

# Directrices sobre Igualdad de Género

## GEP - 2021 - 2024

# Carta de compromiso

Aitiip Centro Tecnológico declara su 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 la 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 del centro tecnológico, desde la selección de profesionales a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de unas directrices sobre igualdad de género, donde se atenderán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se diseñarán actuaciones que supongan 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 entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Víctor Rivera (Gerente) – Julio 2021



Equipo de trabajo

# Equipo de trabajo – Igualdad de género

**Víctor Rivera** – *Gerente de Aitiip Centro Tecnológico*

**Berta Gonzalvo** – *Directora de Investigación de Aitiip*

**María Jesús Domínguez** - *Coordinadora de Igualdad y Responsable de Calidad y G.A. de Aitiip*

**Representante de asesores externos**

# Áreas de actuación

# Áreas clave de actuación

1.- Cultura organizacional

2.- Igualdad de género en el liderazgo y toma de decisiones

3.- Gestión de RRHH: procesos de selección y contratación, formación y promoción

4.- Política retributiva

5.- Conciliación vida laboral y personal

6.- Medidas contra la violencia de género incluido el acoso sexual

7.- Comunicación inclusiva y no sexista

8.- Integración de género en los contenidos de investigación

Diagnóstico

# Datos recopilados por sexo

**Tabla 1 – Composición plantilla (2020)**

	Nº personas	%
Plantilla total	48	100 %
Hombres	37	77,08 %
Mujeres	11	22,92 %

*El centro tecnológicos tiene su actividad fundamental de servicio tecnológico avanzado e investigación y desarrollo en áreas de fabricación avanzada y materiales conectados a empresas manufactureras donde los principales profesionales provenientes de universidades técnicas y estudios avanzados de formación profesional son mayoritariamente del género masculino. Siendo, por tanto, una representación positiva el tener un 23% de mujeres en plantilla muestra de la pluralidad y oportunidades iguales para ambos géneros. En los laboratorios de fabricación mecánica y transformación de plásticos básicamente el 100% de la plantilla es masculina debido a que en los centros de formación profesional y duales no hay estudiantes del género femenino para este tipo de grados.*

**Tabla 2 – Responsabilidad toma decisiones (2020)**

	Nº personas	%
Total	2	4,17 %
Hombres	1	50 %
Mujeres	1	50 %

*Claramente en la toma de decisiones estamos en una situación de igualdad de género ya que está repartida al 50% compaginando aspectos de gerencia y toma de decisión sobre actividades del corto plazo así como la estrategia de sostenibilidad de la entidad de medio y largo plazo.*

**Tabla 3 – Tipología de contratos laborales (2020)**

	Fijo	%	Eventual	%
Hombres	36	97 %	1	3 %
Mujeres	11	100 %	---	---

*El centro tecnológico tiene una política de mantenimiento de empleos y de estabilidad laboral extraordinaria siendo prácticamente el 100% de los contratos fijos. Esto es debido a que se apuesta por la atracción y mantenimiento del talento como fortaleza de la entidad para su competitividad y servicio a la industria y a la sociedad.*



# Datos recopilados por sexo

**Tabla 4 – Distribución del personal por edad (2020)**

	< 30 años	%	30 – 40 años	%	40 – 50 años	%	> 50 años	%
Total	4	8,33 %	12	25 %	27	56,25 %	5	10,42 %
Hombres	4	100 %	8	66,67 %	21	77,78 %	4	80 %
Mujeres	--	--	4	33,33 %	6	22,22 %	1	20 %

*Plantilla consolidada eminentemente joven y en edades comprendidas entre los 30 y 50 y teniendo la máxima representación de mujeres en la franja 30-40%.*

**Tabla 5 – Antigüedad en la empresa (2020)**

	> 15 años	%	10 – 15 años	%	5 – 10 años	%	< 5 años	%
Total	20	41,61 %	10	20,83 %	9	18,75 %	9	18,75 %
Hombres	18	90 %	8	80 %	5	55,56 %	6	66,67 %
Mujeres	2	10 %	2	20 %	4	44,44 %	3	33,33 %

*Aitiip demuestra a través de este diagnóstico la estabilidad laboral orientada a las personas relegando una permanencia de más de 5-10 años. En los últimos años la incorporación de mujeres es tangible.*

**Tabla 6 – Nivel de estudios (2020)**

	Doctores	%	Titulado Universitario	%	Técnico FP	%	Sin Estudios	%
Total	4	8,33 %	25	52,08 %	15	31,25 %	4	8,33 %
Hombres	3	75 %	16	64 %	14	93,33 %	4	100 %
Mujeres	1	25 %	9	36 %	1	6,67 %	--	

*Debido a la diversificación científico-técnica de Aitiip en los últimos años hemos ampliado el perfil de tecnólogos, investigadores y doctores en disciplinas donde la representación de mujeres está más equilibrada. Como se ha comentado en apartados anteriores no ocurre así en grados de formación profesional.*

# Plan de Acciones

# 1. Cultura organizacional

Acción	Responsable	Recursos	Plazo
Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación.	Berta Gonzalvo	Propios	Diciembre-2022
Publicitar interna y externamente el compromiso de la empresa con la Igualdad de Género.	María Jesús Domínguez	Propios	Marzo-2022

## 2. Igualdad de género en el liderazgo y toma de decisiones

Acción	Responsable	Recursos	Plazo
Mantenimiento de igualdad de género en los puestos de toma de decisiones	Víctor Rivera	Propios	Diciembre-2022

### 3. Gestión de RRHH: procesos de selección y contratación, formación y promoción

Acción	Responsable	Recursos	Plazo
Revisar con perspectiva de género los procesos de selección y promoción, de manera que solo aluda a criterios objetivos.	Víctor Rivera	Propios	Diciembre-2021
Sensibilización en materia de igualdad para toda la plantilla.	María Jesús Domínguez	Propios	Marzo-2022
Procurar que la formación, en general y cuando se organice internamente, sea en horario compatible con la conciliación.	Víctor Rivera	Propios	Marzo-2022

## 4. Política retributiva

Acción	Responsable	Recursos	Plazo
Garantizar la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para las mismas responsabilidades y tareas, revisando (según legislación vigente) la retribución bajo factores directos e indirectos de discriminación.	Víctor Rivera	Propios	Diciembre-2022

## 5. Conciliación vida laboral y personal

Acción	Responsable	Recursos	Plazo
Dar visibilidad a todas las medidas de conciliación que hay implementadas en la empresa, fomentando la igualdad en el cumplimiento de las responsabilidades familiares.	María Jesús Domínguez	Propios	Diciembre-2022
Establecer pautas que promuevan el aprovechamiento de recursos tecnológicos disponibles para evitar viajes, desplazamientos en la medida de lo posible.	Berta Gonzalvo	Propios	Marzo-2022
Simplificar la normativa laboral para que toda la plantilla conozca los aspectos fundamentales en cuanto a política retributiva, promoción, conciliación, etc.	Víctor Rivera	Propios	Marzo-2022

## 6. Medidas contra la violencia de género incluido el acoso sexual

Acción	Responsable	Recursos	Plazo
Elaboración de un protocolo antiacoso.	Berta Gonzalvo	Propios	Diciembre-2022
Comunicación a todo el personal de las medidas a adoptar ante situaciones de violencia de género, incluido el acoso sexual.	María Jesús Domínguez	Propios	Diciembre-2022



## 7. Comunicación inclusiva y no sexista

Acción	Responsable	Recursos	Plazo
Revisar la comunicación realizada desde diferentes medios (web, comunicación interna/externa, científico-técnica, divulgativa, vídeos, eventos, etc.) y realizar mejoras para que la comunicación sea inclusiva.	Berta Gonzalvo	Propios	Junio-2022
Elaboración de un manual de Buenas Prácticas en materia de lenguaje y contenido inclusivo.	María Jesús Domínguez	Propios	Septiembre-2022

## 8. Integración de género en los contenidos de investigación

Acción	Responsable	Recursos	Plazo
Doctores y tecnólogos en diferentes disciplinas científico-técnicas con presencia de ambos géneros	Berta Gonzalvo	Propios	Diciembre-2022
Revisión de la coordinación y equipos de investigadores en proyectos de concurrencia competitiva así como en contratos privados de I+D	Berta Gonzalvo	Propios	Diciembre-2022
Revisión de la publicación de papers y conferencias en congresos y otros eventos así como actividades de difusión y comunicación	Berta Gonzalvo	Propios	Diciembre-2022