

AZUD

II PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE
MUJERES Y HOMBRES DE AZUD

ÍNDICE

| | | |
|----|--|----|
| 1 | INTRODUCCIÓN | 3 |
| 2 | PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA | 4 |
| 3 | PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD | 8 |
| 4 | OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD | 10 |
| 5 | ÁMBITO DE APLICACIÓN | 11 |
| 6 | PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN | 11 |
| 7 | ENTRADA EN VIGOR | 12 |
| 8 | MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA | 12 |
| 9 | COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES..... | 12 |
| 10 | CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA | 13 |
| 11 | INFORME DEL DIAGNÓSTICO..... | 15 |
| 12 | ACCIONES A DESARROLLAR..... | 30 |
| 13 | SISTEMAS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO | 41 |
| 14 | ANEXOS..... | 43 |

1 INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificado por España en 1983.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea y de sus estados miembros. En este sentido, España ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres que permite incorporar al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción de profesionales, y a las condiciones de trabajo; y a la Directiva 2004/113/CE, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

El RD-ley 6/2019, de 1 de marzo, incorporó cambios significativos en la Ley Orgánica 3/2007, ampliando los permisos por nacimiento y cuidado de menor, extendiendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un plan de igualdad, también estableció importantes precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y el plan de igualdad, que se realizará en el seno de la Comisión Negociadora, reforzando la igualdad en la remuneración entre hombres y mujeres con la obligatoriedad de los registros salariales introduciendo el concepto clave de trabajo de igual valor.

El RD 901/2020 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 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 RD 2/2015, todo ello sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias.

El RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, tiene como objeto 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.

Tomando como base dicha legislación en el año 2013, SISTEMA AZUD, S.A. puso en marcha su primer Plan de Igualdad.

Con fecha 1 de septiembre de 2018, se aprobó y firmó el II Plan de Igualdad de SISTEMA AZUD, S.A, que actualmente tiene vigente y que se ha adaptado a la nueva legislación con fecha 14 de enero de 2021.

Este II Plan de Igualdad tiene como objetivo seguir avanzando en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como el primero, es un plan transversal, preventivo y con el diálogo y negociación como principio y parte de dicho objetivo.

En el artículo 45 de nuestro Convenio Colectivo, se hace referencia al Plan de Igualdad y recoge el compromiso de garantizar la plena igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, y a eliminar toda forma de discriminación directa e indirecta por razón de sexo.

2 PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Sistema AZUD, S.A., es una empresa murciana que se sitúa entre los líderes mundiales en el desarrollo de soluciones innovadoras para la gestión sostenible del agua. AZUD innova desde hace más de 30 años en el uso eficiente del agua para suministrar tecnologías y servicios que permitan aumentar la rentabilidad y

sostenibilidad de la actividad agrícola e industrial, y el acceso a un derecho universal en municipios y emergencias.

Con un marcado propósito de aportar valor en cada gota de agua, AZUD se posiciona como un fabricante líder en tecnologías de riego y nutrición vegetal, sistemas de filtración y plantas compactas descentralizadas de tratamiento del agua.

Nacimos en la región más árida de Europa, y hoy día no sentimos orgullos de abanderar una auténtica Cultura del Agua en más de 100 países. Con un equipo multidisciplinar de más de 800 personas, contamos con la sede central en España y filiales en India, México, Brasil, China y Singapur.

Pensamiento global, acción local



AZUD en el mundo

Dentro de su objetivo de INNOVACIÓN SOSTENIBLE, AZUD desarrolla SOLUCIONES SOSTENIBLES como:

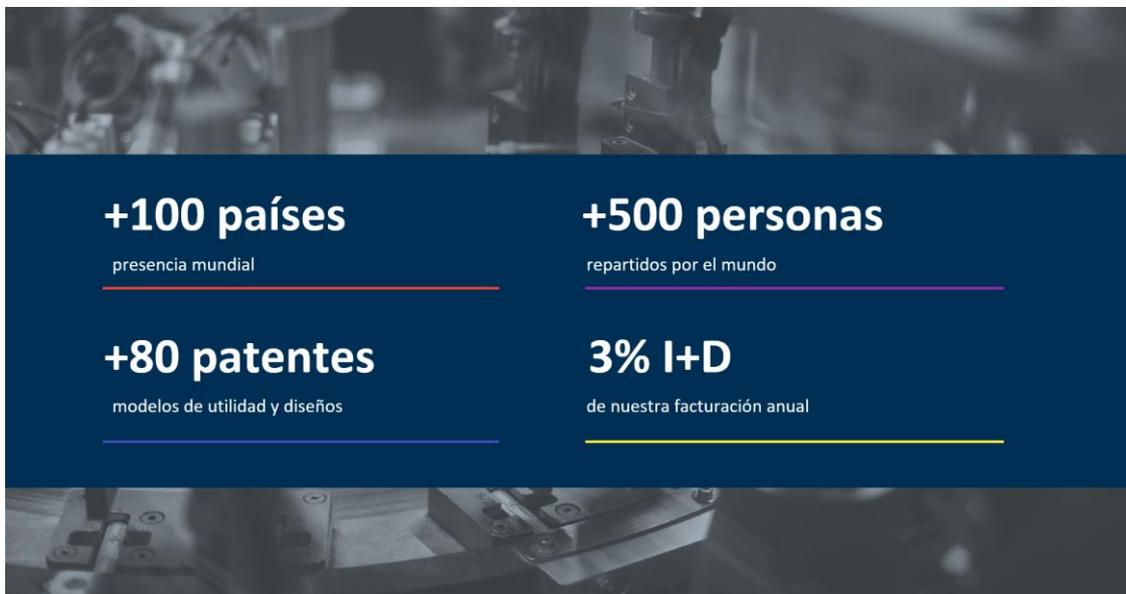
- Riego por goteo de precisión
- Nutrición inteligente
- Filtrado para aguas complicadas

- Plantas de tratamiento para un acceso universal al agua
- Plantas de tratamiento para regenerar agua y dotarla de una segunda vida

Con las que ofrece diversos PROYECTOS INTEGRALES para distintos sectores de actividad.



Para AZUD la innovación es el único camino para mantener su posición de liderazgo en el sector. Por esta razón y en colaboración con sus clientes, dan respuesta a las necesidades presentes y futuras. Bajo esta política toda la plantilla colabora activamente con el departamento de Innovación y Diseño. Su equipo técnico compuesto por ingenieros y técnicos coopera con universidades y centros de formación, compartiendo ideas y experiencias que dan lugar a nuevos productos de alto valor añadido.



La insignia del trabajo desarrollado por AZUD es garantizar la calidad de sus productos y de sus servicios, que es fundamental a la hora de mantener la satisfacción de sus clientes, por esta razón toda la organización está orientada a mantener el estándar técnico de la mayor calidad basado en la normativa ISO 9001. Todos los productos AZUD están diseñados para aprovechar al máximo cada gota de agua y en sus procesos productivos se protege tanto al trabajador como al medio ambiente.

Dada su responsabilidad como líder del sector, AZUD fue una de las primeras empresas en introducir un sistema de gestión medioambiental, certificando bajo la norma ISO 14001, invirtiendo cada año en medidas que favorecen el medio ambiente y

potencian la correcta gestión de residuos y el reciclaje. Además, desde sus orígenes, AZUD ha mantenido una postura activa para promover la Cultura del Agua, educando y participando en campañas de concienciación sobre su uso racional. En el último año, de forma puntera en su sector, AZUD ha obtenido también la certificación ISO 45001 que avala el importante trabajo realizado por la empresa en cuanto al sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.



3 PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de la empresa AZUD se regirá por los siguientes PRINCIPIOS RECTORES que determinarán la forma de actuar de la empresa y de toda su plantilla en la actividad empresarial:

1. PRINCIPIO DE IGUALDAD

Todos los trabajadores y trabajadoras de AZUD son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

3. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO.

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.

4. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO.

La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica 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.

5. PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO SEXUAL.

Se considera 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.

6. PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Se considera 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.

7. PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS.

Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para 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.

4 OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y retribución y en cualquier otro aspecto relacionado con la política de Recursos Humanos de la empresa.

2. Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral a través de medidas concretas que posibiliten la compatibilización óptima de los ámbitos laboral y privado.

3. Realizar una labor continua de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades, marcando este plan, como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación de toda la plantilla en pro de la igualdad.

4. Promover en AZUD el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

5. Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.

6. Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.

7. Promover mediante acciones de comunicación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la organización.

8. Impulsar mejoras en los procesos de participación de la mujer en la dirección y en la toma de decisiones y visualizar nuestro compromiso con la igualdad.

5 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de AZUD, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto y será de aplicación igualmente en todos los centros de trabajo (presentes o futuros) de la empresa.

6 PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

El Plan de Igualdad será suscrito tanto por la empresa como por los representantes legales de las trabajadoras y los trabajadores a través de la Comisión Negociadora de la empresa. Esta Comisión Negociadora ha realizado, de forma conjunta, el diagnóstico de género y ha aprobado mediante negociación el informe de resultados del diagnóstico y el presente Plan.

Cualquier modificación legal que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto. Todo ello sin perjuicio de que, a petición de una de las partes y una vez consensuado entre ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de una de las medidas originales de este plan de igualdad por otra/s futura/s incorporada/s por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

Todos los documentos generados por la Comisión Negociadora quedarán anexados al presente Plan de Igualdad (acta de constitución, acta de aprobación del Plan de Igualdad, etc.).

7 ENTRADA EN VIGOR

El presente Plan de Igualdad de Oportunidades de AZUD entró en vigor el pasado 1 de septiembre de 2018, y con fecha 14 de enero de 2021 ha sido negociada y aprobada su adaptación a la nueva legislación vigente (Real Decreto – ley 6/2019 de 1 de marzo, Real Decreto 901/2020 y Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre), y tendrá una vigencia de 4 años.

8 MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

El Plan de Igualdad contará con las instalaciones, equipos y medios suficientes para cumplir con los objetivos propuestos en el presente Plan de Igualdad. Asimismo, parte de las acciones planteadas no requerirán de dotación presupuestaria, puesto que constituyen iniciativas que se desarrollarán dentro de actuaciones ya vigentes o que contarán con los recursos humanos ya existentes.

Al mismo tiempo, la empresa podrá solicitar cuantas subvenciones y ayudas económicas públicas sean convocadas para la realización de las actividades.

9 COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

AZUD declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de

medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de 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, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará 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 implantación del Plan de igualdad que supone mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

10 CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Tal y como establece la Ley 3/2007 de Igualdad de género entre mujeres y hombres, AZUD constituyó formalmente, con fecha 14 de enero de 2013, el Comité de

Igualdad o Comisión Negociadora formado de manera paritaria por el mismo número de representantes de la empresa que de representantes de los trabajadores y trabajadoras de los sindicatos mayoritarios, al tiempo que se respetó la paridad en cuanto a la representación de género.

Esta Comisión negociadora ha sido constituida nuevamente con fecha 4 de noviembre de 2020 según lo establecido en el RD 901/2020 de 13 de octubre para la adaptación del plan de igualdad vigente desde el 1 de septiembre de 2018.

Esta Comisión Negociadora tiene entre sus funciones, según establece el RD 901/2020 de 13 de octubre, las siguientes:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación 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.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Además, corresponde a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

- Recibir, gestionar y responder las dudas o cuestiones que surjan a la plantilla en materia de igualdad de género o relacionadas con la redacción, desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

El funcionamiento, composición y responsabilidades de la Comisión Negociadora están enumerados en el Acta de actualización de dicha Comisión.

Para las quejas o sugerencias relacionadas con el tema de igualdad de género, la empresa ha creado y comunicado una dirección de correo electrónico corporativa para el comité: igualdad@azud.com

11 INFORME DE DIAGNÓSTICO

11.1 DEFINICIÓN

El diagnóstico del Plan de Igualdad es un instrumento de trabajo, que permite conocer la situación de una organización respecto a la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su gestión, especialmente de recursos humanos, así como su asentamiento en la cultura empresarial. Su realización adquiere pleno sentido para ser utilizado posteriormente como soporte informativo en la definición de un plan de actuación, el Plan de Igualdad.

Posee un carácter eminentemente práctico. El diagnóstico muestra una fotografía de la empresa en un momento puntual.

El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y de qué recursos dispone la empresa para plantear el cambio.

11.2 OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO

Los objetivos que se han perseguido con la realización de un diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son varios:

- Obtener información pormenorizada de las características de la organización y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Identificar la incidencia que la gestión de recursos humanos tiene en la existencia de posibles desigualdades, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa. Las desigualdades pueden manifestarse de varias formas en una empresa:
 - En la representación de mujeres y hombres en la plantilla.
 - En la participación de mujeres y hombres en los procesos de gestión de recursos humanos (formación, selección, promoción o desarrollo de carrera, etc.)
 - En la política de recursos humanos: existencia de criterios homogéneos, discriminaciones indirectas, acceso a la información, etc.
- Promover cambios en la gestión que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Servir de base y de referencia para la realización de un Plan de Igualdad.
- Informar sobre la situación de la organización en materia de igualdad.

- Detectar puntos de mejora a partir de la identificación de la existencia de desigualdades.
- Impulsar un cambio de funcionamiento en la empresa, una mejora en la gestión de los recursos humanos y una optimización de sus potencialidades.

En definitiva, el diagnóstico proporciona un mejor conocimiento interno, significa un paso más en el compromiso con la igualdad de oportunidades, permite prepararse para futuros cambios, dar respuesta a las necesidades del personal y de modernización de la empresa y es el punto de partida necesario para la integración de la igualdad.

11.3 METODOLOGÍA Y PROCESO DE DESARROLLO

Para realizar este diagnóstico de género se ha llevado a cabo la realización de un análisis acerca de la situación de la organización respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Esta información ha permitido identificar por un lado, las fortalezas y las debilidades de la organización en materia de igualdad y por otro, las directrices a desarrollar en el Plan de Igualdad.

RECOGIDA DE LA INFORMACIÓN

La recogida de datos para el diagnóstico se ha realizado según la planificación y se ha relacionado con:

- La recopilación de documentación secundaria que contuviera información sobre la empresa.
- La explotación de bases de datos sobre la composición de la plantilla y su participación en los distintos procesos de gestión de recursos humanos.

- La recogida de información sobre el desarrollo de las prácticas de gestión recursos humanos (selección, promoción, formación, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, retribución, prevención del acoso sexual y por razón de sexo): procedimientos, herramientas y criterios definidos de manera formal o informal para el desarrollo de las prácticas de gestión de recursos humanos a través de documentos formales, entrevistas a las personas responsables de esta gestión y representantes legales de la plantilla.

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Una vez recopilada toda la información, se ha procedido a su análisis desde el enfoque de género, teniendo en cuenta la incidencia de la gestión en la participación de mujeres y hombres en la organización.

Se ha tenido especial atención en procurar que:

- La información estuviera desagregada por sexo.
- La aplicación del enfoque de género haya analizado la existencia de diferencias en la presencia y participación de mujeres y hombres en la organización y la incidencia que los estereotipos, los roles y las relaciones de género tienen en el desarrollo de las prácticas de gestión de recursos humanos, identificando la causa de estas diferencias.
- El análisis de un dato en concreto (por ejemplo, la de presencia de las mujeres en la empresa, en los puestos de responsabilidad, la participación en procesos formativos, entre otros) se ha considerado en relación a diferentes variables que puedan matizar y explicar la situación de referencia (por ejemplo, el sector de la empresa, la edad, el compromiso previo con la igualdad,...).

11.4 ELEMENTOS DE ANÁLISIS

El presente informe diagnóstico se ha elaborado desde una doble perspectiva:

DIAGNOSTICO CUANTITATIVO: para la realización de este diagnóstico se han revisado los datos numéricos desagregados por sexo y de la plantilla en general relativos a diversos aspectos como:

- a. Distribución de la plantilla
- b. Tipo de contrato
- c. Jornada Laboral
- d. Movimientos de personal
- e. Formación
- f. Retribución

DIAGNOSTICO CUALITATIVO:

- g. Acceso al empleo
- h. Conciliación
- i. Clasificación profesional, formación y promoción
- j. Salud Laboral
- k. Comunicación y Lenguaje no sexista.

11.5 INDICADORES

1.- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Distribución de la plantilla por sexo

| % DE MUJERES | % DE HOMBRES | TOTAL |
|--------------|--------------|-------|
| 23 % | 77 % | 100 % |

Tal y como se puede apreciar en la distribución de la plantilla por sexo, la mayor parte de la plantilla de AZUD está formada por hombres, siendo el 77 % del total, mientras que las mujeres suponen el 23%.

Esta distribución tan desigual desde el punto de vista numérico entre la presencia de hombres y mujeres en la empresa debemos enmarcarla en la realidad del sector de la Industria, donde según datos del Ministerio de Trabajo, la distribución de personas trabajadoras es muy similar en la presencia de hombres y mujeres.

Datos del Ministerio de Trabajo sobre la distribución por sexos en los distintos sectores. Fecha 31 de diciembre de 2017

| SECTOR ECONOMICO | Nº HOMBRES | % HOMBRES | Nº MUJERES | % MUJERES | Nº TOTAL |
|------------------|------------|-----------|------------|-----------|------------|
| Agricultura | 2.303.853 | 75% | 762.270 | 25% | 3.066.123 |
| Industria | 1.422.390 | 69% | 660.452 | 31% | 2.082.842 |
| Construcción | 1.157.129 | 92% | 102.282 | 8% | 1.259.411 |
| Servicios | 7.184.537 | 47% | 7.908.390 | 53% | 15.092.927 |

En los procesos de selección para puestos de fábricas (Extrusión, Inyección, Sistemas Filtración) y logística, la mayoría de los currículum que recibimos son de hombres y apenas de mujeres, de ahí que sean seleccionados los hombres en mayor proporción.

Distribución de la plantilla por sexo y rangos de edad

| | % SOBRE EL TOTAL | % MUJERES | % HOMBRES |
|--------------|------------------|-----------|-----------|
| < de 30 años | 28,18% | 7,18 % | 21 % |
| 30 – 40 años | 28,51% | 5,37% | 23,14 % |
| 41-50 años | 31,81% | 8,67% | 23,14% |
| 51- 65 años | 11,5% | 1,78% | 9,72 % |

La diferencia más destacada en cuanto a la edad de la plantilla la encontramos en el intervalo de más de 50 años. En el caso de las mujeres solo hay un 1,78%, este dato se podría interpretar por la influencia cultural de la incorporación de la mujer más tardía al mercado laboral, lo que ha provocado que todavía un menor número de ellas haya llegado a esa franja de edad.

2.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En cuanto a la distribución de la plantilla por género en los diferentes departamentos, observamos que existen departamentos altamente masculinizados con más del 80% de hombres, coinciden con los departamentos de producción (Extrusión, Fábrica S. Filtración, Inyección) y logística, como hemos explicado anteriormente, en los procesos de selección de estos puestos, la mayoría de los currículum que recibimos son de hombres y apenas de mujeres, de ahí que los hombres sean más seleccionados;

y nos encontramos con departamentos altamente feminizados, con más del 70% de mujeres (como el Servicio de Atención al Cliente, Finanzas, RRHH).

3.- FORMACIÓN

Distribución de la plantilla por sexo y nivel de estudios

| | % TOTAL PLANTILLA | % MUJERES DEL TOTAL PLANTILLA | % HOMBRES DEL TOTAL PLANTILLA | % MUJERES DEL TOTAL DE MUJERES | % HOMBRES DEL TOTAL DE HOMBRES |
|--------------------------------------|-------------------|-------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Sin estudios | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Estudios primarios (EGB/ESO/FP 1) | 44,83% | 3,13 % | 41,70% | 16,36% | 52,47% |
| Estudios secundarios (BACHILLER/FP2) | 27,88% | 6,65% | 21,23% | 25,45% | 27,48% |
| Estudios Universitarios | 27,29% | 13,22% | 14,07% | 58,18% | 20,05% |
| TOTAL | 100 % | 23,00% | 77,00% | 100% | 100% |

La diferencia del nivel de estudios entre hombres y mujeres proviene fundamentalmente del tipo de puesto de trabajo que desempeñan en la empresa. Los hombres con estudios primarios suelen tener puestos de producción. Mientras que las mujeres ocupan puestos Técnicos relacionados con su titulación específica.

Nº de personas diferenciadas por sexo que han recibido formación en el último año

| Nº de personas que han recibido formación en el último año | | TOTAL | HOMBRES | MUJERES |
|--|---|-------|---------|---------|
| <i>AREA DE FORMACION</i> | Habilidades directivas | 25 | 14 | 11 |
| | Formación técnica especializada | 65 | 37 | 28 |
| | Otros (inglés) | 70 | 46 | 24 |
| <i>METODOLOGIA</i> | Formación on-line | 2 | 1 | 1 |
| | Presencial | 158 | 96 | 62 |
| <i>LUGAR</i> | En el centro de trabajo | 133 | 86 | 47 |
| | Fuera del centro de trabajo | 27 | 11 | 16 |
| <i>HORARIO</i> | Durante la jornada laboral | 142 | 84 | 58 |
| | Fuera de jornada laboral (50% de la acción formativa) | 18 | 13 | 5 |

La plantilla de AZUD recibe formación continua.

La formación se realiza equitativamente, entre la proporción de la plantilla femenina y la participación en los planes de formación.

El 88% de la formación se realiza durante el horario laboral.

4.- PROMOCION PROFESIONAL

% de personas diferenciadas por sexo que han ascendido de nivel en el último año.

| Porcentaje de personas que han ascendido de nivel en el último año | % Mujeres del total de la plantilla | % Hombres del total de la plantilla |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|
| POR PUESTO | | |
| A Nivel Directivo | 50% | 50% |
| A Nivel Técnico | 23% | 77% |
| A Nivel de mando Intermedio | 34% | 66% |
| A nivel Administrativo | 46% | 54% |
| A otro nivel (especificar) | 0 | 0 |
| TOTAL | 36% | 64% |
| POR MOVILIDAD | | |
| Dentro de la misma provincia | | |
| A otra provincia | | |
| A otro país | | |
| TOTAL | 0 | 0 |

En el diagnóstico observamos la promoción profesional tanto en hombres como en mujeres, a niveles de dirección la promoción es equitativa en ambos sexos, a nivel de técnicos y mandos intermedios el porcentaje en hombres es mayor, lo cual es acorde a la distribución de la plantilla en la empresa.

5.- CONDICIONES DE TRABAJO

Distribución de la plantilla por sexo y tipo de contrato

| Tipo de Contrato | % Mujeres del Total de Mujeres | % Hombres del Total de Hombres |
|------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Indefinido | 67,27 % | 80 % |
| Temporal | 32,73 % | 20 % |
| Total | 100 % | 100% |

| Tipo de Contrato | % Personas del Total de plantilla |
|------------------|-----------------------------------|
| Indefinido | 77,27 % |
| Temporal | 22,73 % |
| Total | 100 % |

El 77,27 % de la plantilla de la empresa tiene contrato indefinido. Como podemos comprobar la distribución por tipo de contrato en hombres y mujeres no es igual. El 67,27% de las mujeres y el 80% de los hombres tienen contrato indefinido. La diferencia se debe prácticamente al hecho de que las incorporaciones más recientes han sido de mujeres.

| <i>% de incorporaciones</i> | |
|--------------------------------|--------------------------------|
| % Mujeres del Total de Mujeres | % Hombres del Total de Hombres |
| 38,18% | 21,92% |

Distribución de la plantilla por horario laboral

| | % del total de Mujeres | % del total de Hombres |
|-------------------|------------------------|------------------------|
| Menos de 20 horas | 1,8% | 0% |
| De 20 a 34 horas | 16% | 0,55% |
| De 35 a 39 horas | 14,5% | 0% |
| 40 horas | 67,7% | 99,5 % |
| Total | 100% | 100 % |

Podemos observar cómo el porcentaje de personas con jornadas por debajo de las 40 horas semanales es mayoritariamente femenino, en concreto el 31,8 % de las mujeres tiene una jornada laboral menor a esas 40 horas semanales. En el caso de la plantilla masculina, únicamente hay un 0,55 % de hombres con una reducción de jornada.

Es habitual que en el caso de las mujeres las reducciones de jornada están relacionadas mayoritariamente con el cuidado de hijos, por lo que la empresa podría llevar a cabo un estudio pormenorizado de esta situación con el fin de intentar habilitar mecanismos que permitan la conciliación de la vida laboral y familiar sin que ello suponga una reducción de la jornada laboral, ya que esta situación podría limitar por un lado las posibilidades de promoción y ascenso dentro de la empresa, y por otro lado limita la disponibilidad económica a las mujeres perpetuando su condición de responsables del cuidado del hogar, los hijos e hijas o las personas dependientes.

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

Distribución de la plantilla por tenencia de hijos

| | % Mujeres del Total de Mujeres | % Hombres del Total de Hombres | % del Total de la Plantilla |
|--|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|
| Total (Hay mujeres y hombres que tienen hijos en los distintos tramos) | 62% | 85% | 80% |
| No tienen hijos | 38% | 15% | 20% |

Hay un porcentaje alto tanto de hombres como mujeres con hijos a su cargo, lo que hace necesario el conocimiento de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación vigente.

En cuanto a las excedencias, no tenemos ninguna solicitud por cuidado de menor.

7.- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Siguiendo la estructura del organigrama de la empresa, se ha llevado a cabo el análisis de las categorías profesionales de la empresa y su distribución en cuanto a género, considerando los siguientes departamentos:

- Dirección
- Comercial y Asesoramiento Técnico
- Marketing

- Servicio de Atención al Cliente
- Finanzas
- Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)
- Recursos Humanos
- Central de Calidad y Medioambiente
- Extrusión
- Servicios
- Planificación y Compras
- Ingeniería y Mantenimiento Industrial
- Fábrica de Sistemas de Filtración
- Inyección
- I+D+i

Distribución de sexos por categoría profesional

| | % Mujeres del total de Mujeres | % Hombres del total de Hombres |
|-------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Personal directivo | 9,09 % | 5,34 % |
| Personal directivo intermedio | 9,09 % | 15,00 % |
| Personal cualificado | 14,42 % | 47,58 % |
| Personal no cualificado | 5,40 % | 13,90 % |
| Personal administrativo | 62,00 % | 18,18 % |

Como puede observarse tanto en la tabla de Distribución de la plantilla por género y categoría profesional, en AZUD la mayor representación de mujeres está en el puesto de Administración, donde un 62 % de las mujeres de la plantilla ocupan ese tipo

de puestos. El 9,09 % de las mujeres de la plantilla que ocupan puestos de personal directivo, en departamentos como Planificación y Compras, Finanzas, el servicio de Atención al Cliente y Servicios.

En lo que respecta a la distribución de los hombres de la plantilla en las diferentes categorías profesionales, podemos comprobar cómo la mayor parte de ellos ocupan puestos de personal cualificado, estando menos representados en puestos de Administración.

Esta diferencia en la distribución de género en cuanto a la categoría profesional desarrollada por las personas que conforman la plantilla nos muestran la situación, como en una gran cantidad de empresas, de que las mujeres, con independencia de su cualificación (ya que como hemos comentado anteriormente la mayor parte de ellas poseen titulación universitaria) ocupan puestos de administración y atención al cliente, en nuestro caso es importante detallar que su formación es acorde con los puestos de atención al cliente en AZUD, ya que son puestos muy técnicos por la complejidad de nuestros productos y de las exportaciones.

Los hombres, con un menor nivel de titulación, ocupan puestos cualificados, esta situación es debida a que nuestros técnicos de procesos de producción se han formado en planta, debido a que no hay una formación reglada específica para estos procesos de extrusión e inyección de termoplásticos.

8.- RETRIBUCIONES.

En las retribuciones no se observan diferencias superiores al 25% entre mujeres y hombres y están justificadas.

Se presentará como un anexo al plan la auditoría retributiva conforme al RD 902/2020 de 13 de octubre.

9.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Existe un protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

No ha habido denuncias, quejas, ni demandas planteadas en la empresa por situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

La Representación Legal de los Trabajadores nunca ha informado a la Dirección de la Compañía respecto de conductas que pudieran entenderse como sexistas o discriminatorias por razón de sexo.

12 ACCIONES A DESARROLLAR

Una vez analizados los resultados del Diagnóstico de Género llevado a cabo en la empresa teniendo en cuenta los datos de enero a agosto de 2018, y vistas las propuestas de las acciones a desarrollar derivadas del citado diagnóstico y que tenían como objetivo fundamental subsanar las posibles deficiencias o introducir mejoras que en materia de igualdad de género pudiera llevar a cabo la empresa AZUD, La Comisión Negociadora mediante negociación ha aprobado dar prioridad (por motivos técnicos, presupuestarios y de oportunidad) a las siguientes acciones en el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de AZUD.

Las acciones que se llevarán a cabo en el Plan de Igualdad de AZUD son:

| AREA | ACCION |
|--|---|
| Proceso de Selección y Contratación | 1. Documentar el número de candidatos que se presentan a los procesos de selección que permita identificar los porcentajes de mujeres y hombres presentados y relacionados con los datos de las incorporaciones. |
| Clasificación Profesional | 2. Revisión de los criterios de selección. |
| Formación | 3. Garantizar que las personas que tengan una jornada reducida por conciliación familiar no pierdan oportunidades de formación. |
| Promoción | 4. Cursos de Coaching en igualdad de género para el desarrollo de liderazgo. |
| Condiciones de Trabajo | 5. Facilitar cierta flexibilidad horaria, en la medida de lo posible y acorde con cada departamento a excepción de los departamentos con horarios de turnos. |
| Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral | 6. Difundir a toda la plantilla los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación vigente. |
| Infrarrepresentación Femenina | 7. Establecer el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia las mujeres sobre los hombres, cuando se trate de la promoción a un grupo donde estén subrepresentadas. |
| Retribuciones | 8. Auditoría Retributiva según RD 902/2020 con fecha 14/04/2021. |
| Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo | 9. El Protocolo de prevención y actuación para casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa, será revisado por la Comisión Negociadora con el fin de garantizar su implantación y vigencia. |

FICHA DE ACCIÓN (1)

| | | | |
|--|--|------------------|-----------|
| AREA: | | | |
| PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | | | |
| OBJETIVO | | | |
| Nº: 01 | FOMENTAR Y GARANTIZAR LA EXISTENCIA DE UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE HOMBRES Y MUJERES EN LAS DISTINTAS CATEGORÍAS PROFESIONALES. | | |
| ACCIONES | | | |
| ACCIONES IMPLANTADAS CON ANTERIORIDAD: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL CON CRITERIOS DE IGUALDAD DE GÉNERO. | | | |
| ACCIONES A IMPLANTAR: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> DOCUMENTAR EL NÚMERO DE CANDIDATOS QUE SE PRESENTAN A LOS PROCESOS DE SELECCIÓN QUE PERMITA IDENTIFICAR LOS PORCENTAJES DE MUJERES Y HOMBRES PRESENTADOS Y RELACIONARLOS CON LOS DATOS DE LAS INCORPORACIONES. | | | |
| DESTINATARIAS/OS | | | |
| PERSONAS QUE PRESENTAN SU CANDIDATURA A LOS PROCESOS DE SELECCIÓN | | | |
| RESPONSABLES | | | |
| DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS | | | |
| CALENDARIZACIÓN Y SEGUIMIENTO | | | |
| ANUAL | SE ELABORARÁ INFORME DE LAS OFERTAS REALIZADAS, PARA COMPROBAR LA RELACIÓN DE LAS VACANTES DE PUESTOS DE TRABAJO OFERTADOS CON LA RELACIÓN DE CONTRATACIONES POR SEXO. | | |
| EVALUACIÓN | | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | TIPO DE MEDICION | EVIDENCIA |
| EXISTENCIA DEL INFORME | ESPECIFICO | SI/NO | DOCUMENTO |

FICHA DE ACCIÓN (2)

| | | | |
|--|--|------------------|-----------|
| AREA: | | | |
| CLASIFICACIÓN PROFESIONAL | | | |
| OBJETIVO | | | |
| Nº: 02 | <ul style="list-style-type: none"> ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE ASCENSO Y PROMOCION A PUESTOS DE MAYOR RESPONSABILIDAD DONDE SE DETECTA PORCENTAJES MAS ALTOS DE HOMBRES QUE DE MUJERES | | |
| ACCIÓN | | | |
| CONTINUAMOS CON LA ACCIÓN IMPLANTADA CON ANTERIORIDAD | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> REVISIÓN DE ACCESO DE LOS CRITERIOS DE SELECCIÓN | | | |
| DESTINATARIAS/OS | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> PERSONAL DEDICADO TANTO A LA ELABORACION DE PERFILES COMO A LA SELECCIÓN DE CANDIDATOS | | | |
| RESPONSABLES | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS | | | |
| CALENDARIZACIÓN Y SEGUIMIENTO | | | |
| ANUAL | <p>INFORMES ELABORADOS: Una vez que se abra el proceso de selección o promoción, el departamento de RRHH realizará la petición de los informes objetivos de la selección, recopilará toda la documentación y deberá elaborar un informe final sobre los criterios utilizados para la selección del candidato o candidata final justificando la no utilización de criterios sexistas.</p> | | |
| EVALUACIÓN | | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | TIPO DE MEDICION | EVIDENCIA |
| EXISTENCIA DEL INFORME | ESPECIFICO | SI/NO | INFORME |

FICHA DE ACCIÓN (3)

| AREA: | | | | |
|--|--|---------------------|---------------------------|-----------------------|
| FORMACION | | | | |
| OBJETIVO | | | | |
| Nº: 3 | GARANTIZAR QUE LAS ACCIONES FORMATIVAS SE FACILITAN DE IGUAL FORMA A MUJERES Y HOMBRES EN EL DESARROLLO DE SUS HABILIDADES Y COMPETENCIAS. | | | |
| ACCIÓN | | | | |
| ACCIÓN IMPLANTADA CON ANTERIORIDAD: | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> CURSO DE FORMACIÓN EN SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO PARA EL COMITÉ DE IGUALDAD | | | | |
| ACCIÓN A IMPLANTAR: | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> GARANTIZAR QUE LAS PERSONAS QUE TENGAN UNA JORNADA REDUCIDA POR CONCILIACIÓN FAMILIAR NO PIERDAN OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN. | | | | |
| DESTINATARIAS/OS | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> TODA LA PLANTILLA DE AZUD. | | | | |
| RESPONSABLES | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS | | | | |
| CALENDARIZACIÓN Y SEGUIMIENTO | | | | |
| ANUAL | COMPROBAR LA PARTICIPACIÓN EN LOS CURSOS DE FORMACIÓN | | | |
| EVALUACIÓN | | | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | TIPO DE MEDICION | EVIDENCIA | DOCUMENTO ASOCIADO |
| INFORME DE LA PARTICIPACIÓN EN LA FORMACIÓN | ESPECIFICO | POSEER EL DOCUMENTO | LISTADO DE LOS ASISTENTES | LISTADO DE ASISTENTES |

FICHA DE ACCIÓN (4)

| AREA: | | | | |
|--|--|---------------------|---------------------------|-----------------------|
| PROMOCIÓN | | | | |
| OBJETIVO | | | | |
| Nº: 4 | <ul style="list-style-type: none"> DESARROLLAR EN EL PERSONAL CON RESPONSABILIDADES EN LA GESTIÓN DE EQUIPOS LAS COMPETENCIAS ADECUADAS PARA LIDERAR EL TRABAJO DE FORMA EFICAZ Y EFICIENTE ENSEÑAR AL PERSONAL CON RESPONSABILIDADES EN LA DIRECCIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO LAS HABILIDADES NECESARIAS PARA EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EVITANDO SITUACIONES DE CONFLICTO, DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL, LABORAL Y POR RAZÓN DE SEXO INCREMENTAR LAS CAPACIDADES DE DOMINIO PERSONAL. | | | |
| ACCIÓN | | | | |
| CONTINUAMOS CON LA ACCIÓN IMPLANTADA CON ANTERIORIDAD | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> CURSOS DE FORMACION EN COACHING PARA EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO | | | | |
| DESTINATARIAS/OS | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> PERSONAL CON RESPONSABILIDADES EN LA DIRECCIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO | | | | |
| RESPONSABLES | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS | | | | |
| CALENDARIZACIÓN Y SEGUIMIENTO | | | | |
| ANUAL | COMPROBAR LA PARTICIPACIÓN EN LOS CURSOS DE FORMACIÓN | | | |
| EVALUACIÓN | | | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | TIPO DE MEDICION | EVIDENCIA | DOCUMENTO ASOCIADO |
| TENER EL MATERIAL TEÓRICO DE LA ACCIÓN OFRMATIVA | ESPECIFICO | POSEER EL DOCUMENTO | LISTADO DE LOS ASISTENTES | LISTADO DE ASISTENTES |

FICHA DE ACCIÓN (5)

| AREA: | | | | |
|---|--|---|---|--------------------|
| CONDICIONES DE TRABAJO | | | | |
| OBJETIVO | | | | |
| Nº: 5 | LOGRAR EQUULIBRIO EN LOS TIPOS DE JORNADAS DE HOMBRES Y MUJERES | | | |
| ACCIÓN | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> FACILITAR CIERTA FLEXIBILIDAD HORARIA, EN LA MEDIDA DE LO POSIBLE Y ACORDE A CADA DEPARTAMENTO A EXCEPCIÓN DE LOS DEPARTAMENTOS CON HORARIOS DE TURNOS. | | | | |
| DESTINATARIAS/OS | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> PERSONAL DE LA EMPRESA | | | | |
| RESPONSABLES | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS | | | | |
| CALENDARIZACIÓN Y SEGUIMIENTO | | | | |
| ANUAL | INFORME ANUAL: El Departamento de Recursos Humanos elaborará un informe sobre las solicitudes de flexibilidad horaria aprobadas. | | | |
| EVALUACIÓN | | | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | TIPO DE MEDICION | EVIDENCIA | DOCUMENTO ASOCIADO |
| Nº DE SOLICITUDES DE FLEXIBILIDAD HORARIA | NUMÉRICO | Nº DE SOLICITUDES DE FLEXIBILIDAD HORARIA APROBADAS | Nº DE SOLICITUDES DE FLEXIBILIDAD HORARIA APROBADAS | INFORME |

FICHA DE ACCIÓN (6)

| | | | |
|--|---|--|-----------|
| AREA: | | | |
| EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | | | |
| OBJETIVO | | | |
| Nº: 6 | GARANTIZAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN CON ARREGLO A LOS CRITERIOS LEGALES ESTABLECIDOS. | | |
| ACCIONES | | | |
| ACCIÓN IMPLANTADA CON ANTERIORIDAD: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> EN LOS CASOS EN LOS QUE SE SOLICITE LA ACUMULACIÓN DE LAS HORAS DE LACTANCIA, ACTUALMENTE SE DENOMINAN HORAS POR CUIDADO DEL LACTANTE, LA EMPRESA SE COMPROMETE A ACEPTAR ESTE ACUERDO EXCEPTO EN CASOS OBJETIVAMENTE DEMOSTRABLES QUE LAS NECESIDADES DE PRODUCCIÓN LO IMPIDAN. | | | |
| ACCÓN A IMPLANTAR: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> DIFUNDIR A TRAVÉS DE LOS CANALES DE COMUNICACIÓN HABITUALES, LOS DISTINTOS PERMISOS, DERECHOS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EXISTENTES DE ACUERDO CON LA LEGISLACIÓN VIGENTE. | | | |
| DESTINATARIAS/OS | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> PERSONAL DE LA EMPRESA | | | |
| RESPONSABLES | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> COMISIÓN NEGOCIADORA | | | |
| CALENDARIZACIÓN Y SEGUIMIENTO | | | |
| ANUAL | INFORME ANUAL: El Departamento de Recursos Humanos elaborará un informe sobre las solicitudes de acumulación de horas para el cuidado del lactante, así como de los permisos y licencias concedidos, relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, o los criterios que se han seguido en caso que que hayan sido denegados. | | |
| EVALUACIÓN | | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | TIPO DE MEDICION | EVIDENCIA |
| Nº PERMISOS CONCEDIDOS | NUMÉRICO | % DE PERMISOS CONCEDIDOS / TOTAL DE PERMISOS SOLICITADOS | INFORME |

FICHA DE ACCIÓN (7)

| | | | |
|--|-------------------|--------------------------------|----------------------|
| AREA: | | | |
| INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA | | | |
| OBJETIVO | | | |
| Nº: 7 GARANTIZAR QUE NO EXISTE NINGÚN TIPO DE DESIGUALDAD EN LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN EN LA EMPRESA. | | | |
| ACCIONES A IMPLANTAR: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ESTABLECER EL PRINCIPIO GENERAL EN LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN DE QUE, EN CONDICIONES EQUIVALENTES DE IDONIEDAD, TENDRÁN PREFERENCIA LAS MUJERES SOBRE LOS HOMBRES, CUANDO SE TRATE DE LA PROMOCIÓN A UN GRUPO DONDE ESTÉN SUBREPRESENTADAS. | | | |
| DESTINATARIAS/OS | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> DEPARTAMENTO DE RRHH Y RESPONSABLES DE DEPARTAMENTO. | | | |
| RESPONSABLES | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> DEPARTAMENTO DE RRHH | | | |
| CALENDARIZACIÓN Y SEGUIMIENTO | | ANUAL: REVISIÓN DE PROMOCIONES | |
| EVALUACIÓN | | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | TIPO DE MEDICION | EVIDENCIA |
| REVISIÓN DE PROMOCIONES | ESPECÍFICO | SI /NO | INFORME DE PROMOCIÓN |

FICHA DE ACCIÓN (8)

| | | | |
|---|---|------------------|-----------|
| AREA: | | | |
| RETRIBUCION | | | |
| OBJETIVO | | | |
| Nº: 8 | GARANTIZAR UNA POLITICA RETRIBUTIVA IGUALITARIA EN LA EMPRESA Y QUE LOS CRITERIOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA CUMPLEN CON LA IGUALDAD DE GÉNERO ENTRE HOMBRES Y MUJERES. | | |
| ACCIÓN | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> AUDITARÍA RETRIBUTIVA SEGÚN LO ESTABLECIDO EN EL R.D. 902/2020. | | | |
| DESTINATARIAS/OS | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> RECURSOS HUMANOS | | | |
| RESPONSABLES | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> COMISIÓN NEGOCIADORA | | | |
| SEGUIMIENTO | | | |
| ANUAL | INFORME DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA EL 14/04/2021. | | |
| EVALUACIÓN | | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | TIPO DE MEDICION | EVIDENCIA |
| EXISTENCIA DEL INFORME | ESPECIFICO | SI/NO | INFORME |

FICHA DE ACCIÓN (9)

| | | | |
|--|---|------------------|-------------------------------|
| AREA: | | | |
| PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO | | | |
| OBJETIVO | | | |
| Nº: 9 | PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN PARA CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO | | |
| ACCIONES | | | |
| ACCIONES IMPLANTADAS CON ANTERIORIDAD | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ELABORACIÓN DE PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN PARA CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO | | | |
| ACCIÓN A IMPLANTAR | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> EL PROTOCOLO SERÁ REVISADO ANUALMENTE POR EL COMITÉ DE IGUALDAD CON EL FIN DE GARANTIZAR SU IMPLANTACIÓN Y VIGENCIA. | | | |
| DESTINATARIAS/OS | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> TODA LA PLANTILLA | | | |
| RESPONSABLES | | | |
| COMISIÓN NEGOCIADORA | | | |
| CALENDARIZACIÓN Y SEGUIMIENTO | | | |
| ANUAL | REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL PROTOCOLO POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA | | |
| EVALUACIÓN | | | |
| INDICADOR | TIPO DE INDICADOR | TIPO DE MEDICION | EVIDENCIA |
| EXISTENCIA DEL ACTA DE REVISIÓN Y APROBACIÓN | ESPECIFICO | SI/NO | ACTA DE REVISIÓN Y APROBACIÓN |

13 SISTEMAS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento y la evaluación permiten conocer el desarrollo del Plan de Igualdad en la empresa y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su implementación, así como el impacto sobre la reducción de las desigualdades en la empresa. El seguimiento y la evaluación son procesos complementarios.

Mientras que **el seguimiento** es un proceso que permite:

- Ir adecuando el desarrollo del Plan a las dificultades y necesidades que van surgiendo para lograr el cumplimiento de los objetivos, dotándolo de una flexibilidad necesaria para ajustar la ejecución de sus acciones a la realidad.
- Obtener una información actualizada y periódica por las partes responsables.
- Dotar de información detallada de cara a la realización de la evaluación anual y final del proceso de implantación del Plan de Igualdad.

La **evaluación** permite:

- Conocer y valorar la incidencia del Plan en una mejora continua de los objetivos de igualdad en la empresa.
- Una toma de decisiones para garantizar que la igualdad de oportunidades se integra en la empresa de manera permanente, tanto en la cultura, como en sus procedimientos de gestión.

Por tanto, uno de los contenidos del Plan debe ser la configuración de un sistema de indicadores de seguimiento y evaluación que midan si se han realizado las acciones propuestas, los resultados y el impacto de cada acción y medida, así como del Plan en su conjunto. Además, tendrán que identificarse las dificultades encontradas y las soluciones aportadas.

La fase de seguimiento contemplada en el Plan de Igualdad de AZUD permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante su desarrollo e implantación.

Se ha constituido la Comisión de Seguimiento según lo establecido en el RD 901/2020 de 13 de octubre, como órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan de igualdad, formada de manera paritaria por el mismo número de representantes de la empresa que de representantes de los trabajadores y trabajadoras, al tiempo que se ha respetado la paridad en cuanto a la representación de género.

Su función principal es la de velar por el cumplimiento de las acciones que constituyen el Plan de Igualdad, los plazos y los recursos para llevarlas a cabo, así como realizar las actuaciones relacionadas con el seguimiento y evaluación de las mismas.

El funcionamiento, composición y responsabilidades de la Comisión de Seguimiento están enumerados en el Acta de Constitución.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan de Igualdad de la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la posterior evaluación.

Las reuniones de seguimiento podrán ser sustituidas por comunicación por escrito entre los miembros de la comisión, que darán su consentimiento tácito al seguimiento efectuado. En el caso de tener que tomar medidas extraordinarias para la sustitución de las medidas planificadas que estén resultando ineficaces o por cualquier otra causa, la reunión será obligatoria con el fin de levantar acta de las nuevas medidas o correcciones determinadas.

GLOSARIO

Acciones positivas: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (LOIEMH, Art. 11).

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. (LOIEMH, Art. 7)

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. (LOIEMH, Art. 7)

Brecha salarial: Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres.

Comisión de Igualdad o Comisión Negociadora: Equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa, responsable de impulsar la elaboración, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representantes de la dirección y representantes de la plantilla.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar: Estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal

Corresponsabilidad: En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son

factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Datos desagregados por sexo: Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

Diagnóstico de igualdad: El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y de qué recursos dispone la empresa para plantear el cambio.

Discriminación directa por razón de sexo: 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. (LOIEMH, Art.6.1).

Discriminación indirecta por razón de sexo: 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. (LOIEMH, Art. 6.2).

Discriminación Salarial: Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

Estereotipos de género: Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

Género: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas– sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura.

Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres: Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.

Igualdad efectiva: Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan las oportunidades de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.

Impacto de género: Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

Indicador de género: aquel que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Participación equilibrada de mujeres y hombres: Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

Permisos parentales: Derecho individual -y, en principio, no transferible- de todas las personas trabajadoras, hombres y mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo de nacimiento o adopción de un hijo.

Perspectiva/enfoque de género: Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención.

Plan de igualdad de la empresa: Los planes de igualdad de las empresas son 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. 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. (LOIE, Art. 46)

Segregación horizontal: En el mercado laboral, situación en la que a las mujeres se les fomenta y facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos -servicios o industrias de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

Segregación vertical: Es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.

Transversalidad: Supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando, los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

Violencia de Género: La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.