

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN
5. VIGENCIA
6. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN
7. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA
8. OBJETIVOS GENERALES
9. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS
10. SEGUIMIENTO , EVALUACIÓN
11. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO
12. ANEXO I
13. ANEXO II

1. INTRODUCCIÓN

El presente plan de igualdad de AENOR INTERNACIONAL (en adelante AENOR) tiene la finalidad de enumerar, establecer, implementar e integrar una serie de medidas orientadas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres de la Organización.

El 23 de marzo de 2007 entró en vigor la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (en adelante, LO 3/2007). Tiene como objetivo hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política.

En el ámbito laboral, el artículo 45 de la LO 3/2007 estipula que: “Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres”.

En el apartado 2 se establece que aquellas empresas con más de 250 trabajadores deberán implantar un Plan de Igualdad, definido como: “Un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Con la promulgación del Real Decreto Ley 6/2019, se aumentó el nivel de exigencia legal en lo relativo al número de profesionales que constituyen una compañía, para que esta se vea obligada a formalizar un Plan de Igualdad. En consecuencia, se establece que compañías a partir de 50 empleados/as tienen hasta el 7 de marzo de 2022 para poder implementar un plan de igualdad.

Asimismo, desde dicha reforma de marzo de 2019, según el Real Decreto Ley 6-2019, del 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, se han producido cambios importantes, los cuales han supuesto además modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores. De este modo, se establece un refuerzo a la conciliación de la vida familiar y laboral (corresponsabilidad) y una apuesta por la igualdad retributiva, con todas las medidas que ello supone.

En 2020, surgen nuevas medidas en este ámbito con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y, se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Todo ello supone continuar con el avance en materia de igualdad.

Conforme al Real Decreto 901/2020, AENOR avanza en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en los ODS 5 («Igualdad de género») y 8 («Trabajo decente y crecimiento económico»), y en concreto en el cumplimiento de las metas 5.1, 5.2, 5.4, 5.5, y 8.5, es decir, en poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres; eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados; reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad; asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo; lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

En cuanto al Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, tiene como objeto establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016. Por ello, surgen conceptos como el mencionado en el artículo 3 con el Principio de transparencia retributiva y el artículo 4 que hace alusión a la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor. En este sentido, conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Con el Real Decreto 902/2020, AENOR avanza en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es decir, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidas las personas jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, así como en el de la meta 5.1 cuyo objetivo es poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

Como se ha venido haciendo en los últimos 6 años, AENOR asume el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos. En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de AENOR, desde la selección a la promoción de personal,

política salarial, formación, salud laboral y conciliación, entre otros factores, asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se están llevando a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y la implantación del III plan de igualdad, tratando de establecer mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

AENOR declara su rechazo ante las acciones y actitudes de acoso sexual y por razón de sexo, y para su prevención, pone en marcha un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral, imposibilitando así su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral. Toda la plantilla deberá responder ante y seguir el modelo de actuación previsto en AENOR.

Estos preceptos y las conclusiones del diagnóstico sobre la situación de las mujeres y los hombres en AENOR, han sido la base para la identificación de necesidades y la planificación de las líneas prioritarias de actuación en materia de igualdad que se recogieron en el I Plan de Igualdad y II Plan de Igualdad de AENOR.

La Entidad fue, en 2013, la primera certificadora en recibir de la Fundación Másfamilia el certificado que reconoce a AENOR como Empresa Familiarmente Responsable. En respuesta a un compromiso adquirido durante esta auditoría, AENOR amplió el número de miembros que integran la Comisión de Igualdad, y para hacerlo dio opción a toda su plantilla a presentar candidaturas.

AENOR cuenta desde octubre de 2018 con Representación Legal de Trabajadores, para la elaboración del III Plan de Igualdad se constituyó una Comisión paritaria en octubre de 2019, compuesta por doce personas, estando representados ambos sexos y todos los grupos profesionales. Esta Comisión, además, ha elaborado un Reglamento que especifica el procedimiento y alcance de actuación. La composición de la Comisión de Igualdad es la siguiente:

Por la Empresa:

1. Noelia CEA GUITIAN, Auditora de la Dirección Operaciones de Conformidad/Región Atlántica/Delegación Galicia.
2. Nieves GÓMEZ MACHO, Técnico Coordinación Académica, Dirección de Formación.
3. Jesús GÓMEZ-SALOMÉ VILLALÓN, Director Corporativo de Comunicación y Marca.
4. María José MARTÍNEZ FLOR, Responsable Desarrollo de la Dirección Corporativa de Personas y Organización .
5. Susana PEDRERO VILLÉN, Directora Corporativa de Personas y Organización.
6. Félix RIOJA ALDA, Responsable de relaciones laborales de la Dirección Corporativa de Personas y Organización .

Por la representación de las personas trabajadoras:

1. Antonio ARQUERO GARCÍA, RLT UGT
2. Gema GONZÁLEZ VELÁZQUEZ, RLT UGT
3. Salvador PAJARES GÓMEZ, RLT UGT

4. Marta SANTOS NÁÑEZ, RLT UGT
5. Sergio GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, RLT CCOO
6. Sandra MONTEJANO SERRANO, RLT CCOO

Asesoras externas:

1. Ana AYUGA CEDRÓN, CCOO
2. Nieves GARCÍA HUELMO, UGT
3. Estefanía RODRÍGUEZ GARCÍA, CCOO

Por otra parte, en diciembre de 2019 siguió avanzando con la actualización de su Código Ético y en su Política de Responsabilidad Social, así como en la preparación del primer Informe de Progreso dentro del compromiso adquirido por su adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas en 2014.

Además, AENOR mantiene su participación activa en grupos de referencia en el ámbito de la Responsabilidad Social, como la Asociación de Directivos de Responsabilidad Social (DIRSE) o la Comisión de Responsabilidad Social de la Asociación Española de la Calidad (AEC), cuyo principal objetivo es la difusión, implantación y puesta en valor de la Responsabilidad Social en las organizaciones como instrumento generador de confianza de las mismas en la sociedad.

La Comisión ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de la compañía a cierre del ejercicio 2019 bajo la perspectiva de género, llegándose a un diagnóstico que ha permitido la adopción de medidas que se recogen en el III Plan de Igualdad.

Se han analizado diferentes áreas de actuación, de cuyo análisis se han determinado una serie de objetivos tendentes a velar por la igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres. Los objetivos están acompañados de medidas concretas para su consecución, y de indicadores para su seguimiento.

Queremos que nuestro Plan de Igualdad suponga una herramienta eficaz de trabajo para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en AENOR, y para ello, la Comisión será el órgano destinado para velar por el cumplimiento de los objetivos del Plan.

Compromiso de la dirección,

Compromiso de la Dirección con la Igualdad de Oportunidades y la Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo.

AENOR refuerza su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en nuestra organización.

El compromiso se articula, entre otras medidas, con la aprobación e implantación del III Plan de Igualdad de AENOR 2021-2024. El Plan ha sido el resultado de un exhaustivo análisis de la situación real de la organización bajo la perspectiva de género realizado por los miembros de la Comisión de Igualdad.

En todos, y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de AENOR, desde la selección a promoción de personal, política salarial, formación, seguridad y salud en el trabajo y conciliación, entre otros factores, asumimos el principio de igualdad de oportunidades.

En su compromiso como organización socialmente responsable, AENOR viene trabajando desde hace tiempo en fomentar la conciliación de la vida personal y profesional del personal, a través de un catálogo de medidas recogidas en el Plan AENORConcilia, o en la implantación del Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, vigente desde 2021.

El objetivo primordial del protocolo no es sólo establecer medidas que prevengan la aparición del acoso, sino que sea una garantía para su inexistencia.

La Dirección asume el compromiso de dotar de los recursos necesarios para hacer realidad aquellas políticas y medidas que consigan un entorno laboral de igualdad real entre hombres y mujeres, un entorno que permita la conciliación de la vida personal y laboral de nuestros profesionales, y un entorno donde no sea posible la aparición de actuaciones calificadas como acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En Madrid, a 29 de enero de 2021



Rafael García Meiro
Consejero Delegado

Rafael García Meiro
Consejero Delegado.

2.- ESTRUCTURA

El III Plan de Igualdad de AENOR se estructura en los siguientes apartados:

- Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la organización. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa en materia de: características de la plantilla, acceso y selección, contratación, formación, promoción y desarrollo profesional, política y estructura retributiva, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, seguridad y salud laboral, acoso y discriminación, y protección de las víctimas de violencia de género.

El Diagnóstico ha sido realizado por la Dirección de Personas y Organización, con experiencia en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La RLT, que ha formado parte de la negociación del III Plan (UGT y CCOO), y las personas que han realizado la función de asesoramiento, han tenido la oportunidad de hacer las preguntas y solicitar las aclaraciones que han considerado convenientes en relación al Diagnóstico, además de incluir sus aportaciones al mismo y les ha sido facilitada la información que han requerido al respecto.

Finalmente, la Dirección Corporativa de Personas y Organización, que ha realizado el Diagnóstico, expuso a la Comisión de Igualdad las conclusiones obtenidas y las medidas propuestas para alcanzar los objetivos planteados, medidas que han estado presentes en la negociación del III Plan de Igualdad, así como los objetivos y medidas aportadas por cada una de las organizaciones sindicales anteriormente citadas.

- Programa de Actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones. Cabe resaltar que el III Plan de Igualdad de AENOR incluye medidas de acción en la mayoría de los objetivos generales, que sin duda harán que los objetivos del Plan se cumplan con mayor facilidad y rapidez.
- Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre sexos.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- Objetivos generales.
- Objetivos específicos.
- Medidas.
- Áreas responsables.
- Plazos de ejecución.

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

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

j) Protección de las víctimas de violencia de género.

3. DEFINICIONES

Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres

La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente las derivadas de la maternidad/ paternidad y la asunción de obligaciones de corresponsabilidad y conciliación.

Principio de no discriminación por razón de sexo

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada de forma menos favorable que otra, en situación comparable, especialmente en situaciones de maternidad/paternidad y la asunción de obligaciones de corresponsabilidad y conciliación. En AENOR se reconoce la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Principio de prohibición del acoso y violencia en el trabajo

Se considera acoso cualquier comportamiento, verbal, físico u otros, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se da en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

4.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

AENOR asume la responsabilidad de ejecutar todas las acciones previstas para la consecución de los objetivos del III Plan de Igualdad de AENOR. El presente plan de igualdad aplica a todos los centros de la Organización en el territorio español y a la totalidad de su plantilla,

La Comisión de Igualdad asume la responsabilidad, de liderar el proyecto de implantación del Plan, asegurando su cumplimiento y contando con los medios personales, técnicos y económicos necesarios

5.- VIGENCIA

El presente Plan tendrá una vigencia de 4 años.

Desde el 1 de enero de 2021, momento en el que pierde vigencia el II Plan de Igualdad, y que fue prorrogado hasta la aprobación del nuevo Plan, hasta el 31 de Diciembre de 2024, (2021-2024), y entrando en vigor el 1 de enero de 2021, en el que pierde la vigencia el anterior Plan de Igualdad prorrogado, y será de obligada y general observancia para todos los trabajadores y trabajadoras de AENOR, cualquiera que sea su modalidad contractual o cargo que ostenten.

Llegada la fecha término antes indicada, se negociará un nuevo Plan, elaborándolo en tiempo y forma en el seno de la Comisión de seguimiento, ajustándose a la evolución experimentada en AENOR.

6. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El diagnóstico de situación se ha realizado teniendo en cuenta los datos de plantilla de 2018 y 2019.

DATOS GENERALES

A cierre del mes de noviembre de 2019, contamos con 664 profesionales (36 más que el año anterior). AENOR tiene una plantilla equilibrada, en la que el peso de la mujer está en un 55,12%.

Antigüedad

La media de antigüedad está equilibrada entre hombres y mujeres.

En 2018 los tramos más altos de antigüedad (más de 16 años) y en los más bajos (menos de 5 años), primaban los hombres; en el 2019 estos tramos se han equilibrado. Entre 6 y 15 años sigue siendo mayor el peso de las mujeres.

Durante el último ejercicio se han incorporado casi el mismo número de hombres que de mujeres (33 y 33 respectivamente)

Nivel de estudios

Ambos géneros tienen un nivel de estudios parecido, equitativo y correspondiente a la categoría que ocupan.

Proporcionalmente, hay más hombres con Titulación Superior que mujeres, y hay más mujeres con un nivel de estudios por debajo (Bachillerato, FPI/Ciclo Grado Medio), lo que podría explicar la alta presencia femenina en puestos administrativos.

Consejo de Administración

El 100% de sus integrantes son hombres. Sería conveniente estudiar la idoneidad de abordar la incorporación de presencia femenina en cumplimiento del artículo 75 de la Ley 3/2007 sobre participación de las mujeres en los Consejos de Administración (no menos del 40% ni más del 60%, estableciendo un plazo de adecuación de 8 años desde la aprobación de la ley).

Comité de Dirección

En el Comité de Dirección de AENOR se observa una mayor presencia masculina, ya que el 36% de sus integrantes son mujeres .

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El proceso de selección cuenta con el criterio de seleccionar en igualdad de condiciones, al género menos representado. Y se ha analizado los procesos de selección, el proceso de onboarding, feedback y contratación.

Incorporaciones

En 2019 se incorporó un 52% de mujeres, mejorando el 39% del 2018, y un 48% de hombres.

Bajas

Bajas totales: en 2019 ha sido muy similar, siendo el 59% de mujeres y el 41% de hombres; y en 2018, representó el 50%/50%.

Distribución por contrato

El 98% (55,4% de mujeres y 44,6% de hombres) de profesionales de AENOR tiene un contrato indefinido, lo que muestra la apuesta de la Compañía por el empleo estable. Siendo el nivel de temporalidad de plantilla muy reducido.

El contrato de jubilación parcial está conformado más por hombres que mujeres, concorciendo con la mayor edad y antigüedad de éstos en la plantilla.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

En los puestos de responsabilidad prima la presencia masculina (60%) con el siguiente desglose: el 70% de los puestos de Director está ocupado por hombres, en Mandos intermedios, los hombres representan el 58% y el 56% respectivamente.

El nivel de Mando Intermedio se desglosa en 3 funciones: Producción, Comercial y Corporativa, existen una mayor presencia masculina, especialmente en Comercial, con el 69% de hombres.

La categoría más feminizada es Administrativo (83%).

FORMACIÓN

Para identificar necesidades de formación se utiliza el Plan estratégico anual, y se consulta al personal y desde la Dirección de Personas y Organización se recopilan todas las respuestas, se unifican por departamentos y se envían a responsables directos para que cada mando autorice y priorice esas formaciones y que además, proponga qué tipo de formaciones serían las necesarias para su equipo en función de los objetivos establecidos en el Sistema de Gestión de Desempeño.

La formación se realiza dentro del horario laboral, en las distintas modalidades, es decir, presencial (64%), teleformación (32%), Skype.

En cuanto al número de horas por materia de conocimiento, la inversión principal está en consonancia con las necesidades y especialización del negocio.

En el ratio de horas de formación por empleado, indica que los hombres recibieron 2 horas menos de formación al año que las mujeres.

Del total de horas realizadas, la distribución corresponde el 57% a mujeres y el 43% a hombres, muy acordes con la distribución de la plantilla.

La mayor participación de mujeres en formación se sitúa en herramientas de gestión, marketing, seguridad y salud laboral.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Procedimiento de promoción interna

Con carácter general, las vacantes se publican en la intranet para que puedan optar aquellos empleados/as con interés en una promoción interna o un cambio horizontal de puesto. En la medida de lo posible se prioriza la candidatura interna.

En ningún caso, el hecho de haber estado ausente del puesto de trabajo por situación de baja médica o excedencia impide optar a un cambio de puesto, prohibiéndose internamente cualquier práctica de tipo discriminatorio.

En procesos de promoción interna y de selección, y para reequilibrar la presencia de hombres y mujeres, y siempre en igualdad de méritos, se da prioridad al sexo menos representado, fundamentalmente en aquellas categorías y grupos profesionales donde se detecten desequilibrios.

Todo está contemplado en el Procedimiento de selección y contratación.

Para la promoción, se aplica criterios objetivos, como resultado del Sistema de Gestión de Desempeño, se realiza prueba de competencias y entrevista personal.

Durante el 2019, de las promociones realizadas, el 50% ha correspondido a mujeres.

CONDICIONES DE TRABAJO Y AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El 98% (55,4 mujeres y 44,6% hombres) del personal de AENOR se encuentra con un contrato indefinido, dato que avala la apuesta que realiza AENOR por el empleo estable, siendo muy reducido el nivel de temporalidad.

Flexibilidad espacial y temporal

- **Jornada intensiva:** desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, la totalidad de la plantilla se encuentra en jornada intensiva de verano.

- **Compensación de festivos:** Si con motivo profesional, un/a empleado/a se ve obligado a trabajar en una jornada festiva, podrá solicitar la compensación de dicha jornada mediante el disfrute de una jornada de descanso.
- **Teletrabajo:** Combinando el trabajo a distancia con el presencial, y sólo en aquellos casos en los que la empresa autorice su conveniencia, Además, AENOR facilita equipamiento para poder realizar videoconferencia y así evitar posible viajes o desplazamiento. Actualmente disfruta de teletrabajo un 19% del total de la plantilla.

En el apartado 7.- de este documento, se informa los resultados de la auditoría retributiva realizada.

CORRESPONSABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Plan AENORConcilia

AENOR cuenta con un plan de conciliación y corresponsabilidad que recoge un conjunto de **medidas** de aplicación a la totalidad de la plantilla para mejorar la **conciliación de la vida personal y profesional** y a dotar de mayor flexibilidad organizacional, articuladas en base al eje de apoyo a la familia, flexibilidad espacial y temporal. El Plan AENORConcilia es de aplicación para todos/as los/as profesionales que formamos AENOR.

Algunos de los beneficios están vinculados a la conciliación y tiempo de trabajo.

Las medidas se complementan con las aprobadas en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y en el Real Decreto Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación caso de padres y hermanos, resto de familiares hasta el 2º grado, 4 días naturales.

El 80% de las medidas del Plan AENORConcilia son mejoras AENOR. Esta información se encuentra accesible a toda la plantilla a través de la intranet, en el apartado de “Personas”.

Además, se realizan análisis para conocer si éstas medidas responden a las expectativas profesionales, mediante el cuestionario “La voz del empleado”.

Jornada

El 82% de la plantilla tiene jornada completa, en mayor proporción los hombres que las mujeres.

No hay diferencia sustancial en los tipos de contrato por jubilación parcial

El 94% de las reducciones de jornada por guarda legal son de mujeres.

El 28,7% de la plantilla femenina se acoge a reducción de jornada por guarda legal.

Del total de **hombres en la organización (45,7%), el 97% trabaja bajo la modalidad de jornada completa.** En el caso de **las mujeres, el 71% ha adoptado ese modelo de jornada.**

Esta diferencia se debe a que el 28% de mujeres tienen jornada de reducción por guarda legal. En el caso de los hombres, solamente el 2% se encuentra en una situación de jornada reducida.

En el caso de jornada completa, existe una **diferencia de distribución de sexo mayor en los profesionales mayores de 55 años, donde predominan los hombres por encima de las mujeres.**

En el rango de **31 a 44 años las mujeres tienen mayor presencia que los hombres (53% y 47% respectivamente)** en jornada completa.

En la **jornada de reducción por guarda legal las mujeres tienen mayor peso en todos los rangos de edad**. No existe la presencia de hombres ni mujeres con reducción de jornada en el rango de edad menor de 30 años. Tampoco existe presencia de hombres en el rango mayor de 55 años.

De una media de 79 personas trabajadoras mayores de 55 años, se han acogido a la reducción de **jornada por jubilación parcial 2 mujeres y 4 hombres**

RETRIBUCIÓN

En el informe de diagnóstico de informa sobre el esquema modelo de compensación total.

La estructura retributiva consta de 8 bandas retributivas, subdivididas en niveles, definidos en función de la contribución de los puestos al negocio.

La retribución de cada nivel está por encima de lo determinado en convenio y está señalada en base a un análisis de competitividad externa. Se aplica el concepto de antigüedad pactado en convenio no siendo éste un concepto absorbible y compensable.

En 2019 se ha definido nuevos sistemas relacionados con la Política de Retribución:

- Revisión salarial aplicada según legislación vigente.
- Sistema de incrementos salariales: incrementos ligados a una matriz de mérito en función del desempeño, posición en banda y teniendo en cuenta la distribución del presupuesto económico asignado.
- Sistema de Retribución Variable por Objetivos; se ha definido una política de retribución variable, definiendo aquellos colectivos target y las cantidades para cada uno de ellos.

Beneficios

- AENOR cuenta con un Plan de Compensación Flexible, al cual pueden acogerse de forma voluntaria todo el personal contratado. El Plan permite destinar parte de la retribución a la adquisición de bienes y servicios (Seguro Salud, vales comida, vales guardia, transporte y formación) que están exentos de retenciones fiscales.
- Los empleados cuenta con una serie de Beneficios Sociales: Seguro de vida para todo el personal, coche de empresa, máquinas expendedora de bebidas y comida subvencionada, office equipados con frigorífico y microondas.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Protocolo de prevención en materia de acoso y violencia en el trabajo

AENOR cuenta con un **Protocolo de Prevención y Actuación** por cualquier situación de **acoso laboral**, que detalla el procedimiento de actuación en caso de ser víctima o conocedor/a de una situación de acoso y/o violencia en el trabajo. Recoge **medidas de carácter paliativo** para la víctima. Esta información se

encuentra accesible para los/as profesionales de AENOR a través de la Intranet, en la pestaña “Personas”.

➤ En el año **2019 no se registró ningún caso de acoso por razón de sexo en el trabajo.**

Método de Actuación: Ante una situación de denuncia, el Comité propio de Acoso y Violencia por razón de sexo en el trabajo, será quien investigue y gestione el caso, preservando en todo momento la identidad tanto del denunciante como del denunciado. En este sentido, sólo se aportarán los datos de: N° de casos, conclusiones y medidas.

Código de Conducta

Todos los empleados/as disponen de **un Código Ético y de Conducta** de la organización, **un Código Deontológico y de Confidencialidad**, así como **un Protocolo de Denuncias frente a la Comisión de Responsabilidad Corporativa (CRC)** en caso de irregularidades. La CRC cuenta con un buzón de correo electrónico **crc@aenor.com**. Todos ellos son de aplicación a toda la organización, sin excepción.

Comunicación

Todos los empleados/as de AENOR cuentan con un servicio interno de gestión de consultas, sugerencias, comentarios y/o resolución de problemas (buzón de correo de Recursos Humanos buzón de correo de la Comisión de Igualdad, buzón de correo de denuncias por acoso y/o violencia buzón de correo de Prevención de Riesgos Laborales, entre otros), así como la posibilidad de realizar periódicamente encuestas relativas a conciliación y/o clima laboral donde pueden exponer sus opiniones.

El Protocolo es publicado en los medios habituales para la comunicación interna (Intranet y Manual de Acogida), garantizando así su divulgación y conocimiento AENOR, delegando en la Dirección Corporativa de Personas y Organización dichas competencias propugna la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso y permitan garantizar un entorno laboral saludable.

PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Materializar el compromiso de AENOR por una sociedad libre de violencia de género:

- Divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo a su protección.
- Informar a la plantilla a través de los canales de comunicación internos de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.

7. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Objeto: El presente informe tiene por objeto analizar la compensación total entre hombres y mujeres en **Aenor Internacional, S.A.**, en adelante **AENOR**, investigando las causas y orígenes de la disparidad retributiva, en caso de existencia, y proponer recomendaciones y definición de indicadores de seguimiento.

De forma paralela, con este análisis se da cumplimiento a lo requerido para la adaptación del **diagnóstico y el Plan de Igualdad de AENOR** al RD 901/2020 de planes de igualdad y su registro y al RD 902/2020 de igualdad retributiva.

El **alcance** de esta auditoria salarial comprende todos los centros de trabajo y la situación retributiva de todas las personas trabajadoras de **AENOR**, en cumplimiento de la legislación de igualdad.

Vigencia: de cuatro años a partir de la inscripción del Plan de Igualdad en el registro, estando vinculada a la duración del Plan de Igualdad.

El ámbito del Informe está determinado por las materias que se establecen en el Anexo del RD 901/2020, artículos 7 y 8 del RD 902/2020 y punto 5 de la Recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014:

Análisis del Sistema Retributivo. Comprobar si el sistema retributivo de **AENOR**, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución (art 7.1 del RD 902/2020), lo que incluye analizar el sistema de valoración de puestos de trabajo, la Política Retributiva, los procesos de fijación de la retribución en los momentos más relevantes -incorporaciones, promociones y revisiones salariales-.

Análisis de Diferencias Salariales. Analizar las posibles brechas salariales y sus causas

Plan de Actuación. Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento (art 8 del RD 902/2020).

Metodología: ha sido

A.- Realizar un **diagnóstico retributivo**, para lo cual se han seguido los siguientes pasos:

1. Contextualización de la empresa: actividad, historia, sector, mercado laboral
2. Proceso de recogida de información:
 - a. Sistema de valoración de puestos de trabajo: descripción del sistema y mapa de puestos
 - b. Política de retribución de la empresa y convenios colectivo de aplicación, diagnóstico de igualdad
 - c. Principales datos demográficos y base de datos salariales de la plantilla
 - d. Entrevistas con los responsables de empresa con foco para profundizar en el origen y naturaleza de los conceptos salariales y situaciones históricas de la empresa que puedan incidir en el estudio de la retribución.
4. Cálculo de brecha salarial e identificación de las principales diferencias. Análisis de salarios reales (cantidades realmente percibidas) y salarios teóricos (cantidades anualizadas y ajustadas a jornada completa en el caso de jornadas inferiores al 100%) para obtener una visión completa y real de la Compañía.
5. Análisis de las diferencias y sus causas.

B.- Áreas de mejora y **plan de actuación**, si procede.

Se han realizados los cálculos de brecha salarial no ajustada y brecha salarial ajustada, a través del salario equiparado (anualizado a 12 meses y normalizado a jornada completa en el caso de las jornadas inferiores al 100%) y salarios realmente percibidos.

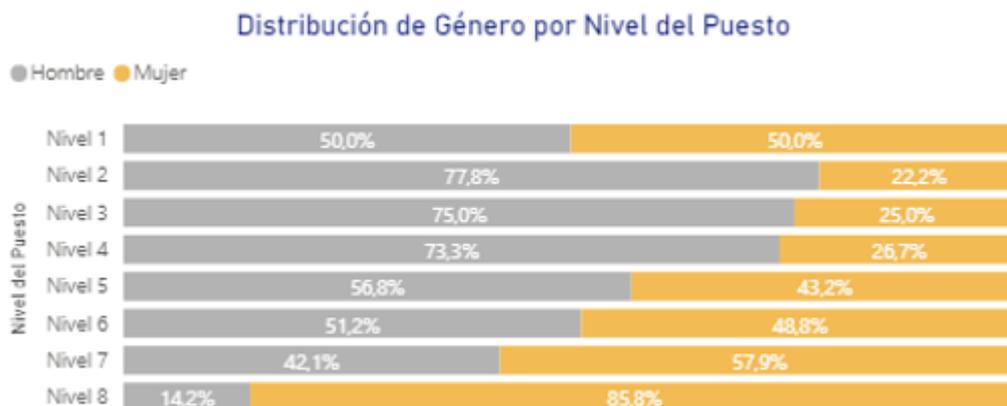
En los siguientes conceptos salariales:

- Retribución total anual (RTA): RFA + Otros complementos+retribución variable +beneficios sociales
- Retribución fija anual (RFA): salario base o fijo+ complementos Retribución Fija
- Retribución variable: RV Targe y RV Percibida
- Retribución en las altas y promociones
-

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN RETRIBUTIVA

Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) en **AENOR** se realiza en base a unos factores identificados en función de su actividad y tipo de compañía, que determinan la ubicación y valor de cada posición en la estructura organizativa. Cada factor está definido por una descripción general y una de valoración.

De dicha VPT ha resultado el establecimiento de 8 niveles, con la siguiente distribución por género:



Conclusiones de la VPT:

- ✓ **AENOR** dispone de un método de valoración de puestos ajustado a sus necesidades, que refleja y mide el valor relativo de los puestos de la organización, que otorga el fundamento oportuno al diseño de retribuciones.
- ✓ El resultado de la valoración de los puestos de trabajo es un mapa final de puestos de trabajo organizados por **nivel de contribución**.
- ✓ Se trata de un **sistema analítico** que garantiza la correcta valoración, ofrece confianza respecto a sus resultados y es adecuado al sector de actividad y tipo de organización, y cumple con los criterios exigidos por la legislación sobre igualdad.
- ✓ En tanto en cuanto no se publique el procedimiento o guía de recomendación de criterios técnicos sobre valoración de puestos de trabajo por la Administración, especificando claramente los requisitos requeridos por la legislación española, puede considerarse un sistema válido para la agrupación de puestos de igual valor.

Sistema Retributivo

En el Convenio colectivo del sector de Oficinas y Despachos, aplicable a la Compañía aparecen regulados los siguientes conceptos de la estructura salarial:

- a) Salario base por Grupo y nivel: según tablas económicas
- b) Complementos de vencimiento superior al mes: dos Pagas extraordinarias
- c) Complemento de antigüedad: los trabajadores y trabajadoras percibirán un complemento personal de antigüedad por cada tres años de servicios, cuantía que se calcula aplicando el porcentaje del 5 por 100 del sueldo base por trienio. Esta es una **mejora respecto a lo recogido en Convenio** Colectivo de aplicación. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años, y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco o más años.

En el caso de personal de fuera de convenio la antigüedad está dentro del salario anual pactado.

- a) Plus de nocturnidad: 20 por 100 sobre el sueldo base.

Kilometraje: Por encima de convenio, 0,35 euros/km.

Otros conceptos salariales

Adicionalmente, AENOR aplica otros conceptos salariales:

- a) Plus puesto: complemento salarial no consolidable cuando circunstancialmente se asignan nuevas funciones y tareas a los trabajadores y trabajadoras de forma temporal.
- b) Compensación de jornada
- c) Compensación formación y festivos
- d) Compensación reducción: complemento salarial excepcional por acumulación de días de jornada reducida no disfrutadas
- e) Horas extras
- f) Retribución variable
- g) Gratificación
- h) Gratificación extraordinaria: sustitución aportación de la persona al seguro jubilación por pago en nómina
- i) Complemento IT

Principios para la determinación de la retribución

En términos retributivos, implica que las personas trabajadoras en posiciones con el mismo nivel de contribución (mismas funciones y responsabilidades) estarán retribuidas de forma, más o menos, similar.

Componentes variables: teniendo en cuenta la posición de los/as empleados y directivos y su impacto y grado de influencia sobre los resultados de la Organización, el importe de su retribución podrá tener un componente variable, vinculado a los resultados de la Entidad y a su respectivo desempeño y resultados obtenidos.

La Política cumplirá con la normativa laboral de aplicación en cada país, respecto a obligaciones en el ámbito retributivo (salarios mínimos, revisiones salariales, etc.).

Medición

Brecha salarial no ajustada- visión general

- ✓ Arroja un resultado de diferencias salariales a favor de los hombres, tanto en Retribución Fija como en Retribución Variable, que viene explicado por la distribución de mujeres (55%) y hombres (45%) en la Entidad. La diferencia es superior en salarios reales por el impacto de las reducciones de jornada, que aplican casi en su totalidad a mujeres (a cierre de julio de 2021, el porcentaje de personas que disfrutaban de la reducción de jornada por guarda legal es del 14% de la plantilla, de los cuales, el 90% son mujeres). Respecto del total de la plantilla, representan el 12% del total de la plantilla.
- ✓ Estos datos reflejan la realidad sociológica, donde las mujeres siguen perpetuando su rol de género asignado, y por parte de los hombres un, aún escaso, ejercicio de la corresponsabilidad.

- ✓ Se aprecia un ligero incremento en los valores de mediana explicado por la asimetría negativa de los datos, es decir, la sobre representación de mujeres en Niveles inferiores.

Brecha salarial no ajustada por conceptos salariales

- ✓ Las principales diferencias por cantidad se producen en los conceptos de Mejora voluntaria y Retribución variable.
- ✓ La Retribución en especie y las Gratificaciones también son generadores de brecha, aunque hay que reseñar que los importes medios son bajos, de ahí que el impacto sea menor de manera global.

Brecha salarial ajustada – Retribución Total - Promedio

- ✓ En todos los niveles hay diferencias salariales a favor de los hombres, con excepción del Nivel 4 en que son a favor de las mujeres y dónde se agudiza en salario equiparado debido al salario de una mujer con contrato de relevo.
- ✓ La mayor diferencia a favor de los hombres se produce en el Nivel 1, en el que existe paridad de género. En este Nivel la brecha detectada es del 22% en retribución total equiparada.
- ✓ En los Niveles 2 y 3, masculinizados, prácticamente no existen diferencias salariales.

Brecha salarial ajustada – por Niveles Organizativos - Promedio

- ✓ Nivel 1: las diferencias en favor de los hombres se encuentra, en el variable, en el concepto de la aportación del seguro de jubilación en nómina, siendo una decisión de carácter individual y voluntario.
- ✓ Nivel 5: En favor de los hombres por la mejora voluntaria y en la retribución variable. Concretamente por antigüedad en todos los tramos es mayor en los hombres y principalmente a partir de los 21 años. En este Nivel la brecha detectada es del 12% en retribución total equiparada
- ✓ Nivel 7: En favor de los hombres por el impacto de la mejora voluntaria. Por antigüedad, las mayores brechas se producen entre 1 y 10 años de antigüedad. Destaca la diferencia a favor de las mujeres en el tramo de más de 30 años cuando las diferencias son favorables a los hombres en el resto de rangos. En este Nivel la brecha detectada es del 17% en retribución total equiparada

La antigüedad media de la plantilla es de 10 años, siendo de 11 años el de las mujeres.

Brecha salarial ajustada- Retribución Variable

- ✓ En el porcentaje de cobro las diferencias se reducen considerablemente siendo éste es ligeramente mayor en los hombres, con un promedio de consecución de logro de 3 p.p. superior a las mujeres.
- ✓ Esta circunstancia podemos concluir porque en los puestos de niveles de responsabilidad, principalmente 2 y 3, existe infrarrepresentación femenina y dónde están concentradas las mujeres son en los niveles más bajos de la Compañía y por tanto con retribuciones inferiores
- ✓ Retribución variable Target: Se produce diferencias a favor de los hombres, especialmente en los Niveles 5 y 7, mientras que en niveles de responsabilidad intermedios, es a favor de las mujeres tanto en cantidades target como cobradas.
- ✓ En el Nivel 2, la diferencia de la RV target es a favor de los hombres, pero las mujeres tienen una consecución superior de objetivos y cobran una RV superior.

Brecha salarial ajustada- Especie y Beneficios Sociales-Promedio

- ✓ El principal origen de las diferencias que favorece a los hombres se produce en los Niveles 1, 4 y 7.
- ✓ En los Niveles 1 y 7 por el concepto de Seguro de vida. El Seguro de Vida es un beneficio social por el que, cualquier persona trabajadora, coincidiendo con su incorporación, es dada de alta en la póliza colectiva de seguro vida. La prima anual es financiada por la Compañía, y ésta es individualizada para cada persona, según edad y sexo, y demás variables que utilizan las Compañías Aseguradoras. Con carácter general, la prima que se costea para el hombre es superior al de la mujer, según establece el sector asegurador.
- ✓ Sin embargo, en el Nivel 4 el causante de la brecha es la retribución en especie de vehículo de flota, que está asociado a que cualquier persona trabajadora que realizara un número de km profesional anual superior a 10.000km, podía optar a vehículo de flota, siendo una decisión totalmente voluntaria.

Brecha salarial ajustada-Altas:

- ✓ En las nuevas contrataciones, se produce diferencia salarial a favor de los hombres en casi todos los niveles, aunque estas no son muy elevadas, con excepción del Nivel 8 con una brecha salarial a favor de las mujeres.
- ✓ El plan de contrataciones está focalizado en la contratación de perfiles de muy alta especialización, muy escasos en el mercado laboral, y donde se da una infrarrepresentación del género femenino.

Brecha salarial ajustada-Promociones

- ✓ El análisis global de los incrementos salariales por promoción profesional indica en el Nivel 4 (único que permite comparación) una diferencia a favor de los hombres.
- ✓ No obstante el incremento salarial de las mujeres promocionadas en el nivel 5 es superior al de los hombres promocionados en el nivel 3 y 4.
- ✓ La estructura organizativa ha experimentado un número importante de movimientos organizativos a lo largo de los dos últimos ejercicios. De los movimientos, en 2020 se realizaron 15 promociones, de las cuales el 60% correspondieron a mujeres. En el primer semestre de 2021, se han realizado un total de 13 promociones, de las cuales el 54% correspondieron a mujeres.

Las **causas** identificadas de las principales diferencias salariales entre mujeres y hombres son:

1. **Distribución de mujeres y hombres en la Compañía:** peso de la representatividad de los hombres en los niveles de mayor responsabilidad y por tanto, mejor retribuidos vs peso de la representatividad de las mujeres en los niveles inferiores, con retribución más bajas. Es decir, nos encontramos con una situación segregación ocupacional, como se recoge en el Diagnóstico del Plan de Igualdad, a pesar de contar con una presencia equilibrada de ambos sexos (54% de mujeres).
 - Infrarrepresentación de mujeres especialmente en los Niveles 2 y 3.
 - Sobrerrepresentación de mujeres en el Nivel 8
1. **Posibles diferencias salariales en origen de la contratación laboral y negociación contractual.** Viene a constatar la que la capacidad de negociación está más vinculada a los hombres, por que se sigue asumiendo como principal proveedor de recursos de la familia, y sin embargo, en el caso de las mujeres, como el complemento salarial a la unidad familiar, o con un mayor nivel de conformismo.
2. **Sistema de Retribución variable,** con retribuciones target y percibidas superiores en los hombres como consecuencia de la concentración en puestos de responsabilidad.

Conclusiones del sistema retributivo:

- ✓ Se trata de una política **salarial objetiva, neutra y justa**, que garantiza la asignación de bandas salariales a cada uno de los niveles de la organización, en función de su nivel de responsabilidad, impacto en el negocio, el grado de experiencia requerido, utilizando para ello la metodología de valoración de puestos, sin discriminación por razón de sexo u otra condición.
- ✓ La entidad tiene definido su sistema retributivo así como el procedimiento de gestión salarial habiendo sido aprobado por la Dirección.
- ✓ Además, cuenta con un proceso de revisión salarial e incrementos por promoción considerando el desempeño, la valoración del puesto y el posicionamiento de cada persona respecto de su banda de referencia, y el Nivel en el que se encuentra el puesto que ocupa.
- ✓ No obstante, sería conveniente formalizar el procedimiento de la toma de decisiones para la asignación de Gratificaciones en los colectivos no elegibles al Programa de Retribución Variable, estableciendo criterios y procesos para la toma de decisión que le doten de objetividad.

PLAN DE ACCIÓN PARA CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES DETECTADAS

Se ha identificado como ámbitos de actuación: el acceso al empleo, la infrarrepresentación femenina, el desarrollo Profesional y la retribución, definiendo para cada uno de ellos, el objetivo a conseguir en el marco del cronograma establecido a través de las medidas propuestas. Identificando la responsabilidad de ejecución y seguimiento.

AMBITO DE ACTUACIÓN: ACCESO AL EMPLEO		
OBJETIVO: Garantizar el principio de igualdad retributiva y poner en marcha actuaciones que aseguren la no existencia de diferencias salariales en los salarios de ingreso.		
Medidas	Responsable	Plazo
✓ Establecer un indicador de seguimiento semestral de salarios de nuevas incorporaciones por sexo y puesto de trabajo.	DCPYO	Semestral
✓ Definición de medidas asociadas a los resultados de los indicadores	DCPYO y CI	Anual

AMBITO DE ACTUACION: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA		
OBJETIVO: Impulsar el acceso de mujeres a puestos de niveles en los que está infrarrepresentada y con opción a niveles salariales superiores, especialmente en los Niveles 2 y 3.		
Medidas	Responsable	Plazo
• En los procesos de selección y promoción interna , seguir promoviendo la presencia de candidaturas femeninas y principalmente en las áreas y puestos donde se encuentre infrarrepresentada.	DCPYO	Anual
• Establecer un indicador de seguimiento anual.	DCPYO	Anual

AMBITO DE ACTUACION: DESARROLLO PROFESIONAL

OBJETIVO: Poner foco en el desarrollo de talento femenino con el fin de desarrollar una cantera de mujeres preparadas para el acceso a posiciones de mayor responsabilidad.

Medidas	Responsable	Plazo
✓ Realizar un programa de identificación de potencial dirigido a la cantera de talento femenino.	DCPYO	Anual
✓ Potenciar el desarrollo profesional de la mujer a través de programas internos y/o externos específicos para éstas (como por ejemplo el proyecto Promociona o programas de liderazgo femenino).	DCPYO	Anual
✓ Monitorizar el modelo de liderazgo AENOR 4.0, (competencias que la organización tiene identificadas como las idóneas en el líder o la líder de AENOR), garantizando su aplicación sin sesgo de género.	DCPYO	Anual

AMBITO DE ACTUACION: RETRIBUCIÓN

OBJETIVO: Asegurar el cumplimiento de la igualdad retributiva para mujeres y hombres en la organización

Medidas	Responsable	Plazo
• Monitorizar el Registro Retributivo , para poder hacer un seguimiento de las posibles desviaciones entre géneros.	DCPYO	Anual
• Realizar nueva auditoría salarial al finalizar la vigencia del Plan de Igualdad.	DCPYO	Anual
• Profundizar en el análisis del cumplimiento de objetivos asociados a Retribución Variable , por género, poniendo foco en desviaciones como resultado de evaluaciones de objetivos de carácter de cualitativo.	DCPYO	Anual
• Formación en igualdad de oportunidades e igualdad retributiva , a los responsables con capacidad de decisión en materia de retribución, y gestión de personas.	DCPYO	Anual
• Monitorizar la extinción, o aplicación muy residual y excepcional del complemento de Gratificación , no afectando de forma significativa a la posible brecha salarial por género, al final de la vigencia del Plan de Igualdad.	DCPYO	Anual
• Mantener el proceso de incrementos salariales con matrices de incremento por mérito en la que se tiene en cuenta el resultado del Sistema de Gestión del Desempeño (SGD) y la posición en la banda correspondiente al Nivel del puesto, para decidir el incremento salarial.	DCPYO	Anual
• Mantener el proceso de calibración, aprobación y validación de incrementos salariales , con la finalidad de prevenir alguna desviación salarial por motivos de género.	DCPYO	Anual
• Reportar al Comité de Dirección , como máximo órgano ejecutivo, el resultado de la auditoría salarial y medidas recogidas en plan de acción.	DCPYO	Anual

8. OBJETIVOS GENERALES

Partiendo de los principios rectores anteriores, y con base a los resultados del diagnóstico previo, los objetivos del III Plan de Igualdad de AENOR son los siguientes:

Selección y Contratación

Asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, impulsando de forma proactiva y directa la variable de igualdad en los procesos de selección de personal.

Promoción profesional

Asegurar la igualdad de trato y de oportunidad en los procesos de promoción interna.

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

Asegurar que el ejercicio de derechos relacionados con la conciliación y la corresponsabilidad pueda disfrutarse sin obstáculos, con arreglo a los criterios legales establecidos, y no suponga un recorte de oportunidades a la promoción, ni en el acceso a la formación, ni una disminución de las condiciones laborales de las personas que integran la plantilla de AENOR.

Facilitar el acceso a las medidas de conciliación y corresponsabilidad a todas las personas trabajadoras.

Infrarrepresentación femenina.

Avanzar en la presencia equilibrada de hombres y mujeres, y en todos aquellos grupos profesionales en los que se detecte desequilibrio.

Aplicar la perspectiva de género en todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de sexo).

Retribuciones.

Asegurar que a igual desempeño, en igual categoría profesional, no existan diferencias retributivas por sexo.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Garantizar los derechos fundamentales de las personas que componen la plantilla de AENOR, erradicando y sancionando conductas que puedan ser calificadas como acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

Comunicación

Velar por el lenguaje no sexista ni discriminatorio en las comunicaciones corporativas, tanto internas como externas.

9. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

9.1. Selección y Contratación

La Comisión de Igualdad concluye que no existen prácticas que puedan resultar discriminatorias en los procesos de acceso al empleo en AENOR.

La Comisión analiza la totalidad de convocatorias de empleo concluyendo la no existencia de lenguaje discriminatorio en ninguna de ellas, empleando en todo momento un lenguaje inclusivo.

Objetivo Específico	Acciones
---------------------	----------

<p>Asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, impulsando de forma proactiva y directa la variable de igualdad en los procesos de selección de personal. Se pretende una adecuada gestión de la diversidad en el proceso de atracción y selección, evitando cualquier tipo de discriminación explícita y/o implícita.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de un Manual de Reclutamiento con el fin de garantizar que los procesos internos y normativa interna que rigen las políticas de selección y análisis de currícula no comportan discriminación directa o indirecta por cuestión de sexo. Garantizar la existencia de que la Dirección Corporativa de Personas y Organización, en la medida de lo posible, asegura paridad en sus candidaturas, priorizando (en situación de igualdad en idoneidad) aquellas cuyo sexo se encuentre sub-representado en la Dirección donde se pretende cubrir la vacante.
	<ul style="list-style-type: none"> • Formación a las personas reclutadoras en sesgos inconscientes, tratando de asegurar que las candidaturas sean valoradas únicamente por su cualificación, competencia, conocimientos y experiencia, sin tener en cuenta por tanto otros factores o posibles aplicaciones de sesgos inconscientes
	<ul style="list-style-type: none"> • Consultoras Externas: Firmar con las empresas externas de selección, un compromiso con la no discriminación de hombres y mujeres en el reclutamiento y la captación de profesionales, asegurando así la neutralidad del proceso y la obligatoriedad de presentar candidaturas de ambos sexos.
	<ul style="list-style-type: none"> • Incluir en el cuestionario de salida ítems relativos a igualdad y conciliación.
	<ul style="list-style-type: none"> • Disponer de información estadística desagregada por sexo de los procesos de selección

9.2. Clasificación Profesional

AENOR tiende y busca la paridad y el equilibrio en los equipos.

Objetivo Específico	Acciones
---------------------	----------

<p>Asegurar la igualdad de trato y de oportunidad en los procesos de promoción interna.</p> <p>Avanzar en la presencia equilibrada de hombres y mujeres en cuadro directivo, y en todos aquellos grupos profesionales en los que se detecte desequilibrio</p>	<ul style="list-style-type: none"> Realizar una revisión de todos los nombres de los niveles de manera que se cumpla con el uso del lenguaje “no sexista”, incluyendo su forma femenina.
---	---

9.3. Formación

Los indicadores de formación que se han venido analizando por parte de la Comisión, concluyen que las acciones formativas impartidas para el personal de AENOR, se deciden tras realizarse la correspondiente detección de necesidades, evidenciándose la total ausencia de sesgo por sexo. Para garantizar un conocimiento real de las necesidades, además de equilibrar las formaciones se ha implementado una nueva metodología de identificación de dichas necesidades basada en un cuestionario a toda la plantilla que forma AENOR.

La formación se imparte en horario laboral, o por vía de e-learning, siendo absolutamente excepcional la asistencia a formación fuera de la jornada laboral.

Tras el diagnóstico, se concluye que los datos de formación están en consonancia con las necesidades propias del negocio.

Objetivos Específicos	Acciones
Asegurar la igualdad de trato y de oportunidad en los procesos de promoción interna.	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar las acciones formativas vía e-learning para favorecer el acceso a formación por parte de las distintas categorías profesionales.
Asegurar el acceso a formación de forma equilibrada para toda la plantilla de AENOR.	<ul style="list-style-type: none"> La formación recogida en el Plan de Formación será impartida dentro del horario laboral, siempre y cuando las condiciones logísticas de las mismas lo permitan
Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Impartir formación en materia de igualdad / campañas informativas

9.4. Promoción profesional

AENOR ha venido realizando en los últimos años promociones en un porcentaje equilibrado, lo que demuestra el esfuerzo de la Organización por equilibrar de forma igualitaria los diferentes niveles profesionales.

AENOR da prioridad a las candidaturas internas frente a las externas, de tal manera que cualquier vacante siempre será notificada en la intranet, valorándose desde el aspecto objetivo y apoyándose en su perfil formativo y de experiencia, además de en el Sistema de Gestión del Desempeño (SGD).

Objetivos Específicos	Acciones
Asegurar la igualdad de trato y de oportunidad en los procesos de promoción interna	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de un Procedimiento de Promociones que recoja los criterios objetivos, sirviendo de guía en todas las fases de la actividad de selección de personal destinada a cubrir los puestos vacantes de la Organización en promoción interna, de forma que se produzca sin discriminación (igualdad de oportunidades y de trato)..
Avanzar en la presencia equilibrada de hombres y mujeres en cuadro directivo, y en todos aquellos grupos profesionales en los que se detecte desequilibrio.	<ul style="list-style-type: none"> • En los procesos de promoción interna, se priorizará las candidaturas, a igualdad de méritos, correspondientes al sexo subrepresentado en esa categoría o grupo profesional.
	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar un control de las evaluaciones del desempeño desde la perspectiva de sexo, hombres y mujeres, y tenerlas en cuenta dentro del proceso de promoción.
Asegurar que el acogimiento a medidas de conciliación no supone un freno a la promoción	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar en las promociones el nº de personas con reducción de jornada u otras medidas de corresponsabilidad (datos desagregados)

9.5. Condiciones de Trabajo y Auditoría salarial

La Comisión ha concluido la inexistencia de prácticas discriminatorias por razón de sexo ya que las condiciones de trabajo establecidas, son de igual aplicación tanto para mujeres como hombres. En lo relativo a la auditoría salarial, se concluye que en ninguna de las categorías profesionales que rigen la plantilla de AENOR existe una brecha salarial significativa. Como se informa en el apartado N° 7. Resultados de auditoría retributiva

Según el Reglamento para la igualdad retributiva entre hombres y mujeres del 07/2020 (art. 3) se establece la obligación de todas las empresas a tener un registro retributivo de toda su plantilla (art. 5), incluido el personal directivo y los altos cargos, este registro deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

El presente Plan de Igualdad contempla un registro retributivo que será llevado a cabo por la Dirección Cooperativa de Personas y Organización. Con ello se pretende dar respuesta a la premisa de transparencia retributiva conforme al Reglamento para la igualdad retributiva entre hombres y mujeres del 07/2020 (art. 3) a

través de los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuere de aplicación y el derecho de información de las personas.

Todos/as los/as profesionales de AENOR tendrán derecho a recibir información del mismo de forma directa, con independencia de la existencia en su centro de trabajo de RLT. De igual forma podrán solicitar a través de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras (RLT), la referida información ceñida a las retribuciones promediadas de hombres y mujeres.

Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo.

AENOR cuenta con un Sistema de Gestión del Desempeño, el cual influye y determina parte de la retribución en pos de considerar el desempeño de todos/as los/as profesionales que forman la Organización.

Objetivos Específicos	Acciones
<p>Asegurar la igualdad y equidad retributiva entre mujeres y hombres dentro de una misma categoría profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de la auditoría salarial por antigüedad en base a trienios y categoría profesional con el fin de detectar algún indicio de brecha salarial entre mujeres y hombres con igual antigüedad y clasificación. • Análisis de la auditoría salarial realizada en el diagnóstico del III Plan de Igualdad de aquellas categorías profesional que han mostrado una mayor brecha salarial. Con ello se pretende conocer las variables subyacentes que puedan explicar un indicador de brecha mayor para podertomar las medidas oportunas en casode que la situación así lo requiera.

9.6. Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

AENOR dispone de un conjunto de medidas destinadas a favorecer el equilibrio en la asunción de responsabilidades familiares y profesionales, recogidas en el Plan AENORConcilia. Son objeto de estudio los datos aportados en el diagnóstico en relación al uso de las medidas de corresponsabilidad desde la perspectiva de género.

Objetivos Específicos	Acciones
Asegurar la equidad y la paridad de sexo, así como la igualdad de oportunidades, evitando la existencia de discriminación implícita y/o explícita.	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliar el periodo de reducción por guarda legal hasta los 13 años del menor (1 año más de lo establecido por Ley). Este año no cuenta con la protección "especial" de la reducción de jornada por guarda legal, al ser beneficio unilateral de la empresa. • Para mayor conciliación ampliamos la flexibilidad horaria de entrada de 1 hora a 1,5 h. (De 7:30 a 9:00 H) para toda la plantilla. • Análisis de las medidas mejoradas por AENOR respecto a las medidas totales, las cuales buscan y tratan de promover la equidad e igualdad entre mujeres y hombres en la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. Seguimiento de indicadores establecidos en el Plan de Acción
Mejora de la conciliación de la vida personal y laboral de todas las personas que forman parte de equipo de AENOR.	<ul style="list-style-type: none"> • Se permitirá el teletrabajo a las personas que lo soliciten argumentado una situación concreta y de carácter temporal (enfermedades de familiares días no lectivos y gestiones personales urgentes) Nota: Se permite el teletrabajo, previa comunicación al Responsable, en días no lectivos, para padres/madres con hijos/as en edad escolar (considerada ésta hasta los 13 años). Éstos se entienden los de Semana Santa, Navidad, y 3 semanas entre 15 junio y 15 septiembre. • Las personas trabajadoras dispondrán de 1 día adicional de libre disposición para conciliación. • Licencia sin sueldo: se podrá solicitar menos de 15 días, una vez al año y autorizado por su responsable. Durante esos días la empresa sigue manteniendo la cotización.

9.7. Retribuciones

AENOR dispone de un conjunto de medidas destinadas a favorecer el equilibrio. La estructura retributiva supone el establecimiento de diferencias salariales entre puestos y niveles de trabajo relacionados a través de la estructura jerárquica de la organización. Tras definir la metodología a la hora de dar lugar el esquema de compensación, no se concluye que existe diferencias en la categorización entre mujeres y hombres.

El concepto de equidad interna tiene como objetivo identificar que las personas empleadas en posiciones con el mismo nivel de contribución (mismas funciones y responsabilidades) están retribuidos de forma, más o menos, similar, si bien se acepta un cierto margen de tolerancia o dispersión. En AENOR se ha venido detectando un nivel de equidad interno alto, lo cual implica que hay relación, más o menos directa, entre las valoraciones de los puestos y las retribuciones percibidas por sus ocupantes.

Objetivo Específico	Acciones
Garantizar la objetividad de la estructura salarial así como la equidad salarial para asegurar la transparencia del sistema retributivo en base a una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar periódicamente estudios de equidad interna con perspectiva de género de las diferentes áreas funcionales y grupos profesionales para conocer las causas de las diferencias salariales detectadas entre mujeres y hombres para desarrollar un plan de actuación concreto con medidas para corregir inequidades.

- Garantizar el mantenimiento de medidas necesarias dentro de la estructura salarial para asegurar la misma retribución por trabajos de igual valor, en los distintos grupos profesionales.

9.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

AENOR puso en marcha en junio de 2009 el Protocolo de actuación en materia de prevención del acoso y violencia en el trabajo, con el objetivo de garantizar los derechos fundamentales de las persona, comprometiéndose con la prevención de este tipo de conductas, y erradicando todo comportamiento que pudiera calificarse como acoso.

Tras el diagnóstico del presente III Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad ha negociado un nuevo Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo (se adjunta ANEXO I).

Con ello se pretende dar respuesta al artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, debiendo negociarse con los representantes de los trabajadores las medidas que se implanten.

Objetivo Específico	Acciones
Garantizar los derechos fundamentales de las personas que componen la plantilla de AENOR, erradicando y sancionando conductas que puedan ser calificadas acoso sexual, acoso por razón de sexo.	<ul style="list-style-type: none"> • Poner en valor el Protocolo de actuación en materia de prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo u orientación sexual en el trabajo mediante campañas informativas y formativas dirigidas al personal de AENOR, con especial atención personal directivo y mandos intermedios.

9.9. Protección de las víctimas de violencia de género.

En base a la normativa vigente, la condición legal de víctima de violencia de género se acredita con la sentencia condenatoria, la orden de protección a favor de la víctima y, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

También puede acreditarse las situaciones de violencia de género, mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de Acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública. Art 23 L.O 1/2004.

Objetivo Específico	Acciones
---------------------	----------

Aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.	<ul style="list-style-type: none"> • Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de víctimas de violencia de género que han sido tratados, observando la debida confidencialidad en la información facilitada.
	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar a las víctimas la adaptación de su jornada o el cambio de turno.
	<ul style="list-style-type: none"> • Las solicitudes de traslado de centro se atenderán respetando las condiciones laborales, y mientras la víctima permanezca en el centro al que ha sido trasladada tendrá preferencia para la ampliación de su jornada.
	<ul style="list-style-type: none"> • La empresa facilitará a las víctimas el asesoramiento sobre dónde acudir para recibir la ayuda legal y psicológica necesaria, así como sobre los derechos laborales que les asisten.
	<ul style="list-style-type: none"> • En caso de cambio de domicilio, se abonará a la víctima 600 euros para gastos de mudanza el primer mes tras el primer tras la el cambio de residencia.
	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer una licencia retribuida de 7 días, cuando la víctima solicite el traslado de centro que implique cambio de domicilio

10.- SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN

El Art. 64 de la Ley Orgánica 3/2007 establece que los Planes de Igualdad fijarán 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.

Los medios y recursos puestos a disposición de la aplicación del plan son los siguientes:

La aplicación del Plan de Igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de recursos humanos suficientes para garantizar la puesta en marcha de las medidas en el él articuladas, entre los que se encuentran los siguientes:

- Mantenimiento de la Comisión Igualdad, compuesta de forma paritaria por 6 representantes de la parte empresarial y el mismo número de RLT, que ostentan distintos puestos dentro de la organización, y que han recibido formación específica en materia de igualdad de oportunidades .
- Mantenimiento de la figura de la persona responsable en materia de Igualdad, y del impulso del Plan de Igualdad, encargada de supervisar la ejecución, coordinación, seguimiento y evaluación del mismo.
- Dedicación suficiente para que la persona auditora nombrada en materia de Igualdad pueda realizar las jornadas de auditoría señaladas por la Comisión de Igualdad.
- Asignación de los recursos técnicos y humanos necesarios que se deriven de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.

AENOR podrá reforzar, cambiar o adaptar esta asignación de recursos atendiendo a la evolución del Plan, y atendiendo en todo caso, a criterios de capacidad financiera y de prioridad de objetivos.

11.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

El sistema de evaluación del III Plan de Igualdad de AENOR está orientado a obtener información continua e inmediata durante todo el proceso de desarrollo del Plan, conocer las acciones realizadas en el marco del Plan de

Igualdad, y conocer el grado de cumplimiento a efectos de valorar la eficacia finalmente alcanzada. Esta evaluación se realizará de forma anual.

La Comisión de Igualdad es la responsable de velar por el cumplimiento del contenido del Plan de Igualdad.

Acciones

- La persona auditora interna del III Plan de Igualdad será determinado por la Comisión de Igualdad.
- Se realizará, como mínimo, una auditoría interna, con periodicidad anual, y coincidiendo con el cierre de cada ejercicio.
- Los informes de las auditorías internas serán remitidos a la Comisión de Igualdad.
- El Plan de Igualdad incluirá un mapa de indicadores que servirá de herramienta de apoyo en las auditorías internas y de seguimiento.
- Se realizará de manera anual la actualización del registro salarial y la consecuente auditoría salarial, esta auditoría estará sujeta a una auditoría externa realizada por auditores y/o auditoras acreditados e independientes (dentro del año de la firma del plan de igualdad y cada 3 años).

Datos de contacto: buzón de correo electrónico

comisionigualdad@aenor.com

En Madrid a

de 2021

La Dirección

La Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras

ANEXO I

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Según Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y para ello elaboraran planes de igualdad (artículo 45), siendo la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo una de las materias.

Esta Ley incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. En su artículo 48 establece medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, entre las cuales establece que las empresas debe promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Estas medidas deberán negociarse con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

En este proceso de aprobación del Plan de Igualdad, la empresa elabora y acuerda el siguiente protocolo.

La totalidad de AENOR INTERNACIONAL y la Representación Sindical se comprometen a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual o por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual o por razón de sexo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso para evitar y resolver las posibles “conductas de acoso en el trabajo”. A tales efectos, expresa su deseo de que todo el personal contratado sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho AENOR INTERNACIONAL manifiesta su rechazo a todo tipo de conductas de acoso en el trabajo que supongan acoso sexual y por razón de sexo y asume que las actitudes y actos de acoso sexual y por razón de sexo, suponen un atentado a la dignidad de las trabajadoras y trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerara acoso sexual y por razón de sexo en ninguno de los centros de trabajo.

Todas las personas de AENOR INTERNACIONAL tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas. El personal con responsabilidad en virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso dentro de su ámbito.

Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a todas las personas que intervengan en dicho procedimiento.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar, con todos los medios posibles, que la situación se repita.

Asimismo, cualquier persona empleada que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual y por razón de sexo deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente Protocolo. Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso, como el encubrimiento de las mismas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

DEFINICIÓN Y CONCEPTOS.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7 tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

Se considera 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.”

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

Por su parte, el acoso por razón de sexo se define como “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 consideran discriminatorios tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

La OIT, en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, señala la diferenciación entre chantaje sexual y el ambiente laboral hostil, como dos formas bajo las cuales puede presentarse el acoso sexual. Estos conceptos aparecen también en la Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y son recogidos por la Ley 3/2007.

Se entiende por chantaje sexual la práctica en la que una persona jerárquicamente superior a la víctima condiciona, de una manera directa o indirecta, alguna decisión laboral (acceso al empleo, permanencia, mejora de condiciones laborales...) a la aceptación de la propuesta (chantaje) sexual.

Acoso Ambiental. - Desarrolla un comportamiento de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante. El acosador puede ser de superior o igual categoría profesional que la víctima. Ejemplo: comentarios, bromas, chistes, calendarios y pósters de contenido erótico o pornográfico...

Agresión sexual.- Se considera un delito y está tipificado en el Código Penal.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso pro razón de sexo se considera también acto de discriminación por razón de sexo.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

En cuanto al sujeto activo, se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros o compañeras, e incluso terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo, éste siempre quedará referido a cualquier trabajadora o trabajador, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

CAUSAS Y MANIFESTACIONES

El origen del acoso sexual o por razón de sexo está en los papeles atribuidos históricamente a las mujeres y a los hombres, tanto socialmente como económicamente y que, indirectamente afectan también a su situación en el mercado de trabajo.

Reiteradamente se ha puesto de manifiesto la íntima relación existente entre la situación de discriminación de la mujer en la sociedad y la violencia de género. La vigencia de estereotipos vinculados a la socialización diferencial de mujeres y hombres, así como a la división sexual del trabajo, hace que las mujeres en el entorno laboral, todavía hoy, sean más vulnerables que los hombres.

El acoso sexual en el trabajo es una discriminación que se manifiesta a través de la sexualidad, siendo las mujeres las que lo padecen de una forma mayoritaria, merced a un entorno social de desequilibrio y de poder.

El acoso sexual o por razón de sexo PUEDE MANIFESTARSE DE DIVERSAS FORMAS entre las que cabe incluir las siguientes, que no son excluyentes de otras:

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual
- Llamadas telefónicas, cartas, mails o mensajes de carácter sexual ofensivo. La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- La exposición o exhibición de gráficos o imágenes de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad a indemnidad sexual.
- Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
- Peticiones de favores sexuales, incluidos los que asocien estos favores con la mejora de las condiciones de trabajo del trabajador/a o su estabilidad en el empleo.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de un trabajador por razón de su sexo.
- El trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad.
- El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo.
- El trato desigual basado en la transexualidad u orientación sexual.
- Los comentarios directos, o a terceros que establecen estereotipos sexistas (por ejemplo, decirle a una mujer que no se comporta de manera muy femenina, o a un hombre, que no actúa de forma masculina).
- Los comentarios directos, o a terceros que no respetan la identidad sexual o de género (por ejemplo, decirle a una persona transgénero que su apariencia o el pronombre por el que prefiere que la llamen son inaceptables).
- La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- Cualquier trato desfavorable o adverso con razón del sexo de la persona afectada.

MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo (nombre de la empresa) adoptará las siguientes medidas:

- Se publicará este protocolo en la intranet de la empresa y en todos los medios de comunicación que se dispongan, de forma que todas las empleadas y empleados lo conozcan y sepan la intervención a seguir ante los casos de acoso.
- A fin de evitar situaciones de acoso se desarrollarán campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La publicación de estos datos se hará con el máximo de profesionalidad y se mantendrá, en todo momento, el anonimato de las víctimas. Dichos datos se deben tratar con total discreción y anonimato siendo sólo de uso para la comisión de seguimiento relativa al plan de igualdad y al comité de seguridad y salud laboral.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

GARANTÍAS

El procedimiento debe cumplir con las siguientes garantías:

- **Diligencia y celeridad:** El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

- **Respeto y protección a las personas:** La empresa adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por la RLT o sección sindical, alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.

- **Respeto a los derechos de las partes:** La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

- **Imparcialidad y contradicción:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- **Confidencialidad y anonimato:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la reclamación, queja o denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

- **Sigilo:** Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva.

COMISIÓN INSTRUCTORA PARA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Dada la especificidad del acoso, así como la necesidad de confidencialidad y sigilo, se creará una Comisión Instructora para el Acoso Sexual y por Razón de sexo que estará compuesto por personas formadas en materia de

acoso sexual y por razón de sexo o las que se les forme de no tener esta formación y que serán designadas de común acuerdo entre la Empresa y la Representación Sindical dentro de la Comisión de Igualdad.

El equipo estará formado por dos personas técnicas de la Dirección Corporativa de Personas y Organización y otros dos de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Este equipo tendrá las funciones de:

- a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual o razón de sexo.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener en relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte del Equipo se le requiera.
- c) Recomendar y gestionar ante la Dirección Corporativa de Personas y Organización las medidas cautelares que estime convenientes.
- d) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instando, si es necesario a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser denunciada de tal extremo y de la sanción impuesta.
- e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- f) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- g) Cualesquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

En el caso de recomendar la apertura de expediente disciplinario, la Comisión Instructora trasladará a la persona instructora designada por la empresa toda la información y documentación del mismo, finalizando la función investigadora.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

1. Fase de denuncia

La presentación de reclamación, queja o denuncia puede realizarse, siempre con consentimiento por parte de la víctima, por parte de:

- Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo.
- La representación legal de las personas trabajadoras.
- Cualquier otra persona de la empresa que tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo

La denuncia se realizara por escrito, conforme al modelo establecido de denuncia a los efectos. Esta denuncia se remitirá debidamente cumplimentada a la dirección de correo habilitada para tal fin.

La Comisión Instructora se reunirá en un plazo no superior a 7 días.

Cuando la queja no responda a ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo, tal y como éste ha sido definido, el Equipo comunicará a la Dirección Corporativa de Personas y Organización este hecho y lo comunicará a la parte denunciante, motivando suficientemente su decisión y dando por finalizado el procedimiento.

En cambio, cuando la queja denuncie un acoso se procederá a seguir una fase de investigación.

2.- Fase de investigación

Todo el proceso deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo de los componentes la Comisión Instructora.

Procedimiento abreviado:

La finalidad de la misma es la actuación rápida por parte de la empresa, al objeto de resolver la situación denunciada.

Las personas instructoras se encargaran de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

El procedimiento se iniciará a petición de la persona acosada o de cualquier otra que sea testigo del acoso, mediante la comunicación por los medios siguientes:

Llamada telefónica al número de teléfono y/o correo electrónico destinado únicamente a la recepción de estas denuncias.

Mediante la cumplimentación del formulario que se adjunta y que estará a disposición de toda la plantilla a través de la Dirección Corporativa de Personas y Organización, de la Comisión de Igualdad, de la agente de igualdad y de la RLT y en la intranet de la empresa de forma visible. Dicho formulario podrá entregarse personalmente o ser enviado a la dirección de correo electrónico especialmente habilitado para la recepción de denuncias.

Apertura del procedimiento

La comisión en procedimiento abreviado citara a las partes involucradas y a aquellas personas que puedan aportar información relevante, en un plazo no mayor de 5 días contados a partir de la recepción verbal o escrita de la denuncia a una entrevista cuya finalidad será el esclarecimiento de los hechos.

Informe previo

Finalizada la entrevista y en el plazo máximo de 3 días la Comisión del procedimiento abreviado deberá elaborar un informe en el cual se expresará el resultado de la investigación y la propuesta. Cierre del procedimiento o continuación de las investigaciones en el caso del procedimiento formal. En todo caso, la empresa tomará las medidas que se consideren pertinentes.

En el caso de dar traslado de este expediente a un procedimiento formal se evitará una revictimización secundaria haciendo pasar a la víctima por sucesivas entrevistas y declaraciones rememorando un momento o momentos de su vida que pretende olvidar.

El informe deberá contener una relación sucinta de los hechos y pruebas aportadas por las personas entrevistadas. En el acta se expresarán las medidas propuestas cuya finalidad será la de prevenir cualquier otra situación futura.

Procedimiento formal:

Según la gravedad de los hechos, la Comisión Instructora podrá solicitar a la Dirección Corporativa de Personas y Organización la adopción de medidas cautelares.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas y testigos practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los testigos tendrá un carácter estrictamente confidencial.

Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con el presupuesto acosador en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra él se hayan vertido. En la misma podrá ir acompañado/a.

Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, solo tratará con la persona del Equipo elegida como instructora y solo declarará una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Durante todo el proceso la víctima podrá ser asistida por la representación sindical.

En todo momento se respetará la decisión que sobre la situación decida la persona acosada.

En aplicación de los criterios establecidos por el artículo 13 en relación con el 12 de la LOIEMNH 3/2007 respecto de los procesos judiciales relativos a la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres, en los procedimientos administrativos 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, salvo en aquellos casos en los que el procedimiento pueda dar lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria. A la parte reclamante le corresponde, previamente, aportar los indicios necesarios de acoso desencadenantes de la inversión de la carga probatoria.

Finalización del proceso

El expediente informador estará encaminado a comprobar y averiguar los hechos y no durará más de 30 días laborables, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por un tiempo imprescindible.

Finalizada la instrucción, en el plazo de 10 días laborales, la Comisión Instructora emitirá el informe en el cual se dejara constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras. Este Informe será remitido a la Dirección Corporativa de Personas y Organización, a la persona denunciada y a la persona denunciante.

Corresponderá a la Dirección Corporativa de Personas y Organización la imposición de las medidas disciplinarias propuestas por la Comisión Instructora.

La Dirección Corporativa de Personas y Organización coordinará el seguimiento a efecto de verificar la corrección de las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar en el pasado a tales situaciones de acoso.

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y /O POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE	
Persona afectada	Dirección Corporativa de Personas y Organización
Representación de la plantilla	Servicio de prevención
Departamento personas afectada (indicar):	
Otros (indicar):	
TIPO DE ACOSO	
<input type="checkbox"/> Acoso sexual	<input type="checkbox"/> Acoso por razón de sexo
<input type="checkbox"/> Sin especificar	
DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA AFECTADA	
Nombre y Apellidos	DNI/NIE

Teléfono de contacto		Sexo	
Correo de contacto			
DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	
DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADORA			
Nombre y Apellidos			
Acoso sexual		Acoso por razón de sexo	
DATOS PROFESIONALES DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADORA			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS			
<i>Descripción cronológica y detallada con lugares y fechas (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, y puestos que ocupan)</i>			
Posibles Testigos	SI		NO
En caso afirmativo indicar nombre y apellidos:	<i>Nombre y Apellidos</i>		
Documentación adjunta	SI		NO
En caso afirmativo indicar detallar			

SOLICITUD	
Solicito el inicio del protocolo de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo.	
Localidad y fecha :	Firma de la persona solicitante.

Este documento se entregará a:

Responsable de la Dirección Corporativa de Personas y Organización	Representación sindical
	Comisión de igualdad

ANEXO II: PLAN DE ACCIÓN

	OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Asegurar un proceso más objetivo en la selección de perfiles profesionales, asegurando la equidad y la paridad de género, así como la igualdad de oportunidades, evitando la existencia de discriminación implícita y/o explícita.	Desarrollo de un Manual de Reclutamiento con el fin de garantizar que los procesos internos y normativa interna que rigen las políticas de selección y análisis de currícula no comportan discriminación directa o indirecta por cuestión de sexo. Garantizar la existencia de que la Dirección Corporativa de Personas y Organización, en la medida de lo posible, asegura paridad en sus candidaturas, priorizando (en situación de igualdad en idoneidad) aquellas cuyo sexo se encuentre sub-representado en la Dirección donde se pretende cubrir la vacante.			Revisión anual
		Formación a las personas reclutadoras en sesgos inconscientes, tratando de asegurar que las candidaturas sean valoradas únicamente por su cualificación, competencia, conocimientos y experiencia, sin tener en cuenta por tanto otros factores o posibles aplicaciones de sesgos inconscientes	Inscripción y realización de un curso anual para las personas reclutadoras, con el fin de que conozcan sus sesgos inconscientes y puedan aplicar medidas en la gestión de las diversas candidaturas.	Área de Captación de Talento	Realización del curso en el primer cuatrimestre de cada año
		Disponer de información estadística desagregada por género de los procesos de selección	Nº de Contrataciones por sexo/ Nº de contrataciones Total Nº de contrataciones indefinidas y temporales por sexo/ Nº total de contrataciones Nº Candidaturas por sexo/ Nº total de candidaturas recibidas		
		Consultoras Externas: Firmar con las empresas externas de selección, un compromiso con la no discriminación de hombres y mujeres en el reclutamiento y la captación de profesionales, asegurando así la neutralidad del proceso y la obligatoriedad de presentar candidaturas de ambos sexos.	Nº de compromisos por sexo y posición/ Nº Candidatos totales por sexo y posición		Annual
		Incluir en el cuestionario de salida ítems relativos a igualdad y conciliación.	Nº Bajas por sexo/ Nº Bajas totales Causas de la baja/ Nº bajas totales	Área de Desarrollo de RRHH	

	OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	Asegurar la igualdad de trato y de oportunidad en los procesos de promoción interna. Avanzar en la presencia equilibrada de hombres y mujeres en cuadro directivo, y en todos aquellos grupos profesionales en los que se detecte desequilibrio	Realizar una revisión de todos los nombres de los niveles de manera que se cumpla con el uso del lenguaje "no sexista", incluyendo su forma femenina.	Revisión y/ o rectificación anual de las distintas clasificaciones profesionales, así como en la Descripción de puestos de trabajo	Área de Desarrollo de RRHH	Se realizará un diagnóstico a cierre del ejercicio de cada año
	Asegurar el acceso a formación de forma equilibrada para todos/as los/as empleados/as de AENOR.	Incrementar las acciones formativas vía e-learning para favorecer el acceso a formación por parte de las distintas categorías profesionales	Nº acciones formativas e - learning/ Nº acciones formativas totales de formación	Área de Desarrollo de RRHH - Formación	Anual
	Asegurar el acceso a formación de forma equilibrada para todos/as los/as empleados/as de AENOR.	La formación recogida en el Plan de Formación será impartida dentro del horario laboral, siempre y cuando las condiciones logísticas de las mismas lo permitan	Nº acciones desarrolladas dentro del horario laboral/ Nº acciones formativas totales de formación		
Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad	Impartir formación en materia de igualdad / campañas informativas	nº de acciones realizadas nº de asistentes (datos desagregados h/m)	Primer trimestre 2021		
PROMOCIÓN	Asegurar la igualdad de trato y de oportunidad en los procesos de promoción interna. Avanzar en la presencia equilibrada de hombres y mujeres en cuadro directivo, y en todos aquellos grupos profesionales en los que se detecte desequilibrio. Asegurar que el acogimiento a medidas de conciliación no supone un freno a la promoción	Realizar un control de las evaluaciones del desempeño desde la perspectiva de género y tenerlas en cuenta dentro del proceso de promoción.	Nº de promociones por sexo / Nº de promociones total	Área Desarrollo de RRHH y Área de Captación de Talento.	Anual
		En los procesos de promoción interna, se priorizará las candidaturas, a igualdad de méritos, correspondientes al género subrepresentado en esa categoría o grupo profesional.			
		Desarrollo de un Procedimiento de Promociones que recoja los criterios objetivos, sirviendo de guía en todas las fases de la actividad de selección de personal destinada a cubrir los puestos vacantes de la Organización en promoción interna, de forma que se produzca sin discriminación (igualdad de oportunidades y de trato).	Área de Captación de Talento	Revisión anual.	
Desarrollo de un Procedimiento de Promociones que recoja los criterios objetivos, sirviendo de guía en todas las fases de la actividad de selección de personal destinada a cubrir los puestos vacantes de la Organización en promoción interna, de forma que se produzca sin discriminación (igualdad de oportunidades y de trato).					

	OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
AUDITORÍA SALARIAL	Asegurar la igualdad y equidad retributiva entre mujeres y hombres dentro de una misma categoría profesional	Análisis de la auditoría salarial por antigüedad en base a trienios y categoría profesional con el fin de detectar algún indicio de brecha salarial entre mujeres y hombres con igual antigüedad y clasificación.			Desarrollo en los primeros 6 meses de implementación del III Plan de Igualdad. Actualización semestral
		Análisis de la auditoría salarial realizada en el diagnóstico del III Plan de Igualdad de aquellas categorías profesional que han mostrado una mayor brecha salarial. Con ello se pretende conocer las variables subyacentes que puedan explicar un indicador de brecha mayor para poder tomar las medidas oportunas en caso de que la situación así lo requiera		Área de desarrollo de RRHH	Desarrollo en los primeros 6 meses de implementación del III Plan de Igualdad. Actualización semestral.
C O	Asegurar la equidad y la paridad de género, así como la igualdad de oportunidades, evitando la existencia de discriminación implícita y/o explícita. Mejora de la conciliación de la vida personal y laboral de todos/as los que forman parte de equipo de AENOR.	Se permitirá el teletrabajo a las personas que lo soliciten argumentando una situación concreta y de carácter temporal (enfermedades de familiares días no lectivos y gestiones personales urgentes) Nota: Se permite el teletrabajo, previa comunicación al Responsable, en días no lectivos, para padres/madres con hijos en edad escolar (considerada ésta hasta los 13 años). Éstos se entienden los de Semana Santa, Navidad, y 3 semanas entre 15 junio y 15 septiembre			Implantación año 2021
		Ampliar el periodo de reducción por guarda legal hasta los 13 años del menor (1 año más de lo establecido por Ley). Este año no cuenta con la protección "especial" de la reducción de jornada por guarda legal, al ser beneficio unilateral de la empresa.	nº de personas acogidas a la medida (datos desagregados h/m)	Área de desarrollo de RRHH	Implantación año 2021
		Para mayor conciliación ampliamos la flexibilidad horaria de entrada de 1 hora a 1,5 h. (De 7:30 a 9:00 H) para toda la plantilla			La comisión de seguimiento del plan en su primera reunión trimestral abordará la propuesta de UGT de reducir a media hora el tiempo de comida

		Licencia sin sueldo: se podrá solicitar menos de 15 días, una vez al año y autorizado por su responsable. Durante esos días la empresa sigue manteniendo la cotización: "Para solicitar, el empleado/ debe enviar un correo electrónico al buzón de la Dirección Corporativa de Personas y Organización, rrhh@aenor.com, tras previo aviso y autorización de su responsable". Todas las ausencias deben estar autorizadas por el responsable.			Implantación año 2021
--	--	---	--	--	-----------------------

	OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
CORRESPONSABILIDAD	<p>Asegurar la equidad y la paridad de género, así como la igualdad de oportunidades, evitando la existencia de discriminación implícita y/o explícita. Mejora de la conciliación de la vida personal y laboral de todos/as los que forman parte de equipo de AENOR.</p>	<p>Las personas trabajadoras dispondrán de 1 día más de libre disposición retribuido para conciliación. La solicitud seguirá el mismo flujo que el resto de ausencias.</p>		Área de desarrollo de RRHH	Implantación año 2021
		<p>Análisis de las medidas mejoradas por AENOR respecto a las medidas totales, las cuales buscan y tratan de promover la equidad e igualdad entre mujeres y hombres en la conciliación de la vida personal, familiar y profesional</p>	<p>Nº Mejoras de AENOR/ Nº Medidas Conciliación totales Nº de medidas mejoradas anuales/ Nº Medidas Conciliación totales Nº de Medidas a las que el personal de AENOR se acoge/ Nº Medidas Conciliación totales</p>		
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	<p>Garantizar los derechos fundamentales de las personas que componen la plantilla de AENOR, erradicando y sancionando conductas que puedan ser calificadas como violencia y/o acoso sexual o por razón de sexo</p>	<p>Poner en valor el Protocolo de actuación en materia de prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo mediante campañas informativas y formativas dirigidas al personal de AENOR, con especial atención al personal directivo y mandos intermedios</p>		Área de Desarrollo de RRHH	<p>Se implementará el protocolo negociado en los 6 primeros meses desde la aprobación del mismo.</p>
RETRIBUCIÓN	<p>Garantizar la objetividad de la estructura salarial así como la equidad salarial para asegurar la transparencia del sistema retributivo en base a una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.</p>	<p>Realizar periódicamente estudios de equidad interna con perspectiva de género de las diferentes áreas funcionales y grupos profesionales para conocer las causas de las diferencias salariales detectadas entre mujeres y hombres para desarrollar un plan de actuación concreto con medidas para corregir inequidades.</p>		Área de desarrollo de RRHH	Anual
		<p>Garantizar el mantenimiento de medidas necesarias dentro de la estructura salarial para asegurar la misma retribución por trabajos de igual valor, en los distintos grupos profesionales.</p>			

	OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
VIOLENCIA DE GÉNERO	Aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de mujeres víctimas de género que han sido tratados, observando la debida confidencialidad en la información facilitada.	Se dispondrá anualmente de datos de víctimas de violencia de género, así como de las medidas llevadas a cabo.	Área de desarrollo de RRHH	Anual
		Facilitar a las víctimas la adaptación de su jornada o el cambio de turno.			
		Las solicitudes de traslado de centro se atenderán respetando las condiciones laborales, y mientras la trabajadora permanezca en el centro al que ha sido trasladada tendrá preferencia para la ampliación de su jornada.			
		La empresa facilitará a las víctimas el asesoramiento sobre dónde acudir para recibir la ayuda legal y psicológica necesaria, así como sobre los derechos laborales que les asisten.			
		En caso de cambio de domicilio, se abonará a la víctima 600 euros para gastos de mudanza el primer mes tras el primer tras la el cambio de residencia.			
		Establecer una licencia retribuida de 7 días, cuando la víctima solicite el traslado de centro que implique cambio de domicilio.			