

I PLAN DE IGUALDAD

2023-2027

Aprobado por el Comité Ejecutivo de la Asociación Española de la Carretera el 19 de septiembre de 2023.



Asociación
Española de la
Carretera

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	2
1.1. La Asociación Española de la Carretera	2
1.2. Marco legal	3
1.3. Principios que rigen el Plan de Igualdad	4
1.4. Definiciones	5
1.5. El compromiso de la AEC con la igualdad.	7
1.6. Ámbito de aplicación.	8
1.7. Vigencia del Plan.	8
2. INFORME DIAGNÓSTICO	9
3. OBJETIVOS DEL PLAN	13
4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS	14
5. CRONOGRAMA DE LAS MEDIDAS	19
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	20
7. FIRMA DEL PLAN	22

1. INTRODUCCIÓN

1.1. La Asociación Española de la Carretera

La Asociación Española de la Carretera (AEC), entidad sin ánimo de lucro fundada en 1949, trabaja desde sus inicios en la defensa y promoción de las carreteras. Su objetivo primordial ha sido y sigue siendo conseguir una red viaria más segura, más sostenible, de mayor calidad y más inteligente y tecnológica.

En 1998, la AEC fue declarada Entidad de Utilidad Pública, condición que subraya aún más su carácter de servicio a la sociedad.

A lo largo de su existencia, la Asociación ha intentado adaptar sus actividades a los cambios sociales y económicos que en cada momento se han ido produciendo. Así, en la actualidad, sus actuaciones se centran en los campos de la digitalización, la conectividad, la electrificación, la sostenibilidad, la descarbonización, la seguridad vial, la movilidad urbana y la calidad de servicio de las infraestructuras.

En relación con estos ámbitos de trabajo, la AEC realiza numerosas actividades de carácter técnico y de formación o concienciación ciudadana: estudios e investigaciones, congresos, seminarios, cursos de formación, edición de publicaciones, campañas divulgativas, intercambio de información y documentación con instituciones similares en todo el mundo, etc.

Todo ello en colaboración con distintos organismos de las administraciones públicas, empresas y otras federaciones y asociaciones de diversa índole.

En su defensa de la carretera, la actividad de la AEC ha trascendido desde sus orígenes el ámbito puramente nacional, y ha adquirido pleno desarrollo participando en las instituciones y órganos de decisión internacionales con competencia en el sector viario.

No en vano, desde 1950, la Asociación Española de la Carretera es el miembro español de la Federación Internacional de Carreteras (International Road Federation - IRF), además de ser uno de los socios fundadores de la Federación Europea de Carreteras (European Road Federation – ERF).

Es, también, miembro fundador del Instituto Vial Ibero-Americano (IVIA), que reúne a los centros tecnológicos y de investigación de los países del centro y sur de América, y de Smart Transport Alliance.

1.2. Marco legal

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

- La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.
- En España, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, y, por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en los que se integran sea reales y efectivas.
- El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impidan conseguirla. El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a “...respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y, en su caso, acordar con la representación legal de los trabajadores...”. El punto 2 del mismo artículo 45 establece que, “...En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral...”.
- Posteriormente, se aprueba el Real Decreto-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, en el que se recogen las materias mínimas que debe contener un plan de igualdad.
- El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en las previsiones contenidas en los artículos 17.5 y 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, todo ello sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias.
- El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. El objeto de este real decreto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia

retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales

- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. La norma está llamada a proporcionar una regulación adecuada y suficiente de los diferentes aspectos que singularizan la prestación del trabajo a distancia

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en las políticas de recursos humanos de la organización, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Asociación.

El Plan de Igualdad de la Asociación Española de la Carretera tiene como fin dar cumplimiento a los requisitos legales tomando como referencia las citadas normativas.

1.3. Principios que rigen el Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de la AEC es un conjunto ordenado de medidas y acciones negociadas con los trabajadores y trabajadoras, y que se rige por los siguientes principios:

- Diseñado para todas las personas que trabajan en la asociación, no exclusivamente para las mujeres.
- La transversalidad de género es uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.
- De naturaleza correctora y preventiva, buscando así eliminar futuras discriminaciones por razón de sexo.
- Dinámico y abierto a cambios y nuevas medidas, según se detecten nuevas necesidades como consecuencia de su seguimiento.
- Es un compromiso de la Asociación que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- La participación y el diálogo como principios y herramientas de trabajo de todas las partes.

1.4. Definiciones

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de expresiones que serán contenidas en el presente documento.

Cualquier otra definición incluida en la Ley Orgánica y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

📍 Principio de igualdad de trato **ART. 3**

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

📍 Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo. **ART. 5**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

📍 Discriminación directa e indirecta **ART. 6**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

📍 Acoso sexual y acoso por razón de sexo **ART. 7**

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.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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

📍 **Discriminación por embarazo o maternidad. ART. 8**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

📍 **Indemnidad frente a represalias. ART. 9**

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

📍 **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. ART. 10**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

📍 **Tutela judicial efectiva. ART. 12**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

📍 **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Art.43**

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

📍 **Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Art.44**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

📍 **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor. Art.28 del Estatuto de los Trabajadores.**

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor a la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

1.5. El compromiso de la AEC con la igualdad.

Como se indicó anteriormente, en su defensa de la carretera, la actividad de la AEC ha trascendido desde sus orígenes el ámbito puramente nacional, y ha adquirido pleno desarrollo participando en las instituciones y órganos de decisión internacionales con competencia en el sector viario. Se encuentra por ello comprometida tanto con la Agenda 2030 como con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

El compromiso con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas supone una declaración de voluntad, donde los retos y desafíos que enfrenta el desarrollo sostenible son inmensos y donde erradicar las desigualdades de género continúa siendo un reto clave. La Agenda 2030 identifica 17 áreas o ámbitos de actuación esenciales para alcanzar el desarrollo sostenible y un total de 169 objetivos asociados de manera integral e indivisible a aquellos.

A efectos del Plan de Igualdad, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 5, 8 y 10 merecen especial interés.

El ODS 5 aborda específicamente el objetivo de alcanzar la igualdad de género, en el marco del respeto global a los derechos humanos y como elementos integrados, inseparables y que marcan el equilibrio de las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económico, social y medioambiental.

El ODS 8 plantea el desarrollo económico sostenido, inclusivo y sostenible, empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todas las personas.

Las metas del ODS 10 se dirigen a garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad causada por otros motivos.

Para la elaboración de este Plan, se ha efectuado un completo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la Asociación a fin de detectar la posible presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Lograr la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso

a la Asociación, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

La AEC ha elaborado su I Plan de Igualdad con el fin de fortalecer su compromiso con la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- La política de Recursos Humanos (RR.HH) de la Asociación está basada en el desarrollo de las personas, independientemente de su sexo.
- La AEC apuesta por la diversidad en todos y cada uno de los procesos y ámbitos en los que desarrolla su actividad, sin que la raza, sexo, edad o cualquier otra circunstancia personal determinen un comportamiento distinto por parte de la Asociación.

1.6. **Ámbito de aplicación.**

Este Plan de Igualdad aplica a todas las actividades y procesos desarrollados por la AEC.

1.7. **Vigencia del Plan.**

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una vigencia de 4 años a contar desde la fecha de firma.

2. INFORME DIAGNÓSTICO

El diagnóstico ha supuesto la sistematización y el análisis de datos acerca de la distribución del personal en diversas variables, dando respuesta a las materias señaladas en la LOIEMH.

A continuación, se presentan de forma resumida las características principales resultantes del estudio de diagnóstico de situación llevado a cabo, relativo a las características propias de la AEC.

La plantilla de la AEC está formada mayoritariamente por mujeres (73%), con predominancia de las mismas en la franja de edad de entre 46 a 55 años. No hay personas menores de 30 años.

No existen diferencias significativas de género en la relación contractual entre hombres y mujeres en la AEC, observándose una significativa estabilidad laboral en ambos sexos.

	NUMEROS ABSOLUTOS		% SOBRE EL TOTAL DEL PERSONAL	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
EN PLANTILLA	8	3	73%	27%
CON CONTRATO INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO	8	3	73%	27%
TOTAL	8	3	73 %	27 %

Tabla 1. Distribución de la plantilla de la AEC por sexo y tipo de contrato laboral.

	< =30 años	31 a 45	46 a 55	56 a 60	>=61 años	TOTAL
Mujeres		1	7			8
Hombres		1	2			3
TOTAL		2	9			11

Tabla 2. Distribución de la plantilla de la AEC por sexo y rango de edad

Procesos de selección y contratación

Se descarta cualquier forma de discriminación directa o indirecta en el proceso de selección y contratación. La redacción de las ofertas de empleo se realiza utilizando un lenguaje inclusivo y no sexista.

En los últimos 2 años, se han realizado 2 incorporaciones a la Asociación, ambas mujeres. Considerando datos de antigüedad, el mayor porcentaje tanto de hombres como de mujeres se concentra en el rango de más de 10 años de antigüedad (6 mujeres y 3 hombres), lo que pone de manifiesto la apuesta de la Asociación por la estabilidad de la plantilla, un 100% de contratación indefinida a tiempo completo. En todos los rangos de antigüedad, la presencia de mujeres es mayor a la de hombres,

	< 1 años	2 a 10	>10 años	TOTAL
Mujeres		2	6	8
Hombres			3	3
TOTAL		2	9	11

Tabla 3. Distribución de la plantilla de la AEC por sexo y antigüedad

Clasificación profesional

En cuanto a la distribución del personal de la AEC por niveles de estudios y género, el escenario es el siguiente:

	NUMEROS ABSOLUTOS	
	MUJERES	HOMBRES
Doctor Universitario	1	
Máster Universitario	1	2
Grado Universitario licenciatura	3	
Grado Universitario diplomatura		
Formación profesional grado superior		1
Educación secundaria	2	
Educación primaria o inferior	1	
TOTAL	8	3

Tabla 4. Distribución de la plantilla de la AEC por niveles de estudio y género.

Considerando la realidad estadística de la organización por categorías profesional, las mujeres son mayoría en todos los niveles jerárquicos, siendo esta situación constante en el tiempo.

	NÚMEROS ABSOLUTOS		% SOBRE EL TOTAL DEL PERSONAL	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Dirección	2	1	18 %	9 %
Mandos intermedios	2	1	18 %	9 %
Resto de plantilla	4	1	37 %	9 %
TOTAL	8	3		

Tabla 5. Distribución de la plantilla de la AEC por categorías profesionales

El siguiente organigrama muestra la distribución de la plantilla en la jerarquía de la Asociación:



Ilustración 1. Organigrama de la AEC

La mayor parte de los departamentos tiene una plantilla femenina es su totalidad, siendo las mujeres mayoría en todos ellos.

Formación

Todo lo relativo a la gestión de la formación está sistematizado. Tanto hombres como mujeres reciben formación.

Promociones

No existen sospechas de que la situación personal pueda influir en las decisiones de promoción dentro de la Asociación.

Condiciones de trabajo y retribuciones

Todo lo relativo a las condiciones de trabajo de la AEC queda regulado por el convenio colectivo, sin detectarse ninguna forma de discriminación directa o indirecta al respecto. Así mismo, todo lo relativo a remuneración fija y variable queda sistematizado por el convenio colectivo, no existiendo ninguna brecha a favor de alguno de los sexos.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, solo una mujer disfruta actualmente de una reducción de jornada por maternidad. Como se indica posteriormente, durante el periodo estival (de 15 de junio a 15 de septiembre) se establece un horario laboral de mañana (de 8:30h a 15:00h), razón por la que fuera de este periodo, se aumenta la jornada laboral, de manera que se cumpla con las horas establecidas anualmente en el convenio colectivo. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no supera en ningún caso las 9 diarias.

En cuanto a la desconexión digital, la plantilla está de acuerdo con la afirmación de poder desconectar de su trabajo cuando termina la jornada laboral, en fines de semana y durante las vacaciones.

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

No existen procesos específicos al respecto del ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación y medidas de conciliación específicamente dirigidas a hombres.

Con el fin de fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la AEC tiene implantadas una serie de medidas de flexibilización:

- **Flexibilidad horaria.** La plantilla dispone de una franja horaria de entrada y de salida establecida por la Asociación, teniendo libertad para organizar la jornada laboral dentro de esos márgenes en función de sus necesidades o preferencias particulares.
- **Semana comprimida.** Se prolongan las horas de trabajo de lunes a jueves para terminar la jornada el viernes a mediodía.
- **Jornada intensiva.** Durante el período estival (de 15 de junio a 15 de septiembre), se establece un horario laboral de mañana (de 8:30h a 15:00h) todos los días de la semana a cambio de alargar la jornada por el tiempo equivalente a esa reducción a lo largo del año.

- Calendario de vacaciones flexibles. Las trabajadoras y trabajadores deciden la organización de sus vacaciones, siempre que quede garantizado el correcto funcionamiento de la Asociación.
- Teletrabajo. A día de hoy, la Asociación tiene establecido un sistema de teletrabajo de un día a la semana, que se ajusta según las necesidades de las trabajadoras y trabajadores y las del trabajo de la propia Asociación.
- Posibilidad de unir las vacaciones al permiso por nacimiento y cuidado de menor.

Infrarrepresentación femenina

La plantilla de la AEC está constituida mayoritariamente por mujeres (73%). Esta situación de mayoría femenina ha sido así desde antes del año 2006.

Todas las categorías profesionales cuentan con mayoría de mujeres.

Prevención, detección temprana y abordaje integral frente al acoso sexual y por razón de sexo

La AEC cuenta con un protocolo específico de prevención, detección temprana y abordaje integral frente al acoso sexual y por razón de sexo.

No se tiene constancia de ningún caso de acoso sexual o por razón de sexo en la organización

La situación de partida de la AEC en materia de igualdad es buena. La plantilla considera que tanto mujeres como hombres reciben el mismo trato y tienen las mismas posibilidades de ser contratados, así mismo está de acuerdo en que la Asociación no tiene preferencias sobre que un hombre o una mujer ocupen un puesto o realicen una determinada tarea.

3. OBJETIVOS DEL PLAN

Los **objetivos generales** que se pretenden conseguir con la puesta en marcha del I Plan de Igualdad de la AEC son los siguientes:

- Visualizar y consolidar el compromiso de la Asociación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Llevar a efecto el desarrollo de este plan y su implementación de forma real y efectiva como elemento central y transversal en la gestión de la AEC.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales.
- Seguir garantizando la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la Asociación (transversalidad de género).

Los **objetivos específicos** se relacionan con las áreas o ejes de intervención y las medidas específicas destinadas a cumplir dichos objetivos. Estos objetivos específicos y medidas se detallan en el capítulo siguiente.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

Para el establecimiento de la estructura de las medidas del I Plan de Igualdad de la AEC, se ha tomado como referencia el capítulo III del Real Decreto 901/2020, que define la estructura de los planes de igualdad, y el artículo 46.2 de la LOIEMH, que precisa las materias sobre las que deben versar los planes de igualdad de las empresas.

El I Plan de Igualdad de la AEC se articula en torno a las siguientes áreas de actuación:

1. Selección, contratación, promoción y desarrollo
2. Contratación y clasificación profesional.
3. Formación y comunicación.
4. Condiciones de trabajo y retribuciones, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
6. Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
7. Infrarrepresentación femenina

Dentro de cada una de estas áreas se establecen las medidas de actuación. Las medidas a desarrollar incluyen, conforme a lo previsto en el artículo 64 de la LOIEMH para la Administración General del Estado, los siguientes contenidos:

- | Los objetivos a alcanzar.
- | La descripción de la medida.
- | Los órganos responsables de su ejecución.
- | Indicadores
- | Plazo

Las medidas contempladas en el presente plan se han definido según las situaciones concretas de la AEC y se aplicarán de forma sistemática y progresiva, de forma que puedan ser modificadas o completadas si se detectasen nuevas necesidades.

1. Selección, contratación, promoción y desarrollo

Objetivo	Medida	Indicador	Responsable Plazo
Garantizar la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	1.1. Utilizar un CV ciego en los procesos de selección de personal	CV anónimo establecido.	Responsable: RR.HH Plazo: Durante la vigencia del plan.
	1.2. Las ofertas de empleo utilizarán un lenguaje e imágenes no sexistas e incluirán, de manera explícita, el compromiso con la igualdad de oportunidades y otra documentación relacionada.	Formato de oferta de empleo redactado con lenguaje e imágenes no sexistas y con el compromiso.	Responsable: RR.HH Plazo: Durante la vigencia del plan.
	1.3. En caso de utilizar empresas externas para la selección de personal, estas serán informadas por escrito de los criterios de selección por valores de la AEC, haciendo especial hincapié en la política sobre IGUALDAD de oportunidades entre mujeres y hombres.	Comunicación entregada a las empresas externas para la selección de personal.	Responsable: RR.HH Plazo: Durante la vigencia del plan.
Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos órganos de gobierno y actividades de la Asociación	1.4. Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a la distribución de hombres y mujeres según el departamento, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Informes de la base de datos.	Responsable: RR.HH Plazo: Durante la vigencia del plan.
	1.5. Fomentar la representación de las mujeres en los órganos de Gobierno de la AEC y actividades	Nº de mujeres miembros del: <ul style="list-style-type: none"> • consejo directivo, • comités internos, 	Responsable: Dirección Plazo: Durante la vigencia del plan.

2. Contratación y clasificación profesional

Objetivo	Medida	Indicador	Responsable Plazo
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio, de mujeres y hombres, en las distintas modalidades de contratación. Garantizar que el sexo no es una limitación para trabajar en una sección u otra.	2.1. Mantener la buena práctica de aumentar la contratación indefinida frente a la temporal para ambos sexos.	Incorporaciones por sexo y tipo de contrato Distribución de la plantilla por tipo de contrato y sexo.	Responsable: RR.HH Plazo: Durante la vigencia del plan.

3. Formación y comunicación

Objetivo	Medida	Indicador	Responsable Plazo
Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la AEC, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.	3.1. Campaña de sensibilización del personal sobre la importancia de la igualdad y dar a conocer el Plan de Igualdad	Nº de comunicados difundidos: <ul style="list-style-type: none"> • en relación con el Plan de Igualdad. • en relación con la integración de la perspectiva de género. 	Responsable: RR.HH. Plazo: Durante la vigencia del plan.
	3.2. Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para todas las trabajadoras y trabajadores.	Formación realizada.	Responsable: RR.HH. Plazo: 2 años a partir de la firma del plan.
	3.3. Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras a la persona responsable de Igualdad.	Nº de sugerencias y opiniones trasladadas a la persona responsable y sugerencias aceptadas.	Responsable: RRHH. Plazo: Durante la vigencia del plan.
Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.	3.4. Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y en la página web con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.	Nº de medios revisados. Modificaciones realizadas	Responsable: Comunicación Plazo: Durante la vigencia del plan.
Garantizar que el Plan de Igualdad es conocido y accesibles por todos los trabajadores/as	3.5. Creación de un espacio de "Igualdad" en la web de la AEC en el que se publique el Plan de Igualdad	Espacio creado (sí/no)	Responsable: RR.HH. Plazo: 1 año a partir de la firma del plan.

4. Condiciones de trabajo y retribuciones, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

Objetivo	Medida	Indicador	Responsable Plazo
Garantizar una política retributiva ausente de discriminación por sexo, promoviendo la igualdad salarial entre mujeres y hombres para trabajos de igual valor. Garantizar que las retribuciones salariales se establezcan con la aplicación de criterios objetivos de equidad interna, mérito, legalidad, desempeño y capacidad sin que existan desigualdades retributivas por razón de sexo.	4.1. Análisis de la situación salarial, con perspectiva de género.	Revisión salarial realizada (sí/no). Brecha salarial (sí/no).	Responsable: RR.HH Plazo: Durante la vigencia del plan.
	4.2. Garantizar la no discriminación en casos de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo, en relación al salario.	No existencia de discriminación salarial por maternidad, paternidad	Responsable: RR.HH Plazo: Durante la vigencia del plan.

5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo	Medida	Indicador	Responsable Plazo
Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación	5.1. Garantizar que las personas que se acogen a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Nº de personas que disfrutaran derechos de conciliación en relación al número de personas promocionadas y por género.	Responsable: RR.HH Plazo: Durante la vigencia del plan.
Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.	5.2. Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y llevar a cabo un estudio de necesidades de conciliación y así, prever mejoras que se ajusten a las necesidades.	Nº de propuestas de necesidades recibidas	Responsable: RR.HH Plazo: 1 año desde la firma del plan

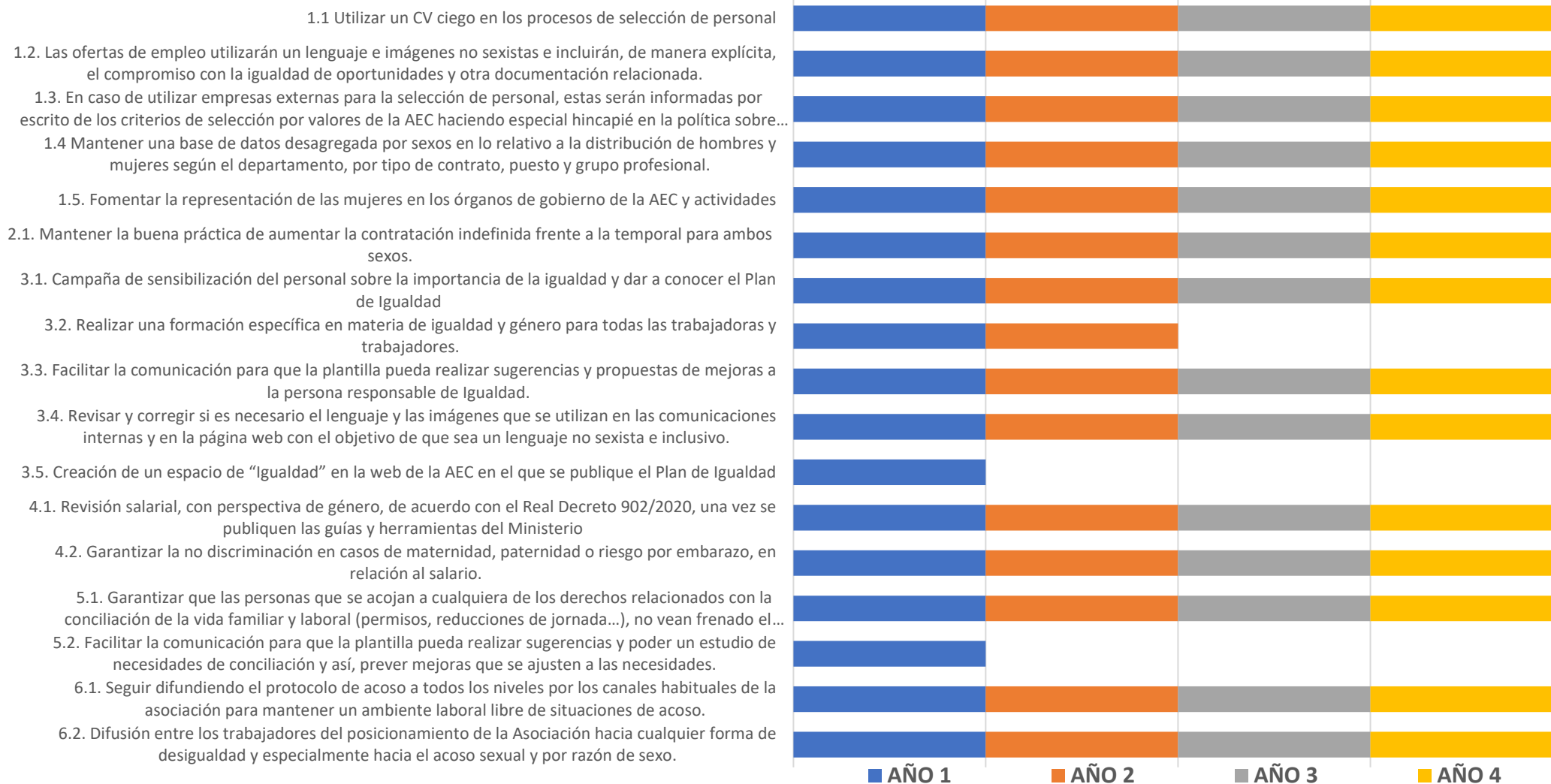
6. Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo	Medida	Indicador	Responsable	Plazo
Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo	6.1. Seguir difundiendo el protocolo de acoso a todos los niveles por los canales habituales de la Asociación para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso.	Medios de comunicación en los que se difunde.	Responsable: RR.HH	Durante la vigencia del plan.
	6.2. Difusión entre los trabajadores del posicionamiento de la Asociación hacia cualquier forma de desigualdad y, especialmente, hacia el acoso sexual y por razón de sexo.	Difusión realizada	Responsable: RR.HH	Durante la vigencia del plan.

7. Infrarrepresentación femenina

Dadas las características de la Asociación y de la plantilla, este apartado no aplica.

5. CRONOGRAMA DE LAS MEDIDAS



6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece “... *Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados...*”. El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro especifica en su artículo 9 “... *El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento...*”

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan del Igualdad permitirá comprobar el grado de cumplimiento y consecución de los objetivos propuestos para cada medida, así como conocer el proceso de desarrollo con de fin de incluir, si se detecta necesario, nuevas medidas o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan del Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados, con el fin de facilitar el cumplimiento de los objetivos generales del Plan.

Al objeto de llevar a cabo un adecuado seguimiento y evaluación de todas las medidas y acciones contempladas en el presente Plan de Igualdad, los firmantes acuerdan la creación de una **Comisión Permanente de Igualdad**, que velará por el respeto y cumplimiento de los principios y políticas en materia de igualdad, así como de la interpretación, aplicación y seguimiento de este Plan y de cualquier medida de conciliación.

Aun cuando la ley no especifica nada sobre la composición de esta Comisión, se considera recomendable la participación equilibrada de hombres y mujeres en la misma; así, se acuerda por unanimidad que la Comisión Permanente de Igualdad la compongan:

Nombre y apellidos	Cargo en la AEC	Parte
Jacobo Díaz Pineda	Director General	en representación de la AEC
Susana Mateo Pérez	Directora de Personal y Administración	en representación de la AEC
Enrique Miralles Olivar	Director Técnico	en representación de los trabajadores
Elena de la Peña González	Subdirectora General Técnica	en representación de los trabajadores

La Comisión de Igualdad de AEC será la encargada de llevar a cabo la evaluación periódica del Plan de Igualdad. Para ello, utilizará los mecanismos que se decidan en las reuniones de dicho organismo.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- | Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- | Supervisión del Plan de Igualdad y seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el mismo.
- | Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- | Realizar sesiones de trabajo para determinar, en su caso, posibles ajustes o correcciones al Plan de Igualdad.
- | Elaboración de un informe anual de seguimiento, donde se refleje el diagnóstico de situación.
- | Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por los empleados, estableciendo canales de comunicación para atender y resolver las propuestas.
- | Reunirse, como mínimo, anualmente y siempre que lo considere necesario.

Calendario orientativo

Para llevar a cabo un adecuado seguimiento y evaluación periódica de las acciones consignadas en el Plan, la Comisión Permanente de Igualdad llevará a cabo una revisión anual de los indicadores de cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones, la Comisión elaborará un informe anual de seguimiento, donde se refleje el diagnóstico de situación.

Los informes elaborados serán trasladados a la Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances alcanzados por la Asociación en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Tal y como se establece el artículo 9.6 del RD 9012020, se realizará una evaluación intermedia y otra final. Considerando la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al segundo año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final 3 meses antes de la finalización de su vigencia. En las evaluaciones intermedia y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como nuevas acciones que se puedan emprender.

7. FIRMA DEL PLAN

Como muestra de conformidad con cuanto antecede, firman el presente documento en Madrid, a 19 de septiembre de 2023.

Por parte de la Asociación Española de la Carretera

Por parte de la representación de la plantilla:



D. Jacobo Díaz Pineda
Director General



Dña. Elena de la Peña González
Subdirectora General Técnica