



AENOR ha culminado con éxito esta iniciativa a tres años, que demuestra un compromiso de vanguardia con un entorno laboral sin obstáculos para el desarrollo de todas las capacidades. En 2016 se implementará el II Plan de Igualdad, que consolidará medidas ya adoptadas e incluirá nuevas.

Más de 20 medidas en el I Plan de Igualdad

Susana Pedrero
Directora de Recursos Humanos y Servicios Generales
Presidenta Comisión de Igualdad AENOR

La igualdad de género y la lucha frente a la discriminación, la promoción de medidas de conciliación, y la prevención del acoso y violencia en el trabajo son principios rectores de las políticas de gestión de las personas en AENOR, desde su constitución. El I Plan de Igualdad se puso en marcha en septiembre de 2012, pero con anterioridad la Entidad ya había llevado a cabo distintas iniciativas en esta línea.

Así, en 2009, AENOR implantó el "Protocolo de prevención del acoso y violencia en el trabajo". Respecto al apoyo decidido para el fomento y uso de medidas de conciliación, más allá de las recogidas en convenio, AENOR contaba con un paquete de once medidas, recogidas en el plan AENORConcilia.

Para avanzar en este campo, AENOR constituyó en 2011 la Comisión de Conciliación e Igualdad, con seis profesionales de ambos géneros

y representando diversos grupos profesionales. El objetivo de esta Comisión era el análisis y diagnóstico de la situación de AENOR desde la perspectiva de género y, en consecuencia, el diseño del I Plan de Igualdad. Éste se puso en marcha en 2012, con una vigencia de tres años, y se desarrolla a partir de tres principios rectores: igualdad de trato entre hombres y mujeres; no discriminación por razón de género, y prohibición del acoso y violencia en el trabajo. Y, para ello, se desarrollaron medidas en seis áreas: acceso al empleo; clasificación profesional, promoción y formación; retribución; conciliación vida personal y profesional; comunicación, imagen y lenguaje, y acoso y discriminación.

Para la elaboración del Plan, se desarrolló un exhaustivo análisis de la situación de la Entidad bajo la perspectiva de género. En este análisis no se detectaron políticas y prácticas discriminatorias en materia de género. De hecho,



el 58 % de los profesionales de la Entidad son mujeres; porcentaje que en la escala técnica es del 50 %. Además, el 17 % de la plantilla estaba acogida en 2012 a medidas de reducción de jornada por guarda legal de hijos menores de edad u otros familiares a su cargo.

Entre las 23 medidas adoptadas en el Plan destaca la paridad en las candidaturas en el acceso al empleo, priorizando aquellas cuyo género se encuentre sub-representado; al igual que en los procesos de promoción interna, en igualdad de méritos. Por otra parte, el Comité de Dirección y los mandos intermedios recibieron formación en materia de igualdad. Adaptación del horario laboral para facilitar la conciliación de la vida familiar con la profesional y el fomento del uso del lenguaje no sexista ni discriminatorio en las comunicaciones corporativas fueron también medidas incluidas en el plan.

Un área de actuación que la Comisión de Igualdad ha considerado prioritaria a la hora de realizar el diagnóstico inicial y el diseño del Plan de Igualdad ha sido el de conciliación de la vida personal y profesional. AENORConcilia fue ampliado hasta

incluir 45 medidas agrupadas en los siete bloques: calidad en el empleo; flexibilidad temporal y espacial; apoyo a la familia; desarrollo personal y profesional; igualdad de oportunidades; liderazgo y estilo de dirección, y perspectiva de género.

La comunicación y el lenguaje constituyen uno de los bloques de actuación sobre los que se hizo un diagnóstico y definieron un total de seis medidas. Así, se creó un canal de comunicación permanentemente abierto con la totalidad de la plantilla para que cualquier profesional pueda dirigirse, por correo electrónico, a la Comisión de Conciliación e Igualdad para plantear dudas, consultas y sugerencias. Con todo ello, la igualdad de

Las 23 medidas adoptadas están estructuradas en seis áreas: acceso al empleo; clasificación profesional, promoción y formación; retribución; conciliación de la vida personal y profesional; comunicación, imagen y lenguaje; y acoso y discriminación

oportunidades se ha convertido en un concepto conocido, absolutamente normalizado y un componente más del ADN de AENOR.

En lo que a prevención del acoso y la discriminación se refiere, se realizaron campañas informativas del protocolo existente para asegurar el conocimiento de éste por parte de todos los trabajadores. Igualmente, se creó una guía para identificar el acoso sexual y/o moral. Hay que señalar que no se informó de ningún caso que hiciera necesaria la activación del protocolo.

El reconocimiento al compromiso de AENOR en este campo vino en 2013 con la concesión por parte de la Fundación Másfamilia del certificado de Empresa Familiarmente Responsable, que fue renovado en 2015, siendo la primera entidad de evaluación de la conformidad en lograrlo.

Con el cierre del ejercicio 2015, la Comisión realizó un exhaustivo análisis de la situación real de la Entidad bajo la perspectiva de género, llegándose a un diagnóstico que ha permitido la adopción de medidas que se recogen en el II Plan de Igualdad. Se han determinado una serie de objetivos tendentes a velar y garantizar la igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres. Los objetivos están acompañados de medidas concretas para su consecución, y de indicadores para su seguimiento. ▀

