



IV PLAN DE IGUALDAD 2023 - 2027



AIMPLAS

ÍNDICE

COMPROMISO CON LA IGUALDAD Y LA DIVERSIDAD	3
PRESENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	5
OBJETIVOS DEL PLAN	7
ÁREAS DE ACTUACIÓN: MEDIDAS	8
ÁMBITO DE APLICACIÓN	12
VIGENCIA Y CALENDARIO DEL PLAN	13
GESTIÓN DEL PLAN	14
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	15

COMPROMISO CON LA IGUALDAD Y LA DIVERSIDAD

AIMPLAS está comprometida con la igualdad y para ello se han establecido políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la Política Corporativa y de Personas de acuerdo con la definición que de dicho principio establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En el ejercicio 2020, se inició el III Plan de igualdad, que con horizonte temporal de tres años amplió el alcance de las políticas de gestión de la igualdad con el objetivo de:

- Extender y fomentar la perspectiva de sexo a la gestión de la organización.
- Garantizar el acceso al empleo en igualdad de condiciones, estableciendo criterios objetivos de selección basados en la meritocracia.
- Garantizar una conciliación real de la vida personal y laboral que contribuya al desarrollo personal y profesional de quienes trabajan en AIMPLAS.
- Visibilizar a la mujer científica y fomentar en el ámbito de nuestra actividad la presencia de mujeres.

El IV Plan de igualdad es una muestra de nuestro firme compromiso con la igualdad real abarcando particularmente los ODS 3 (Salud y Bienestar), 5 (Igualdad de género), 8 (Trabajo decente) y 10 (Reducción de las desigualdades). Queremos seguir siendo una organización referente en materia de igualdad, fomentando la conciliación y diversidad de nuestros equipos, ya que estamos convencidos de que solo así lograremos hacer frente a los nuevos desafíos en nuestra sociedad.

De esta forma, AIMPLAS avanza hacia un modelo de inclusión centrado en cada persona, en su talento para afrontar los retos de futuro como una compañía auténticamente igualitaria y diversa, capaz de impulsar el talento de personas únicas e irrepetibles pero que comparten el propósito y los valores del proyecto AIMPLAS.

Para garantizar el cumplimiento del Plan, de sus objetivos y de las acciones programadas, se contará con la Comisión Negociadora constituida a tal propósito, formada por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y de personas designadas por parte de la organización.

***Nuestra propuesta de valor se completa con los valores corporativos y un carácter soñador, que definen la cultura y filosofía de trabajo.
“Las personas son pieza clave”***

PRESENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es una de las medidas que nacen al amparo de la Ley de Igualdad para incidir en el ámbito laboral. En concreto, se refiere a la elaboración y aplicación de un conjunto ordenado de medidas adoptadas tras un diagnóstico de situación, dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa.

La política de Personas y Talento de AIMPLAS está basada en el desarrollo profesional, independientemente de su sexo, edad, capacidad, cultura y raza, y así lo creemos firmemente. Por ello, la Dirección de AIMPLAS adquirió el compromiso en 2015 de desarrollar el I plan de igualdad, de forma voluntaria sin existir obligatoriedad legal por el número de personas en plantilla, fue implantado durante los años 2016 a 2018.

Este compromiso es el resultado de considerar a las personas como pieza clave de AIMPLAS, de considerarlas como eje estratégico desde los inicios de su actividad. Fruto de todos estos años y de todas las políticas puestas en marcha para las personas de AIMPLAS, es la certificación de “Lugar excelente para trabajar” (Great Place to Work) obtenida en 2022, basada en el índice de confianza que la plantilla tiene sobre la organización.

En 2018 se sigue manteniendo el compromiso de continuar avanzando en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, fruto de ello, es la puesta en marcha del II plan que permitió dar continuidad a las mejoras iniciadas y consolidar políticas dirigidas fundamentalmente en aspectos de conciliación y acceso al empleo, este II plan fue desarrollado de febrero de 2018 hasta febrero de 2020.

En los últimos años, AIMPLAS se ha convertido en un ejemplo en el ámbito de la igualdad. Como evidencias contamos, por un lado, con el reconocimiento con el distintivo a mejor Pyme “Premios EJE&CON al Talento Sin Género” obtenido en el año 2021 y, por otro lado, la obtención del sello ‘Fent empresa’, como reconocimiento que la Generalitat otorga a las empresas de la Comunitat Valenciana que destacan por la aplicación de políticas de igualdad y que han obtenido el visado de sus planes de igualdad.

La tenencia de este sello evidencia nuestro compromiso en creer en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

Además, AIMPLAS ha certificado su excelencia en la gestión con la obtención del Sello EFQM 500+ a través del Club Excelencia en Gestión, el nivel más alto al que podía aspirar.

Entrar a formar parte del Club Excelencia en Gestión es una apuesta de AIMPLAS por la excelencia, la innovación y la sostenibilidad, así como una oportunidad de aprender y compartir prácticas con otras organizaciones para lograr una gestión excelente que permita obtener mejores resultados y contribuir a mejorar la sociedad actual dando respuesta a los retos que se plantea.

Este modelo de Excelencia EFQM integra la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su gestión empresarial. En este sentido, los planes de igualdad son una herramienta para complementar el Modelo EFQM, que integra los procedimientos y principios propios de la igualdad en el sistema de gestión.

AIMPLAS, con motivo de la puesta en marcha de su IV plan, continúa dando continuidad al objetivo de lograr la Igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral, formalizándose de nuevo por escrito la decisión y la implicación de la Dirección en materia de Igualdad, y va más allá en su compromiso con la igualdad como principio jurídico universal, no sólo atendiendo en sus políticas de gestión de personas la diversidad de género sino también la diversidad generacional, funcional y cultural.

José Antonio Costa Mocholí
Director de AIMPLAS
Febrero 2023

OBJETIVOS DEL PLAN

El objetivo del *IV Plan de Igualdad de AIMPLAS 2023-2027* es garantizar la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la organización, en consonancia con lo dispuesto en:

- La Constitución Española.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Otras normas: Real Decreto-ley 6/2019, Real Decreto 901/2020 y Real Decreto 902/2020.

Este plan tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición. Una política basada en las garantías definidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Esta norma es aplicable en AIMPLAS al ser una empresa que está comprometida con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Además, AIMPLAS cuenta dentro de su normativa interna con un Código de Ética y Conducta, que establece una serie de principios básicos de actuación donde se resalta el respeto a la igualdad y equidad de las personas y la prevención a cualquier situación de discriminación.

Ligado a este objetivo, y necesario para su consecución, se promueve la corresponsabilidad en el ámbito interno, así como todos los aspectos relacionados con la igualdad en el ámbito externo cuando ello es posible.

ÁREAS DE ACTUACIÓN: MEDIDAS

Área: acceso a la ocupación y contratación

- Priorizar a aquellas empresas proveedoras estratégicas que trabajan activamente por equilibrar la situación de mujeres y hombres.
- Implantación de una aplicación/software para la gestión del talento que permitan la recogida de información y disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo.
- Continuar revisando el procedimiento de selección y todos sus documentos (solicitudes, formularios, guiones de entrevista, página web, denominación y descripción de puestos en las ofertas...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos, para que cumplan el principio de igualdad, utilizando un lenguaje neutro y no sexista, eliminando términos que no resulten sexistas, ni respondan a estereotipos.
- Mantener la buena práctica de publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.
- Equiparación de plantilla: asegurar que la proporción entre mujeres - hombres se mantiene en el rango 60/40%.

Área: Conciliación y corresponsabilidad

- Realizar encuesta para la identificación de necesidades específicas de conciliación de la plantilla. Conocer la situación de las/los empleados para estudiar otras medidas de conciliación y flexibilidad.
- A partir de las medidas implantadas en el III Plan de Igualdad, evolucionar el modelo trabajo de trabajo a distancia.
- Fomentar el respeto las medidas de conciliación relacionadas con la hora de finalización de la jornada laboral, los horarios de las reuniones.
- Estudiar e introducir medidas sobre concienciación, sensibilización e información sobre el uso y gestión de los medios y herramientas digitales, con el fin de hacer un buen uso de la desconexión tecnológica.
- Dar visibilidad y difusión a las medidas existentes en AIMPLAS que mejoran las legalmente previstas.
- Estudio implantación Ticket Guardería

Área: clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina

- Impulsar una formación y capacitación en igualdad: sesión formativa sobre igualdad de género enmarcado en el IV plan para personal específico para aquellas personas vinculadas en los procesos de selección, en materia de igualdad. (Directores/as/Lideres y Responsables de departamento). Asimismo, se formará en igualdad y sesgos en selección a los nuevos Lideres y Responsables de departamento que promocionen.
- Fomentar nuestro impacto en la sociedad (ODS5) en los campos STEAM en la infancia y la juventud a través de acciones de sensibilización y divulgación en centros educativos.
- Creación de contenido actualizado sobre el IV plan de igualdad de género en el Onboarding.
- Comunicación IV plan de Igualdad.
- Asegurar la igualdad en el acceso de la formación
- Asegurar que en las promociones y en los reconocimientos ligados al Sistema de Desarrollo Profesional no hay sesgos por sexo.
- Acciones formativas encaminadas a fomentar el liderazgo, garantizando la presencia de mujeres.
- Favorecer la colaboración con proveedores de formación que manifiesten su compromiso con la igualdad de género en el desarrollo de sus actividades con AIMPLAS.
- Adhesión Alianza Steam por el talento femenino. Niñas en pie de ciencia es iniciativa del Ministerio de Educación y Formación Profesional que nace con el objetivo de fomentar las vocaciones STEAM en niñas y jóvenes y reducir la brecha de género.

Área: retribuciones y auditorias salariales

- Análisis de registro retributivo anual y puesta en marcha de acciones en función de resultados.
- Realizar una auditoría retributiva y puesta en marcha de acciones en función de resultados.

Área: salud laboral

- Mantener la perspectiva de sexo en las evaluaciones de riesgo y en los protocolos de vigilancia de la salud.
- Analizar la problemática respecto a la organización del trabajo en la evaluación de riesgos psicosociales, motivada por los roles sociales y las cargas familiares (conciliación).
- Seguir promoviendo la salud mental y la prevención de riesgos psicosociales. Mantener el programa de asistencia psicológica dirigido a toda la plantilla para apoyar la salud mental.

Área: prevención del acoso sexual y por razón de género

- Formar sobre el nuevo Protocolo vigente. Sensibilizar sobre su aplicación práctica y funcionamiento.
- Seguir difundiendo el protocolo de acoso a través de los canales habituales de comunicación, para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso.
- Creación y comunicación de una Comisión Instructora y de seguimiento para valoración de denuncias de posibles situaciones de acoso laboral.
- Incluir en la formación obligatoria de PRL un módulo sobre la prevención de acoso sexual y por razón de sexo, entre los empleados y el personal de prácticas.

Área: comunicación y lenguaje inclusivo

- Revisar y corregir, si es necesario, el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas, institucional con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista.
- Dar instrucciones al personal docente que imparta los cursos en el marco para que sea respetuoso con el principio de igualdad entre hombres y mujeres y aplique el lenguaje inclusivo.
- Adaptación de los formularios de formación utilizados por AIMPLAS al lenguaje inclusivo.
- Inclusión apartado “Mujeres y Ciencia” en la web de AIMPLAS. Contribución social en STEAM.
- Sensibilizaciones específicas en días conmemorativos: 11 febrero y 8 de marzo.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente plan de igualdad se aplicará a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras que forman parte de AIMPLAS, en el centro de trabajo actual, así como en cualquier otro que pudiera crear en un futuro.

Lo dispuesto en el Plan, afectará a toda la plantilla, cualquier que sea su modalidad contractual o puesto ocupado.

VIGENCIA Y CALENDARIO DEL PLAN

El presente Plan tendrá una vigencia de 4 años a contar desde el 1 de marzo de 2023 y hasta el 28 de febrero de 2027.

Llegada la fecha de término, el 28 de febrero de 2027, se aprobará un nuevo plan adaptado a la evolución de la empresa. Las partes comenzarán la planificación del siguiente, al menos dos meses antes de la finalización de la vigencia del presente plan.

Las acciones previstas en el presente Plan serán ejecutadas durante el tiempo de vigencia del mismo, de acuerdo con el calendario previsto (Anexo I). Se calendariza por meses, de forma que cada casilla corresponde a un mes del año que se indica en la casilla superior. En todo caso podrá ser modificado cuando así lo requiera el desarrollo e implementación de las acciones contempladas en el Plan u otras nuevas que pudieran adoptarse.

GESTIÓN DEL PLAN

La Comisión Negociadora es el instrumento consulta y participación encargado de la elaboración de los planes de igualdad y dar cumplimiento a la legislación vigente en materia de igualdad de género.

La Comisión Negociadora está constituida por diez personas en representación de la Dirección de la empresa y la Representación Legal de la Plantilla:

En representación de la empresa:

- D^a. Irina Almor Planells, Técnico Dpto. Personas
- D. Fernando Badenas Gil de Reboleño, Director de Personas y Formación
- D^a Elisa Cones Sánchez, cargo Técnico Marketing y Comunicación
- D^a. Lola Palmero González, Responsable Dpto. Personas
- D. Jorge Soler Albert, Auxiliar Operaciones Laboratorios

En representación de la plantilla:

- D. Enrique Benavent Fernández, Investigador Célula Packaging
- D. Pablo Hernández Muñoz, Técnico DICES
- D^a Raquel Llorens Chiralt, Técnico I+D
- D^a Ana Palanca Roig, Técnico I+D
- D. Javier Royuela Romero, Coordinador Grupo Polivalente

La comisión de Igualdad y Diversidad es el instrumento de trabajo encargado de la elaboración, implantación y seguimiento de los planes de igualdad y de proponer las medidas adecuadas para dar cumplimiento a la legislación vigente en materia de igualdad de género.

En la actualidad el Comité está integrado por representación de la Dirección de la empresa y de la Representación Legal de la plantilla, que cuentan con formación específica en igualdad de oportunidades.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

AIMPLAS entiende el seguimiento como un elemento decisivo de la ejecución del Plan que cumple no solo una función de control y vigilancia, sino también de fuente de información del impacto y evolución de la política de igualdad que está implementado la empresa. Es por ello necesario realizar una labor sistemática, concisa y objetiva que proporcione información real y precisa.

La Comisión Negociadora es la responsable de realizar el seguimiento del Plan, contando con el apoyo y asistencia de otros departamentos o personas que sean responsables de la ejecución de las acciones.

El seguimiento, entendido como proceso de mejora continua e instrumento para la detección de obstáculos y reajuste de las acciones, se realizará de forma periódica durante la ejecución del Plan.

En las reuniones periódicas de seguimiento, se cumplimentarán actas que recojan el estado de las acciones, así como las conclusiones extraídas del análisis de los datos de seguimiento y las recomendaciones o sugerencias de mejora en función de las dificultades encontradas durante la ejecución de las acciones.

Se realizará un informe anual durante el periodo de ejecución del Plan que servirá de base para la evaluación final, que se realizará cuando finalice la vigencia de este.

Dicha evaluación tiene como objetivo realizar una valoración crítica de las intervenciones realizadas a partir de los datos y conclusiones obtenidos en la fase de ejecución y seguimiento, a partir de la cual tomar decisiones de futuro.