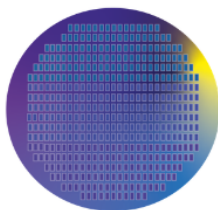


PLAN DE IGUALDAD

2026



AESEMI
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE LA INDUSTRIA DE SEMICONDUCTORES

**ASOCIACIÓN ESPAÑOLA
DE LA INDUSTRIA DE
LOS SEMICONDUCTORES**

**contacto@aesemi.org
www.aesemi.org**

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	1
1.1 ¿Qué es AESEMI?	1
1.2 Marco legal	1
1.3 Compromiso con la igualdad	2
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	3
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	3
4. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD	4
5. INFORME DIAGNÓSTICO Y MEDIDAS CONCRETAS	4
6. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	8
6.1 Órgano responsable	8
6.2 Periodicidad del seguimiento	8
7. EVALUACIÓN Y REVISIÓN	9
7.1 Órgano responsable de la evaluación	9
7.2 Herramientas de evaluación	9
7.3 Periodicidad de la evaluación	9
9. CALENDARIO DE ACTUACIONES	10
10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	11
10.1 Supuestos que pueden dar lugar a modificación	11
10.2 Procedimiento de modificación	11

1. PRESENTACIÓN

1.1 ¿Qué es AESEMI?

La Asociación Española de la Industria de Semiconductores (AESEMI) es una organización que agrupa a empresas y entidades dedicadas al desarrollo, innovación y producción de tecnologías relacionadas con los semiconductores en España. Su función principal es servir como plataforma de visibilidad y colaboración para todos los actores del ecosistema tecnológico del sector, fomentando la digitalización, la automatización y el avance tecnológico en áreas clave como la optoelectrónica, la industria automotriz y la sostenibilidad industrial. Además, AESEMI busca representar los intereses del ecosistema de semiconductores tanto a nivel nacional como internacional, promoviendo el reconocimiento de su valor estratégico y facilitando oportunidades de desarrollo, cooperación y acceso a soluciones innovadoras que respondan a los retos globales de digitalización y descarbonización.

La misión principal de AESEMI es dar visibilidad y fortalecer a todas las entidades que forman parte del ecosistema tecnológico de semiconductores en España. Esta plataforma no solo contribuye al crecimiento y consolidación de la industria, sino que también ofrece a las grandes compañías la posibilidad de acceder a soluciones tecnológicas que les permitan situarse en el estado del arte en la tecnología, desafíos que actualmente son transversales a todas las industrias a nivel mundial.

Entre los objetivos estratégicos de la asociación se encuentra alcanzar un reconocimiento tanto a nivel nacional como internacional, demostrando el valor, la relevancia y el impacto del sector de semiconductores en España y Europa. Además, busca posicionar a sus miembros como actores clave dentro del ecosistema tecnológico, facilitando su visibilidad y fomentando oportunidades de colaboración y desarrollo en el ámbito europeo e internacional.

1.2 Marco legal

La igualdad entre mujeres y hombres constituye un principio jurídico universal, reconocido en múltiples instrumentos internacionales, europeos y nacionales. A nivel internacional, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 consagra la igualdad de todas las personas sin distinción de sexo, y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) establece compromisos vinculantes para los Estados en la eliminación de cualquier forma de discriminación hacia las mujeres.

En el ámbito europeo, la Unión Europea reconoce la igualdad de género como principio fundamental, incorporado en el Tratado de Ámsterdam (1997) y desarrollado en diversas directivas sobre igualdad de trato en el empleo, igualdad salarial, prevención del acoso y conciliación de la vida laboral y familiar. Estas normas establecen la obligación de los Estados miembros de garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida económica y laboral.

En España, la Constitución Española de 1978 establece en su artículo 14 la igualdad de todas las personas ante la ley, prohibiendo cualquier discriminación por razón de sexo, y en su artículo 9.2 obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva.

El reconocimiento de la igualdad formal se completó con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), cuyo objetivo es garantizar la igualdad real y eliminar los obstáculos que impiden su consecución. Esta ley establece la obligación de adoptar medidas activas para prevenir cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, tanto en la Administración Pública como en la empresa privada, promoviendo políticas de igualdad, acciones positivas y la implantación de planes de igualdad cuando proceda.

El artículo 45 de la LOIEMH especifica que las empresas deben respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, adoptando medidas para evitar cualquier forma de discriminación y, en caso de superar los 250 trabajadores, elaborar un Plan de Igualdad negociado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

Además, la normativa laboral complementaria refuerza el marco de igualdad, incluyendo el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y las distintas directivas europeas sobre igualdad de trato, acoso laboral y conciliación, que deben incorporarse en la gestión de los recursos humanos.

El Plan de Igualdad de AESEMI tiene como finalidad dar cumplimiento a este marco jurídico, garantizando la igualdad de oportunidades, la eliminación de barreras y la promoción de un entorno inclusivo y libre de discriminación. Este Plan se considera un elemento estratégico para la organización, integrándose en todas las políticas de gestión de personal y relaciones laborales, asegurando que la igualdad sea efectiva, real y transversal a todas las áreas de actuación de la asociación.

1.3 Compromiso con la igualdad

La dirección de AESEMI asume un compromiso firme con la igualdad entre mujeres y hombres, reconociendo que su implicación activa y la de toda la plantilla es fundamental para que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo y no un simple cumplimiento legal. Su implementación tiene como finalidad mejorar el clima laboral, potenciar las capacidades y el desarrollo de todo el personal, incrementar la calidad de vida laboral y favorecer la productividad, garantizando que la igualdad se traduzca en beneficios tangibles para la organización y sus miembros.

Para la elaboración de este Plan se ha llevado a cabo un diagnóstico exhaustivo de la situación de mujeres y hombres en la asociación, analizando aspectos como el acceso a puestos, la contratación, la formación, la promoción, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la salud laboral. Este diagnóstico permite identificar posibles desigualdades y discriminaciones, sobre las cuales se establecen medidas concretas de corrección y mejora.

El objetivo de este Plan no se limita únicamente a garantizar la igualdad de trato, evitando cualquier forma de discriminación por razón de sexo, sino que persigue alcanzar una igualdad de oportunidades real, asegurando que mujeres y hombres tengan las mismas posibilidades de desarrollo profesional y personal en todos los ámbitos de la asociación.

Conscientes de que todavía existen brechas de género y desigualdades en distintos ámbitos, la asociación reafirma su compromiso social y organizativo para impulsar la igualdad efectiva, implementando de manera proactiva todas las medidas y herramientas disponibles para garantizar que este principio se integre de forma real y permanente en la gestión, la cultura y el día a día de la entidad.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Las partes suscriptoras del presente Plan de Igualdad son los órganos de representación legal de AESEMI (Asociación Española de la Industria de Semiconductores), en quienes los socios tienen delegada la facultad de adopción y firma de acuerdos en su nombre. De conformidad con sus estatutos, dicha representación recae en la Junta Directiva y en la Presidencia, que actúan como órganos legitimados para la formalización del presente Plan. En este sentido, ambos asumen el compromiso institucional de AESEMI con la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como con la correcta implantación, seguimiento y evaluación de las medidas recogidas en este documento.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

Este plan está diseñado para toda la plantilla, no exclusivamente para las mujeres. Su ámbito territorial es de carácter nacional, dado el carácter de semipresencialidad que tienen los puestos de trabajo de la asociación y la dispersión geográfica de las personas trabajadoras de la empresa.

El plan ha sido constituido con carácter de cuatro años, aunque su naturaleza es dinámica y abierta a los cambios, en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación. Una vez finalizada su vigencia, este se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente. Su entrada en vigor tuvo lugar el [especificar fecha]

4. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de AESEMI tiene como finalidad principal garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando que todos los procesos y políticas de la entidad se desarrollen sin discriminación por razón de sexo y promoviendo un entorno laboral inclusivo y respetuoso.

Para ello, se establecen los siguientes sub-objetivos:

- Igualdad en el acceso y desarrollo profesional: Garantizar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y el desarrollo profesional dentro de la asociación.
- Conciliación y corresponsabilidad: Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todas las personas que forman parte de la organización, fomentando la corresponsabilidad de tareas entre hombres y mujeres.
- No discriminación salarial: Asegurar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor, evitando cualquier diferencia salarial por razón de género.
- Prevención de acoso y violencia de género: Implementar medidas efectivas para prevenir y abordar el acoso sexual y por razón de sexo, así como cualquier forma de violencia de género que pueda afectar a la plantilla.
- Perspectiva de género transversal: Incorporar la perspectiva de género en todas las áreas, políticas y decisiones de la asociación, garantizando que la igualdad se considere de manera integral en la gestión y cultura organizativa.
- Comunicación, sensibilización y cultura inclusiva: Promover la sensibilización, la formación y la comunicación interna sobre igualdad de género, asegurando que la cultura de la asociación refleje los valores de diversidad, inclusión y equidad.

El cumplimiento de estos objetivos permitirá que el Plan de Igualdad no sea solo un requisito legal, sino un instrumento efectivo de mejora continua, que potencie el desarrollo de todo el personal, mejore el clima laboral y consolide la igualdad como un principio estratégico de la asociación.

5. INFORME DIAGNÓSTICO Y MEDIDAS CONCRETAS

Para asegurar la correcta implementación de las medidas, se designará una persona que asuma el rol de Responsable de Igualdad. Esta figura será la encargada de coordinar, supervisar y evaluar la aplicación del Plan, así como de realizar el seguimiento de los indicadores y la elaboración de informes periódicos. Asimismo, liderará los procesos de revisión y actualización del Plan, garantizando su adecuación continua.

La persona designada contará con la formación adecuada en materia de igualdad, así como con los recursos y el respaldo necesarios por parte de la organización para el desempeño efectivo de sus funciones.

Para establecer las medidas necesarias, hemos elaborado una serie de tablas que recogen diagnóstico-objetivo-medidas. El informe se ha realizado atendiendo a distintas áreas:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Promoción.
- Retribución.
- Conciliación.
- Salud laboral.
- Comunicación.
- Violencia de género y sexual.

DIAGNÓSTICO	OBJETIVOS	MEDIDAS
ÁREA DE ACTUACIÓN: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
Las elección de perfiles se lleva a cabo teniendo en cuenta aspectos técnicos y evitando sesgos de género	Seguir garantizando un trato igualitario en los procesos de selección para el acceso a la asociación	Se seguirá revisando el acceso y distribución de personal en los diferentes puestos
		Se seguirá revisando documentos actuales de los procedimientos de selección para asegurar que el lenguaje, las imágenes y contenidos cumplan el principio de igualdad
La composición de la plantilla principal es equilibrada, con una presencia equitativa de hombres y mujeres	Seguir garantizando una representación equitativa de ambos géneros	Hacer referencia al plan de igualdad y protocolos relacionados en el Manual de empleado
		El responsable de igualdad debe estar atento/a en caso de que este equilibrio se quiebre y observar las causas
ÁREA DE ACTUACIÓN: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		
Hay una representación equitativa femenina y masculina en los distintos niveles de jerarquización	Asegurar que no se produce una brecha en la representación de ambos géneros en la gestión y coordinación de proyectos	El responsable de igualdad debe guardar el equilibrio para que no se quiebre y observar las causas

DIAGNÓSTICO	OBJETIVOS	MEDIDAS
ÁREA DE ACTUACIÓN: PROMOCIÓN		
AESEMI considera la formación como una inversión estratégica para el crecimiento de la empresa y el desarrollo de sus empleados. La actualización de conocimientos y capacidades es un pilar para toda la plantilla	Sostener una igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para promocionar	Proporcionar de forma equitativa formaciones que permitan promocionar
		Publicar las vacantes (y sus requisitos) que se produzcan por los medios de comunicación habituales de la empresa
ÁREA DE ACTUACIÓN: RETRIBUCIÓN		
El salario se establece por funciones y jornadas, con el criterio de retribuir por valor del trabajo	Asegurar una equidad en el salario entre hombres y mujeres	Realizar un estudio sobre equidad salarial y distribución por edades
ÁREA DE ACTUACIÓN: CONCILIACIÓN		
De acuerdo con la legislación vigente y el CCOD, los progenitores tendrán derecho a la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado del menor, con la duración y condiciones establecidas legalmente, incluyendo la reserva del puesto de trabajo	Seguir garantizando el ejercicio de los derechos de conciliación, fomentando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres	Difundir mediante folleto informativo los derechos y medidas de conciliación
		Extender, siempre que esté debidamente acreditada esta situación, los derechos de conciliación para parejas de hecho.
		Garantizar que los permisos no interrumpen el crecimiento laboral

DIAGNÓSTICO	OBJETIVOS	MEDIDAS
ÁREA DE ACTUACIÓN: SALUD LABORAL		
La modalidad online favorece la conciliación de la vida laboral y personal del conjunto de la plantilla. Asimismo, se mantiene un régimen de flexibilidad horaria que contribuye a una mayor adaptación a las necesidades individuales. Estas medidas inciden positivamente en el bienestar psicosocial y en la salud mental de las personas trabajadoras	Asegurar la correcta conciliación con la vida personal mientras se mantiene la socialización del equipo	Planear jornadas de trabajo presenciales
		Establecer dinámicas de <i>teambuilding</i> periódicamente
Desde AESEMI se permite la adaptación o cambio de puesto si las condiciones de trabajo pueden influir negativamente en la salud. En caso de no poder adaptarlos, se concede un permiso por riesgo durante embarazo o lactancia	Garantizar un embarazo y lactancia saludables	Adecuar las condiciones y tiempo de trabajo
La asociación garantiza el acceso a la protección de la salud de su plantilla mediante la suscripción de un seguro médico, facilitando así la cobertura sanitaria y contribuyendo al bienestar general de la plantilla	Asegurar un acceso a la atención sanitaria	Informar a los trabajadores sobre sus derechos y sobre el plan de PRL
ÁREA DE ACTUACIÓN: COMUNICACIÓN		
En AESEMI se utilizan distintos canales de comunicación interna, por lo que la comunicación es fluida y cercana	Mantener canales de información permanentes que faciliten el reporte de información de la plantilla sobre igualdad	Establecer un formulario anónimo en el que la plantilla pueda realizar sugerencias y expresar opiniones relacionadas con igualdad
		Informar de la renovación del Plan de Igualdad y difusión del mismo

DIAGNÓSTICO	OBJETIVOS	MEDIDAS
ÁREA DE ACTUACIÓN: VIOLENCIA DE GÉNERO Y SEXUAL		
AESEMI tiene un compromiso firme contra la violencia de género y sexual, por lo que cuenta con protocolos de actuación específicos para estas situaciones	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo
	Revisar y difundir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla, incluyendo a las nuevas incorporaciones

6. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

6.1 Órgano responsable

El seguimiento del Plan de Igualdad será coordinado por la persona designada como Responsable de Igualdad, con el apoyo de la Junta Directiva de AESEMI. Esta figura se encargará de recopilar información, supervisar el cumplimiento de las medidas y elaborar los informes correspondientes.

6.2 Periodicidad del seguimiento

Se realizará un seguimiento anual de la implementación de las medidas, que incluirá:

- Revisión del grado de ejecución de cada medida según el área de actuación.
- Identificación de retrasos, obstáculos o dificultades en la aplicación.
- Análisis de la participación de la plantilla en las acciones previstas.
- Registro de incidencias o sugerencias recibidas a través del formulario anónimo,

El Responsable de Igualdad elaborará un informe de seguimiento que recogerá:

- Estado de ejecución de cada medida (ejecutada, en proceso, pendiente, cancelada).
- Datos estadísticos desagregados por sexo relativos a contratación, promoción, formación, retribución y conciliación.
- Análisis de los indicadores definidos para cada área de actuación.
- Propuestas de ajuste o intensificación de medidas si fuera necesario.

Este informe será presentado a la Junta Directiva para su conocimiento y validación.

7. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

7.1 Órgano responsable de la evaluación

La evaluación del Plan de Igualdad corresponderá al Responsable de Igualdad, quien presentará los resultados a la Junta Directiva de AESEMI para su aprobación.

7.2 Herramientas de evaluación

Para valorar el grado de consecución de los objetivos se utilizarán las siguientes herramientas:

- Informes de seguimiento acumulados durante la vigencia del Plan.
- Fichas de seguimiento por medida, que registren el estado de ejecución, plazos y observaciones.
- Cuestionarios de percepción dirigidos a la plantilla para conocer su valoración sobre el clima de igualdad en la organización.
- Datos estadísticos desagregados por sexo en todas las áreas de actuación (selección, clasificación, promoción, retribución, conciliación, salud laboral).

7.3 Periodicidad de la evaluación

Se realizará una evaluación intermedia a los dos años de vigencia del Plan y una evaluación final al término del período de cuatro años.

Cada evaluación incluirá:

- Valoración del cumplimiento de los objetivos generales y específicos.
- Análisis del impacto real de las medidas en la organización.
- Identificación de buenas prácticas y áreas de mejora.
- Propuestas de modificación, intensificación o supresión de medidas para el siguiente período.

Los resultados de cada evaluación se plasmarán en un informe de evaluación que integrará toda la información recopilada y servirá de base para la elaboración del siguiente Plan de Igualdad.

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES

			2026				2027				2028				2029			
Fase	Actuación	Responsable	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Implantación	Aprobación formal del Plan	Junta Directiva / Presidencia																
	Comunicación y difusión	Presidencia / Secretaría																
	Designación Responsable/s de Igualdad	Junta Directiva																
	Implantación de medidas iniciales	Responsable/s de Igualdad / Junta Directiva																
	Integración de la igualdad en actividades	Responsable/s de Igualdad / Junta Directiva																
	Informar a los/as trabajadores/as sobre sus derechos y las medidas de igualdad aplicadas	Responsable/s de Igualdad / Junta Directiva																
	Estudio salarial por puestos, por género y por provincia para garantizar la equidad salarial	Responsable/s de Igualdad / Junta Directiva																
Seguimiento	Seguimiento anual	Responsable/s de Igualdad																
	Informe anual	Responsable/s de Igualdad																
	Actualización de indicadores	Responsable/s de Igualdad																
Revisión	Revisión de los documentos de selección para asegurar que cumplen con el principio de Igualdad	Responsable/s de Igualdad / Junta Directiva																
	Evaluación intermedia	Responsable/s de Igualdad / Junta Directiva																
	Renovación cuatrienal	Junta Directiva / Presidencia																
Sostenibilidad	Adopción de mejoras	Responsable/s de Igualdad / Junta Directiva																

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

10.1 Supuestos que pueden dar lugar a modificación

El Plan de Igualdad podrá ser modificado cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Cambios normativos que afecten a su contenido o exijan su adaptación.
- Fusión, absorción o modificación sustancial del ámbito de actuación de AESEMI
- Resolución judicial o administrativa que declare la nulidad o exija la modificación de alguna medida.
- Resultados del seguimiento o la evaluación que evidencien la necesidad de ajustar, algún aspecto específico del Plan.

10.2 Procedimiento de modificación

La propuesta de modificación podrá ser iniciada por el Responsable de Igualdad o por la Junta Directiva. En cualquier caso, deberá ir acompañada de una memoria justificativa que incluya:

- Descripción de las causas que motivan la modificación.
- Identificación de las medidas afectadas.
- Propuesta concreta de modificación o incorporación de nuevas medidas.
- Evaluación del impacto previsto.

Una vez elaborada la propuesta, será presentada a la Junta Directiva para su análisis y aprobación. En caso de ser aprobadas, las modificaciones se incorporarán formalmente al Plan de Igualdad, actualizando los documentos correspondientes y comunicándose a toda la plantilla.

Asimismo, se garantizará que cualquier modificación respete los principios de igualdad de trato y oportunidades, y se mantenga alineada con la normativa vigente.