THE STATE OF THE
\		1	B







AREA 2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		
OBJETIVO 1	GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN	
Medida	Revisar la descripción de los puestos de trabajo para asegurar la perspectiva de género.	
Objetivos que persigue	Identificar y definir los puestos de trabajo de la empresa. Asegurar en la empresa que todos los puestos de trabajo tienen una denominación neutra.	
Descripción detallada de la medida Evitar el lenguaje sexista y los sesgos de género en la denominación de los pude trabajo de la empresa.		
Personas destinatarias	Todos los puestos de trabajo.	
Cronograma de implantación	Revisión en el primer año de vigencia del plan.	
Responsable	Dirección	
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.	
Indicadores de seguimiento	Verificar que se haya realizado la revisión de la denominación de los puestos de trabajo. Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional.	



7	AREA 2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		
7	OBJETIVO 1	GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN	
	Medida	Establecer un sistema para realizar una revisión periódica de equilibrio por sexos de la plantilla, en general y de todos los puestos y categorías profesionales.	
	Objetivos que persigue	Hacer un seguimiento de la clasificación de los puestos de trabajo de la empresa para corregir las posibles desviaciones.	
	Descripción detallada de la medida	Contar con una herramienta informática (programas de gestión existentes, excel,) que recoja la distribución de la plantilla en puestos y niveles para analizar la progresión de la empresa hacia el equilibrio.	
	Personas destinatarias	Toda la plantilla.	
	Cronograma de implantación	Revisión en el primer año de vigencia del plan.	
	Responsable	Departamento de Recursos Humanos.	
	Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.	
		Coste estimado: 400€	
	Indicadores de seguimiento	Verificar que se cuente con la herramienta y la distribución de la plantilla por sexo. Número de hombres y mujeres por categoría profesional, por área y departamento.	



Qua hatale







5	AREA 3 FORMACIÓN	
)	OBJETIVO 1	ASEGURAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO A LA FORMACIÓN
	Medida	Asegurar la perspectiva de género en el Plan de Formación de la empresa.
	Objetivos que persigue	Conseguir que trabajadoras y trabajadores tengan las mismas posibilidades de disfrutar de la formación que ofrece la empresa.
	Descripción detallada de la medida	Realizar las acciones de formación en horario laboral o de forma online que permita hacerla compatible con la conciliación y la corresponsabilidad.
		Facilitar a las personas que estén disfrutando de un derecho de conciliación la posibilidad de acceder a la formación.
	Personas destinatarias	El conjunto de los y las trabajadoras.
	Cronograma de implantación Desde la aprobación del Plan y durante toda su vigencia.	
	Responsable	Responsables de departamento, responsable de Formación
	Recursos asociados	Presupuesto del Plan de Formación para la formación realizada por personas expertas externas. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
	Indicadores de seguimiento	Datos, desagregados por sexo, sobre las necesidades de formación de la empresa. Número total de horas de formación y de participantes, desagregados por sexo. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.

Página 61 | 97



0	AREA 3. – FORMACIÓN	
	OBJETIVO 2	FORMAR A LA TOTALIDAD DE LA EMPRESA EN IGUALDAD.
	Medida	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, al conjunto de la plantilla.
	Objetivos que persigue	Conseguir que la plantilla adquiera conocimientos en Igualdad de oportunidades.
	Descripción detallada de la medida	Buscar que el conjunto de la plantilla tenga conocimientos básicos y/o especializados en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
1	Personas destinatarias	La plantilla en su conjunto.
	Cronograma de implantación	En el primer año desde la aprobación del Plan.
	Responsable	Responsable de Formación
	Recursos asociados	Cursos de formación realizados por personas expertas externas, a cargo del presupuesto del Plan de Formación.
		Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
		Coste: 500 €
	Indicadores de seguimiento	Número de cursos realizados, horas y personas asistentes desagregadas por sexo. Número de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad realizadas.





	1	101	18)
'		011/0	3	
(







	AREA 3. – FORMACIÓN	
7	OBJETIVO 2	FORMAR A LA TOTALIDAD DE LA EMPRESA EN IGUALDAD.
/	Medida	Formación en igualdad a las personas responsables de selección.
	Objetivos que persigue	Formar a las personas responsables de recursos humanos, así como a mandos intermedios y dirección en igualdad para que puedan desarrollar sus funciones sin sesgos género.
	Descripción detallada de la medida	Adquirir una formación especializada en igualdad de género.
	Personas destinatarias	Todas las personas implicadas en los procesos de selección y contratación: jefas y jefes de departamentos y de área, dirección.
	Cronograma de implantación	En los 6 primeros meses desde la aprobación del Plan.
	Responsable	Responsable de Formación
	Recursos asociados	Cursos de formación realizados a cargo del presupuesto del Plan de Formación por personal experto externo, y todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo. Coste: 500 €
	Indicadores de seguimiento	Número de cursos realizados, horas y personas asistentes desagregadas por sexo. Para estos departamentos/áreas.



Qualifical

The Bures 1 564





AREA 3 FORMACIÓN		
The state of the s	OBJETIVO 3	FACILITAR EL ACCESO A TODA LA OFERTA FORMATIVA A LAS MUJERES Y HOMBRES DE AIJU
	Medida	Garantizar que todas las personas trabajadoras conozcan la oferta formativa del instituto y la sistemática para solicitar nuevas formaciones.
	Objetivos que persigue	Conseguir que trabajadoras y trabajadores tengan las mismas posibilidades de disfrutar de la formación que ofrece la empresa.
	Descripción detallada de la medida	 Enviar por email a todos los trabajadores de AIJU información de todas las acciones formativas programadas por la entidad.
		 Recordar a todos los trabajadores que la oferta formativa de AlJU está disponible y actualizada en https://www.aiju.es/formacion y cuál es la sistemática que deben seguir para solicitar cualquier tipo de formación.
	Personas destinatarias	El conjunto de los y las trabajadoras.
	Cronograma de implantación	Desde la aprobación del Plan y durante toda su vigencia.
	Responsable	Área de Formación
	Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
	Indicadores de seguimiento	Número total de acciones de formación difundidas. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes.



p	
Cal	
3	
0	
P	
4	









7	AREA 4 PROMOCIÓN PROFESIONAL		
	OBJETIVO 1	DAR PRIORIDAD A LA PLANTILLA PARA CUBRIR LOS PUESTOS VACANTES.	
	Medida	Impulsar la promoción o movilidad funcional de la plantilla, priorizando frente a nuevas contrataciones.	
	Objetivos que persigue	Facilitar a mujeres y hombres de la plantilla acceder a la promoción interna.	
	Descripción detallada de la medida	Garantizar que cuando se lleven a cabo procesos de selección para determinados puestos, se informe previamente a los y las trabajadoras de la entidad, con el fin de facilitar su posible participación en los procesos de promoción interna.	
		Publicar internamente, los puestos vacantes y sus requisitos. Asegurar que las personas trabajadoras que se encuentren disfrutando de un permiso de conciliación y corresponsabilidad tengan acceso a la información sobre las vacantes que se publican.	
	Personas destinatarias	Toda la plantilla.	
	Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.	
	Responsable	Comité de Dirección	
	Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.	
	Indicadores de seguimiento	Número de procesos de promoción realizados. Número de personas de la plantilla, desagregado por sexo, que solicitan promoción y número de hombres y mujeres que promocionan en cada uno de los procesos de promoción.	



Indicadores de seguimiento

1			
L'a	AREA 4 PROMOCIÓN PROFES	SIONAL	
	OBJETIVO 2	FACILITAR LA PROMOCIÓN PROFESIONAL EN IGUALDAD DE CONDICIONES	
	Medida	Estudiar la posibilidad de poner en marcha un procedimiento de Promoción objetivo, sin sesgos de género.	
	Objetivos que persigue	Facilitar a mujeres y hombres de la plantilla acceder a la promoción interna.	
t	Personas destinatarias	Toda la plantilla.	
1	Cronograma de implantación	Durante la vigencia del Plan.	
	Responsable	Comité de Dirección	
ange	Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.	

AREA 4 PROMOCIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVO 2	FACILITAR LA PROMOCIÓN PROFESIONAL EN IGUALDAD DE CONDICIONES
Medida	Realizar un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando el grupo profesional y puesto de origen y destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, tipo de promoción, responsabilidades familiares.
Objetivos que persigue	Facilitar a mujeres y hombres de la plantilla acceder a la promoción interna.
Descripción detallada de la medida	Analizar las promociones anualmente y dar traslado del informe a la Comisión de Seguimiento.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
Responsable	Departamento de Administración y Finanzas
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Número de procesos de promoción realizados. Número de personas de la plantilla, desagregado por sexo, que promocionan en cada uno de los procesos de promoción.

Procedimiento de promoción sin sesgos de género puesto en marcha.



1	AREA 5. CONDICIONES DE TRABAJO. AUDITORÍA SALARIAL		
	OBJETIVO 1	USAR CRITERIOS OBJETIVOS EN LOS SISTEMAS DE REVISIÓN, VALORACIÓN O EVALUACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.	
	Medida	Hacer una valoración de los puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios. Utilizar la misma denominación para los trabajos que tengan igual valor realizados por mujeres y por hombres.	
	Objetivos que persigue	Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en los salarios.	
	Personas destinatarias	Toda la plantilla.	
	Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan.	
	Responsable	Comité de Dirección.	
	Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.	
	Indicadores de seguimiento	Verificar la realización de la valoración de los puestos de trabajo.	





Indicadores de seguimiento

AREA 5. CONDICIONES DE TRABAJO. AUDITORÍA SALARIAL REGULAR UNA ESTRUCTURA RETRIBUTIVA CLARA Y TRANSPARENTE, DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO EN CUANTO A COMPLEMENTOS, INCENTIVOS Y **OBJETIVO 2** CONTROL SOCIALES, FIN DE **FACILITAR** SU **BENEFICIOS** ANTIDISCRIMINATORIO. Proceder a la definición de criterios claros y transparentes, así como a la descripción de condiciones de todos los pluses y complementos salariales para Medida evitar cualquier aplicación que implique una diferencia en cuanto al sexo. Analizar comparativamente las retribuciones de hombres y mujeres, teniendo en cuenta, no sólo el sueldo base, sino también los complementos, beneficios sociales, pluses, Objetivos que persigue retribuciones en especie, etc. Toda la plantilla. Personas destinatarias Durante toda la vigencia del Plan. Cronograma de implantación Comité de Dirección. Responsable Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución. Recursos asociados Verificar la realización de la valoración de los puestos de trabajo.



X	AREA 6 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR / LABORAL.		
1	OBJETIVO 1	CONSEGUIR UN ADECUADO EQUILIBRIO Y MEJOR COMPATIBILIDAD ENTRE LAS RESPONSABILIDADES LABORALES Y LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR, EVITANDO QUE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL SUPONGA UN OBSTÁCULO PARA LAS MUJERES Y LOS HOMBRES, EN SU PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	
	Medida	Garantizar que las personas que se acojan a derechos relacionados con cuidados no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional.	
)	Objetivos que persigue	Asegurar que el disfrute de los derechos de conciliación y corresponsabilidad no son un problema para el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.	
	Descripción detallada de la medida	Informar a los y las trabajadoras que se encuentran en excedencia, permiso de cuidado o cualquier derecho relacionado con la conciliación, de los cursos de formación y de las vacantes de promoción interna que pudiera darse durante este periodo.	
	Personas destinatarias	Todas las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares.	
	Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.	
)	Responsable	Dirección, Responsables departamentos/áreas, Responsable de Formación	
)	Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.	
	Indicadores de seguimiento	Número y porcentaje de personas que durante o tras una excedencia por cuidado de hijas e hijos menores o familiares en situación de dependencia o un permiso por cuidados, han recibido formación o han promocionado.	





3		
CHART	OBJETIVO 2	FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE TODA LA PLANTILLA.
	Medida	Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de los medios de comunicación utilizados en la empresa. Actualizar los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral.
	Objetivos que persigue	Conseguir que las trabajadoras y los trabajadores conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.
	Descripción detallada de la medida	Realizar acciones de sensibilización e información a la plantilla, mediante la información actualizada en la web, envío de correos electrónicos, o cuantas acciones permitan que llegue a la totalidad de la plantilla de los derechos de conciliación y corresponsabilidad. Impulsar la Corresponsabilidad fomentando campañas de sensibilización dirigidas a los hombres para que hagan uso de estas medidas.
	Personas destinatarias	Toda la plantilla.
AW	Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
	Responsable	Comité de Seguimiento del plan de igualdad
	Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
	Indicadores de seguimiento	Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.



Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.

Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad.





AREA 6 EJERCICIO CORRELLABORAL.	AREA 6 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR BORAL.		
OBJETIVO 2	FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE TODA LA PLANTILLA.		
Medida	Facilitar la conciliación y la corresponsabilidad, al no programar actividades, formación o reuniones destinadas a la plantilla fuera del horario laboral.		
Objetivos que persigue	Facilitar a la plantilla la conciliación de su vida familiar y laboral.		
Descripción detallada de la medida	Fijar las reuniones internas durante la jornada de trabajo, marcando inicio y finalización de las mismas. Impartir formación, siempre que sea posible en horario laboral. Fijar las reuniones internas durante la jornada de trabajo		
Personas destinatarias	Toda la plantilla.		
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.		
Responsable	Dirección, Responsables departamentos/áreas, Responsable de Formación		
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.		
Indicadores de seguimiento	Cursos de formación, horario y hombres y mujeres que asisten.		







Malique

J. No.







AREA 6 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	
OBJETIVO 2	FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE TODA LA PLANTILLA.
Medida	Convocar a las acciones formativas, garantizando su acceso, a cualquier trabajador/a que se encuentre de baja por cuidado de menor recién nacido o en excedencia por cuidado de menores y/o familiares dependientes o con discapacidad hasta 2º grado, así como con reducción de jornada.
Objetivos que persigue	Conseguir que para las trabajadoras y los trabajadores el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional.
Descripción detallada de la medida	Informar a las personas trabajadoras que se encuentren ejerciendo su derecho a la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor o de excedencia por cuidado de las acciones formativas que se realicen en la empresa.
Personas destinatarias	Personas trabajadoras en situación de baja por nacimiento y cuidado de menor o excedencia por cuidado de menor o familiar.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
Responsable	Dirección, Responsables departamentos/áreas, Responsable de Formación
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Personas trabajadoras en situación de baja por nacimiento y cuidado de menor o excedencia por cuidado de menor o familiar.





AREA 6 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	
OBJETIVO 2	FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE TODA LA PLANTILLA.
Medida	Limitar, en la medida de lo posible, el uso de las tecnologías de la comunicación (mensajerías y correos electrónicos) para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de la plantilla.
Objetivos que persigue	Garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.
Descripción detallada de la medida	Establecer límites horarios, así como los fines de semana y festivos, a las comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) por motivos de trabajo. Facilitar la conciliación y la corresponsabilidad, al programar actividades o reuniones destinadas a la plantilla fuera del horario laboral.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
Responsable	Dirección, Responsables departamentos/áreas
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Protocolo de uso eficiente de los horarios.





Challebyle

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

FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE TODA LA

OBJETIVO 2	FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE TODA LA PLANTILLA.
Medida	Actualización del Plan de Conciliación de la empresa para adaptarlo a los cambios legales que se vayan introduciendo en el ET, Convenio Colectivo de referencia y normativa reguladora en materia de conciliación y a las posibles mejoras alcanzadas en AIJU.
Personas destinatarias	Todas las trabajadoras y trabajadores.
Cronograma de implantación	A los 6 meses de la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
Responsable	Comisión de Seguimiento
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo. Coste aproximado: 500€.

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

OBJETIVO 2	FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE TODA LA PLANTILLA.
Medida	Avanzar en la puesta en marcha de un plan de trabajo a distancia, en aquellos puestos de trabajo que lo permita, para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar, y laboral.
Objetivos que persigue	Garantizar, la conciliación y la corresponsabilidad
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del Plan.
Responsable	Comité de Dirección.
Recursos asociados	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo.
Indicadores de seguimiento	Medidas adoptadas en relación al trabajo a distancia, personas beneficiadas

segregadas por sexo.





(20
- P	P
3	
3	

AREA 7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

۲		
,	OBJETIVO 1	FACILITAR EL ACCESO Y LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES & CATEGORÍAS DONDE SE ENCUENTRAN INFRARREPRESENTADAS
	Medida	Tratar de que, a igualdad de méritos y capacidad, tanto en el acceso como en la promoción interna, tenga preferencia al género menos representado, en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que exista infrarrepresentación.
1	Objetivos que persigue	Conseguir el equilibrio de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
V		Incluir en procedimiento de selección
	Personas destinatarias	Toda persona susceptible de acceder a un proceso de selección o promoción de la empresa.
)	Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
	Responsable	Dirección, Responsables departamentos/áreas
	Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
	Indicadores de seguimiento	Número y porcentaje, desagregado por sexo de candidaturas presentadas, y personas incorporadas o promocionadas.





	AREA 8. RETRIBUCIONES	
	OBJETIVO 1	APLICAR UNA POLÍTICA SALARIAL CLARA, OBJETIVA Y NO DISCRIMINATORIA EVITANDO DISCRIMINACIONES DE GÉNERO EN LAS RETRIBUCIONES.
	Medida	Establecer una estructura retributiva clara y transparente a fin de facilitar su control antidiscriminatorio, con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación. Realizar anualmente registros retributivos.
	Objetivos que persigue	Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.
	Descripción detallada de la medida	Implementar un módulo de RRHH (Navision, Excel,) que permita distribuir la información de la plantilla mediante sueldo base, incentivos, dietas, género, grupo salarial, categoría, departamento, antigüedad, etc. La consulta de esta información se facilitará a la RLT. Realizar periódicamente un análisis sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa, que permita la detección y eliminación de las posibles discriminaciones salariales. Modificar la descripción de los puestos de trabajo y los perfiles profesionales de la empresa de modo que no se favorezca a ninguno de los dos sexos.
	Personas destinatarias	Toda persona de la plantilla.
	Cronograma de implantación	Anualmente se elaborará un Registro retributivo.
	Responsable	Departamento de Administración y Finanzas
	Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución. Coste: 480 €
1	Indicadores de seguimiento	Verificar la implantación del registro salarial y la auditoría salarial.



(3	
-	3	
_	3	
	y	







AREA 9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
OBJETIVO 1	PREVENIR COMPORTAMIENTOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO
Medida	Revisar y actualizar el Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo completamente adaptado a la realidad actual y al Plan de Igualdad de la empresa, en la Comisión de Seguimiento del Plan. Difusión y comunicación del mismo a toda la plantilla.
Objetivos que persigue	Contar con un Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, que contemple el procedimiento y cauce de denuncias que en el mismo se establece. Difundirlo entre la plantilla y ofrecer formación sobre esta materia.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	El Protocolo se aprobará en los 6 primeros meses de vigencia del plan y se procederá a la difusión del mismo desde su aprobación.
Responsable	Comité de Seguridad y Salud Laboral de AlJU
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
	Coste aproximado: 450€
Indicadores de seguimiento	Verificar la aprobación del Protocolo y su desarrollo. Se realizará de forma anual las comunicaciones realizadas y canales empleados para la difusión del Protocolo. Número de denuncias.



Jes	Instituto Tecnológico de preducto Infantit y selo		
	AREA 10. COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA		
(May	OBJETIVO 1	GARANTIZAR UNA IMAGEN Y LENGUAJE NO SEXISTA EN CADA ACCIÓN Y COMUNICACIÓN DE LA EMPRESA	
A.	Medida	Inclusión de la perspectiva de género en todas las publicaciones y estudios elaborados por la empresa.	
	Objetivos que persigue	Utilizar el lenguaje neutro que impida sesgos de género en publicaciones y comunicaciones de la empresa.	
le mathaner	Descripción detallada de la medida	Revisar y corregir, si es necesario, el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: publicaciones, cartelerías, etc, y en la página web corporativa, con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo. Revisión de las publicaciones y comunicaciones de la empresa incluidas ofertas de empleo y promociones. Incluir la distribución del manual "recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje" a través del programa de gestión. Establecer un Plan de revisión de dichos textos. Establecer una sistemática integrada en el sistema de gestión de AIJU para revisar y corregir la documentación generada por AIJU (textos, responsables, frecuencias, necesidad de formación a los implicados, etc.). Revisar y actualizar, en caso necesario, el manual "Recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje" en AIJU.	
Ser		Incluir la distribución del manual "Recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje" a través del programa de gestión.	
3	Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la empresa.	
	Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.	
M	Responsable	Departamento de Comunicación y Marketing	
1	Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución. Coste aproximado: 300€.	
1	Indicadores de seguimiento	Verificar la implantación de la medida. Revisión de publicaciones y comunicaciones. Número de documentos revisados,	





3		
3/	AREA 10. COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA	
	OBJETIVO 2	MANTENER A LA PLANTILLA INFORMADA DE LAS ACCIONES DE LA EMPRESA EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.
L	Medida	Establecer un portal para difundir la información relacionada con Igualdad
	Objetivos que persigue	Dar a conocer a la plantilla la aprobación y contenido del I Plan de Igualdad de la empresa y de cuantas acciones en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad se lleven a cabo.
		Elaborar una planificación anual de comunicaciones (Excel) para informar acerca de la Igualdad de Oportunidades.
1	Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la empresa.
^	Cronograma de implantación	En el primer año de vigencia del Plan.
	Responsable	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
	Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
	Indicadores de seguimiento	Número de comunicaciones realizadas y contenido. Número de formaciones realizadas, personas asistentes a las mismas, desagregadas por sexo.





Indicadores de seguimiento

	AREA 10. COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA	
1	OBJETIVO 2	MANTENER A LA PLANTILLA INFORMADA DE LAS ACCIONES DE LA EMPRESA EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.
	Medida	Información a la plantilla de las novedades legislativas o de otro tipo en materia de igualdad e igualdad laboral.
	Objetivos que persigue	Contar con una plantilla informada en materia de igualdad.
	Descripción detallada de la medida	Dar a conocer a la plantilla mediante comunicaciones o publicaciones, en los canales utilizados por la plantilla, de aquellas novedades legislativas o de otra índole que les afecta en su actividad laboral.
1	Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la empresa.
	Cronograma de implantación	Desde la aprobación del Plan.
	Responsable	Comité de seguimiento del plan de igualdad.
	Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.

Número y contenido de las publicaciones o comunicaciones al respecto.





Challen's

J 564 (

Davise



AREA 11. COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA		
OBJETIVO 2	MANTENER A LA PLANTILLA INFORMADA DE LAS ACCIONES DE LA EMPRESA EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.	
Medida	Difusión en la página web de la empresa de la política de igualdad de la empresa, incluido el Plan de Igualdad.	
Objetivos que persigue	Contar con una plantilla informada en materia de igualdad.	
Descripción detallada de la medida	Facilitar el conocimiento a la plantilla de las medidas acordadas para garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa.	
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la empresa.	
Cronograma de implantación	Incorporación durante el primer año, mantenimiento durante toda la vigencia del Plan.	
Responsable	Departamento Comunicación y Marketing	
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.	
Indicadores de seguimiento	La revisión de la inclusión en la Web de la empresa del Plan de Igualdad.	



San Indiner	
Harris	
-	

	plane	
7.25	J. O.	
9	1	

AREA 11. COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA		
OBJETIVO 3	CONOCER LA PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS POLÍTICAS Y LA CULTURA DE LA EMPRESA	
Medida	Establecer y promocionar un correo electrónico como canal de comunicación accesible a toda la plantilla para que pueda expresar sus opiniones y sugerencias acerca del Plan de Igualdad.	
Objetivos que persigue	Conocer la conformidad e inquietudes de la plantilla con respecto a la aplicación de las medidas de igualdad implementadas por la empresa.	
Descripción detallada de la medida	Elaboración y difusión de un correo electrónico destinado a que la plantilla pueda hacer llegar sus inquietudes y sugerencias respecto a los temas en materia de igualdad y no discriminación.	
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de la empresa.	
Cronograma de implantación	Se implementará durante el primer año de vigencia del plan de igualdad y estará activo hasta su finalización.	
Responsable	Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad	
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.	
Indicadores de seguimiento	Correo electrónico. Número de correos remitidos. Cuestiones remitidas y analizadas.	



(9	-
	8)
	3	,
(3	







AREA 11. SALUD LABORAL		
OBJETIVO 1	INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA Y HERRAMIENTAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	
Medida	Mantener en las evaluaciones de riesgo del Plan de Vigilancia de la Salud de la empresa, el estudio y la valoración específica de los riesgos de las personas especialmente vulnerables como mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. Incluir en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL las variables relacionadas con el sexo, con el objeto de detectar y prevenir las diferencias que pudieran darse por esta razón en la manera que las condiciones de trabajo afectan a la salud de hombres y mujeres. Valorar la tipología de reconocimientos adicionales con perspectiva de género que se podrían realizar y estudiar la posibilidad de incorporar los reconocimientos identificados en la vigilancia de la salud que se realiza en AIJU.	
Objetivos que persigue	Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla, adaptándolas a las distintas características de trabajadoras y trabajadores.	
Personas destinatarias	Toda la plantilla.	
Cronograma de implantación	El informe anual de riesgos contemplará estas circunstancias específicas.	
Responsable	Comité de Seguridad y Salud Laboral	
Recursos asociados	Los costes del estudio de riesgos laborales y todos los medios materiales y humanos necesarios de los departamentos implicados en su ejecución.	
Indicadores de seguimiento	Verificar que el informe contempla estas circunstancias específicas. Datos de siniestralidad y enfermedad profesional desagregados por sexo. Número de reconocimientos con perspectiva de género.	





	Jamon
(=	
1	

AREA 11. SALUD LABORAL		
OBJETIVO 1	INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA Y HERRAMIEN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	
Medida	Dar a conocer a la Comisión de seguimiento el Informe de prevención de ries laborales desagregado por sexo, especificando número de veces que se adar los puestos de trabajo por embarazo o lactancia.	
Objetivos que persigue	Solicitar a Valora este tipo de informe. Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, segurid y bienestar de la plantilla, adaptándolas a las distintas características de trabajadora trabajadores.	
Personas destinatarias	Toda la plantilla.	
Cronograma de implantación	Anualmente	
Responsable	Comité de Seguridad y Salud Laboral	
Recursos asociados	Los costes del estudio de riesgos laborales y todos los medios materiales y huma necesarios de los departamentos implicados en su ejecución.	
Indicadores de seguimiento	Verificar que la información sobre PRL es entregada a la Comisión de Seguimiento.	

AREA 11. SALUD LABORAL	
OBJETIVO 2	OBTENER DATOS DE SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
Medida	Establecer un Protocolo para que cualquier diagnóstico (riesgos psicosociales, ergonómicos, clima laboral, etc.) que se realice en AIJU, sea interno o externo, tenga en cuenta la perspectiva de género.
	Difusión del protocolo en AlJU.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Anualmente
Responsable	Comité de Seguridad y Salud Laboral
Recursos asociados	Los costes del estudio de riesgos laborales y todos los medios materiales y humanos necesarios de los departamentos implicados en su ejecución.
	Coste: 180€
Indicadores de seguimiento	Número de diagnósticos realizados al personal de AIJU con perspectiva de género



(-	3
>	3
	3

Spirit J. J.



AREA 12. VIOLENCIA DE GÉNERO		
OBJETIVO 1	ESTABLECER HERRAMIENTAS PREVENTIVAS PARA IDENTIFICAR RIESGOS Y ADOPTAR MEDIDAS CORRECTORAS, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.	
Medida	Elaborar un procedimiento o protocolo que recoja la operativa a seguir en casos de trabajadoras víctimas de Violencia de Género y difusión entre la plantilla del mismo. Así mismo recoger en un procedimiento distinto la actuación frente a cualquier tipo de violencia intrafamiliar, distinguiendo una de la otra.	
Objetivos que persigue	Ayudar y acompañar a las trabajadoras que pudieran ser víctimas de Violencia contra las mujeres. Además, establecer la actuación a seguir frente a cualquier tipo de violencia intrafamiliar.	
Descripción detallada de la medida	Establecer en la empresa un procedimiento para que toda la plantilla sepa cómo actuar si una trabajadora es víctima de Violencia de Género. Facilitar el cambio de turno, flexibilidad horaria, adaptación de la jornada a la trabajadora en esos supuestos, o excedencias especiales.	
Personas destinatarias	Toda trabajadora susceptible de ser víctima de Violencia de Género. Toda persona de la plantilla que pudiera sufrir cualquier tipo de violencia intrafamiliar.	
Cronograma de implantación	El procedimiento se implantará en los 2 primeros años de vigencia del plan y permanecerá durante toda su vigencia.	
Responsable	Comité de Seguridad y Salud Laboral	
Recursos asociados	Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.	
Indicadores de seguimiento	Verificar la elaboración del procedimiento. Número de comunicaciones, publicaciones o medidas utilizadas para la difusión de estos procedimientos.	

3.3 CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS





-		T. Company	EFCUA INADI ANITACIÓNI
ÁRI		MEDIDA	FECHA IMPLANTACIÓN
7 SEL	ECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Implantar un procedimiento escrito para la selección de personal con perspectiva de género, asegurando entrevistas objetivas y no discriminatorias.	Durante el primer año de vigencia del Plan.
		Incluir como criterio de selección que, en igualdad de condiciones de mérito y capacidad, tendrán preferencia para ser incorporadas a la empresa las personas candidatas del sexo menos representado.	Durante el primer año de vigencia del Plan.
		Garantizar la participación de la RLT en los procesos de selección y contratación del personal al objeto de avalar la igualdad de oportunidades.	Durante el primer año de vigencia del Plan.
		Seguir utilizando en los anuncios para la contratación de personal, un lenguaje no sexista e inclusivo y no discriminatoria por razón de sexo.	Desde la aprobación del Plan
		Disponer de información estadística, desagregada por sexo de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo para conocimiento de la RLT.	Desde la aprobación del Plan
CL	ASIFICACIÓN PROFESIONAL	Revisar la descripción de los puestos de trabajo para asegurar la perspectiva de género.	Durante el primer año de vigencia del Plan
		Establecer un sistema para realizar una revisión periódica de equilibrio por sexos de la plantilla, en general y de todos los puestos y categorías profesionales.	Durante el primer año de vigencia del Plan
FO	DRMACIÓN	Asegurar la perspectiva de género en el Plan de Formación de la empresa.	Desde la aprobación del Plan
		Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida al conjunto de la plantilla.	Durante el primer año de vigencia del Plan
		Formar y sensibilizar a las personas que intervienen en el proceso de selección en materia de igualdad de oportunidades.	
		Garantizar que todas las personas trabajadoras conozcan la oferta formativa del instituto y la sistemática para solicitar nuevas formaciones.	Desde la aprobación del Plan
PR	ROMOCIÓN PROFESIONAL	Estudiar la posibilidad de poner en marcha un procedimiento de Promoción objetivo, sin sesgos de género.	Durante los 6 primeros meses
		Impulsar la promoción o movilidad funcional de la plantilla, priorizando frente a nuevas contrataciones.	Desde la aprobación del Plan
		Realizar un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando el grupo profesional y puesto de origen y destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, tipo de promoción.	



100	Instituto Tecnológico de producto infantit y ocio		
THE PROPERTY OF THE PROPERTY O	AUDITORIA SALARIAL	Hacer una valoración de los puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios. Utilizar la misma denominación para los trabajos que tengan igual valor realizados por mujeres y por hombres.	Desde la aprobación del Plan.
		Proceder a la definición de criterios claros y transparentes, así como a la descripción de condiciones de todos los pluses y complementos salariales para evitar cualquier aplicación que implique una diferencia en cuanto al sexo.	Desde la aprobación del Plan.
	EJERCICIO CORRESPONSABLE	Garantizar que las personas que se acojan a derechos relacionados con cuidados no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional.	Desde la aprobación del Plan
		Facilitar y valorar, las medidas de flexibilidad horaria, a las personas trabajadoras que las soliciten en atención de sus responsabilidades familiares, impulsando la jornada continua; adaptación de la jornada de trabajo para cuidados de menores y/o dependientes, de acuerdo a la normativa vigente.	Desde la aprobación del Plan.
		Facilitar la conciliación y la corresponsabilidad, al no programar actividades, formación o reuniones destinadas a la plantilla fuera del horario laboral.	Desde la aprobación del Plan.
		Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de los medios de comunicación utilizados en la empresa. Actualizar los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral.	Desde la aprobación del Plan
		Convocar a las acciones formativas a cualquier trabajador/a que se encuentre en reducción de jornada por cuidado de menores y/o familiares dependientes o con discapacidad hasta 2º grado, sin que este hecho suponga motivo de exclusión en ningún proceso de promoción.	Desde la aprobación del Plan
		Avanzar en la puesta en marcha de un plan de trabajo a distancia, en aquellos puestos de trabajo que lo permitan, para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar, y laboral.	Durante la vigencia del Plan
		Limitar, en la medida de lo posible, el uso de las tecnologías de la comunicación (mensajerías y correos electrónicos) para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de la plantilla.	Un año desde la aprobación del Plan
1			



Instituto Tecnológico de preducto Infantil y eclo		
	Actualización del Plan de Conciliación de la empresa para adaptarlo a los cambios legales que se vayan introduciendo en el ET, Convenio Colectivo de referencia y normativa reguladora en materia de conciliación y a las posibles mejoras alcanzadas en AIJU.	Seis meses desde la aprobación del Plan
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	Tratar de que, a igualdad de méritos y capacidad, tanto en el acceso como en la promoción interna, se de preferencia al género menos representado, en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que exista infrarrepresentación.	Desde la aprobación del Plan
RETRIBUCIONES	Establecer un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional, basada en las funciones a desempeñar en el puesto o categoría con independencia de las personas que los ocupen.	Anualmente desde la aprobación del Plan
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	Revisar y actualizar el Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo completamente adaptado a la realidad actual y al Plan de Igualdad de la empresa, en la Comisión de Seguimiento del Plan. Difusión y comunicación del mismo a toda la plantilla.	Durante los 6 primeros meses de vigencia del Plan.
COMUNICACIÓN	Inclusión de la perspectiva de género en todas las publicaciones y estudios elaborados por la empresa.	Durante la vigencia del Plan
	Establecer un portal para difundir la información relacionada con Igualdad	Durante el primer año de vigencia del Plan.
	Difusión en la página web de la empresa de la política de igualdad de la empresa, incluido el Plan de Igualdad.	Durante el primer año de vigencia del Plan.
	Información a la plantilla de las novedades legislativas o de otro tipo en materia de igualdad e igualdad laboral.	Desde la aprobación del Plan.
	Establecer y promocionar un correo electrónico como canal de comunicación accesible a toda la plantilla para que pueda expresar sus opiniones y sugerencias acerca del Plan de Igualdad.	En el primer año de vigencia del Plan.
SALUD LABORAL	Mantener en las evaluaciones de riesgo del Plan de Vigilancia de la Salud de la empresa, el estudio y la valoración específica de los riesgos de las personas especialmente vulnerables como mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.	Desde la aprobación del Plan.
	Incluir en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL las variables relacionadas con el sexo, con el objeto de detectar y prevenir las diferencias que pudieran darse por esta razón en la manera que las condiciones de trabajo afectan a la salud de hombres y mujeres.	
	Valorar la tipología de reconocimientos adicionales con perspectiva de género que se	



2		podrían realizar y estudiar la posibilidad de incorporar los reconocimientos identificados en la vigilancia de la salud que se realiza en AIJU.	
		Dar a conocer a la Comisión de seguimiento el Informe de prevención de riesgos laborales desagregado por sexo, especificando número de veces que se adaptan los puestos de trabajo por embarazo o lactancia.	
		Establecer un Protocolo para que cualquier diagnóstico (riesgos psicosociales, ergonómicos, clima laboral, etc.) que se realice en AIJU, sea interno o externo, tenga en cuenta la perspectiva de género. Difusión del protocolo en AIJU.	
VIOL	ENCIA DE GÉNERO	Elaborar un procedimiento o protocolo que permita sensibilizar a la plantilla en caso de que alguna trabajadora pudiera ser víctima de Violencia de Género y difusión entre la plantilla del mismo. Así mismo recoger en un procedimiento distinto la actuación frente a cualquier tipo de violencia intrafamiliar, distinguiendo una de la otra.	Durante los dos primeros años de vigencia del Plan

4.-AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El Plan de Igualdad se aplicará en todos los centros de trabajo de AIJU y a la totalidad de su plantilla, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto.

El presente Plan de Igualdad de AIJU entrará en vigor en diciembre de 2021 y tendrá un periodo de vigencia de cuatro años, hasta diciembre de 2025.

Transcurrido el periodo de vigencia, la Comisión de Seguimiento procederá, en un plazo máximo de seis meses, a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, manteniéndose vigente el anterior Plan de Igualdad hasta que no sea aprobado el siguiente. El nuevo Plan entrará en vigor desde el primer día del mes siguiente al de su firma por las partes.

5.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento del Plan de Igualdad es un instrumento esencial para conocer su desarrollo y el grado de eficacia de las medidas propuestas, razón por la cual debe realizarse de forma simultánea a la ejecución del plan y hacerse de manera sistemática y rigurosa. Esto permite que, en cualquier momento, las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.





Geolupais

Con la finalidad de realizar la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad de AIJU se creará una Comisión de Seguimiento compuesta, de forma paritaria, por la representación de la empresa y de la parte social.

Esta comisión se constituirá en los dos meses siguientes de la firma del mismo.

Dicha Comisión de Seguimiento se reunirá, durante la vigencia del Plan, periódicamente de forma trimestral (sin perjuicio de la posible convocatoria extraordinaria previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día) para estudiar y planificar las diferentes acciones que se deberán llevar a cabo, así como para evaluar las acciones ya realizadas, siguiendo los indicadores descritos en cada una de las fichas de medidas.

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- a) El impulso de la implementación del III Plan de Igualdad, su interpretación, adaptación, y la concreción de su ejecución mediante el establecimiento de un cronograma de actuación.
- b) El seguimiento de acciones previstas y su grado de ejecución.
- c) La evaluación de las acciones y su exposición en informes parciales, tanto el Informe de evaluación intermedia, a mitad del periodo de vigencia del plan, como el Informe de evaluación final, de conformidad con el artículo 20.3 de la Ley de 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.
- d) La elaboración de conclusiones, recomendaciones y propuestas de mejora derivadas de la evaluación, que permitirán definir acciones futuras y establecer medidas correctoras.
- e) El asesoramiento a la plantilla en materia de igualdad y la respuesta a aquellas cuestiones, preguntas o sugerencias referentes al plan que fuesen realizadas por los y las trabajadoras.
- f) La resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan, entendiendo que en este caso será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción pertinente.
- g) La difusión a la plantilla de todas las informaciones sobre su implementación, seguimiento y evaluación que se considere relevantes.
- h) La modificación del Plan de Igualdad si se dieran las causas que establece la normativa o por aquellas circunstancias que, afectando a su cumplimiento, pudieran surgir durante la implementación de las medidas negociadas.

Los informes de seguimiento periódico, incluido el realizado en la mitad del plan, deberán incluir el análisis y valoración de la ejecución, así como las propuestas de modificación o mejora. Informes que servirán de base para la evaluación del plan.

Finalizada la vigencia del Plan de Igualdad, la empresa realizará su evaluación final que deberá ser aprobada por la Comisión de Seguimiento. La evaluación recogerá los datos respecto de los tres aspectos de evaluación (del impacto, del proceso y de resultados).







Los resultados de estos tres tipos de evaluación deberán ser recogidos en un Informe de Evaluación del Plan de Igualdad que deberá ser aprobado por la Comisión de Seguimiento y que pasará a formar parte del Plan de Igualdad. Este informe debe recoger, no sólo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del IV Plan de Igualdad de la empresa.

Este informe se realizará después de haber vuelto a recopilar los datos de información cuantitativa y cualitativa que se han utilizado para realizar el informe del Diagnóstico que sirvió de base para la redacción de este III Plan de Igualdad de la empresa.

Con esta comparación entre el informe de género realizado al inicio del Plan y los resultados obtenidos tras sus años de vigencia, se tendrá información suficiente para determinar si el Plan ha dado los resultados esperados y qué nuevas acciones son las que se deberán poner en marcha para salvar las deficiencias encontradas o mejorar aquellos aspectos destacables del Plan de Igualdad.

La evaluación cierra la fase de aplicación del plan en la empresa y la base sobre la que se apoya su revisión, siendo la información obtenida parte del nuevo diagnóstico que culminará en la aprobación de un nuevo plan.

6.-ANEXO

6.1 GLOSARIO

Definiciones básicas en materia de igualdad:

⇒ Planes de igualdad:

Conjunto ordenado de medidas, que se acuerdan a la vista del diagnóstico de situación, para alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y para poder eliminar la discriminación por razón de sexo. Fijan los objetivos concretos 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.

⇒ Violencia de género:

Todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad. Es una manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad, las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres y se ejerce sobre éstas por parte de



A STATE OF THE STA





quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

⇒ Acoso psicológico (mobbing):

Conducta agresiva que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona en su puesto de trabajo. Estas conductas de acoso pueden ser muy variadas, desde ataques verbales o físicos más sutiles como la denigración de la faena hecha o el aislamiento social hasta la destrucción psíquica y moral de la víctima.

⇒ Agentes para la igualdad:

Persona que profesionalmente tiene por objetivo el análisis, la intervención y la evaluación de la realidad en relación con la igualdad de oportunidades. Sus funciones son diseñar, desarrollar y evaluar las acciones que impulsa el organismo mediante la realización de acciones de investigación, formación, asesoramiento, sensibilización, transversalidad y actuación.

⇒ Comisión de seguimiento:

Es una comisión encargada de velar por la igualdad de oportunidades y el cumplimiento del Plan de Igualdad, impulsando y haciendo el seguimiento de las medidas implementadas.

⇒ Techo de cristal o segregación vertical:

Hace referencia a una menor presencia y posibilidad de acceso de las mujeres en sectores reconocidos profesionalmente y en cargos directivos.

⇒ Responsabilidad social:

La mayoría de las definiciones de la responsabilidad social de las empresas entiende este concepto como la integración voluntaria de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en las relaciones con sus interlocutores.

⇒ Diferencias retributivas (discriminación salarial):

Las diferencias retributivas entre hombres y mujeres pueden darse por diferentes factores, entre ellos: menor valoración de los puestos de trabajo ocupados por mujeres, una clasificación profesional discriminatoria en relación con género, la configuración de salarios y complementos, y la presencia mayoritaria de mujeres en los sectores con salarios más bajos.

⇒ Género:

Plan de Igualdad AIJU 2021-2025

Conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales construidas en cada cultura que toman como base la diferencia sexual. A menudo,





Qualingaria

al concepto de género se le ha dado un uso equivocado y se lo ha reducido como un concepto asociado con el estudio de aspectos relativos a las mujeres. Es importante señalar que el género afecta tanto a hombres como a mujeres, que la definición de feminidad se realiza en contraste con la de masculinidad. Por tanto, el género se refiere a aquellas áreas, tanto estructurales como ideológicas, que comprende relaciones entre los géneros.

⇒ Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres:

Ausencia de toda barrera sexista por los que incumbe a la participación económica, política, social y personal.

⇒ Lenguaje sexista:

Este concepto responde a la utilización del lenguaje desde una mirada androcéntrica y sexista. Androcéntrica se refiere a la mirada en la que el hombre es el centro de referencia y las mujeres son vistas como seres dependientes y subordinados a él. Así mismo, el sexismo es la asignación de valores, de capacidades y de roles diferentes para hombres y mujeres, exclusivamente en función de su género, desvalorizando todo lo realizado por mujeres frente a lo realizado por hombres, considerado como lo que está bien o tiene importancia.

A continuación, definiciones contenidas el la Ley Orgánica de Igualdad y que este documento contiene, para facilitar su entendimiento e interpretación.

⇒ Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres. Art. 3 LOIEMH

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.

⇒ Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo. Art. 5 LOIEMH

EI principio de Igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo garantizará términos en los previstos la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, la formación en profesional, en la promoción profesional, las condiciones retributivas en de trabajo, incluidas las las de despido, la afiliación participación ٧ en У en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.







⇒ Discriminación directa e indirecta. Art.6 LOIEMH

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

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

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

⇒ No discriminación por embarazo o maternidad. Art. 8 LOIEMH.

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

⇒ Indemnidad frente a represalias. Art. 9 LOIEMH.

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

⇒ Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Art. 10 LOIEMH. Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

⇒ Acciones Positivas. Art. 11 LOIEMH.

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.

L Southern

dalamen

A COLOR









⇒ Tutela judicial efectiva. Art. 12 LOIEMH.

- 1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
- 2. 2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.
- La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- ⇒ Prueba. Art. 13 LOIEMH.
- 1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

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

- 2. Lo establecido en el apartado anterior no se aplicará a los procesos penales.
- ⇒ Promoción de la Igualdad en la negociación colectiva. Art. 43 LOIEMH De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
- ⇒ Los Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Art. 44 LOIEMH.
- 1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- 2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
- 3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

⇒ Corresponsabilidad

Término que hace alusión a que los hombres se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas



dependientes y, por tanto. Se acojan a las medidas de conciliación que ofrezcan las empresas en la misma medida que las mujeres.

⇒ Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Art.7 LOIEMH

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 considerará en todo caso discriminatorio 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.

⇒ Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor. Art.28 del Estatuto de los Trabajadores.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor a la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva. En su art. 4.2 desarrolla la obligación de igual retribución por trabajos de igual valor, así conforme al art. 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, define los trabajos de igual valor "cuando por la naturaleza de las funciones o tareas; las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas; los factores estrictamente relacionados con el desempeño de las condiciones laborales en las que se lleven a cabo las actividades sean iguales".







Trued Thurs J. 56

