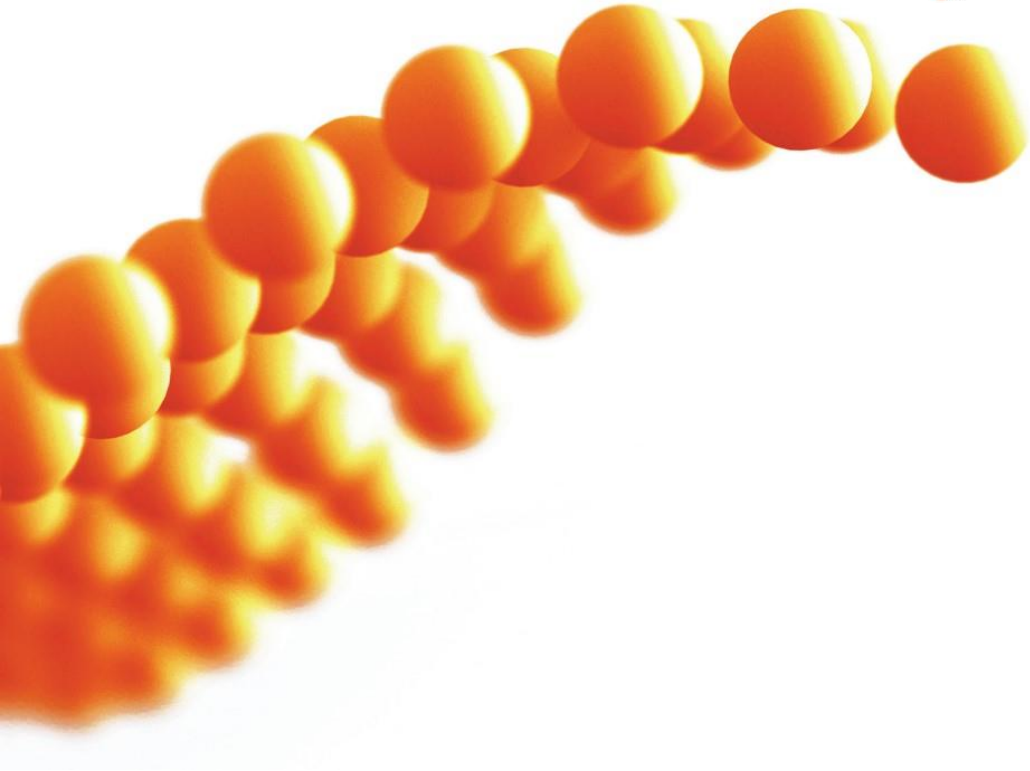
PLAN DE IGUALDAD 2022-2025

AWSensors
Scientific Technology



ÍNDICE:

CAPÍTULO I: AWSENSORS 5
ORGANIGRAMA 6
1. ANTECEDENTES 7
2. NORMATIVA, DEFINICIÓN Y CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD 9
2.1 Normativa 9
2.2 Ámbito personal, territorial y temporal 10
2.3 Definición y contenido del plan de igualdad 10
3. COMPROMISO DE AWSENSORS, RECURSOS DEDICADOS Y CREACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA 11
3.1 Compromiso con la igualdad de oportunidades 11
3.2 Recursos dedicados, compromiso de los recursos humanos y la experiencia en género para implementarlo 12
3.3 Creación de la comisión negociadora 12
3.4 Funciones de la Comisión Negociadora 12
3.5 Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora 13
CAPÍTULO II: DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES 16
1. METODOLOGÍA 16
1.1 Proceso metodológico 16
1.2 Recogida de datos 17
1.3 Datos cuantitativos y cualitativos 17
1.4 Encuestas a la plantilla 17
2. INFORME DIAGNÓSTICO 17
3. ASPECTOS CUANTITATIVOS 18
4. ASPECTOS CAULITATIVOS 32
4.1 Cultura de la empresa y RSC 32
4.2 Selección del personal 33
4.3 Formación 34
4.4 Promoción 34
4.5 Política salarial 34
4.6 Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación 34
4.7 Comunicación 35
4.8 Representatividad 35
4.9 Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo 35
4.10 Riesgos laborales y salud laboral 35
4.11 Mujeres en situación o riesgos de exclusión 36
5. MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, INCLUIDO EL ACOSO SEXUAL.

PROTOCOLO. 42
5.1 Características y etapas de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo 42
5.2 Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo 42
5.3 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo ... 43
5.4 Procedimiento de actuación 47
5.5 Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso 48
5.6 El inicio del procedimiento: La queja o denuncia 49
5.7 La fase preliminar o procedimiento informal 49
5.8 El expediente informativo 50
5.9 La resolución del expediente de acoso 51
5.10 Seguimiento 52
6. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO 52
7. PROPUESTAS DE MEJORA E IMPLANTACIÓN 57
7.1 Acceso a la empresa 57
7.2 Promoción y desarrollo de la carrera profesional 58
7.3 Formación 60
7.4 Sistema Retributivo 61
7.5 Comunicación y sensibilización en la empresa 62
7.6 Conciliación de la vida profesional, personal y familiar 63
7.7 Salud Laboral 65
CAPÍTULO III: PROGRAMACIÓN E IMPLANTACIÓN 66
METODOLOGÍA 66
1. OBJETIVOS 66
1.1 Objetivos a largo plazo 66
1.2 Objetivos a corto plazo 66
2. ÁREAS DE ACTUACIÓN Y ACCIONES 67
2.1 Formación específica promoción de la igualdad 69
3. EVALUACIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO 70
4. PRESUPUESTO 71
5. PROCEDIMIENTOS DE MODIFICACIÓN 72
6. TEMPORALIZACIÓN 72
7. ASIGNACIÓN DE RESPONSABLE DEL PLAN 72
8. APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 2022-2025 AWSENSORS 73
Anexo I. Encuesta a trabajadores 75
Anexo II. Plantilla evaluación de seguimiento 77
Anexo III. Plantilla revisión de los elementos del plan de igualdda para seguimiento 81
Anexo IV. Plantilla cuestionario para la plantilla 82

Anexo V. Plantilla cuestionario para la dirección de AWSensors 84
Anexo VI. Plantilla de seguimiento medidas y consecución objetivos 86
Anexo VII. Plantilla informe evaluación intermedia/de resultados.....87
Anexo VIII. Calendario de actividades 89
Anexo IX. Modelo de queja o denuncia frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo 91
Glosario..... 93

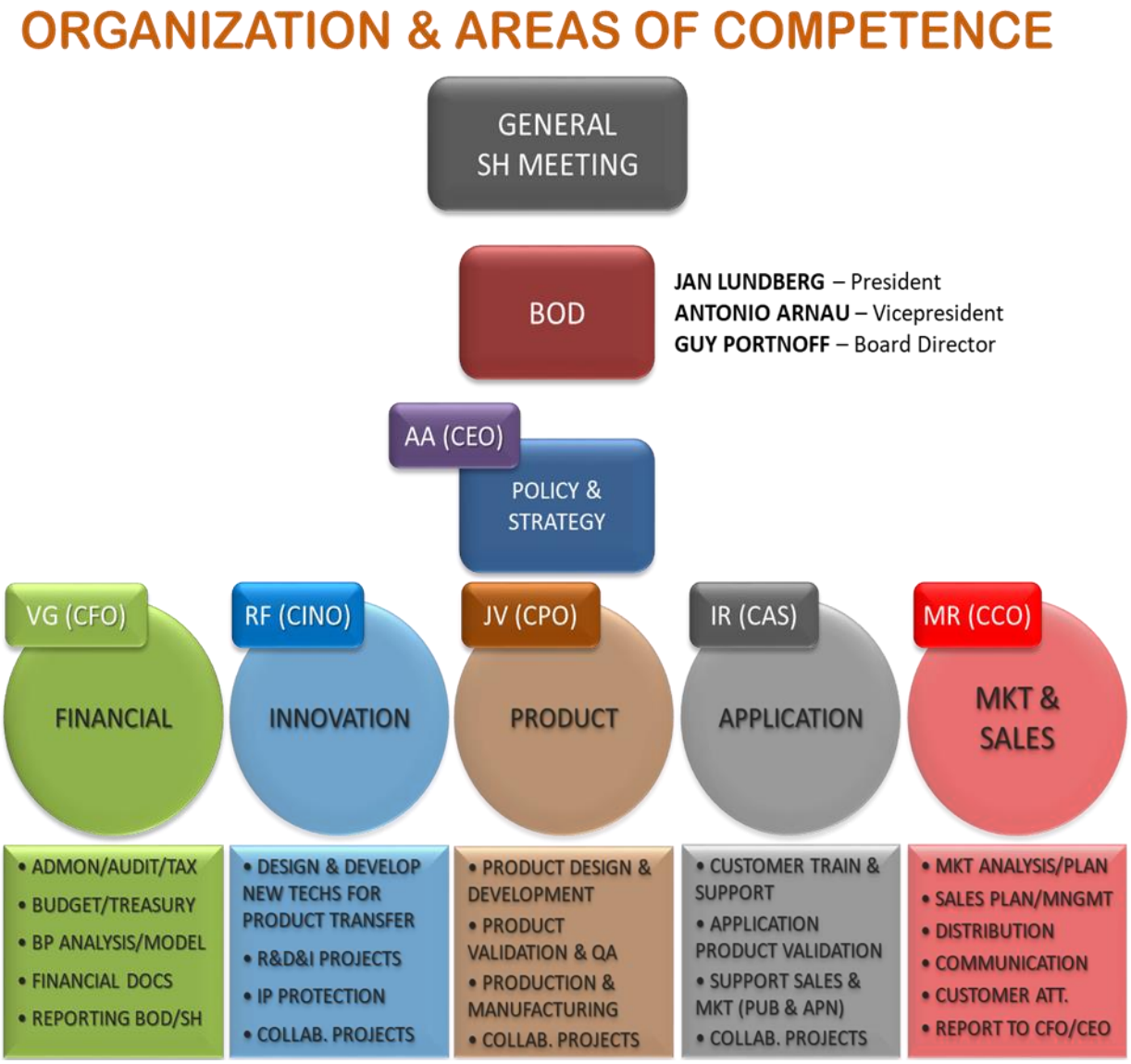
TABLAS:

Tabla 1 Plantilla desagregada por sexo..... 18
Tabla 2 Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo 18
Tabla 3 Representación plantilla 19
Tabla 4 Representación unitaria 19
Tabla 5 Distribución de la representación legal por edades 19
Tabla 6 Distribución de la representación legal por categorías profesionales..... 20
Tabla 7 Distribución de la plantilla por edades..... 20
Tabla 8 Distribución de la plantilla por tipo de contratos 21
Tabla 9 Distribución de la plantilla por antigüedad 21
Tabla 10 Distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico..... 22
Tabla 11 Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios 23
Tabla 12 Distribución de la plantilla por categorías profesionales 24
Tabla 13 Retribuciones 2021..... 24
Tabla 14 Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo 25
Tabla 15 Distribución de la plantilla por turnos de trabajo..... 25
Tabla 16 Incorporaciones y bajas 2021 25
Tabla 17 Bajas temporales, permisos y excedencias último año..... 26
Tabla 18 Incorporaciones último año: Categorías profesionales 27
Tabla 19 Bajas definitivas último año 27
Tabla 20 Responsabilidades familiares: N.º de hijas/os 27
Tabla 21 Responsabilidades familiares: N.º de hijas/os con discapacidad..... 28
Tabla 22 Responsabilidades familiares: Edades de hijas/os 28
Tabla 23 Responsabilidades familiares: Personas dependientes (excepto hijas/os)..... 28
Tabla 24 Prácticas empresa 2021 29
Tabla 25 Formación 2021 29
Tabla 26 Distribución de la plantilla de AWSensors por sexo y puesto de trabajo. Año 2021.. 30
Tabla 27 Antigüedad por departamentos 31

CAPÍTULO I: AWSENSORS

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	Advanced Wave Sensors, S.L.					
NIF	B-98199136					
Domicilio social	Calle Algepser, 24-1					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
Año de constitución	2009					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Antonio Arnau Vives					
Cargo	Vicepresidente					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Clara Garrido Samper					
Cargo	Administrativa					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Fabricación Instrumentos Medición Científica e Investigación					
CNAE	3320					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	3	Hombres	12	Total	15
Centros de trabajo	1					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	1	Hombres	2	Total	3

ORGANIGRAMA



1. ANTECEDENTES

ADVANCED WAVE SENSORS, S.L. es una empresa tecnológica de ámbito privado e independiente.

Desde su fundación en 2009, su actividad ha sido la fabricación de instrumentaciónelectrónica personalizada para trabajar con sensores acústicos piezoeléctricos o Microbalanzas de Cuarzo, siendo una tecnología muy novedosa y aún poco conocida, pero que ya se puede aplicar en varios campos como los del cuidado del medio ambiente, la energía, el control de calidad de fármacos o alimentos, la seguridad, lacaracterización de materiales y la salud, dicha actividad se ha realizado siempre respetando el principio efectivo de igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres.

En este sentido, AWSensors S.L., como empresa privada de investigación, considera que la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es un factor primordial para lograr una sociedad más desarrollada y más justa. La existencia de igualdad formal dentro de las instituciones no garantiza la igualdad de oportunidadesreal entre mujeres y hombres, por lo que resulta preciso alentar acciones específicas que ayuden a aprovechar el potencial y las capacidades de todo el personal de las organizaciones, consolidar la presencia de las mujeres en todos los campos y aumentar la motivación y el compromiso con el trabajo. Además, la superación de los prejuicios y estereotipos de género mejora el funcionamiento y el rendimiento dela organización y permite alcanzar mayores grados de efectividad e implicación en elproyecto común de la empresa.

Como reflejo del interés de ADVANCED WAVE SENSORS, S.L. en el desarrollo de estos principios, se va a crear una Unidad de Igualdad, que será la encargada de elaborar programas para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, que comprendenla actividad productiva, investigadora y de gestión.

El Plan de Igualdad de ADVANCED WAVE SENSORS, S.L. que se presenta en este documento es la culminación de un proceso hacia la igualdad efectiva entre mujeresy hombres que desde sus orígenes ha impulsado esta empresa.

El Director General de ADVANCED WAVE SENSORS, D. Antonio Arnau Vives, en fechade 2 de Diciembre de 2019 declaró su compromiso con 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 con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos.

Con el fin de establecer las condiciones para lograr esta igualdad entre mujeres y hombres se constituyó una Comisión Permanente de Igualdad el 15 de diciembre de 2019 que se encargó de la elaboración del diagnóstico de la situación y del Plan de Igualdad. En su primera reunión este órgano acordó lo siguiente:

- Informar a las personas trabajadoras de todos los departamentos de la elaboración del Plan de Igualdad, así como de la importancia que dicho plan tiene para promover y alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en ADVANCED WAVE SENSORS.
- Crear un espacio en la intranet en el que se puede consultar toda la documentaciónsobre legislación, Plan de Igualdad, información ministerial y datos estadísticos de ADVANCED WAVE SENSORS, desagregados por sexos.
- Para llevar a cabo su cometido, la Comisión Permanente de Igualdad diseñó un calendario de trabajo para acometer las siguientes etapas:
- Realizar un diagnóstico de la situación.
- Invitar a realizar aportaciones y sugerencias para la elaboración del Plan de Igualdad, a través de una encuesta que se cerró el 10 de abril de 2021.
- Establecer los objetivos del Plan de Igualdad.
- Fijar las medidas, estrategias y prácticas que se deben seguir para conseguir los objetivos marcados.
- Establecer los procedimientos de seguimiento del plan.

El proceso culminó con la elaboración y aprobación del Plan de Igualdad el 13 de julio de 2022.

2. NORMATIVA, DEFINICIÓN Y CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD

2.1 Normativa

La igualdad de género es un ámbito que a nivel jurídico está respaldado por unos cimientos cada vez más fuertes, con una legislación que contempla medidas específicas para cumplir el objetivo de alcanzar una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

INTERNACIONAL

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- Declaración y la Plataforma de Acción de la Conferencia internacional sobre la mujer de Nairobi (1985)
- Declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia internacional sobre la mujer de Beijing (1995)
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS, 2015).

ESTATAL

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- RD-LEY 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

AUTONÓMICA

- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

CONVENIO COLECTIVO

- Convenio colectivo de trabajo para la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector Metal de la provincia

de Valencia (Código 46000105011981).

2.2 Ámbito personal, territorial y temporal

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de la plantilla de ADVANCED WAVE SENSORS, S.L. independientemente de su ubicación en el territorio nacional, además de todo aquel que, en vigencia de este Plan, pase a formar parte de la misma.

El ámbito temporal del Plan de igualdad será de cuatro años, tal y como prevé el artículo 9.1 del Real decreto 901/2020; entrará en vigor en la fecha en que se inscriba en el Registro y depósito de convenios colectivos, de acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y permanecerá vigente hasta la aprobación del siguiente.

2.3 Definición y contenido del plan de igualdad

El Preámbulo de la Ley Orgánica 3/2007 señala que, además del deber de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar Planes de Igualdad en las empresas.

Así mismo, el artículo 45.1 de la citada Ley, indica "las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, ...".

El artículo 46 define a un Plan de Igualdad 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 a eliminar la discriminación por razón de sexo".

Por tanto, es un instrumento de intervención estratégico, práctico, realista, transversal y participativo, que nos permite tener una mejora continua tendente a lograr la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

El contenido del Plan de Igualdad de AWSensors tiene sus bases en el análisis de las siguientes áreas:

3. COMPROMISO DE AWSENSORS, RECURSOS DEDICADOS Y CREACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

3.1 Compromiso con la igualdad de oportunidades

GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE LA ENTIDAD

Don Antonio Arnau Vives, con D.N.I 22540749-J, en representación de ADVANCED WAVE SENSORS, S.L. con CIF B98199136, en calidad de vicepresidente.

DECLARA su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integrenla igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directao 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 laigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definiciónde dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los **ámbitos** en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección 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, la corresponsabilidad, la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la **discriminación indirecta,** entendiendo por esta ***"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".***

Respecto a la **comunicación,** tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se difundirá una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la elaboración e implantación, de un **Plan de Igualdad** que suponga mejoras respecto a la situaciónpresente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación, 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.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la **representación legal de trabajadores y trabajadoras** o, en su defecto, con las propias personas trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, sino en todo el procesode elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Paterna a 13 de julio de 2022

Firmado : Antonio Arnau

3.2 Recursos dedicados, compromiso de los recursos humanos y la experiencia en género para implementarlo

La dirección de AWSensors y la Comisión por la Igualdad se asegurarán de la provisión de los Recursos que sean necesarios para que se puedan llevar a cabo las acciones indicadas anteriormente y se puedan cumplir los objetivos marcados. Así, los recursos a utilizar serán:

- **HUMANOS:**
  - Personas encargadas de realizar/materializar los documentos de las acciones, principalmente el Departamento de RRHH y el de comunicación.
- **MATERIALES:**
  - Las instalaciones de la organización dispondrán de los espacios necesarios para cursos, exposición de carteles, etc...
  - Material de oficina, espacios de trabajo, etc...
- **ECONÓMICOS:**
  - Recursos económicos necesarios para hacer frente a los costes de realizar cursos, comprar material necesario, etc...
  - Crédito asignado por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

3.3 Creación de la comisión negociadora

En Paterna a 13 de julio de 2022 reunidas, por una parte, la representación de la empresa:

- Vicente Giménez Molina (Director financiero)
- M.ª Soledad Jiménez Cortés (Administrativa)
- María García Romo (Directora de ventas y marketing)

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

- Rafael Quilis Moya (Encargado taller)
- Clara Garrido Samper (Administrativa)
- Pablo García Molla (Responsable técnico)

Con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de AWSensors en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.
Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

3.4 Funciones de la Comisión Negociadora

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

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de

información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

3.5 Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre Presidente/a, de entre sus integrantes, a M.ª Soledad Jiménez Cortés y Secretario/a Clara Garrido Samper.

Serán funciones de la Presidencia:
- Representar a la Comisión Negociadora, en cuantos actos, acciones o gestiones sea necesario, figurando a la cabeza de cualquier representación.
- Convocar dentro de las normas establecidas las reuniones de la Comisión.
- Hacer cumplir el acuerdo de negociación.
- Proponer persona candidata ante la baja de cualquier persona miembro.
- Cualquier función que derive de las antes mencionadas.

Serán funciones de la Secretaría:
- Tomar acta de las reuniones que se lleven a cabo.
- Elaborar la documentación e informes previos a las reuniones.
- Difundir la normativa en materia de igualdad entre toda la comisión.
- Cualquier función que derive de las antes mencionadas o sea delegadas por parte de la Presidencia.

Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Negociadora recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones.
De la presente reunión levantará acta la representación empresarial.

3.5.1 Reuniones de la Comisión Negociadora

La comisión acuerda reunirse con la periodicidad necesaria en cada momento y establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad:

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

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

3.5.2 Adopción de Acuerdos

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrá con voz, pero sin voto.

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

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

3.5.3 Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

3.5.4 Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora

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

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

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

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 11:00 horas del día 13 de julio de 2022.

Representante de la empresa	Representante de la plantilla
Vicente Giménez Molina (Director financiero) DNI 33462256Q	Clara Garrido Samper (Administrativa) DNI 48711414J
María García Romo (Directora de ventas y marketing) DNI 53606973E	Rafael Quilis Moya (Encargado taller) DNI 22543529X
M.ª Soledad Jiménez Cortés (Administrativa) DNI 24356541R	Pablo García Molla (Responsable técnico) DNI 44521080A

CAPÍTULO II: DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

1. METODOLOGÍA

1.1 Proceso metodológico

El proceso metodológico que se ha seguido para la elaboración del Plan de Igualdad de AWSensors es el siguiente:

1. Firma del compromiso:
   - Creación de la Comisión Negociadora
   - Formación e información de la Comisión

2. Recogida de datos:
   - Obtención de datos cualitativos y cuantitativos
   - Encuestas a la plantilla

3. Medidas contra la violencia de género, incluido el acoso sexual

4. Elaboración del diagnóstico

5. Elaboración del Plan de Igualdad:
   - Objetivos del Plan
   - Áreas de actuación
   - Medidas a implantar
   - Indicadores de evaluación

6. Firma e implantación del Plan:
   - Negociación del Plan
   - Firma del Plan
   - Difusión del Plan
   - Implantación de las medidas

7. Seguimiento y evaluación:
   - Seguimiento anual
   - Evaluación intermedia
   - Evaluación final

1.2 Recogida de datos

Se entiende por recogida de datos aquellos medios técnicos que se utilizan para registrar la información y facilitar el tratamiento de dichos datos.

El método de recolección de información utilizado ha sido la revisión de los registros existentes de datos de la plantilla y cuestionarios tanto para la dirección del centro como para la totalidad de la plantilla.

Los datos obtenidos se han almacenado para su posterior análisis en un fichero Microsoft Excel contemplado en el Manual de Cómo elaborar un Plan de Igualdad del Ministerio de Sanidad, Seguridad Social e Igualdad.

La población y el periodo de referencia de los datos analizados han sido todas las personas que han formado parte de la plantilla durante el periodo desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021.

1.3 Datos cuantitativos y cualitativos

A través de obtención de datos cuantitativos y cualitativos de la plantilla de la empresa, se busca el análisis del contenido principalmente en dos dimensiones:

- Por un lado; sobre las características generales de la plantilla: distribución de la plantilla por sexos, edad, nivel de estudios, departamentos, puestos de trabajo, antigüedad, etc.
- Por otro lado; sobre las condiciones laborales y gestión de personal: tipo de jornada, tipo de contrato, retribuciones, medidas de conciliación, promoción interna, formación, promoción profesional, etc.

1.4 Encuestas a la plantilla

La encuesta realizada a la plantilla es la facilitada en el Manual de Cómo elaborar un Plan de Igualdad del Ministerio de Igualdad. Una vez realizadas, se procedió a mecanizar informáticamente los resultados para poder analizarlos.

2. INFORME DIAGNÓSTICO

Este diagnóstico, centrado en la situación de mujeres y hombres en la plantilla de AWSensors, constituye un punto de partida para el análisis de la situación de la igualdad entre hombres y mujeres sobre los que podemos actuar desde la empresa.

La finalidad del mismo es conocer la realidad de las mujeres y hombres que componen la empresa y cómo se organizan y gestionan los recursos humanos, para poder detectar posibles brechas y/o desigualdades de género, y darles la solución adecuada.

El diagnóstico de igualdad, entendido como el estudio detallado de la situación de mujeres y hombres en la empresa, se realizó en el marco de la comisión de negociación desde su constitución hasta su aprobación, con el fin de proceder a la elaboración del I Plan de Igualdad de Advanced Wave Sensors. Los datos correspondientes a la plantilla son la foto de la plantilla a fecha de 31 de diciembre de 2021. A continuación, se describirán las variables en análisis y los resultados obtenidos.

3. ASPECTOS CUANTITATIVOS

Características de la empresa

- Datos generales

Denominación social:	**Advanced Wave Sensors, S.L.**
Forma jurídica:	**Sociedad Limitada**
Dirección:	**C/ Algepser 24-1**
Teléfono:	**961336899**
E-mail:	**awsensors@awsensors.com**
Página Web:	**www.awsensors.com**

Tabla 1 Plantilla desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	**3**	**20%**	**12**	**80%**	**15**

Tabla 2 Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con contrato fijo	**2**	**18,18%**	**9**	**81,81%**	**11**

CARACTERÍSTICAS DE LA REPRESENTACIÓN DE LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

- Datos generales

Tabla 3 Representación plantilla

Representante	Mujer	Hombre	Afiliación		Sindicato
Representante 1	☐	☒	Unitario/A	☒	
			Afiliado/a	☐	
Representante 2	☒	☐	Unitario/A	☒	
			Afiliado/a	☐	
Representante 3	☐	☒	Unitario/A	☒	
			Afiliado/a	☐	
Representante 4	☐	☐	Unitario/A	☐	
			Afiliado/a	☐	
Representante 5	☐	☐	Unitario/A	☐	
			Afiliado/a	☐	
Representante 6	☐	☐	Unitario/A	☐	
			Afiliado/a	☐	
TOTAL	1	2			

Tabla 4 Representación unitaria

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Representación unitaria	1	33,33%	2	66,66%	3

Tabla 5 Distribución de la representación legal por edades

Distribución de la representación por edades					
Banda de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años	--	--	--	--	--
21-35 años	1	33,33%	--	--	1
26-35 años	--	--	--	--	--
36-45 años	--	--	1	33,33%	1
46 años y más			1	33,33%	1
TOTAL	1	33,33%	2	66,66%	3

Tabla 6 Distribución de la representación legal por categorías profesionales

Distribución de la representación por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1Aux. Admo.	1	33,33%	--	--	1
2.Encargado/a	--	--	1	33,33%	1
3 Encargado/a	--	--	1	33,33%	1
TOTAL	1	33,33%	2	66,66%	3

DATOS GENERALES DE LA PLANTILLA

Los datos de AWSensors que han sido analizados para este diagnóstico tienen fecha de enero a diciembre de 2021.

Los datos recogidos de la plantilla nos indican que existen un total de 15 personas en plantilla, de las cuales un 20% son mujeres y un 80% son hombres (3 mujeres y 12 hombres).

Estos porcentajes nos indican un índice de infrarrepresentación de las mujeres de 0,25, bastante lejos del valor ideal de "1", el cual refleja la equidad de representación de ambos sexos. Por tanto, nos encontramos con una masculinización de la plantilla.

Es de especial relevancia ver la proporción de sexos a media que pasan los años, intentando buscar explicación y motivos de esta masculinización de la empresa. En primer lugar, señalar que la empresa, como en el apartado específico se menciona, sigue criterios de formación y experiencia en el proceso de selección personal, por lo que esta desigualdad es sobrevenida.

Tabla 7 Distribución de la plantilla por edades

Distribución de la plantilla por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años	--	--	--	--	--
20-29 años	0	--	2	16,66%	2
30- 45 años	2	66,66%	8	66,66%	10
46 y más años	1	33,33%	2	16,66%	3
TOTAL	3	20%	12	80%	15

Tabla 8 Distribución de la plantilla por tipo de contratos

Distribución de la plantilla por tipo de contratos					
Tipo de contrato	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Temporal a tiempo completo	--	--	--	--	--
Temporal a tiempo parcial	1	33,33 %	1	8,33%	2
Fijo discontinuo	--	--	--	--	--
Indefinido a tiempo completo	1	33,33 %	9	75%	10
Indefinido a tiempo parcial	1	33,33 %	1	8,33%	2
Prácticas	--	--	1	8,33%	1
Aprendizaje	--	--	--	--	--
Otros (becas de formación, etc.)	--	--	--	--	--
TOTAL	**3**	**20%**	**12**	**80%**	**15**

Los datos arrojan que la mayoría de la plantilla tiene un contrato indefinido a tiempo completo, representando el 75% de hombres y el 33,33% de mujeres.
En los últimos procesos de captación y selección, en la búsqueda no se hacía mención expresa o específica de mujeres ni hombres.

Tabla 9 Distribución de la plantilla por antigüedad

Distribución de la plantilla por antigüedad					
Antigüedad	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
De 6 meses a 1 año	1	33,33%	4	26,66 %	5
De 1 a 3 años	--	--	1	6,66%	1
De 3 a 5 años	--	--	--	--	--
De 6 a 10 años	2	66,66%	7	46,66 %	9
TOTAL	**3**	**20%**	**12**	**80%**	**15**

Las mujeres están más representadas en el tramo de antigüedad de 5 a 10 años, al igual que los hombres.

Tabla 10 Distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico

Departamentos	Direcc. Gral./		Directoras / es		Jefaturas Intermedias		Personal Técnico		Personal Administra-tivo		Personal no cualificado					
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M %	H %
Financiero				1					1				1	1	33,33%	8,33%
Innovación				1		1		3						5		41,66%
Producto				1		1		3						5		41,66%
								1						1		8,33%
Aplicaciones			1				1						2		66,66%	--
Marketing y Ventas																
TOTAL			1	3		2	1	7	1				3	12	20%	80%
TOTAL			25%	75%		100%	12,5%	87,5%	100%							

Tabla 11 Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios

Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios						
Categoría profesional	**Nivel de estudios**	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
INGENIEROS / LICENCIADOS	**Sin estudios**	--	--	--	--	--
	Primarios	--	--	--	--	--
	Secundarios (1)	--	--	--	--	--
	Universitarios	--	--	**2**	**16,66%**	**2**
TÉCNICOS / APAREJADORES	**Sin estudios**	--	--	--	--	--
	Primarios	--	--	--	--	--
	Secundarios (1)	--	--	--	--	--
	Universitarios	**1**	**33,33%**	**2**	**16,66%**	**3**
JEFE 1ª (TECN. LABORATORIO)	**Sin estudios**	--	--	--	--	--
	Primarios	--	--	--	--	--
	Secundarios (1)	--	--	--	--	--
	Universitarios	--	--	**1**	**8,33%**	**1**
PROGRAMADOR	**Sin estudios**	--	--	--	--	--
	Primarios	--	--	--	--	--
	Secundarios (1)	--	--	--	--	--
	Universitarios	--	--	**1**	**8,33%**	**1**
JEFE 2ª (TECN.ORGANIZ.TRABAJO)	**Sin estudios**	--	--	--	--	--
	Primarios	--	--	--	--	--
	Secundarios (1)	--	--	--	--	--
	Universitarios	--	--	**2**	**16,66%**	**2**
ENCARGADO	**Sin estudios**	--	--	--	--	--
	Primarios	--	--	--	--	--
	Secundarios (1)	--	--	**1**	**8,33%**	**1**
	Universitarios			**1**	**8,33%**	**1**
JEFE 2ª (AMDVO.)	**Sin estudios**	--	--	--	--	--
	Primarios	--	--	--	--	--
	Secundarios (1)	--	--	--	--	--
	Universitarios	**1**	**33,33%**	--	--	--
OPERADOR MÁQUINAS	**Sin estudios**	--	--	--	--	--
	Primarios	--	--	--	--	--
	Secundarios (1)	--	--	**1**	**8,33%**	**1**
	Universitarios	--	--	--	--	--
AUXILIAR ADMVO.	**Sin estudios**	--	--	--	--	--
	Primarios	--	--	--	--	--
	Secundarios (1)	**1**	**33,33%**	--	--	**1**
	Universitarios	--	--	--	--	--
TOTAL	**Sin estudios**	--	--	--	--	--
	Primarios	--	--	--	--	--
	Secundarios (1)	**1**	**33,33%**	**2**	**66,66%**	**3**
	Universitarios	**2**	**18,18%**	**9**	**81,81%**	**11**

(1)Incluye: Bachillerato, BUP, COU, FP, etc.

Tabla 12 Distribución de la plantilla por categorías profesionales

Distribución de la plantilla por categorías profesionales					
Denominación categorías	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
INGENIEROS / LICENCIADOS	--	--	2	16,66%	2
TÉCNICOS / APAREJADORES	1	33,33%	2	16,66%	3
JEFE 1ª (TECN. LABORATORIO)	--	--	1	8,33%	1
PROGRAMADOR	--	--	1	8,33%	1
JEFE 2ª (TECN.ORGANIZ.TRABAJO)	--	--	2	16,66%	2
ENCARGADO	--	--	2	16,66%	2
JEFE 2ª (AMDVO.)	1	33,33%	--	--	1
OPERADOR MÁQUINAS	--	--	1	8,33%	1
AUXILIAR ADMVO.	1	33,33%	--	--	1
PRÁCTICAS FP DUAL	--	--	1	8,33%	1
TOTAL	3	20%	12	80%	15

Tabla 13 Retribuciones 2021

Retribuciones 2021								
	Menos de 9.500€	**Entre 9.501€-12.000€**	**Entre 12.001€ 14.000€**	**Entre 14.001€ - 18.000€**	**Entre 18.001€ - 24.000€**	**Entre 24.001€ - 30.000€**	**Más de 30.000€**	**TOTAL**
Hombre	--	--	--	2	6	--	4	12
	--	--	--	16,66%	50%	--	33,33%	80%
Mujer	--	--	--	1	--	1	1	3
	--	--	--	33,33%	--	33,33%	33,33%	20%
TOTAL	--	--	--	3	6	1	5	15
	--	--	--	20%	40%	6,66%	33,33%	100%

Respecto a las mujeres:

- Una mujer recibe un salario de más 30.000€, acorde a su cargo.
- El resto de las mujeres está en la franja de entre 14.001€ y 18.000€, seguido del 33,33% que está en la franja de entre 24.001€ y 30.000€.

Respecto a los hombres:

- El grueso esta vez se concentra con un 50% en la franja de entre 18.001€ y 24.000€, seguido de un 33,33% en la franja de más de 30.000€.

Tabla 14 Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Nº de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	1	33,33%	2	16,66%	3
De 20 a 35 horas	1	33,33%	1	8,33%	2
De 36 a 39 horas	--	--		--	--
40 horas	1	33,33%	9	75%	10
TOTAL	3	20%	12	80%	15

Tabla 15 Distribución de la plantilla por turnos de trabajo

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Turnos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. 09:00-14:00 15:00-18:00	1	33,33%	9	75%	10
2. 09:00-14:00	1	33,33%	2	16,66%	3
3. L-X 09:00-14:00	1	33,33%	1	8,33%	2
TOTAL	3	20%	12	80%	15

MOVIMIENTOS DEL PERSONAL

Tabla 16 Incorporaciones y bajas 2021

	Incorporaciones			Bajas Definitivas		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Año 2021	1 20%	4 80%	5 100%	1 100%	-- --	1 100%

Tabla 17 Bajas temporales, permisos y excedencias último año

Bajas temporales y permisos último año					
Descripción bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad Temporal	--	--	--	--	--
Accidente de Trabajo	--	--	--	--	--
Covid-19	--	--	1	50%	1
Maternidad (parto)	--	--	--	--	--
Maternidad	--	--	--	--	--
Paternidad	--	--	1	50%	1
Adopción o acogimiento	--	--	--	--	--
Riesgo durante el embarazo	--	--	--	--	--
Reducción de jornada por lactancia	--	--	--	--	--
Reducción de jornada por cuidado de hija/o	1	100%	--	--	1
Reducción de jornada por motivos familiares	--	--	--	--	--
Reducción de jornada por otros motivos	--	--	--	--	--
Excedencia por cuidado de hija/o	--	--	--	--	--
Excedencia por cuidado de familiares	--	--	--	--	--
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar	--	--	--	--	--
Excedencia voluntaria	--	--	--	--	--
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento	--	--	--	--	--
TOTAL	1	33,33%	2	66,66%	3

Tabla 18 Incorporaciones último año: Categorías profesionales

Incorporaciones 2021-Categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
TÉCNICOS / APAREJADORES	1	100%	--	--	1
PROGRAMADOR	--	--	1	33,33%	1
JEFE 2ª (TECN.ORGANIZ.TRABAJO)	--	--	1	33,33%	1
JEFE 2ª (TECN. LABORATORIO)	--	--	1	33,33%	1
PRÁCTICAS FP DUAL	--	--	1	33,33%	1
TOTAL	1	20%	4	80%	5

Tabla 19 Bajas definitivas último año

Bajas definitivas último año					
Descripción bajas definitivas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación	--	--	--	--	--
Despido	--	--	--	--	--
Finalización del contrato	--	--	--	--	--
Cese voluntario	1	100%	--	--	1
Cese por persona a cargo	--	--	--	--	--
Otros (muerte, incapacidad, etc.)	--	--	--	--	--
TOTAL	1	100%	--	--	100%

RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Tabla 20 Responsabilidades familiares: N.º de hijas/os

Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os					
Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	1	33,33%	9	75%	10
1	1	33,33%	2	16,66%	3
2	1	33,33%	1	8,33%	2
3 ó más	--	--	--	--	--
TOTAL	3	20%	12	80%	15

Tabla 21 Responsabilidades familiares: N.º de hijas/os con discapacidad

Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os con discapacidad					
Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	--	--	--	--	--
1	--	--	--	--	--
2	--	--	--	--	--
3 ó más	--	--	--	--	--
TOTAL	--	--	--	--	--

Tabla 22 Responsabilidades familiares: Edades de hijas/os

Responsabilidades familiares: edades de hijas/os					
Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 3 años	--	--	1	25%	1
Entre 3 y 6 años	1	33,33%	2	50%	3
Entre 7 y 14 años	1	33,33%	1	25%	2
15 o más años	1	33,33%	--	--	1
TOTAL	3	42,85%	4	57,14%	7

Tabla 23 Responsabilidades familiares: Personas dependientes (excepto hijas/os)

Responsabilidades familiares: personas dependientes (excepto hijas/os)					
N.º de personas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	--	--	--	--	--
1	--	--	--	--	--
2	--	--	--	--	--
3 ó más	--	--	--	--	--
TOTAL	--	--	--	--	--

PRÁCTICAS EMPRESA: FORMACIÓN PROFESIONAL

Durante el año 2021, AWSensors acoge en régimen de prácticas a estudiantes ha contado con 3 alumnos en prácticas, dos mujeres y 1 hombre en distintos departamentos con respecto a su ciclo formativo de formación profesional.

Las personas estudiantes son seleccionadas por su facultad y tienen su propio reglamento de actuación, que queda reflejado en los respectivos convenios firmados y aceptados por ambas instituciones.

Cada estudiante dispone de su espacio de trabajo, así como de los equipos necesarios para poder efectuar sus prácticas correctamente.

Tabla 24 Prácticas empresa 2021

Formación Profesional	Hombres	Mujeres	Total
Mantenimiento Electrónico	**1**	**0**	**1**
Comercio y Marketing	**0**	**1**	**1**
Administración y Finanzas	**0**	**1**	**1**
TOTAL	**1**	**2**	**3**

PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Durante el año 2021 hemos tenido promoción interna y profesional para el puesto de Director/a de ventas y marketing el cuál se encuentra en evaluación y ocupación por una mujer. En 2022 ha sido contratada la alumna de formación profesional en prácticas de Administración y Finanzas con la categoría profesional de auxiliar administrativa.

Señalar que son muy pocos los casos de promoción profesional en la empresa, ya que cada puesto de trabajo tiene una titulación exigida para ejercerlo, por lo que cada persona está formada exclusivamente en su ámbito. Aun así, en los casos de puestos de trabajo vacantes en los que sea posible la promoción profesional, el proceso se llevará a cabo siguiendo los criterios que nos marca el Convenio colectivo de trabajo para la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector Metal de la provincia de Valencia (Código 46000105011981) común para todos los trabajadores y trabajadoras de la entidad.

- Formación

AWSensors no cuenta con un plan específico de formación, si no que se va desarrollando conforme la demanda de la plantilla. Los mecanismos de difusión de dicha formación son igual para toda la plantilla, procurando que accedan a ella toda persona que lo solicite.

Tabla 25 Formación 2021

Formación último año					
Denominación cursos	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
1. Comunicación y prestaciones efectivas	**3**	**100%**	**3**	**100%**	**6**
TOTAL	**3**	**50%**	**3**	**50%**	**6**

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Según los datos aportados la plantilla de AWSensors se clasifica de la siguiente forma:

Tabla 26 Distribución de la plantilla de AWSensors por sexo y puesto de trabajo. Año 2021

Puesto de trabajo	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
OPERARIO/A MECANIZADOS	--	--	1	8,33%	1	6,66%
TÉCNICO/A DE LABORATORIO	--	--	1	8,33%	1	6,66%
TÉCNICO/A SUPERIOR DE LABORATORIO	--	--	1	8,33%	1	6,66%
TÉCNICO/A DE TALLER INFORMÁTICO	--	--	1	8,33%	1	6,66%
TÉCNICO/A DE TALLER	--	--	1	8,33%	1	6,66%
TÉCNICO/A	--	--	1	8,33%	1	6,66%
COMERCIAL	1	33,33%	--	--	1	6,66%
ENCARGADO/A TALLER	--	--	1	8,33%	1	6,66%
INGENIERO/A	--	--	1	8,33%	1	6,66%
INGENIERO/A TELECOMUNICACIONES	--	--	1	8,33%	1	6,66%
INVESTIGADOR/A	--	--	1	8,33%	1	6,66%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1	33,33%	--	--	1	6,66%
DOCTOR/A	1	33,33%	--	--	1	6,66%
DIRECTOR/A FINANCIERO	--	--	1	8,33%	1	6,66%
PRÁCTICAS FP DUAL	--	--	1	8,33%	1	6,66%
TOTAL	3	20%	11	80%	15	100%

Tras observar los datos referentes a los puestos de trabajo, se puede apreciar la feminización o masculinización de alguno de ellos:

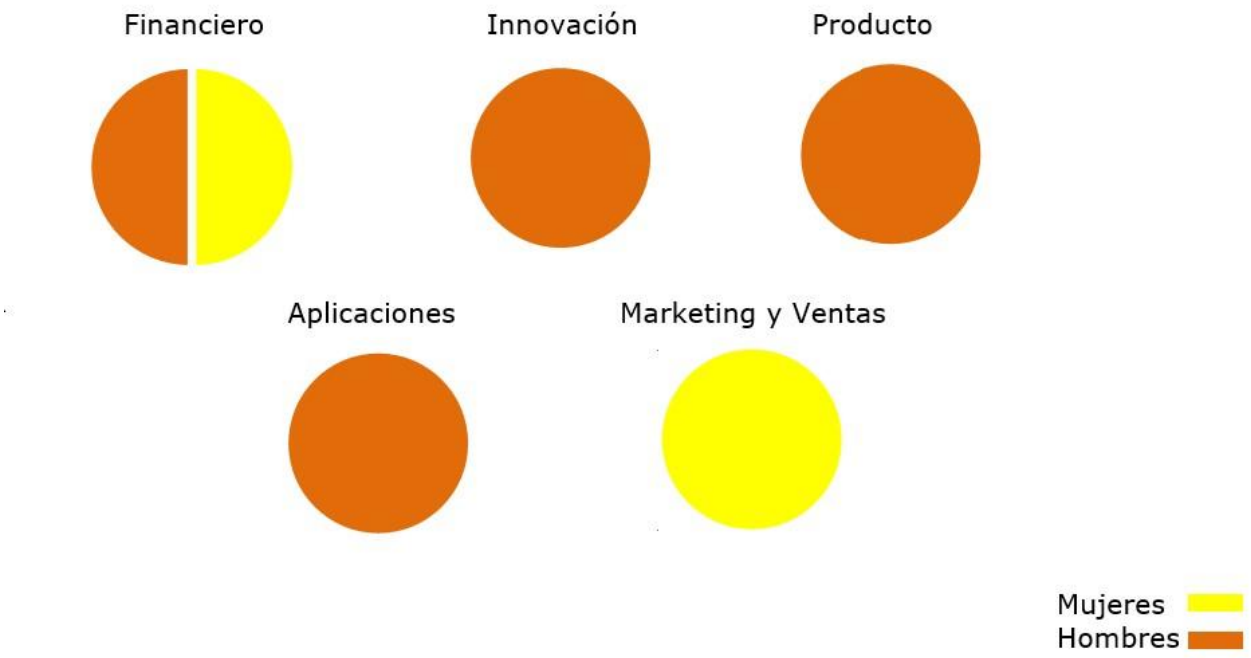
Puestos ocupados solo por mujeres:

- Doctor/a
- Administrativo/a
- Comercial

Puestos ocupados solo por hombres:

- Técnico/a
- Técnico/a de laboratorio
- Técnico/a superior de laboratorio
- Técnico/a de taller informático
- Encargado/a taller
- Operario/a mecanizados
- Ingeniero/a
- Investigador/a
- Ingeniero/a telecomunicaciones
- Director/a financiero

En cuanto a la distribución de la plantilla por **DEPARTAMENTOS** encontramos los siguientes datos:



De entre los 5 Departamentos en algunos de ellos destaca la sobrerrepresentación de las mujeres, como sucede en el caso de Marketing y Ventas.

En el departamento de Innovación, Producto y Aplicaciones, la plantilla es únicamente masculina. Con respecto a la **ANTIGÜEDAD por departamentos** encontramos los siguientes datos:

Tabla 27 Antigüedad por departamentos

Departamento	Menos de 12 meses	De 12 meses a 3 años	De 3 a 5 años	Más de 5 años
Financiero		**1**		**1**
Innovación	**2**			**3**
Producto	**2**		**1**	**2**
Aplicaciones		**1**		
Marketing y Ventas	**1**			**1**
TOTAL	**5**	**2**	**1**	**7**

4. ASPECTOS CAULITATIVOS

CULTURA DE LA EMPRESA Y RSC

4.1 Cultura de la empresa y RSC

4.1.1 Compromiso de AWSensors con la Igualdad de Género

La dirección de Advanced Wave Sensors declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra empresa. Asume este compromiso como una obligación para conseguir que este plan de igualdad sea un instrumento efectivo para conseguir la igualdad real y no solo para evitar las discriminaciones por razón de sexo, sino también para implantar en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, desde los procesos de selección y contratación de personas a la comunicación, sensibilización, responsabilidad social corporativa, pasando por la formación y procesos de promoción y clasificación profesional, la conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, la política retributiva y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La representación legal de las personas trabajadoras participa, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece el mandato legal, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad.

4.1.2 Responsabilidad Social Corporativa

Advanced Wave Sensors S.L., ratifica su compromiso con la protección del medio ambiente y la adecuada gestión de las expectativas de sus grupos de interés en la materia, de acuerdo a las líneas estratégicas de su Política de Responsabilidad Social Corporativa.

El compromiso de Advanced Wave Sensors, S.L. con la mejora de la sociedad se centra en cuatro ámbitos de actuación:

1. Respeto por la ética, la integridad y la profesionalidad en la relación de la empresa con su entorno.
2. Respeto por el entorno, económico, social y medioambiental.
3. Fomento de la innovación y de la investigación en su aplicación al desarrollo de Instrumentos de Investigación.
4. Creación de empleo y de bienestar, como motor económico para la sociedad.

Por tanto, esta Política está alineada con la misión y los principios de integridad y respeto teniendo en consideración no sólo los intereses de AWSensors, sino también las exigencias que puedan provenir del resto de grupos de interés con los que se relaciona.

4.1.3 Contenido de la política ambiental

AWSensors conjuga sus objetivos de negocio con la protección del medio ambiente y la adecuada gestión de las expectativas de sus grupos de interés en la materia. En esta Política ambiental de AWSensors se definen los principios generales a seguir, que son lo suficientemente flexibles para dar cabida a los elementos de política y planificación desarrollados por la compañía en las distintas áreas de negocio. Dentro de esta Política, se

establecen los siguientes compromisos:

1. Cumplimiento de la legislación y normativa aplicable en general, así como de otros compromisos adquiridos de forma voluntaria en las Oficinas y Proyectos de AW Sensors.
2. Prevención de la contaminación, a partir de la evaluación de los riesgos potenciales sobre el medio ambiente en cada una de las fases del proyecto, obra o servicio, con el objetivo de diseñar procesos que permitan minimizar en lo posible el impacto ambiental.
3. Mejora continua en la gestión de su desempeño ambiental, mediante el establecimiento y seguimiento de objetivos ambientales.
4. Transparencia en la comunicación externa, mediante la publicación periódica de información sobre el desempeño ambiental a todos los grupos de interés, atendiendo a sus demandas y expectativas, ya sea por cumplimiento regulatorio o de forma voluntaria.
5. Capacitación y sensibilización, mediante actividades formativas y de concienciación a empleados, proveedores, clientes y otros grupos de interés.

Actividades como la fabricación y la prestación de servicios que forman parte del modelo de negocio de AWSensors suponen una interacción directa con el medio ambiente. En este sentido, los principales impactos ambientales fruto de estas actividades están relacionados con el consumo de los recursos (incluyendo el consumo de materiales, consumo energético y el consumo de agua), la generación de residuos y la posible afección de los proyectos en el entorno natural y la biodiversidad.

Para poder articular y desplegar una política sobre estos compromisos ambientales, se realiza una identificación y evaluación de los impactos ambientales más significativos y se contrastan con los sistemas de gestión de la empresa y las prioridades ambientales para cada negocio. Para cada una de estas prioridades, se establecen objetivos e indicadores clave para seguimiento del desempeño ambiental, así como programas de mejora y planes de acción.

SELECCIÓN DE PERSONAL

4.2 Selección del personal

Los factores que deciden que AWSensors inicie un proceso de selección y contratación, viene determinados por el volumen de trabajos a realizar. Las necesidades de contratación son por nuevos servicios a prestar o por incremento de beneficiarios de los servicios ya existentes, igualmente pueden ser derivados de sustituciones de personal de la plantilla o que por diferentes razones deja de pertenecer a la empresa.

Es por tanto, que la Dirección General de la AWSensors junto con su Junta Directiva quien considera la necesidad de incorporación de nuevo personal o la creación de nuevos puestos de trabajo, determinará las aptitudes óptimas para cubrir el puesto vacante.

Se aplican diferentes métodos para seleccionar al personal necesario, dependiendo del perfil de trabajador/a que sea necesario incorporar, en todos los casos se presentará a valoración el currículum vitae del candidato/a, se valorará su formación y su experiencia en la profesión, y a través de entrevista personal y de la aplicación de test de personalidad se valorará su actitud y el resto de variables que determinan la idoneidad para el puesto.

Por último la dirección dará el visto bueno.

FORMACIÓN

4.3 Formación

Advanced Wave Sensors S.L., no dispone de un Plan específico de Formación. Su contenido varía en función de las necesidades de su plantilla y de los requerimientos de los servicios que presta.

No se observa una menor predisposición de ninguno de los dos sexos a los cursos de formación vinculados a sus puestos de trabajo.

La formación no tiene carácter obligatorio y los cursos se desarrollan dentro de la jornada laboral y generalmente fuera del lugar de trabajo habitual. Cuando se realiza la formación obligatoria fuera del horario laboral, es compensado por horas de descanso laboral.

PROMOCIÓN

4.4 Promoción

En líneas generales, no existe una metodología estándar en cuanto a la promoción de aquellas vacantes que van surgiendo. Se trata de seguir un criterio de cualidad personal más que de antigüedad en la empresa. La formación académica se tendrá en cuenta para aquellos puestos de trabajo en el que es básico la formación.

POLÍTICA SALARIAL

4.5 Política salarial

En el aspecto salarial, siempre estará basado en todo aquello que estipula el Convenio colectivo de trabajo para la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector Metal de la provincia de Valencia (Código 46000105011981)., en ningún caso se realizará discriminación en la distribución de incentivos para todos los trabajadores/as de AWSensors.

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

4.6 Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

La empresa favorece mediante los siguientes mecanismos, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Jornadas reducidas.
- Flexibilidad de horarios.
- Jornada coincidente con el horario escolar.
- Teletrabajo.

Se constata que dichas medidas las utilizan tanto mujeres como hombres, y que dicha situación esta generalizada en nuestra sociedad.

COMUNICACIÓN

4.7 Comunicación

Los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en AWSensors, son los siguientes:

- Reuniones.
- Presentación a la plantilla.
- Correo Electrónico.
- Tablón de anuncios.
- Cuestionarios de obtención de información.
- Buzón de sugerencias.

REPRESENTATIVIDAD

4.8 Representatividad

Teniendo en cuenta la parte cuantitativa de este estudio, las mujeres tienen una mayor presencia las áreas de marketing, administración y doctores , y una presencia nula en los departamentos técnicos.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

4.9 Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

AWSensors cuenta con un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

4.10 Riesgos laborales y salud laboral

Dado el sector de actividad en el que la empresa trabaja, no existe un departamento de Prevención Laboral y salud laboral y los servicios que presta al respecto están concertados con la Mutua Sanitaria ASEPEYO (Mutua Nº151).

MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGOS DE EXCLUSIÓN

4.11 Mujeres en situación o riesgos de exclusión

Un pilar fundamental de AWSensors es la sensibilización y por ello el Comité de Igualdad se encarga de desplegar actividades y realizar evaluaciones con varias líneas de actuación:

Cultura y comunicación:
1.- Mejorar la comunicación interna y externa en materia de igualdad de género y la lucha contra la violencia de género
2.-Visibilizar los valores de la igualdad y lucha contra la violencia de género en la empresa.

Personas:
3.- Incorporar perspectiva de género en los procesos internos de gestión.
4.- Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla de AWSensors.
5.- Prevenir y mejorar la atención en los casos de violencia contra las trabajadoras y usuarias de AWSensors.
6.- Mejorar la promoción desde la perspectiva de género.
7.- Mejorar el conocimiento específico en materia de género en la organización.

ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS A LA PLANTILLA

A continuación, se presentan las conclusiones extraídas tras la realización de la encuesta (Anexo I) a la plantilla, donde se incide en la importancia de igualdad de oportunidades. Una vez obtenidos los resultados, la Comisión procedió al análisis e interpretación de los aspectos más relevantes encontrados dentro de la empresa, que se detallan a continuación:

FICHA DE LA ENCUESTA:

Modalidad: Encuesta online a través de correo electrónico.
N.º de cuestionarios: 15.
Porcentaje total de participación (todos los trabajadores): 100%.
Fecha de realización: 13/02/2021

Se realizó un muestreo con un total de 15 encuestas, lo que supone un 100% de la plantilla actual de la empresa.

Al ser una empresa con una plantilla masculinizada los resultados de las encuestas irán marcados en la misma tendencia, analizaremos por un lado las mujeres y por otro lado los hombres, para la obtención de resultados (índice de concentración).

DATOS GENERALES DE LA PLANTILLA

- **Muestra plantilla**

En el momento de la encuesta, la plantilla se compone de un total de 15 personas trabajadoras, 3 mujeres y 12 hombres. **La muestra representativa** de la plantilla compone un total de **15 encuestas.**

La muestra conseguida en cuanto a la contestación de encuestas nos indica un 100% de tasa

de participación.

• Edad

Según las respuestas facilitadas en el cuestionario, la plantilla representa un reparto de edades conforme a la siguiente tabla:

	18-29 años	30-45 años	+ de 46 años	TOTAL
Hombre	**2**	**8**	**2**	**12**
	16,66%	**66,66%**	**16,66%**	**80%**
Mujer	**--**	**2**	**1**	**3**
	--	**66,66%**	**33,33%**	**20%**
TOTAL	**2**	**10**	**3**	**15**
	13,33%	**66,66%**	**20%**	**100%**

Comprobamos que el 66,66% de la muestra encuestada tiene una edad comprendida entre los 30 y 45 años, seguido de un 33,33% que representa la edad de más de 46 años, y un 16,66% entre los 18-29 años.

• Nivel de estudios

Los datos referidos al nivel de estudios de la muestra encuestada son los siguientes:

	Estudios primarios	Estudios secundarios	Estudios universitarios	TOTAL
Hombre	**--**	**2**	**10**	**12**
	--	**16,66%**	**83,33%**	**80%**
Mujer	**--**	**1**	**2**	**3**
	--	**33,33%**	**66,66%**	**20%**
TOTAL	**--**	**3**	**12**	**15**
	--	**20%**	**80%**	**100%**

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

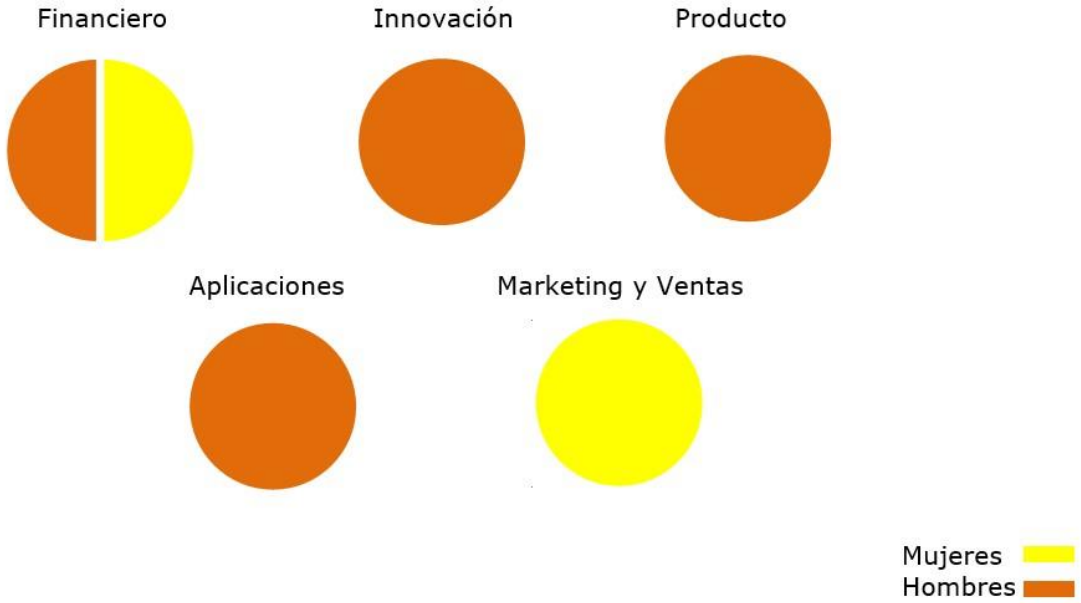
En relación a la afirmación "La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y hombres", el grado de acuerdo es el siguiente:

	Bajo	Bajo-medio	Medio-alto	Alto	NS/NC	TOTAL
Hombre	**0**	**0**	**2**	**10**	**0**	**12**
Mujer	**0**	**0**	**0**	**3**	**0**	**3**
TOTAL	**0**	**0**	**2**	**13**	**0**	**15**

Ambos sexos manifiestan un nivel alto de acuerdo con esta afirmación.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Los puestos de trabajo de la muestra pueden dividirse en los siguientes:



La muestra pertenece a todos los puestos de trabajo de la empresa. Las mujeres destacan en Marketing y Ventas.

Respecto a las preguntas **"En la empresa hay igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres", "la dirección está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad", y "la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad",** la muestra manifiesta en un 90% un nivel frecuente de acuerdo, tanto en hombres como en mujeres.

PROMOCIÓN

En relación a la afirmación **"A la hora de promocionar puestos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres"**, el grado de acuerdo es el siguiente:

	Bajo	Bajo-medio	Medio-alto	Alto	NS/NC	TOTAL
Hombre	**0**	**0**	**5**	**6**	**1**	**12**
Mujer	**0**	**0**	**2**	**1**	**0**	**3**
TOTAL	**0**	**0**	**7**	**7**	**1**	**15**

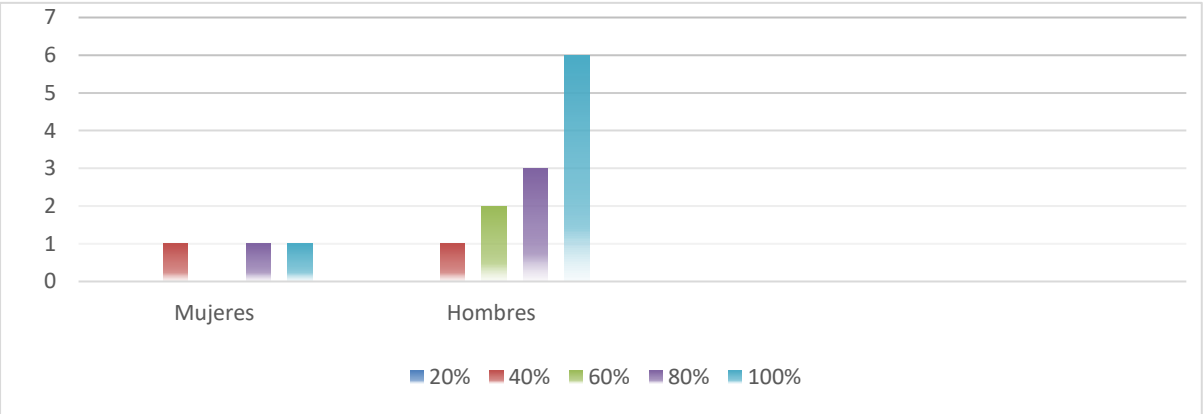
Ambos sexos manifiestan un nivel alto de acuerdo con esta afirmación.
En relación a la afirmación **"el avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre"**, el grado de acuerdo es el siguiente:

	Bajo	Bajo-medio	Medio-alto	Alto	NS/NC	TOTAL
Hombre	**0**	**0**	**4**	**7**	**1**	**12**
Mujer	**0**	**0**	**1**	**2**	**0**	**3**
TOTAL	**0**	**0**	**5**	**9**	**1**	**15**

Un 60% de la muestra manifiesta estar en un nivel de acuerdo alto con esta pregunta, lo que segregado por sexo nos indica un 46,66% de hombres y un 13,33% de mujeres.

FORMACIÓN

En cuanto a la pregunta sobre si la empresa ofrece las **mismas posibilidades de formación** a la plantilla sin distinción de género, encontramos los siguientes resultados:



Podemos concluir que tanto mujeres como hombres tienen un nivel medio alto con esta afirmación, no habiendo obtenido ningún nivel bajo en ninguno de los dos sexos.
El análisis de estos resultados da un valor positivo a la empresa considerando la existencia de las mismas posibilidades de acceso a la formación ofertada.

RETRIBUCIONES

Si nos centramos en la opinión de la plantilla en torno a las retribuciones percibidas, concretamente si las retribuciones se establecen desde criterios de igualdad, encontramos:

- **En las mujeres:**
  - Un 6,66% tiene un nivel de acuerdo medio-alto y un 13,33% un nivel de acuerdo alto.

- **Respecto a los hombres:**
  - Un 10% prefiere no contestar, frente a un 90% que manifiesta un nivel de acuerdo alto.

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

La conciliación de la vida laboral y familiar constituye uno de los gruesos de los compromisos de este plan de igualdad, en este sentido, cuando se les pregunta por la conciliación y los beneficios de la empresa en este sentido, encontramos los siguientes resultados:

	Nivel de acuerdo alto con la afirmación		
	Hombre	Mujer	TOTAL
Se favorece el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	9	2	11
La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación	12	3	15
La empresa favorece el uso de las medidas de conciliación de igual manera por parte de hombres y mujeres	12	3	15
Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto	10	2	12

Los resultados corresponden a un nivel alto de acuerdo con las afirmaciones, encontrando:

- **El máximo porcentaje de un 73,33% de la plantilla de acuerdo en que la empresa favorece la conciliación**
- **Un 100% en que dichas medidas de conciliación se favorecen de igual manera entre hombres y mujeres.**

Si se cruza la variable de favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral con la de hijos, podemos encontrar los siguientes resultados:

- **Las personas con hijos tienen un nivel de acuerdo alto, concretamente 12 personas.**
- **Las personas sin hijos también tienen un nivel de acuerdo alto, concretamente 15 personas**.

ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA OPINIÓN DE LA PLANTILLA

Se han realizado 15 encuestas, lo que supone el 100% de la plantilla. El tipo de instrumento utilizado ha sido un cuestionario con preguntas tanto cerradas como abiertas.
Si analizamos las respuestas de las 15 encuestas efectuadas, de la plantilla de AWSensors de las necesidades que se deben cubrir para favorecer la igualdad, se puede encontrar que las más frecuentes han sido:

- Habilitar permisos especiales para las situaciones especiales de las mujeres.
- Desmasculinización de la empresa, intentando contratar al mismo número de mujeres que de hombres.
- Comités participativos en igualdad para concienciar a la plantilla de la necesaria implicación en este ámbito.
- Difusión y conocimiento del Plan del Igualdad así como de las medidas de conciliación.
- Paridad de género en los equipos de trabajo.
- Asignar a mujeres a puestos masculinizados, y viceversa.
- Necesidad de formación del personal en igualdad de género.

A la pregunta de si consideran que **las mujeres tienen menos oportunidades de promoción que los hombres**; una persona han contestado afirmativamente, especificando que en los puestos técnicos y mandos intermedios.
Aun así, el 95% de participantes considera que tanto hombres como mujeres pueden **acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades.**
Por último, señalar que el 100% de participantes cree necesario realizar acciones positivas para **aumentar el número de mujeres en la empresa**, concretamente en los puestos técnicos y directivos.

5. MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, INCLUIDO EL ACOSO SEXUAL. PROTOCOLO.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 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 y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

5.1 Características y etapas de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

La empresa AWSensors, implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

5.2 Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

La empresa Advanced Wave Sensors, S.L. formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las

conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en Advanced Wave Sensors, S.L.
Advanced Wave Sensors, S.L., al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de Advanced Wave Sensors, S.L. no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos Advanced Wave Sensors, S.L. así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, Advanced Wave Sensors, S.L. sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo

5.3 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.
El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.
A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Definición de acoso por razón de sexo

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado **en función del sexo de una persona** con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.
Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales

como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

d) Que no se trate de un hecho aislado.

e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. 8.Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

5.4 Procedimiento de actuación

Presentación de queja o denuncia

Reunión de la comisión instructora del protocolo de acoso
Plazo máximo: 3 días laborables desde la recepción de la queja.

Fase preliminar (potestativa)
Plazo máximo: 7 días laborables

Expediente informativo
Plazo máximo: 10 días laborables prorrogables por otros 3

Resolución del expediente de acoso
Plazo máximo: 3 días laborables

Seguimiento
Plazo máximo: 30 días naturales

5.5 Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por tres personas[1]:

- María García Romo (Directora de ventas y marketing)
- M.ª Soledad Jiménez Cortés (Administrativa)
- Vicente Giménez Molina (Director financiero)

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

- Pablo García Mollá (Responsable técnico)

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

[1] En aras a preservar la confidencialidad, se recomienda que la comisión instructora esté integrada por 3 personas, con un máximo de 5 en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre el/la responsable de la empresa o responsable de recursos humanos, representante/s de las personas trabajadoras, un/a técnico/a de igualdad de la empresa y/o un/a técnico/a de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual y por razón de sexo, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la empresa y/o de la organización. En las empresas en las que hay representación legal de las personas trabajadoras, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

5.6 El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

En Advanced Wave Sensors, S.L María Soledad Jiménez Cortés es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia [2] que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.
Las personas trabajadoras de Advanced Wave Sensors, S.L deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, Advanced Wave Sensors, S.L. garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, Advanced Wave Sensors, S.L. habilita la cuenta de correo electrónico mjimenez@awsensors.com a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.
Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

5.7 La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

[2] Esta persona formará parte de la comisión instructora del protocolo.

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.
En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

5.8 El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.
La comisión instructora realizará una investigación[3], en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.
Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de Advanced Wave Sensors, S.L. adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de Advanced Wave Sensors, S.L. separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.
La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.
Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

[3] La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de Advanced Wave Sensors, S.L. a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.
El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

5.9 La resolución del expediente de acoso

La dirección de Advanced Wave Sensors, S.L. una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de Advanced Wave Sensors, S.L. procederá a:

a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

a) separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

b) sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
2. La suspensión de empleo y sueldo.
3. La limitación temporal para ascender.
4. El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de Advanced Wave Sensors, S.L. mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.
La dirección de Advanced Wave Sensors, S.L. adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico, médico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

5.10 Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

6. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

DATOS GENERALES DE LA PLANTILLA

La plantilla presentó en 2021 un total de 15 personas en plantilla, de las cuales 3 eran mujeres y 12 eran hombres, con lo que nos encontramos con una masculinización de la plantilla.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En AWSensors, los factores que determinan los procesos de selección y contratación siguen las principales líneas de gestión de recursos humanos, que se basan en los siguientes principios:

- La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a criterios establecidos por la dirección.
- El personal directivo es el encargado de realizar la selección, se procura que este sea mixto y tengan formación en igualdad entre hombres y mujeres.
- En el proceso de selección se realiza la prueba de entrevista personal, y las preguntas utilizadas son similares para mujeres y para hombres. Así mismo, se evitan las preguntas de carácter personal o familiar de cada persona candidata.

En términos generales podemos afirmar que:

- Llegan más currículums de hombres que de mujeres.
- Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso
- Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

En AWSensors no se han detectado barreras ni problemas, internos o externos, para la incorporación de mujeres.

Estudiando los datos obtenidos en el análisis de la plantilla sobre los puestos de trabajo y su distribución por sexo, se puede observar a priori alguna tendencia de puestos masculinizados y otros feminizados que intentaremos buscarle respuesta.

PROMOCIÓN

Haciendo referencia a la promoción interna y profesional, señalar que son muy pocos los casos de promoción profesional en la empresa, ya que cada puesto de trabajo tiene una titulación exigida para ejercerlo, por lo que cada persona está formada exclusivamente en su ámbito. Aun así, en los casos de puestos de trabajo vacantes en los que sea posible la promoción profesional, el proceso se llevará a cabo siguiendo los criterios que nos marca el Convenio colectivo de trabajo para la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector Metal de la provincia de Valencia (Código 46000105011981), común para todos los trabajadores y trabajadoras de la entidad.

Actualmente, encontramos igualdad plena en el tramo más alto de antigüedad, lo que quiere decir que tanto mujeres como hombres han tenido las mismas posibilidades de una carrera laboral larga y continuada. Durante el año 2021 hemos tenido promoción interna y profesional para el puesto de Director/a de ventas y marketing el cuál se encuentra en evaluación y ocupación por una mujer. En 2022, la alumna de Administración y Finanzas ha sido contratada con la categoría profesional de auxiliar administrativa.

FORMACIÓN

AWSensors no cuenta con un plan específico de formación, si no que se va desarrollando conforme la demanda de la plantilla. Los mecanismos de difusión de dicha formación son igual para toda la plantilla, procurando que accedan a ella toda persona que lo solicite.

Durante 2021 se ha realizado un curso de Comunicación y prestaciones efectivas:

- Cómo vender.
- El Plan de Marketing
- Organización y gestión del tiempo.

Dicho curso ha sido efectuado por 3 hombres y 3 mujeres de distintos departamentos de la entidad en base a sus necesidades.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES

Las diferencias observadas no son significativas, el factor de diferencias es la percepción, en este caso por un hombre y una mujer, de complementos relativos a responsabilidad, horas de trabajo y coordinación en virtud de las funciones de sus puestos de trabajo, por lo que de nuevo, las diferencias no se deben a distinción por razón de sexo.

RESULTADO REGISTRO SALARIAL Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La regulación del personal de AWSensors, sus funciones y sus retribuciones, están recogidas en la Normativa Laboral de la empresa y resto de acuerdos alcanzados con la Representación de Personal a lo largo de su historia.

Las retribuciones se estructuran en niveles y tablas salariales acordadas con dicha Representación de Personal, y son retribuciones autorizadas por la Administración, iguales para mujeres y hombres, ajustadas de manera absoluta por tanto al principio de igualdad retributiva, por trabajo de igual valor, recogido en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Las condiciones retributivas de las personas trabajadoras de AWSensors resultan en función de sus categorías, sin ningún tipo de discriminación por razón de género, en base a lo recogido en la Normativa Laboral vigente al respecto. Las citadas condiciones retributivas están en consonancia con la naturaleza de sus funciones y tareas encomendadas, condiciones educativas, profesionales y de formación exigidas para su desempeño.

Las retribuciones siempre derivan de la aplicación de criterios y factores objetivos. El salario de cada persona trabajadora se fija por las tablas salariales del convenio colectivo, por jornada y dependiendo del nivel profesional o grupo al que pertenezcan, sin depender de factores sociales ni estereotipos de género.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y la Representación de Personal, será la encargada de verificar el cumplimiento de estas cuestiones y si en cualquier momento que se detectara alguna desigualdad, se procedería a analizar las necesarias medidas correctoras con los objetivos a conseguir y actuaciones concretas para alcanzarlos en un plazo determinado.

AWSensors ha elaborado el registro retributivo equiparado, esto es, ajustado al 100% de jornada (Normalizado), y ajustado al 100% del periodo de referencia (Anualizado).

En consecuencia, las diferencias superiores a este porcentaje en los registros retributivos efectivos quedan justificadas por las situaciones personales de reducción de jornada o los contrato de trabajo por una temporalidad inferior al año de referencia.

En base a todo lo anterior, Advanced Wave Sensors estaría dando cumplimiento al artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores y a los artículos 5 y 6 del RD 902/2020.

Dentro de nuestra empresa no tenemos diferencias en ninguno de los puestos en cuanto al salario base entre mujeres y hombres. La retribución anual viene marcada por unas tablas salariales, en las que se señala tanto el salario base, que es el mismo para los hombres que para las mujeres, igual que los trienios que se consolidan en función de la antigüedad. Es por esto que realizaremos la auditoría retributiva de carácter anual para seguir evaluando las posibles diferencias que se vayan dando, además la haremos relacionándola con la valoración de puestos.

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

Con respecto a los factores que influyen en la conciliación la plantilla percibe que la empresa se implica en favorecer las medidas de conciliación, siendo un pequeño número de personas

las que se acogen a ellas anualmente. La conciliación de la vida laboral y familiar constituye uno de los gruesos de los compromisos de este plan de igualdad.

En general, la plantilla manifiesta datos positivos con respecto a este ámbito, sí señala algunas medidas de conciliación que podrían estudiarse para su posterior incorporación.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En AWSensors existen mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo que son conocidos por todas las personas que conforman la plantilla.

Dichos mecanismos están recogidos en un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, el cual contempla:

- Declaración de principios, definiciones e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Procedimiento para dar cauce a la problemática que pudiera producirse y medidas correctivas aplicables.
- Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y el régimen disciplinario.

Así mismo, señalar que todos los procedimientos de actuación en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, respetan los siguientes principios:

- Información y accesibilidad a los procedimientos y medidas.
- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad.
- Principio de presunción de inocencia.
- Prohibición de represalias de la víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Diligencia y celeridad del procedimiento.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Las mujeres reconocidas como víctimas de violencia machista disponen por ley de una serie de derechos laborales y de seguridad social con la finalidad de que dichas personas puedan compaginar sus obligaciones laborales con la necesidad de protección y recuperación personal. AWSensors aplicará las medidas previstas en la legislación vigente cuando así proceda, además de favorecer la flexibilidad horaria para las mismas y apoyando profesionalmente mediante ayuda psicológica, médica y/o social a la persona acosada.

DERECHOS DEL COLECTIVO LGTBI

La ley 11/2014 para garantizar los derechos del colectivo LGTBI, establece la obligación de las empresas de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral y garantizar la igualdad de trato de estas personas.
AWSensors aplica una política de no discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, expresión o identidad de género y está comprometido a adoptar, cuando así se requiera, medidas específicas para evitar cualquier tipo de discriminación del colectivo LGTBI y promover la igualdad de trato de estas personas.

COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA

AWSensors trabaja para conseguir que todos los canales de comunicación de la empresa, ya sea de forma interna o externa, utilice un lenguaje incluyente y no sexista. Para ello se realizan revisiones y análisis periódicos de la documentación general así como imágenes de los

distintos canales de comunicación: tablón de anuncios, documentación interna, web, redes sociales, etc.).

SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS

La perspectiva de género está integrada en la evaluación de puestos de trabajo y prevención de riesgos laborales, así como se contempla en la forma en que afecta la actividad laboral. Dicha información se encuentra recogida en el documento de Evaluación de riesgos laborales por puestos de trabajo. Señalar también que los casos de embarazo y lactancia tienen especial importancia.

Si se analizan las instalaciones y recursos disponibles para hombres y mujeres, se observa que ambos disponen del mismo equipamiento.

7. PROPUESTAS DE MEJORA E IMPLANTACIÓN

Tras el análisis y estudio de los datos cuantitativos y cualitativos de AWSensors, las propuestas de mejora de cada área son las siguientes:

7.1 Acceso a la empresa

La discriminación por razón de sexo en el empleo y la ocupación consiste en dispensar a las personas un trato diferente y menos favorable debido a su sexo, sin tomar en consideración los méritos ni las cualificaciones necesarias para el puesto de trabajo de que se trate. La discriminación coarta la libertad de las personas para conseguir la clase de trabajo a la que aspiran. Merma las oportunidades de los hombres y las mujeres para desarrollar su potencial, sus aptitudes y cualidades y para ser remunerados en función de sus méritos.

La normativa europea vigente prohíbe la discriminación por razón de sexo en el acceso al mercado de trabajo, como establece el artículo 14 a) de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de Julio de 2006, Relativa a la Aplicación del Principio de Igualdad de Oportunidades e Igualdad de Trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Este artículo se refiere a la prohibición de discriminación por razón de sexo en relación con "las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación, incluidos los criterios de selección (…) cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional".

ACCESO A LA EMPRESA			
Objetivo Específico	**Medidas**	**Responsable**	**Plazo**
Revisar para garantizar la igualdad de trato y oportunidades, los procedimientos para el acceso a la empresa evitando decisiones basadas en estereotipos o en suposiciones acerca de actividades o características de las personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, ideas políticas, orientación social, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco con otras personas de la empresa y lengua dentro del estado español.	**✓ Utilizar en las ofertas y modelos de solicitudes de empleo un lenguaje y unas imágenes no sexistas para que no vayan dirigidas explícitamente a mujeres o a hombre.** **✓ Revisar el lenguaje y los contenidos, desde la perspectiva de género de todos los protocolos y manuales de procedimientos para la selección para que esta se base en las aptitudes, capacidades y competencias que requiera el puesto.** **✓ Establecer el compromiso de a igual ponderación.**	**Gerencia**	**Toda la vigencia del plan** *** La revisión de esta medida será en 6 meses de cara al diagnóstico .**

Situación a evaluar	Indicador
OFERTAS DE EMPLEO y REQUISITOS EXIGIDOS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN	Revisión de las ofertas
	Aportar seguimiento de los modelos
	Datos reales de acceso a la empresa

7.2 Promoción y desarrollo de la carrera profesional

Las estadísticas recientes a nivel mundial muestran que las mujeres continúan aumentando su participación en los puestos gerenciales, pero esta tasa de progresión es lenta, irregular y a veces desalentadora para las mujeres, quienes encuentran obstáculos creados por los prejuicios de comportamiento en el lugar de trabajo. En los países para los que se dispone de datos, se registran pocos o ningún cambio y aún en algunos, los porcentajes descienden. En las profesiones tradicionalmente reservadas para los hombres, las mujeres en puestos de dirección son poco numerosas y aisladas. Aún en los sectores donde predominan las mujeres y donde se encuentran más directivas, un número desproporcionado de hombres acceden a los puestos más altos. La regla empírica es siempre la siguiente: cuanto más alta es la jerarquía institucional, menos mujeres hay.

Las dificultades para equilibrar la vida laboral con la vida personal y familiar, unida a los estereotipos y los sistemas retributivos sexistas, siguen afectando a la carrera de las mujeres y perpetuando la segregación vertical del mercado de trabajo. Dentro de las organizaciones, las mujeres suponen sólo un 32% de los puestos directivos. Sólo un 10% de las personas que forman parte de los consejos de administración y un 3% de los presidentes de las empresas más importantes de la Unión Europea son mujeres.

El artículo 14 a) de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del Principio de Igualdad de Oportunidades e Igualdad de Trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, establece la prohibición de discriminación por razón de sexo en relación con " las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación (…) cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional, incluida la promoción".

PROMOCION Y DESARROLLO PROFESIONAL			
Objetivo Específico	**Medidas**	**Responsable**	**Plazo**
Diseñar y difundir un procedimiento para la promoción que considere: publicación de vacantes internas a la plantilla, criterios para la movilidad interna entre puestos y compromiso con la igualdad de oportunidades en mujeres y hombres.	✓ **Hacer públicos los requisitos de Promoción independientemente del puesto al que se refiera.** ✓ **Elaborar fichas de intereses profesionales de tal forma que se establezca la posibilidad de que los trabajadores puedan comunicar a la empresa su interés promocional, en cualquier momento de su permanencia en la misma.** ✓ **Elaborar planes de carrera para que el personal que faciliten su promoción.** ✓ **Establecer el compromiso de a igual ponderación, se contratará al sexo menos representado en la empresa (tanto interna como externa).**	**Dir. Formación**	**Anual** *** La revisión de esta medida será en 6 meses de cara al diagnóstico.**

Situación a evaluar	Indicador
DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS DIFERENTES NIVELES DE LA EMPRESA	**% de cargos de responsabilidad por sexo**
	Distribución de mujeres y hombres en los diferentes niveles de la empresa.
PROMOCIONES REALIZADAS EN LA EMPRESA DURANTE EL ÚLTIMO AÑO	*** % de trabajadoras y % de trabajadores que han ascendido de nivel tomando en cuenta su situación familiar.**
	% de mujeres y % de hombres que han promocionado a puestos de alta dirección
	% de mujeres y % de hombres que han promocionado a puestos directivos
AÑOS	**% de mujeres y % de hombres que han promocionado a mandos intermedios**

* Es decir, se tomará en cuenta aquellas personas que hayan ascendido de nivel teniendo carga familiar y que este detalle por ejemplo no ha importado a la hora de tomar en cuenta su candidatura para el ascenso.

7.3 Formación

La participación de la mujer en la formación viene aumentando de manera sostenida, de todo esto se deduce que la promoción de la Igualdad de Oportunidades en el trabajo pasa por acciones formativas.

FORMACIÓN			
Objetivo específico	**Medidas**	**Responsable**	**Plazo**
Formar a la plantilla en general en materia de Igualdad de Oportunidades.	✓ **Incluir la Igualdad de trato de oportunidades en el Plan de Formación anual de laempresa.** ✓ **Formación de la empresa en materia de Igualdad.** ✓ **Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o-line, además se contempla incluir formación a personal con permisos maternales y paternales y a las excedencia contempladas en la ley 3/2007.**	**Dirección**	**Anual** *** La revisión de esta medida será en 6 meses de cara al diagnóstico.**

Situación a evaluar	Indicador
NATURALEZA Y TIPOLOGÍA DE LA FORMACIÓN	- **Cursos de reciclaje para mantenimiento del puesto de trabajo** - **Cursos de actualización debido a la innovación en el entorno del puesto de trabajo.**
	Nº de acciones realizadas por sexo / nº de acciones propuestas.
	Nº de acciones realizadas en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

7.4 Sistema Retributivo

La investigación ha mostrado que las actitudes sociales y culturales existentes y la desigualdad de género en la educación, la formación y la contratación traen como consecuencia una segregación ocupacional vertical y horizontal por razones de sexo, y que es ésta la principal razón para la persistencia de diferencias de remuneración entre los hombres y las mujeres. Los obstáculos institucionales y las actitudes sociales hacia las capacidades de las mujeres entorpecen la evolución de las mujeres profesionales a través de las categorías ocupacionales hacia los empleos de dirección de más alto rango. El alto grado de segregación ocupacional vertical cuando los hombres y las mujeres trabajan en las mismas categorías de empleo, pero los hombres desempeñan el trabajo más calificado, el de mayor responsabilidad o el mejor remunerado es considerado como una de las razones de las diferencias salariales entre empleados y empleadas con idénticas calificaciones.

En el caso de AWSensors, entre los distintos conceptos salariales que incluyen la retribución de los trabajadores se encuentran la totalidad de los conceptos retributivos establecidos en el Convenio de aplicación, sin que se aprecie discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Tanto hombres como mujeres se encuentran equiparados.

RETRIBUCION			
Objetivo específico	**Medidas**	**Responsable**	**Plazo**
Mantener la equidad en las condiciones económicas, tanto en salarios base como plusesmanteniendo la política de igualdad de puesto, igual remuneración.	**✓ Aplicar de forma estricta el principio"igual trabajo, igual salario"**	**Dir. De Personal**	*** La revisión de esta medida será en 6 meses.**

Situación a evaluar	Indicador
GARANTÍA DE UN SISTEMA RETRIBUTIVO NO DISCRIMINATORIO	**- % medio de retribución por sexo** **- Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones y categoría**

7.5 Comunicación y sensibilización en la empresa

El lenguaje es un conjunto de signos que sirve fundamentalmente para comunicarse y, en este sentido, es un instrumento a nuestro servicio. Sin embargo, no es una creación de la persona, sino que constituye parte de su esencia. Por ello, el lenguaje, como construcción social e histórica, influye en nuestra percepción de la realidad: condiciona nuestra visión del mundo; por este motivo, uno de los aspectos más importantes en la lucha por la igualdad efectiva entre hombres y mujeres pasa por poner fin al uso sexista del lenguaje, que no solo refleja la desigualdad entre ambos sexos sino que contribuye en gran medida a reforzar esta situación. Del mismo modo, es frecuente que determinadas imágenes reflejen una realidad estereotipada que perpetúa la división tradicional entre los sexos y favorezcan la desigualdad, por lo que el esfuerzo no está sólo en eliminar estas imágenes sexistas sino en introducir otras nuevas que reflejen realidades igualitarias y que puedan permitir el cambio.

COMUNICACION, SENSIBILIZACION			
Objetivo específico	**Medidas**	**Responsable**	**Plazo**
Dar a conocer el Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso a todo el personal de la empresa, para el conocimiento detodos y todas. **Concienciar sobre la importanciade la igualdad de género.**	**✓ Difundir, mediante un folleto informativo y/o a través de los canales de comunicación internos, los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en pág. Web, tablones de anuncios, manual de acogida, etc.** **✓ Publicar en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa en materia de Igualdad.** **✓ Difundir externamente el compromiso que tiene AWSensors con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.**	**Presidente/a Igualdad**	*** La revisión deesta medida será en 6 meses de cara al diagnóstico.**

Situación a evaluar	Indicador
LENGUAJE INCLUSIVO Y COMUNICACIÓN	- **Comunicación interna del Plan de Igualdad a las personas trabajadoras.** - **- Número de cursos/seminarios/talleres sobre investigar con perspectiva de género.** - **Reducción del N.º de comunicaciones que no utilizan el lenguaje inclusivo**

7.6 Conciliación de la vida profesional, personal y familiar

A pesar de la redistribución de la responsabilidad financiera dentro de la familia, la carga de las tareas domésticas y de cuidado de las personas continúa reposando en gran medida sobre los hombros femeninos, lo que pone de manifiesto la resistencia de unos estereotipos profundamente arraigados sobre el trabajo, la familia, la sociedad y los roles de género en estas esferas. Durante bastante tiempo las tareas relacionadas con el "cuidado de las personas" fueron consideradas un asunto privado que debía resolverse la privacidad del hogar. Más recientemente, la cuestión de cómo equilibrar trabajo y familia ha adquirido un reconocimiento como tema adecuado para la intervención del Estado, así, existe un consenso cada vez mayor acerca de la necesidad de una división más equilibrada de la responsabilidad entre el Estado, las empresas, las comunidades, las familias y los individuos.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR			
Objetivo específico	**Medidas**	**Responsable**	**Plazo**
Formar y sensibilizar a las personas con responsabilidades directivas y al personal de la plantilla de la Empresa, sobre la importancia y beneficios que aporta a la empresa que la plantilla concilie la vida laboral, familia y personal. **Adicionalmente y en la medida de lo posible, regular aquellos aspectos no recogidos en la normativa general.**	✓ **En relación a las reducciones por cuidado familiares a su cargo el trabajador o trabajadora escogerán el horario de la reducción dentro del horario donde preste servicios se procurará no afectara la plantilla del servicio, pudiendo como opción acumularen jornadas completas, con díasenteros de reducción, pudiendo así consensuar el interés del trabajador o trabajadora y el de la empresa.** ✓ **Se permitirá la acumulación de lactancia a petición del trabajador o trabajadora, contando una hora diaria desde la finalización de la bajamaternal hasta que el bebé tenga 9 meses en jornadas enteras y contando siempre días laborales o se podrá acumular la reducción por permiso retribuido de 15 días naturales por cada hijo.** ✓ **En función de las actividades organizativas, se establecen también algunos criterios: Cuidadores de personas dependientes. Mujeres**	**Dirección**	***La revisión de esta medida será en 6 meses de cara al diagnóstico**

	embarazadas y lactantes. Necesidad de reunificación familiar. Enfermedad de la persona o de la pareja, hijos, padres. ✓ **Se procurará también, adscribir al personal de nueva entrada a zonas geográficas no alejadasde su lugar de residencia.** ✓ **Aquellas personas hijos menores a su cargo, podrán disfrutar de un permiso noremunerado de hasta 3 horaspor citas con el especialista del menor. Dichos trabajadores deberán presentar el justificantede asistencia.** ✓ **Garantizar los derechos de conciliación para las parejas de hecho, incluyendo los días de permiso remunerado.** ✓ **El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave y hospitalización (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 15 días posteriores al hecho causante (este permiso deberá ser debidamente justificado) se revisará durante la vigencia del plan la posibilidad de aplicación de esta medida.** **Adopción internacional:** ✓ **En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.** ✓ **En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.** ✓ **Garantizar la desconexión digital**		

	durante los tiempos de descanso de los trabajadores y trabajadoras, incluidas las vacaciones estivales, limitando el uso de las comunicaciones empresariales a través de medios tecnológicos.		

Situación a evaluar	Indicador
MEDIDAS DISFRUTADAS POR LA PLANTILLA	**N.º trabajadores que han disfrutado de permiso por maternidad o paternidad.**
	N.º de trabajadores que han solicitado excedencia por cuidado depersonas dependientes.
	N.º de trabajadores que han reducido su jornada laboral por cuidado de familiares
	N.º de trabajadores que han solicitado el permiso por lactancia.

7.7 Salud Laboral

SALUD LABORAL	
Objetivo general	**Objetivo específico**
Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud laboral.	**Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores.**

Situación a evaluar	Indicador
Analizar la información estadística desagregada por sexo de los accidentes o enfermedades laborales, con el objetivo de identificar posibles áreas de mejora.	**Estadística desagregada por sexo, área y sistema de clasificación profesional de los accidentes o enfermedades laborales.**
	Informe y resultados de las medidas implementadas.

CAPÍTULO III: PROGRAMACIÓN E IMPLANTACIÓN

METODOLOGÍA

1. OBJETIVOS

1.1 Objetivos a largo plazo

- Desarrollo de las bases para el desarrollo de políticas efectivas de igualdad.
- Favorecer la adopción de medidas orientadas a mejorar la conciliación de la vida laboral con la profesional.
- Ofrecer una imagen de ADVANCED WAVE SENSORS comprometida con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Hacer un estudio de la viabilidad de implantar la modalidad del teletrabajo en algunos departamentos de la empresa.

1.2 Objetivos a corto plazo

- Promover una estructura institucional que visibilice el compromiso con la igualdad a través de la creación de una Unidad de Igualdad de Igualdad.
- Tomar medidas encaminadas a favorecer procedimientos de selección que tengan en cuenta la perspectiva de género.
- Tomar medidas encaminadas a revisar y garantizar la transparencia y la igualdad en los componentes salariales.
- Poner en marcha un programa de documentación y comunicación de las medidas existentes para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Generar materiales y protocolos internos sensibles a la igualdad y a la no discriminación, tales como el protocolo de acoso sexual y laboral.
- Desarrollar una estrategia de sensibilización y formación que promueva la igualdad realizando cursos en igualdad de género.

2. ÁREAS DE ACTUACIÓN Y ACCIONES

AREAS DE ACTUACIÓN	ORDEN	DESCRIPCIÓN
Área de Selección	1	• Utilizar en las ofertas y modelos de solicitudes de empleo un lenguaje y unas imágenes no sexistas para que no vayan dirigidas explícitamente a mujeres o a hombre. • Revisar el lenguaje y los contenidos, desde la perspectiva de género de todos los protocolos y manuales de procedimientos para la selección para que esta se base en las aptitudes, capacidades y competencias que requiera el puesto. • Establecer el compromiso de a igual ponderación.
Área de Promoción	2	• Hacer públicos los requisitos de Promoción independientemente del puesto al que se refiera. • Elaborar fichas de intereses profesionales de tal forma que se establezca la posibilidad de que los trabajadores puedan comunicar a la empresa su interés promocional, en cualquier momento de su permanencia en la misma. • Elaborar planes de carrera para que el personal que faciliten su promoción. • Establecer el compromiso de a igual ponderación, se contratará al sexo menos representado en la empresa (tanto interna como externa).
Área de Retribución	3	• Aplicar de forma estricta el principio “igual trabajo, igual salario”.
Área de Conciliación Vida Laboral, Personal y Familiar	4	• En relación a las reducciones por cuidado familiares a su cargo el trabajador o trabajadora escogerán el horario de la reducción dentro del horario donde preste servicios se procurará no afectar a la plantilla del servicio, pudiendo como opción acumular en jornadas completas, con días enteros de reducción, pudiendo así consensuar el interés del trabajador o trabajadora y el de la empresa. • Se permitirá la acumulación de lactancia a petición del trabajador o trabajadora, contando una hora diaria desde la finalización de la baja maternal hasta que el bebé tenga 9 meses en jornadas enteras y contando siempre días • laborales o se podrá acumular la reducción por permiso retribuido de 15 días naturales por cada hijo. • En función de las actividades organizativas, se establecen también algunos criterios: Cuidadores de personas dependientes. Mujeres embarazadas y lactantes. Necesidad de reunificación familiar. Enfermedad de la persona o de la pareja, hijos, padres. • Se procurará también, adscribir al personal de nueva entrada a zonas geográficas no alejadas de su lugar de residencia. • Aquellas personas hijos menores a su cargo, podrán disfrutar de un permiso no remunerado de hasta 3 horas por citas con el especialista del menor. Dichos trabajadores deberán presentar el justificante de asistencia. • Garantizar los derechos de conciliación para las parejas de hecho, incluyendo los días de permiso remunerado. • El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave y

		hospitalización (hasta segundo grado de consanguinidad o • afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los • 15 días posteriores al hecho causante (este permiso deberá • ser debidamente justificado) se revisará durante la vigencia del plan la posibilidad de aplicación de esta medida. • Adopción internacional: • En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. • En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados • Garantizar la desconexión digital durante los tiempos de descanso de los trabajadores y trabajadoras, incluidas las vacaciones estivales, limitando el uso de las comunicaciones empresariales a través de medios tecnológicos.
Área de condiciones de trabajo	**5**	• Analizar el nivel de estrés
Área de formación	**6**	• Incluir la Igualdad de trato de oportunidades en el Plan de Formación anual de la empresa. • Formación de la empresa en materia de Igualdad. • Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o-line, además se contempla incluir formación a personal con permisos maternales y paternales y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007
Área de riesgos laborales y salud laboral	**7**	• Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores.
Área de representatividad	**8**	• Mantener o aumentar las que ya existen
Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista	**9**	• Difundir, mediante un folleto informativo y/o a través de los canales de comunicación internos, los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en pág. Web, tablones de anuncios, manual de acogida, etc. • Publicar en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa en materia de Igualdad. • Difundir externamente el compromiso que tiene AWSensors con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
Área de acciones específicas para mujeres en riesgo de exclusión	**10**	• Difusión de una guía de acción ante el acoso laboral y sexual.

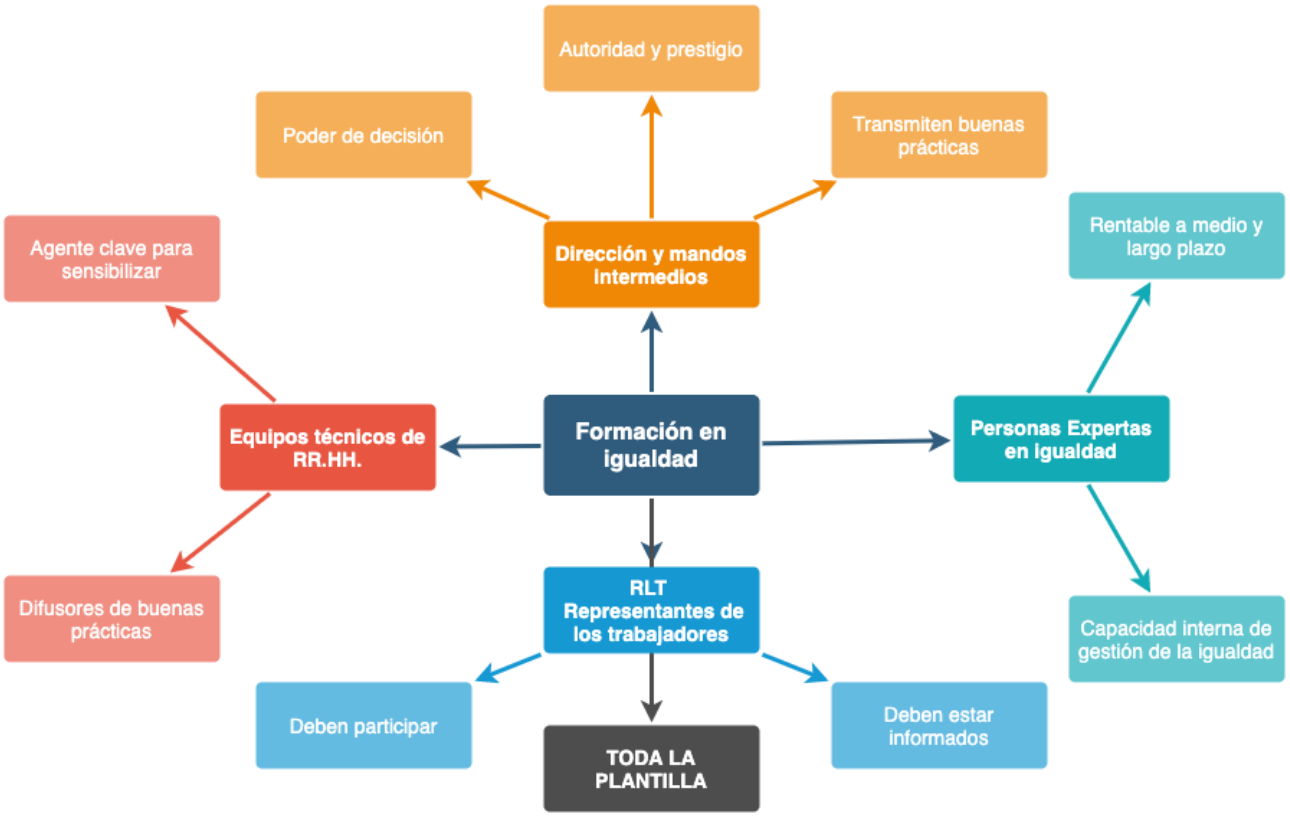
2.1 Formación específica promoción de la igualdad

Tal como establece la Ley Orgánica 3/2007, en su artículo 45.1., "las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres".

Más allá de la elaboración de un plan de igualdad, la medida estrella para favorecer el principio de igualdad de trato, es la formación y sensibilización de los trabajadores. Por lo tanto, la **formación** es un **requisito indispensable.**

Aunque **lo ideal sería que todo el mundo recibiera la formación**, la realidad es que, por limitaciones temporales, económicas y de muchos otros tipos, esto no siempre va a poder ser.

Por lo tanto, en función de nuestros objetivos previamente planteados, tendremos que extraer los agentes clave, que serán los que recibirán la formación y/o sensibilización.



Los cursos a realizar serán los siguientes :

- **Formación para la comisión de igualdad** en materia procedimental y legal.
- **Formación en lenguaje inclusivo** y **Técnico Profesional en Protección e Intervención con Víctimas de Violencia de Género** para el personal de RRHH.
- **Formación en sensibilización a la plantilla**.
- **Formación en igualdad de género**.

La metodología de la formación será la teleformación.

3. EVALUACIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO

La evaluación del Plan de Igualdad es crucial ya que permite valorar de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro. La persona encargada del desarrollo del Plan de Igualdad realizará un seguimiento continuo, durante toda la vigencia del mismo. Por otro lado, el Comité de Igualdad será el encargado del seguimiento anual, los resultados de las evaluaciones, control en la implantación y los seguimientos del Plan de Igualdad contando con el apoyo de los departamentos o responsables que fuesen necesarios para facilitar el cumplimiento de los objetivos.
Reviste especial importancia saber las características de cada proceso y cuándo se realizará:

Proceso		Cuándo	Para qué
EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA/ NECESIDADES	¿Qué necesidades hay?	Antes la fase de diagnóstico	Detectar las necesidadesde un ámbito concreto através de un análisis y estudio
EVALUACIÓN DE SEGUIMIENTO	¿Qué se está haciendo?	Bianual	Comprobar que el Plan se está ejecutando según actuaciones previstas y las reuniones de la Comisión Negociadora
EVALUACIÓN DE PROCESO/INTER MEDIA	¿Cómo se ha hecho?	A los 24 meses del comienzo del Plan	Medir el grado de implantación del plan de Igualdad y comprobar que se logran los objetivos, proponer cambios y realizar mejoras
EVALUACIÓN DE RESULTADOS/ FINAL	¿Qué se ha hecho?	Tras la vigencia del Plan	Para estimar el impacto real del Plan y elaborar el siguiente

EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA Y DE NECESIDADES

Objetivo: análisis de las condiciones de la empresa para detectar las posibles necesidades de actuación en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
Temporalización: Antes de la implementación del Plan de Igualdad.
Responsables: Comisión de Igualdad.

EVALUACIÓN DE SEGUIMIENTO

Objetivo: comprobar que el Plan se está ejecutando según actuaciones previstas y las reuniones de la Comisión Negociadora.

Temporalización: de forma bianual tras la implantación del plan. Responsables: Comisión Negociadora y Comisión de Igualdad.
Herramientas:

- Anexo I. Plantilla evaluación de seguimiento.
- Anexo II. Plantilla revisión de los elementos del plan de igualdad para seguimiento.

EVALUACIÓN DEL PROCESO-INTERMEDIA

Objetivo: Determinar el grado de implantación del Plan de Igualdad con lo establecido en la planificación, con la finalidad de corregir las desviaciones si se producen.
Temporalización: en el año 3º tras la implantación del plan de igualdad
Responsables: Comisión de Igualdad Herramientas:

- Anexo III. Plantilla cuestionario para la plantilla.
- Anexo IV. Plantilla cuestionario para la dirección.
- Anexo V. Plantilla seguimiento medidas y consecución de objetivos.
- Anexo VI. Plantilla informe evaluación intermedia/de resultados.

EVALUACIÓN DE RESULTADOS/FINAL

Objetivo: estimar el impacto real del Plan y elaborar el siguiente plan de igualdad a través del estudio y análisis de la consecución de objetivos, desviaciones y resultados.
Temporalización: Tras la vigencia del plan de igualdad
Responsables: Comisión Negociadora y Comisión de Igualdad
Herramientas:

- Anexo III. Plantilla cuestionario para la plantilla.
- Anexo IV. Plantilla cuestionario para la dirección.
- Anexo V. Plantilla seguimiento medidas y consecución de objetivos.
- Anexo VI. Plantilla informe evaluación intermedia/de resultados.

4. PRESUPUESTO

Concepto	Total (€)
Gastos personal	**8.300,55€**
Cuestionarios (material)	**320,50€**
Plan de Igualdad (material)	**1.000,35€**
Formación	**1.120,00€**
Cartelería campaña sensibilización	**120€**
TOTAL	**10.641,40€**

5. PROCEDIMIENTOS DE MODIFICACIÓN

El objetivo del procedimiento de modificación es identificar los mecanismos aplicables para solucionar posibles discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del presente Plan de Igualdad.

El seguimiento, revisión o evaluación del Plan de Igualdad es responsabilidad de la Comisión de Igualdad, que se reunirá anualmente para ello.
Estas Comisiones quedarán válidamente constituidas cuando a la reunión asista la mayoría de 2/3 de las representaciones.

La toma de decisiones se hará por consenso de las personas asistentes a cada una de las reuniones (unanimidad).

Los acuerdos alcanzados se reflejarán en el Acta de reunión. En caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada representación.
Las Actas serán firmadas al final de cada reunión por todas las personas asistentes.

6. TEMPORALIZACIÓN

La temporalización para la ejecución del Plan de Igualdad 2022-2025 AWSensors se establece desde el comienzo de la elaboración de este, indicándose con la firma del Compromiso de AWSensors con la igualdad, con fecha desde el 7 de julio de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025.

AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2024	AÑO 2025
Implementación de las acciones recogidas en el plan				
Elaboración del diagnóstico delplan de igualdad e implementación de las medidas	1º seguimiento	Evaluación intermedia	2º seguimiento	Evaluación final

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia desde el 13 de julio de 2022 hasta el 13 de julio de 2025, fecha en que será objeto de revisión para determinar, si procede, el desarrollo de nuevas acciones.
Por lo tanto, hasta no se acuerde un nuevo Plan, se mantendrá el contenido de este.

7. ASIGNACIÓN DE RESPONSABLE DEL PLAN

Se asigna a Clara Garrido Samper, DNI: 48711414-J-, como persona responsable del Plan de Igualdad 2022-2025 AWSensors.

8. APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 2022-2025 AWSENSORS

Reunida en Paterna, a fecha de 13 de Julio de 2022, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de AWSensors, compuesta:

En representación de la empresa por:

- Vicente Giménez Molina (Director financiero)
- María García Romo (Directora de ventas y marketing)
- M.ª Soledad Jiménez Cortés (Administrativa)

En representación de la plantilla por:

- Clara Garrido Samper (Administrativa)
- Rafael Quilis Moya (Encargado taller)
- Pablo García Molla (Responsable técnico)

Acuerda:

1º Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de la empresa Advanced Wave Sensors, S.L.

2ª Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de 4 años.

3º De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 11 horas del día 13 de julio de 2022.

Representante de la empresa	Representante de la plantilla
Vicente Giménez Molina (Director financiero) DNI 33462256Q	Clara Garrido Samper (Administrativa) DNI 48711414J
María García Romo (Directora de ventas y marketing) DNI 53606973E	Rafael Quilis Moya (Encargado taller) DNI 22543529X
M.ª Soledad Jiménez Cortés (Administrativa) DNI 24356541R	Pablo García Molla (Encargado) DNI 44521080A

ANEXO I. ENCUESTA A TRABAJADORES

Fecha de realización: Mujer / Hombre

Con objeto de optimizar la gestión de los recursos humanos a través de la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, estamos desarrollando un Diagnóstico que dará pie al Plan de Igualdad para los trabajadores y trabajadoras de Advanced Wave Sensors.

Tus opiniones son de suma importancia y facilitarán la elaboración del diagnóstico y posterior diseño del Plan de Igualdad. Por tratarse de un cuestionario de opiniones, te agradeceríamos que contestaras a cada una de las cuestiones planteadas con la mayor sinceridad.

Te agradecemos tu colaboración y te garantizamos el **anonimato** y la **confidencialidad** de todas tus respuestas.

Indica tu opinión con los siguientes aspectos **tachando con una X** la opción elegida:

1. **Consideras que en AWSensors:**

Se tienen en cuenta la igualdad entre hombres y mujeres

- ¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal? Sí No
- ¿Hay igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres? Sí No
- ¿La dirección está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad? Sí No
- ¿Acceden por igual a la formación ofrecida por la entidad? Sí No
- ¿Promocionan trabajadores y trabajadoras por igual? Sí No
- ¿Cobra menos que su compañero/a de la misma categoría profesional? Sí No
- ¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral? Sí No
- ¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles? Sí No
- ¿Sabrías qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo? Sí No
- ¿Consideras necesario un Plan de Igualdad? Sí No

2. **Enumera tus sugerencias en relación con:**

¿Qué necesidades identificas en AWSensors que el Plan de Igualdad debiera contener?

¿Qué medidas podría adoptar AWSensors para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?

¿Qué medidas podría adoptar AWSensors para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?

¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan?

Otras sugerencias

ANEXO II. PLANTILLA EVALUACIÓN DE SEGUIMIENTO

Modelo de cuestionario de evaluación para la comisión de seguimiento.

INSTRUCCIONES

Este cuestionario será cumplimentado por la comisión de seguimiento, o personas designadas para realizar la evaluación, para servir de reflexión y posible corrección del proceso y objetivos del Plan de Igualdad AWSensors. Constituye, por tanto, una de las fuentes de información que se utilizarán para la elaboración negociada del informe de evaluación del Plan.

DATOS

Sexo

Hombre ○
Mujer ○

¿Formas parte de la Representación de los Trabajadores?

Sí ○
No ○

¿Qué grado de cumplimiento general de los objetivos de la igualdad se ha conseguido?

○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%

¿El cumplimiento de los objetivos y las acciones propuestas han obtenido los resultados esperados hacia la mejora de la igualdad en la empresa?

¿El cumplimiento de los objetivos y las acciones propuestas han obtenido los resultados esperados hacia la mejora de la igualdad en la empresa?

¿Se han percibido cambios de actitudes en relación a la igualdad entre las personas de la empresa y su cultura?

¿Qué dificultades se han encontrado en relación al proceso de implementación del Plan de igualdad?

En el caso de que haya habido dificultades: ¿Cómo han sido subsanadas esas dificultades?

¿Se han percibido resistencias en la aplicación del Plan? Señalar cuáles:

¿Se han incorporado nuevas acciones que inicialmente no estaban previstas en el Plan?
Señalar cuáles:

¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser modificados? Señalar cuáles y qué modificación se ha efectuado

¿Ha habido participación y apoyo del personal hacia el Plan de igualdad? Del 1 al 10

¿El tiempo de cumplimiento de objetivos se ha respetado?

¿La Comisión se ha comprometido adecuadamente con el cumplimiento de los objetivos del Plan?

Señalar las barreras que se han encontrado el Plan y propuesta de mejora

ANEXO III. PLANTILLA REVISIÓN DE LOS ELEMENTOS DEL PLAN DE IGUALDAD PARA SEGUIMIENTO

INSTRUCCIONES

Este cuestionario será cumplimentado por la comisión de seguimiento, o personas designadas para realizar la evaluación, para servir de reflexión y posible corrección del proceso y objetivos del Plan de Igualdad AWSensors.

Elementos del Plan de Igualdad (Ejecución adecuada)			Necesidad de mejora	Responsable de mejora	Plazo previsto
Objetivos Generales	Sí	No			
Objetivos Específicos	Sí	No			
Medidas y acciones (desglosar tantas acciones como se considere)	Sí	No			
1.					
2.					
3.	Sí	No			
Funciones de responsables de planificación, supervisión e implantación de las acciones	Sí Sí	No No			
Temporalización	Sí	No			
Participación de la plantilla					
Sistema de evaluación					
OBSERVACIONES					

ANEXO IV. PLANTILLA CUESTIONARIO PARA LA PLANTILLA

INSTRUCCIONES

En AWSensors estamos en proceso de evaluación de nuestro Plan de Igualdad.

A continuación, en este cuestionario de carácter **ANÓNIMO** y estrictamente **CONFIDENCIAL**, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la implantación del Plan de Igualdad.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad. Gracias de antemano por tu colaboración.

Sexo

Hombre ○
Mujer ○

Responsabilidades de cuidados

Hijos/as ○
Otras personas dependientes ○

Edad

De 18 a 29 años ○
De 30 a 45 años ○
Más de 45 años ○

Departamento

Dirección ○
Administración ○
Doctores ○
Ingeniería ○
Técnicos y taller ○

Antigüedad

Menos de 2 años ○
Entre 2 y 5 años ○
Más de 5 años ○

	SÍ	NO
¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la empresa con el Plan de Igualdad implementado?		
¿Crees que ha servido para:		
- Ajustar condiciones laborales de las mujeres (salarios, contratos…)?		
- Mejorar políticas de conciliación en la empresa?		
- Mejorar las políticas de corresponsabilidad en la empresa?		
- Aumentar presencia y participación de mujeres en toma de decisiones importantes?		
- Cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?		
- Tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?		
- Equilibrar la plantilla en relación a número de mujeres y hombres?		
- Extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?		
¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género?		
¿Consideras que has sido suficientemente informado/a sobre el proceso?		
Si tuvieras alguna duda o consulta sobre temas de igualdad ¿sabrías dónde dirigirte para resolverla?		
¿Has recibido formación sobre igualdad?		
¿Crees que se ha implicado a toda la empresa en el plan de igualdad?		
¿Consideras que se han alcanzado los objetivos del plan de igualdad propuestos inicialmente?		
Tu valoración global: del 1 al 10 en cuanto a satisfacción con el Plan de Igualdad		
¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?		
¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?		
¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?		

ANEXO V. PLANTILLA CUESTIONARIO PARA LA DIRECCIÓN DE AWSENSORS

INSTRUCCIONES

En AWSensors estamos en proceso de evaluación de nuestro Plan de Igualdad.

A continuación, en este cuestionario de carácter **ANÓNIMO** y estrictamente **CONFIDENCIAL**, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la implantación del Plan de Igualdad.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad. Gracias de antemano por tu colaboración.

Sexo

Hombre ○
Mujer ○

Responsabilidades de cuidados

Hijos/as ○
Otras personas dependientes ○

Edad

De 18 a 29 años ○
De 30 a 45 años ○
Más de 45 años ○

Departamento

Dirección ○
Administración ○
Doctores ○
Ingeniería ○
Técnicos y taller ○

Antigüedad

Menos de 2 años ○
Entre 2 y 5 años ○
Más de 5 años ○

	SÍ	NO
¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la empresa con el Plan de Igualdad implementado?		
¿Crees que el Plan de Igualdad ha ayudado a cambiar la cultura de la empresa?		
¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género?		
¿Crees que las decisiones que se toman en la empresa son analizadas para conocer el impacto de género que producen?		
El Plan de Igualdad ¿ha influido de alguna manera en las decisiones empresariales?		
Positivamente: Indicar cuáles		
Negativamente: Indicar cuáles		
¿Ha habido dificultades en el proceso que han hecho que algunas acciones no se pudieran implementar en tu área de responsabilidad? ¿Cuáles?		
¿Consideras que ha aportado valor a la empresa o a tu área de responsabilidad?		
¿Ha cambiado la estructura de la dirección en relación al número de mujeres y hombres?		
¿El Plan de Igualdad se ha visibilizado externamente como un valor (entre la clientela, las empresas proveedoras)?		
¿Crees que ha servido para: - Ajustar condiciones laborales de las mujeres?		
- Mejorar las políticas de conciliación en la empresa?		
- Mejorar las políticas de corresponsabilidad en la empresa?		
- Aumentar la presencia y participación de mujeres en la toma de decisiones?		
- Cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?		
- Tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?		
- Equilibrar la plantilla en relación con el numero de mujeres y hombres?		
- Extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?		
- Que mujeres y hombres tengan efectivamente las mismas oportunidades?		
¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del plan de igualdad?		
¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del plan de igualdad?		
¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas? ¿Cuáles se necesitarían mejorar?		

ANEXO VI. PLANTILLA SEGUIMIENTO MEDIDAS Y CONSECUCIÓN OBJETIVOS

INSTRUCCIONES

Plantilla de evaluación de la consecución de los objetivos del Plan de Igualdad AWSensors. Rellenar una tabla por cada área de intervención conforme a los datos establecidos en el Plan de Igualdad y los resultados obtenidos.

ÁREA DE INTERVENCIÓN						
Objetivo específico:						
Medida	**ACCIONES**	**Indicador**	**Resultados esperados**	**Resultados objetivos**	**Consecución**	**Observaciones**
	Acción 1					
	Acción 2					
Objetivo específico:						
Medida	**ACCIONES**	**Indicador**	**Resultados esperados**	**Resultados objetivos**	**Consecución**	**Observaciones**
	Acción 1					
	Acción 2					

ANEXO VII. PLANTILLA INFORME EVALUACIÓN INTERMEDIA/DE RESULTADOS

Periodo de referencia:

1. DATOS GENERALES

- Razón social
- Fecha del informe
- Periodo de análisis
- Comisión/Persona que lo realiza

2. INFORMACIÓN DE RESULTADOS PARA CADA ÁREA DE ACTUACIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN			
Objetivo específico:			
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plande Igualdad	**Bajo**	**Medio**	**Alto**
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plande Igualdad			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadasen el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa conla igualdad			

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia (mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas).

3. INFORMACIÓN SOBRE EL PROCESO DE IMPLANTACIÓN

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
El presupuesto previsto ha sido			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			

- Adecuación de los recursos asignados
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución
- Soluciones adoptadas en su caso

4. INFORMACIÓN SOBRE IMPACTO

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia delas mujeres?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia delos hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones delequipo directivo?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones dela plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagenexterna de la empresa?			

5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

ANEXO VIII. CALENDARIO DE ACTIVIDADES

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	2022			2023				2024				2025			
	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t
Utilizar en las ofertas y modelos de solicitudes de empleo un lenguaje y unas imágenes no sexistas para que no vayan dirigidas explícitamente a mujeres o a hombre.															
Revisar el lenguaje y los contenidos, desde la perspectiva de género de todos los protocolos y manuales de procedimientos para la selección para que esta se base en las aptitudes, capacidades y competencias que requiera el puesto.															
Establecer el compromiso de a igual ponderación.															
PROMOCIÓN	**2022**			**2023**				**2024**				**2025**			
	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t
Hacer públicos los requisitos de Promoción independientemente del puesto al que se refiera.															
Elaborar fichas de intereses profesionales de tal forma que se establezca la posibilidad de que los trabajadores puedan comunicar a la empresa su interés promocional, en cualquier momento de su permanencia en la misma.															
Elaborar planes de carrera para que el personal que faciliten su promoción.															
Establecer el compromiso de a igual ponderación, se contratará al sexo menos representado en la empresa (tanto interna como externa).															
RETRIBUCIÓN	**2022**			**2023**				**2024**				**2025**			
	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t
Aplicar de forma estricta el principio “igual trabajo, igual salario”.															
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR	**2022**			**2023**				**2024**				**2025**			
	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t
En relación a las reducciones por cuidado familiares a su cargo el trabajador o trabajadora escogerán el horario de la reducción dentro del horario donde preste servicios se procurará no afectar a la plantilla del servicio, pudiendo como opción acumular en jornadas completas, con días enteros de reducción, pudiendo así consensuar el interés del trabajador o trabajadora y el de la empresa.															
Se permitirá la acumulación de lactancia a petición del trabajador o trabajadora, contando una hora diaria desde la finalización de la baja maternal hasta que el bebé tenga 9 meses en jornadas enteras y contando siempre días o se podrá acumular la reducción por permiso retribuido de 15 días naturales por cada hijo.															
En función de las actividades organizativas, se establecen también algunos criterios: Cuidadores de personas dependientes. Mujeres embarazadas y lactantes. Necesidad de reunificación familiar. Enfermedad de la persona o de la pareja, hijos, padres.															
Se procurará también, adscribir al personal de nueva entrada a zonas geográficas no alejadas de su lugar de residencia.															
Aquellas personas hijos menores a su cargo, podrán disfrutar de un permiso no remunerado de hasta 3 horas por citas con el especialista del menor. Dichos trabajadores deberán presentar el justificante de asistencia.															
Garantizar los derechos de conciliación para las parejas de hecho, incluyendo los días de permiso remunerado.															
El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave y hospitalización (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los15 días posteriores al hecho causante (este permiso deberá ser debidamente justificado) se revisará durante la vigencia del plan la posibilidad de aplicación de esta medida.															
- Adopción internacional: En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva.															

Garantizar la desconexión digital durante los tiempos de descanso de los trabajadores y trabajadoras, incluidas las vacaciones estivales, limitando el uso de las comunicaciones empresariales a través de medios tecnológicos.															
CONDICIONES DE TRABAJO	**2022**			**2023**				**2024**				**2025**			
	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t
Analizar el nivel de estrés															
FORMACIÓN	**2022**			**2023**				**2024**				**2025**			
	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t
Incluir la Igualdad de trato de oportunidades en el Plan de Formación anual de la empresa.															
Formación de la empresa en materia de Igualdad.															
Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o-line, además se contempla incluir formación a personal con permisos maternales y paternales y a las excedencia contempladas en la ley 3/2007															
RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL	**2022**			**2023**				**2024**				**2025**			
	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t
Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores															
REPRESENTATIVIDAD	**2022**			**2023**				**2024**				**2025**			
	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t
Mantener o aumentar las que ya existen															
COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA	**2022**			**2023**				**2024**				**2025**			
	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t
Difundir, mediante un folleto informativo y/o a través de los canales de comunicación internos, los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en pág. Web, tablones de anuncios, manual de acogida, etc.															
Publicar en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa en materia de Igualdad.															
Difundir externamente el compromiso que tiene AWSensors con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.															
ÁREAS ESPECÍFICAS PARA MUJERES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN	**2022**			**2023**				**2024**				**2025**			
	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t
Difusión de una guía de acción ante el acoso laboral y sexual.															

ANEXO IX. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

I. Persona que informa de los hechos

☐ Persona que ha sufrido el acoso:
☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

☐ Nombre:
☐ Apellidos:
☐ DNI:
☐ Puesto:
☐ Tipo contrato/Vinculación laboral:
☐ Teléfono:
☐ Email:
☐ Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

☐ Nombre y apellidos:
☐ Grupo/categoría profesional o puesto:
☐ Centro de trabajo:
☐ Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

☐ Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que

sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos: Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:	
Localidad y fecha:	Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa Advanced Wave Sensors S.L.

GLOSARIO

A

ACCIÓN POSITIVA

Medidas dirigidas a un grupo determinado con las que se pretende suprimir y compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

ACOSO SEXUAL

Cualquier comportamiento de naturaleza sexual o de connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y hombres.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ANÁLISIS DE GÉNERO

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

B

BARRERAS INVISIBLES

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de las mujeres) para los procesos de toma de decisiones y/o para su plena participación en la sociedad.

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Es la diferencia entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres, expresada como un porcentaje del salario masculino, de acuerdo con la OCDE.

C

CONCILIACIÓN DEL TRABAJO

Introducción de sistemas de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a los hombres y a las mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares.

CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR

Es un término empleado para definir una distribución de tareas y responsabilidades domésticas de forma equitativa y que implique por igual a todos los miembros del grupo familiar.

D

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO

Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo, que tiene en cuenta las especificaciones de género.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón, por ejemplo, de su sexo. Existe cuando la legislación y las normativas explicitan un motivo como el sexo, por ejemplo, para negar la igualdad de oportunidades.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre las personas de uno u

otro sexo.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE

Hace referencia a la discriminación que tiene lugar por diversos motivos que intervienen por separado, como por ejemplo, discapacidad y sexo.

DIVISIÓN DEL TRABAJO

La división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les han asignado.

E

EQUIDAD DE GÉNERO

Igualdad de trato entre los género que permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, en términos de derechos, beneficios y obligaciones.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Conjunto de ideas estereotipadas utilizadas para explicar el comportamiento tanto de los hombres como las mujeres, cómo deben comportarse y los papeles que deben desempeñar en el trabajo, la familia y el espacio público, además de cómo deben relacionarse entre sí.

F

FEMINISMO

Doctrina y movimiento social que pide para la mujer el reconocimiento de unas capacidades y unos derechos que tradicionalmente han estado reservados para los hombres, para lograr así la igualdad entre ambos sexos.

G

GÉNERO

Es un término técnico específico en ciencias sociales que alude al «conjunto de características diferenciadas que cada sociedad asigna a hombres y mujeres». Masculino-Femenino.

H

HEMBRISMO

Es un sistema de creencias que puede ser resumido en una actitud de supremacía de las mujeres y de desprecio hacia los hombres y todo lo masculino.

I

IGUALDAD FORMAL

Es la reflejada en los textos legales donde queda constancia de que mujeres y hombres tienen los mismos derechos.

IGUALDAD REAL

Va más allá de la regulación normativa e implica la tutela de los derechos de todas las personas que, independientemente de sus diferencias han de ser respetadas y tratadas como iguales.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Es la idea de justicia social que sólo puede lograrse si cualquier persona tienen las mismas posibilidades de acceder a unos mínimos niveles de bienestar social y sus derechos no son inferiores a los de otros grupos.

ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN

Se refiere al grado de concentración laboral de las mujeres. El índice resulta de dividir el número de mujeres en una rama de actividad determinada entre el número de hombres en la

misma rama.

M

MACHISMO

Es un sistema de creencias que puede ser resumido en una actitud de superioridad del hombre sobre la mujer por naturaleza.

P

PERSPECTIVA DE GÉNERO

Cuando se habla de perspectiva de género, se hace alusión a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

PLAN DE IGUALDAD

Conjunto ordenado de medidas evaluables, dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo en las empresas.

PRINCIPIO DE IGUALDAD

Principio según el cual las personas no pueden ser tratadas de manera diferente por las leyes si no existe una justificación fundada y razonable. A supuestos de hecho iguales han de serles aplicadas unas consecuencias iguales también.

R

ROLES DE GÉNERO

Conjunto de comportamientos que se esperan de una persona al considerarse adecuados por el hecho de ser hombre o mujer. Son las funciones asignadas a hombres y mujeres. Describen qué hace cada uno, los lugares que ocupan y cuál es su participación en el reparto de los recursos y de los resultados.

S

SEXO

Características biológicas y fisiológicas que definen al hombre y a la mujer. Hombre-Mujer.

V

VIOLENCIA DE GÉNERO

Todo acto de violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (…) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.