

AZUD

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

ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN	3
2	PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	5
3	PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	8
4	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	9
	4.1 OBJETIVOS CUALITATIVOS.....	9
	4.2 OBJETIVOS CUANTITATIVOS.....	10
5	ÁMBITO DE APLICACIÓN	12
6	PARTES SUScriptorAS DEL PLAN	12
7	ENTRADA EN VIGOR	13
8	MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA	13
9	COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES	14
10	CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA	15
11	INFORME DEL DIAGNÓSTICO.....	16
12	ACCIONES A DESARROLLAR	43
13	SISTEMAS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	60
14	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y POSIBLES DISCREPANCIAS EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO EVALUACIÓN O REVISIÓN	62

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 fue adaptado a la nueva legislación con fecha 14 de enero de 2021.

Este III Plan de Igualdad tiene como objetivo seguir avanzando en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como los dos anteriores, 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 mujeres y hombres, y a eliminar toda forma de discriminación directa e indirecta por razón de sexo.

2 PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

AZUD es líder en la fabricación y desarrollo tecnológico de soluciones innovadoras para el uso **eficiente del agua** en el sector agrícola, industrial, municipal y ayuda humanitaria.

La misión de AZUD es aportar valor, convirtiendo el **agua en un vehículo de crecimiento**, productividad, desarrollo y sostenibilidad. Aportando conocimiento en las nuevas técnicas y suministrando servicios digitales como medio hacia una agricultura e industria más precisa, rentable y sostenible.

Gracias a un equipo multidisciplinar de más de 500 personas, AZUD pone en valor los recursos hídricos en más de 100 países, con **sede central en España** y filiales en México, Brasil, China, India y Singapur. La compañía ha desarrollado más de 65 patentes y dedica un 3% de su presupuesto de ventas a actividades de I+D+i, que le permitan continuar innovando en la gestión eficiente del agua.



AZUD en el mundo

Como promotores de La Cultura del Agua desde su fundación en 1989, AZUD desarrolla soluciones innovadoras y eficientes de **riego, nutrición vegetal, filtración y tratamiento de agua**, que impulsen la economía circular en la agricultura e industria, utilizando el agua como motor de transformación para dar más valor al cultivo y al negocio.

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

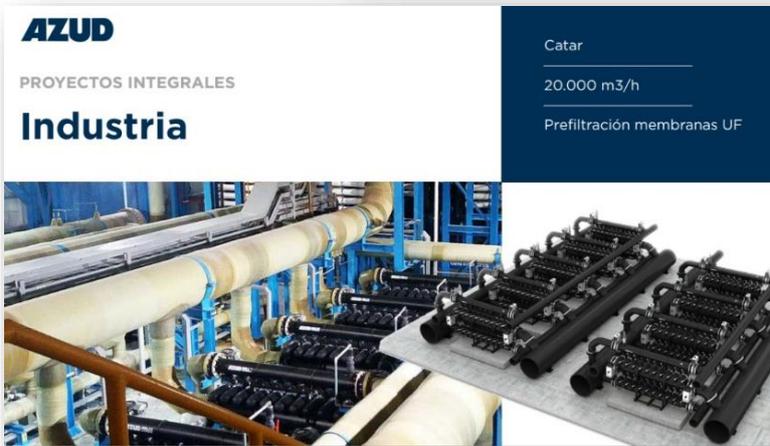
AZUD
PROYECTOS INTEGRALES
Agricultura

Magreb
5.400 has
Algodón y hortalizas



AZUD
PROYECTOS INTEGRALES
Industria

Catar
20.000 m³/h
Prefiltración membranas UF

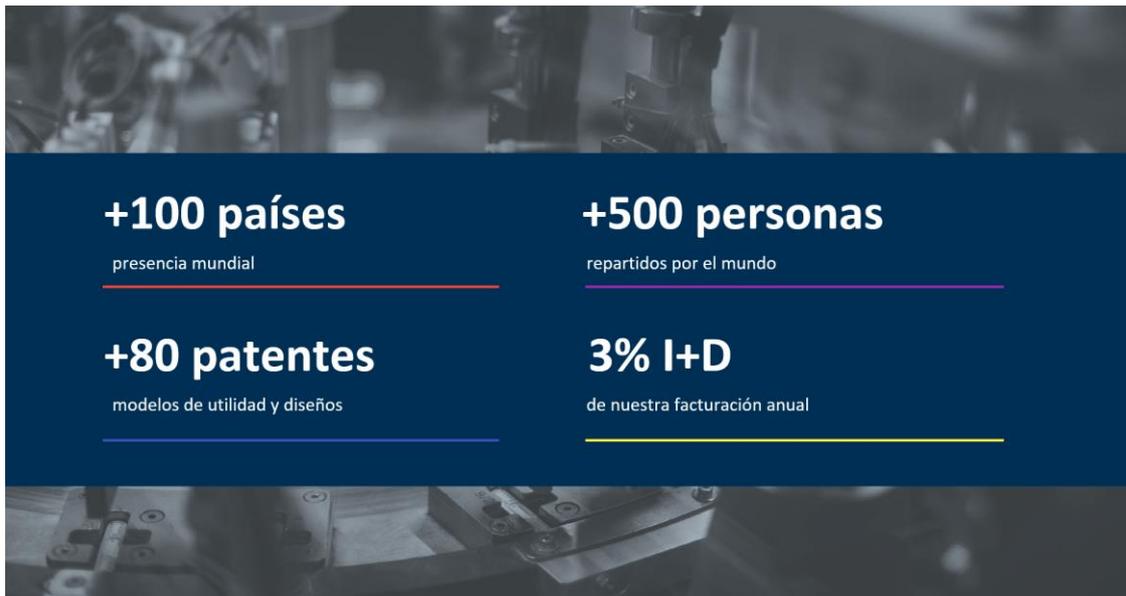


AZUD
PROYECTOS INTEGRALES
Municipal

México
5.000 m³/día
Agua desalinizada para la industria



AZUD es una empresa **comprometida con el cliente**. Por eso, diseña sus productos y servicios centrándose en garantizar la satisfacción del cliente y una excelente experiencia de usuario, tanto en la instalación como en el uso y mantenimiento de los sistemas de riego, filtración y tratamiento de aguas.



Toda la organización de AZUD está orientada a mantener **el estándar técnico de la mayor calidad**, basado en la normativa ISO 9001. También cuenta con la certificación de Seguridad y Salud en el Trabajo basada en la norma ISO 45001. Además, AZUD fue una de las primeras empresas de su sector en introducir un sistema de gestión medioambiental, certificado bajo la norma ISO 14001.



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

4.1 OBJETIVOS CUALITATIVOS

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.

4.2 OBJETIVOS CUANTITATIVOS

1. Fomentar y garantizar la existencia de una representación equilibrada de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales, promoviendo que todas las personas implicadas en los procesos de selección y contratación tengan formación en materia de igualdad. Estimamos un logro en la consecución de este objetivo del 60 %.

En caso de que la empresa externalice o contrate consultoría para la selección, exigirá a las empresas contratadas el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad. (incluir cláusula en el contrato a

proveedores de selección de personal. Consideramos una consecución del 100% en este objetivo.

2. Asegurar el cumplimiento de los principios de igualdad de género en los distintos puestos de trabajo libres de referencias, que puedan conducir a una discriminación directa o indirecta por razón de género que repercuta en la promoción del personal, corrigiendo las denominaciones sexistas o de género que adolecen algunos puestos de trabajo. Estimamos una consecución del 60% de este objetivo.
3. Sensibilización y concienciación a la plantilla en materia de igualdad, incluyendo la formación en igualdad de género en los planes anuales de formación. Estimamos una consecución de este objetivo del 60%.
4. Desarrollar en el personal con responsabilidades en la evaluación de las personas de su equipo, las competencias adecuadas en igualdad para garantizar la igualdad de género en la promoción de su equipo. Estimamos una consecución de este objetivo del 50%.
5. Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Estimamos una consecución de este objetivo del 100%.
6. Garantizar el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación, comprometiéndose la empresa a aceptar la acumulación de horas por cuidado del lactante excepto en los casos objetivamente demostrables que las causas de la producción lo impidan. Estimamos una consecución de este objetivo del 50%.
7. Garantizar una política retributiva cumpliendo con la igualdad de género en la empresa mediante la elaboración de la auditoría retributiva. Estimamos una consecución de este objetivo del 60%.
8. Prevención y actuación para los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, incluyendo dicho protocolo en el manual de acogida. Estimamos una consecución de este objetivo del 100%.

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 a los centros de trabajo que Sistema Azud, S.A tiene abiertos en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

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 entra en vigor el 1 de septiembre de 2023, ha sido negociado y aprobado según 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.

A fecha de inicio de este plan Sistema Azud, S.A. ha destinado 11.800 € para la implantación de las medidas aprobadas, dicha cantidad podrá variar con la única finalidad de conseguir los objetivos acordados.

En punto 12 Acciones a Desarrollar, se detalla el presupuesto correspondiente a cada acción.

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 4 de noviembre de 2020, la Comisión Negociadora formada 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 9 de enero de 2023 según lo establecido en el RD 901/2020 de 13 de octubre para la renovación del II Plan de Igualdad que ha caducado en septiembre de 2022 y aprobación del nuevo III Plan de Igualdad.

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 año 2022

% DE MUJERES	% DE HOMBRES	TOTAL
24,66 %	75,34 %	100 %

Distribución de la plantilla por sexo año 2018

% 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 75,34 % del total, mientras que las mujeres suponen el 24,66 %.

Apreciamos un incremento en el % de mujeres de 1,66 % desde el año 2018 al año 2022.

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

Datos del INE: distribución ocupados por sexos en los distintos sectores. 2022- 4T

SECTOR ECONOMICO	Nº HOMBRES	% HOMBRES	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº TOTAL
Agricultura	574.000	76%	179.300	24%	753.300
Industria	2.007.900	72%	793.900	28%	2.801.800
Construcción	1.191.500	92%	109.300	8%	1.300.800
Servicios	7.204.300	46%	8.403.700	54%	15.608.000

Datos del INE: distribución ocupados por sexos en los distintos sectores. 2018- 4T

SECTOR ECONOMICO	Nº HOMBRES	% HOMBRES	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº TOTAL
Agricultura	630.400	76%	195.200	24%	825.600
Industria	2.010.400	74%	697.900	26%	2.708.300
Construcción	1.164.300	91%	115.600	9%	1.279.900
Servicios	6.848.000	46%	7.902.800	54%	14.750.800

En los procesos de selección para puestos de Fábricas (Extrusión, Inyección, Sistemas Filtración), Mantenimiento y Logística, la mayoría de los currículums que recibimos son de hombres y apenas de mujeres, debido a cuestiones sociales y de cultura del sector, que continúan demandados exclusivamente por hombres, lo cual puede suponer un freno para mujeres que pudieran acceder al puesto, ya que no sienten que las ofertas realizadas vayan dirigidas a ellas.

Distribución de la plantilla por sexo y rangos de edad año 2022

	% SOBRE EL TOTAL	% MUJERES	% HOMBRES
< de 30 años	13,28 %	4,58 %	8,70 %
30 – 40 años	33,99 %	8,33 %	25,66 %
41-50 años	31,92 %	7,39 %	24,53 %
51- 65 años	20,88%	4,56 %	16,32 %

Distribución de la plantilla por sexo y rangos de edad año 2018

	% 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 %

Nos encontramos con una plantilla joven, el 79,19 % se encuentra en el tramo inferior a los 49 años y el 20,88 % superan los 51 años.

La referencia más destacada en cuanto a la edad de la plantilla la encontramos en el intervalo de 51 años. En el caso de las mujeres solo hay un 4,56 %, 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. A pesar de ser el porcentaje más bajo hay un incremento con respecto al año 2018, pasando del 1,78 % al 4,56 %, lo que demuestra

una evolución positiva, debido a que se han ido incorporando mujeres y están alcanzando esta 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), Mantenimiento y logística, como ya 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, debido a cuestiones sociales y culturales del sector, que continúan demandados exclusivamente por hombres, de ahí que los hombres sean más seleccionados. Y nos encontramos con departamentos altamente feminizados, con más del 80% de mujeres (como el Servicio de Atención al Cliente, Finanzas, RRHH).

3. FORMACIÓN

Distribución de la plantilla por sexo y nivel de estudios año 2022

	% 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)	34,00 %	2,87 %	31,13 %	11,67 %	41,32 %
Estudios secundarios (BACHILLER/FP2)	34,78 %	7,19 %	27,59 %	29,14 %	36,64 %
Estudios Universitarios	31,22 %	14,62 %	16,60 %	59,19 %	22,04%
TOTAL	100 %	24,68 %	75,32 %	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.

N.º de personas diferenciadas por sexo que han recibido formación en el último año 2022.

N.º de personas que han recibido formación en el último año		TOTAL	HOMBRES	MUJERES
<i>AREA DE FORMACION</i>	Habilidades directivas	7	3	4
	Formación técnica especializada	54	37	17
	Otros (inglés)	182	132	50
<i>METODOLOGIA</i>	Formación on-line	25	20	5
	Presencial	218	152	66
<i>LUGAR</i>	En el centro de trabajo	216	152	64
	Fuera del centro de trabajo	27	20	7
<i>HORARIO</i>	Durante la jornada laboral	224	156	68
	Fuera de jornada laboral (50% de la acción formativa)	19	16	3

En AZUD somos conscientes de la importancia de la formación y la consideramos como una herramienta fundamental para la adaptación al puesto y desarrollo profesional y personal de las personas. Por ello la plantilla de AZUD recibe formación continua.

La formación se determina en función de las necesidades detectadas en cada área / puesto y no en función del género, solicitadas por las propias personas trabajadoras o por sus responsables, según nuestro procedimiento interno Gestión de Recursos Humanos - Formación PG-3-01.

Hombres y mujeres acceden por igual y tienen las mismas oportunidades para la formación.

El 92 % de la formación se realiza durante el horario laboral.

En cuanto a formación en habilidades directivas está casi igualada tanto en hombres como mujeres, esto es muy positivo, ya que significa que se ha incrementado el número de mujeres ocupando puestos de gestión.

4. PROMOCION PROFESIONAL

% de personas diferenciadas por sexo que han ascendido de nivel en el año 2022.

Porcentaje de personas que han ascendido de nivel en el último año	% Mujeres del total de los ascensos	% Hombres del total de los ascensos
POR PUESTO		
A Nivel Directivo	100,00 %	0,00 %
A Nivel Técnico	12,50 %	87,50 %
A Nivel de mando Intermedio	40,00 %	60,00 %
A nivel Administrativo	75,00 %	25 %
A otro nivel (especificar)	0	0
POR MOVILIDAD	0,00 %	0,00 %
Dentro de la misma provincia	0,00 %	0,00 %
A otra provincia	0,00 %	0,00 %
A otro país	0,00 %	0,00 %

% de personas diferenciadas por sexo que han ascendido de nivel en e año 2018.

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 AZUD garantizamos la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción interna. En el indicador observamos la promoción profesional tanto en hombres como en mujeres, teniendo en cuenta la evolución de los datos desde el año 2018 al 2022, en el nivel de dirección la promoción es mayor en mujeres llegando al 100%, el nivel de técnicos se ha incrementado en los hombres y descendido en las mujeres en año 2022, se debe a los técnicos de las Fábricas Extrusión e Inyección, que son mayoritariamente hombres, y sin embargo se incrementa el ascenso de las mujeres en mandos intermedios y se reduce el de hombres, lo que denota un incremento de

las mujeres en los puestos de gestión como venimos observando en indicadores anteriores.

5. CONDICIONES DE TABAJO

Distribución de la plantilla por sexo y tipo de contrato

Tipo de Contrato	% Personas del Total de plantilla
Indefinido	93,63 %
Temporal	6,37 %
Total	100 %

Tipo de Contrato	% Mujeres del Total de Mujeres	% Hombres del Total de Hombres
Indefinido	87,58 %	95,61 %
Temporal	12,43 %	4,39 %
Total	100 %	100%

El 93,63 % de la plantilla de la empresa tiene contrato indefinido. Como podemos comprobar la distribución por tipo de contrato en hombres y mujeres es diferente. El 87,58 % de las mujeres y el 95,61 % de los hombres tienen contrato indefinido. La diferencia se debe prácticamente al hecho de que las incorporaciones más recientes han sido de mujeres.

% de incorporaciones	
% Mujeres del Total de Mujeres	% Hombres del Total de Hombres
7,50 %	3,91 %

Distribución de la plantilla por horario laboral año 2022

	% del total de Mujeres	% del total de Hombres
Menos de 20 horas	0,69 %	0 %
De 20 a 34 horas	2,2 %	3,76 %
De 35 a 39 horas	4,85 %	0,52 %
40 horas	92,26 %	95,72 %
Total	100 %	100%

Distribución de la plantilla por horario laboral año 2018

	% del total de Mujeres	% del total de Hombres
Menos de 20 horas	1,80 %	0,00 %
De 20 a 34 horas	16,00 %	0,55 %
De 35 a 39 horas	14,50 %	0,00 %
40 horas	67,70 %	99,45 %
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 7,74 % de las mujeres tiene una jornada laboral menor a esas 40 horas semanales. En el caso de la plantilla masculina, únicamente hay un 4,28 % de hombres con una reducción de jornada.

Pero es muy interesante comentar la evolución desde el año 2018, las diferencia entre los porcentajes de mujeres y hombres con una jornada laboral menor de 40 horas se ha reducido muchísimo, las mujeres se ha reducido pasando del 31,8% en año 2018 al 7,74% en año 2022 y los hombres se han incrementado de 0,55% al 4,28%.

Los hombres ya están solicitando más reducciones de jornada y las mujeres menos.

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 llevó a cabo un estudio de esta situación habilitando 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 año 2022

	% 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)	52,72 %	62,5 %	60,08 %
No tienen hijos	47,28 %	37,50 %	39,92 %

Distribución de la plantilla por tenencia de hijos año 2018

	% 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)	62,00 %	85,00%	80,00 %
No tienen hijos	38,00 %	15,00 %	20,00 %

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.

Observando la evolución de los indicadores desde el año 2018 al 2022, podemos deducir un efecto positivo en las medidas adoptadas, teniendo en cuenta el indicador de las reducciones de jornadas, ha habido un incremento por parte de los hombres a pesar de que ha descendido el porcentaje de hombres con hijos.

En cuanto a las excedencias, no tenemos ninguna solicitud por cuidado de hijo 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
- Logística Interna
- Planificación y Compras
- Ingeniería y Mantenimiento Industrial
- Inyección
- I+D+i

Distribución de sexos por categoría profesional año 2022

	% Mujeres del total de Mujeres	% Hombres del total de Hombres
Personal directivo	10,55 %	6,20 %
Personal directivo intermedio	19,08 %	8,94 %
Personal cualificado	33,32 %	50,67 %
Personal no cualificado	7,89 %	28,44 %
Personal administrativo	29,16 %	5,75 %

Distribución de sexos por categoría profesional año 2018

	% 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 se puede observar tanto en la tabla de Distribución de la plantilla por género y categoría profesional, en AZUD la mayor representación de mujeres está en puestos cualificados, 33,3 %, habiendo descendido el porcentaje de administrativas desde el año 2018 al año 2022, pasando de un 62 % a un 29,16 %. El 10,55 % 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, Logística e Ingeniería y Mantenimiento Industrial, en estos dos últimos departamentos la dirección está ocupada por mujeres, siendo llamativo porque son departamentos masculinizados por motivos sociales y culturales

del sector.

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 cualificados, en nuestro caso es importante detallar que su formación es acorde con los puestos que ocupan en AZUD, en los últimos años se ha incrementado las incorporaciones de ingenieras en nuestro departamento de I+D+i.

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: INFORME DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA

ÍNDICE

8.1 MARCO LEGAL

8.2 OBJETO Y ALCANCE

8.3 VIGENCIA

8.4 ÁMBITO DE APLICACIÓN

8.5 COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD

8.6 METODOLOGÍA

8.7 DESARROLLO

8.8 CONCLUSIONES

8.9 MEDIDAS DE MEJORA

8.10 IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE MEJORA

8.1 MARCO LEGAL OBJETO Y ALCANCE DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

De acuerdo con el artículo 8.2. d) del **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo**, los planes de igualdad deberán incorporar, dentro de su contenido mínimo, los “Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres”. Esta auditoría, que tendrá la misma vigencia que el plan, y se realizará periódicamente cada vez que este se renueve, se desarrolla conforme con lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 28.2, desarrollado por el artículo 8 del **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, que entró en vigor el 14 de abril de 2021, y en relación con el concepto contemplado en el artículo 4 de este Real Decreto, que alude al término “**trabajo de igual valor**”, definido por el Estatuto de los Trabajadores en los siguientes términos: “Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”. El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organización sindicales y empresariales más representativas, ha elaborado una guía técnica de carácter voluntario con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género (D.A. 3ª **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**).

8.2 OBJETO Y ALCANCE

En cumplimiento del **Real Decreto 902/202** de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la auditoría retributiva tiene por objeto verificar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo, deberá identificar desviaciones y oportunidades de mejora en el sistema implando, para corregir y depurar los obstáculos y dificultades existentes en aras a garantizar la igualdad retributiva, asegurando la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

Los objetivos que se han perseguido con la realización de la auditoría retributiva son varios:

- Obtener información pormenorizada de las retribuciones salariales de la plantilla que la conforma.
- Identificar las posibles desigualdades que puedan existir en materia retributiva y que dificulten el avance en la consecución de la igualdad retributiva en la empresa.
- Promover e impulsar los cambios que optimicen la igualdad retributiva.
- Servir de base para el Plan de Igualdad.
- Detectar puntos de mejora a partir de la identificación de la existencia de desigualdades.

8.3 VIGENCIA DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del III Plan de Igualdad de Sistema Azud, S.A., es decir, entra en vigor el 1 de septiembre de 2023 y por una duración de 4 años.

8.4 AMBITO DE APLICACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

El alcance de la auditoría retributiva afecta a todos los trabajadores y trabajadoras de los centros de trabajo que SISTEMA AZUD, S.A., tenga abiertos en la Comunidad Autónoma de la región de Murcia.

8.5 COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD

Con la finalidad de acordar la presente auditoría retributiva, se reúne la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de **Sistema Azud S.A.** acordando el presente informe que incorpora el diagnóstico de situación y su plan de actuaciones acorde al análisis diagnóstico. La ejecución del diagnóstico retributivo se ha externalizado, por lo que el presente informe de auditoría retributiva ha sido trasladado a la comisión negociadora del Plan de Igualdad con el objeto de que pueda realizar las apreciaciones pertinentes, así como, cuantas aclaraciones o rectificaciones ha considerado necesarias.

8.6 METODOLOGÍA

- a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa.

El periodo de referencia del registro retributivo es el año natural 2022, es decir desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre.

El diagnóstico requiere:

- La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

- La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de

actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

8.7 DESARROLLO

a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa.

Se realiza el análisis de la situación retributiva de la empresa a partir de la información salarial de cada uno de los empleados y la valoración de puestos aplicando el sistema analítico y cuantitativo de puntos por factor, que garantiza el cumplimiento y las exigencias del Art. 8.2 del Real Decreto 902/2020.

Esta información ha permitido identificar por un lado, las fortalezas y las debilidades de la empresa en materia de igualdad retributiva y por otro, las directrices a desarrollar en el Plan de Igualdad.

Para ello hemos contado con información desde una doble perspectiva:

- Indicadores cualitativos: como medidas de conciliación y corresponsabilidad establecidas en la empresa, información desagregada por sexo sobre la política retributiva de la empresa, los criterios de atribución de complementos, incentivos y demás percepciones de naturaleza salarial y extrasalarial, así como el sistema de clasificación profesional vigente.
- Indicadores cuantitativos del registro salarial: valores medios del salario base, complementos salariales, percepciones extrasalariales, etc.

b) Indicadores obtenidos y valoraciones:

- El 24,66 % de la plantilla son mujeres y el 75,34 % hombres.

- Hemos analizado 77 puestos de trabajo, los puestos donde la distribución entre mujeres y hombres no es al 100% masculinizada o feminizada:
 - Puestos equilibrados: TCMA, Responsable Planificación y Fabricación y Coordinador Proyectos I+D+i.
 - Puestos feminizados: Coordinador de Proyectos Colaborativos, Auxiliar de Gestión y Organización.
 - Puestos masculinizados: Técnico de Proyectos IMI; Técnico de Proyectos I+D+i; Técnico de Proceso de Inyección; Técnico de Carga, Descarga y Movimientos de Mercancías L. Interna, Operador de Proceso de Inyección; Mecánico Industrial; Coordinador de Proyectos IMI.
 - En el resto de puestos de trabajo existe una presencia total de mujeres o de hombres.
 - La evolución desde el 2021 tiene cierta relevancia, ya que han aumentado desde entonces la presencia de mujeres y/o hombres en los puestos donde se encontraba al 100% infrarrepresentados, por lo que el nº de puestos donde hay distribución de mujeres y hombres ha aumentado
- Hemos analizado los valores medios (media aritmética y mediana) de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el Art.28.2 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta los porcentajes de las diferencias entre mujeres y hombres, de los 77 puestos de trabajo. No existen diferencias significativas en el promedio ni en la mediana de retribuciones equiparadas que superen el 25% en el registro retributivo por puesto de trabajo.

- Hemos hecho uso de la herramienta del Ministerio para llevar a cabo la valoración de los 77 puestos de trabajo por factores, y hemos optado por este sistema ya que tiene amplio consenso sobre su idoneidad:
 - Hemos obtenido una valoración de puestos, que nos ha identificado cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en función a la puntuación de sus factores.
 - La herramienta agrupa los puestos que presentan la misma puntuación o semejantes, obteniendo cuatro agrupaciones.
 - La distribución se encuentra masculinizada en todas las agrupaciones, excepto en la agrupación 2 donde hay equilibrio entre hombres y mujeres y dónde el número de mujeres es mayor.
 - El promedio y mediana del salario, complementos salariales y extrasalariales equiparadas en función de las agrupaciones de los puestos de trabajo de igual valor o semejantes, no existen diferencias significativas que superen el 25% en el registro retributivo por agrupaciones de puestos de igual valor.

8.8 CONCLUSIONES

Finalizado el proceso de auditoría, podemos confirmar que AZUD cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución según el RD 902/2020.

Por los datos analizados, no existen diferencias significativas del total de retribuciones equiparadas que superen el 25% en el registro retributivo por puesto de trabajo.

La herramienta de valoración ha agrupado los puestos en cuatro agrupaciones para los puestos de semejante valor, el cual no ha

arrojado diferencias superiores al 25% en la media y mediana del total de retribuciones.

La evolución de los puestos ha mejorado, ya que se han incorporado la presencia de mujeres y hombres en aquellos departamentos donde la infrarrepresentación era total.

El sistema retributivo de la empresa viene en función a su convenio propio de aplicación, por lo que no se han detectado diferencias significativas desde la perspectiva de género

Podemos destacar como puntos fuertes del sistema retributivo implantado:

- Contar con un Dpto. Central de RR.HH propio en AZUD y especializado.
- Contar con el software Epsilon3 como herramienta de gestión y base de datos de recursos humanos necesarios para el análisis.
- Mantener implantado y certificado un sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), el cual cumple con los requisitos de la **ISO 45001**.

8.9 MEDIDAS DE MEJORA

Asociado al diagnóstico y auditoría realizada en la organización, podemos aportar una propuesta que busca la mejora el sistema implantado, la cual se incluyen en el presente informe a modo de recomendación, concretamente:

- Realizar un estudio pormenorizado de los complementos salariales en función de los puestos de trabajo con perspectiva de género.

8.10 IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE MEJORA

El departamento de Recursos Humanos será el encargado de la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas propuestas derivadas de la auditoría retributiva, y velará por el cumplimiento de dichas acciones, los plazos y recursos para llevarlas a cabo.

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 y teniendo en cuenta la evolución de los datos desde el año 2018 al año 2022, 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, 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
Planificación Estratégica / Organización	<ol style="list-style-type: none"> 1. Implantación de herramienta informática E-LEARNING para la gestión de la formación. 2. Completar la implantación de un sistema de gestión del COMPLIANCE PENAL en AZUD. Este proyecto agrupará SGCP, IGUALDAD, RGPD, dentro del área RSC de AZUD
Proceso de Selección y Contratación	<ol style="list-style-type: none"> 3. Promover que todas las personas implicadas en el proceso tengan formación en materia de igualdad. 4. En caso de que la empresa externalice o contrate consultoría para la selección, exigirá a las empresas contratadas el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad. (Comunicado a los a proveedores de selección de personal).
Clasificación Profesional	<ol style="list-style-type: none"> 5. Corregir las denominaciones sexistas o de género de las que adolecen algunos puestos de trabajo.
Formación	<ol style="list-style-type: none"> 6. Incluir la formación en igualdad de género en los planes anuales de formación.
Promoción	<ol style="list-style-type: none"> 7. Cursos de igualdad para los responsables que participa en las evaluaciones del personal de su equipo.
Condiciones de Trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 8. Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Realizar protocolo PRL para las embarazadas.
Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral	<ol style="list-style-type: none"> 9. En los casos en que se solicite la acumulación de las horas por cuidado del lactante, la empresa se compromete a aceptar este acuerdo excepto en casos objetivamente demostrables que las necesidades de la producción lo impidan.
Infrarrepresentación Femenina	<ol style="list-style-type: none"> 10. 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	11. Recomendación derivada de Auditoría Retributiva: Estudio pormenorizado de los complementos salariales en función de los puestos de trabajo con perspectiva de género.
Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo	12. Incluir en el manual de acogida el protocolo de prevención y actuación para casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa, para que el personal de nueva incorporación esté informado en su incorporación.
Prevención de la Violencia de Género	13. Sensibilización y concienciación en materia de violencia de género a la plantilla.

A continuación detallamos la planificación y calendario de las acciones:

AREA	ACCION	AÑO							
		2023	2024		2025		2026		2027
		Sep_Dic	1º	2º	1º	2º	1º	2º	Ene_Sep
Planificación Estratégica / Organización	1. Implantación de herramienta informática E-LEARNING para la gestión de la formación.								
	2. Completar la implantación de un sistema de gestión del COMPLIANCE PENAL en AZUD. Este proyecto agrupará SGCP, IGUALDAD, RGPD, dentro del área RSC de AZUD								
Proceso de Selección y Contratación	3. Promover que todas las personas implicadas en el proceso tengan formación en materia de igualdad.								
	4. En caso de que la empresa externalice o contrate consultoría para la selección, exigirá a las empresas contratadas el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad. (Comunicado a los proveedores de selección de personal).								
Clasificación Profesional	5. Corregir las denominaciones sexistas o de género de las que adolecen algunos puestos de trabajo.								
Formación	6. Incluir la formación en igualdad de género en los planes anuales de formación.								
Promoción	7. Cursos de igualdad para los responsables que participa en las evaluaciones del personal de su equipo.								
Condiciones de Trabajo	8. Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Realizar protocolo PRL para las embarazadas.								
Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral	9. En los casos en que se solicite la acumulación de las horas por cuidado del lactante, la empresa se compromete a aceptar este acuerdo excepto en casos objetivamente demostrables que las necesidades de la producción lo impidan.								
Infrarrepresentación Femenina	10. 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	11. Recomendación derivada de Auditoría Retributiva: Estudio pormenorizado de los complementos salariales en función de los puestos de trabajo con perspectiva de género.								
Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo	12. Incluir en el manual de acogida el protocolo de prevención y actuación para casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa, para que el personal de nueva incorporación esté informado en su incorporación.								
Prevención de la Violencia de Género	13. Sensibilización y concienciación en materia de violencia de género a la plantilla.								

FICHA DE ACCIÓN (1)

AREA:			
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA / ORGANIZACIÓN			
OBJETIVO			
Nº: 01	COMPLETAR LA IMPLANTACIÓN DE HERRAMIENTA INFORMÁTICA E-LEARNING PARA LA GESTIÓN DE LA FORMACIÓN.		
ACCIONES			
ACCIONES A DESARROLLAR:			
<ul style="list-style-type: none"> • IMPLANTACIÓN PLATAFORMA LMS. 			
DESTINATARIAS/OS			
PLANTILLA DE LA EMPRESA.			
RESPONSABLES / MEDIOS Y RECURSOS			
RESPONSABLES: DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS.			
MEDIOS Y RECURSOS: contamos con un presupuesto de 3.000 €.			
CALENDARIZACIÓN Y SEGUIMIENTO			
DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	SE ELABORARÁ INFORME ANUAL DE LAS FASES DE IMPLANTACIÓN DE LA PLATAFORMA LMS.		
EVALUACIÓN			
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	TIPO DE MEDICION	EVIDENCIA
IMPLANTACIÓN DE LA PLATAFORMA LMS	ESPECIFICO	SI/NO	FUNCIONAMIENTO DE LA PLATAFORMA.

FICHA DE ACCIÓN (2)

AREA:			
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA / ORGANIZACIÓN			
OBJETIVO			
Nº: 01	COMPLETAR LA IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DEL COMPLIANCE PENAL EN AZUD. ESTE PROYECTO AGRUPARÁ SGCP, IGUALDAD, RGPD, DENTRO DEL ÁREA DE RSC AZUD.		
ACCIONES			
ACCIONES A DESARROLLAR:			
<ul style="list-style-type: none"> FINALIZAR LA IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DEL COMPLIANCE PENAL EN AZUD. 			
DESTINATARIAS/OS			
PLANTILLA DE LA EMPRESA, COLABORADORES Y OTROS GRUPOS DE INTERÉS.			
RESPONSABLES / MEDIOS Y RECURSOS			
RESPONSABLES: DEPARTAMENTO DE CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE Y RRHH.			
MEDIOS Y RECURSOS: contamos con un presupuesto de 4.200 €.			
CALENDARIZACIÓN Y SEGUIMIENTO			
VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> SE ELABORARÁ INFORME ANUAL DE LAS FASES DE IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DEL COMPLIANCE PENAL EN AZUD. 		
EVALUACIÓN			
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	TIPO DE MEDICION	EVIDENCIA
IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTION COMPLIANCE PEAL.	ESPECIFICO	SI/NO	FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN COMPLIANCE PENAL.

FICHA DE ACCIÓN (3)

AREA:			
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN			
OBJETIVO			
Nº: 04	FOMENTAR Y GARANTIZAR LA EXISTENCIA DE UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE HOMBRES Y MUJERES EN LAS DISTINTAS CATEGORÍAS PROFESIONALES.		
ACCIONES			
ACCIONES A DESARROLLAR:			
<ul style="list-style-type: none"> PROMOVER QUE TODAS LAS PERSONAS IMPLICADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN TENGAN FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD. 			
DESTINATARIAS/OS			
PERSONAS DE RECURSOS HUMANOS RESPONSABLES DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.			
RESPONSABLES / MEDIOS Y RECURSOS			
RESPONSABLES: DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS			
MEDIOS Y RECURSOS: Coste de la formación, contamos con un presupuesto de 500 €.			
CALENDARIZACIÓN Y SEGUIMIENTO			
DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	ANUAL: COMPROBAR LA PARTICIPACIÓN EN EL CURSO DEL PERSONAL DE RRHH RESPONSABLE EN PROCESOS DE SELECCIÓN.		
EVALUACIÓN			
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	TIPO DE MEDICION	EVIDENCIA
CONTENIDOS DEL CURSO	ESPECIFICO	POSEER EL DOCUEMTO DEL CONTENIDO DEL CURSO	LISTADO DE ASISTENCIA

FICHA DE ACCIÓN (4)

AREA:			
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN			
OBJETIVO			
Nº: 04	FOMENTAR Y GARANTIZAR LA EXISTENCIA DE UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE HOMBRES Y MUJERES EN LAS DISTINTAS CATEGORÍAS PROFESIONALES.		
ACCIONES			
ACCIONES A DESARROLLAR:			
<ul style="list-style-type: none"> EN CASO DE QUE LA EMPRESA EXTERNALICE O CONTRATE CONSULTORÍA PARA LA SELECCIÓN, EXIGIRÁ A LAS EMPRESAS CONTRATADAS EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE EN MATERIA DE IGUALDAD. (MODELO DE COMUNICACIÓN ENVIADO A LOS PROVEEDORES DE SELECCIÓN DE PERSONAL). 			
DESTINATARIAS/OS			
PERSONAS DE RECURSOS HUMANOS RESPONSABLES DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN y CONSULTORAS EXTERNAS CONTRATADAS.			
RESPONSABLES / MEDIOS Y RECURSOS			
RESPONSABLES: DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS			
MEDIOS Y RECURSOS: Equipos informáticos, material administrativo para la realización del modelo comunicando a los proveedores la exigencia del cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad, coste estimado de 100 €.			
CALENDARIZACIÓN Y SEGUIMIENTO			
DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	ANUAL: MODELO DE COMUNICACIÓN ENTREGADO A CONSULTORAS EXTERNAS.		
EVALUACIÓN			
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	TIPO DE MEDICION	EVIDENCIA
MODELOS DE COMUNICACIÓN ENTREGADOS A CONSULTORAS EXTERNAS	ESPECIFICO	DOCUEMTO DE COMUNICACIÓN	RECIBÍ EL MODELO POR PARTE DE LA CONSULTORA EXTERNA

FICHA DE ACCIÓN (5)

AREA:			
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL			
OBJETIVO			
Nº: 01	<ul style="list-style-type: none"> • ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS DISTINTOS PUESTOS DE TRABAJO LIBRES DE REFERENCIAS, QUE PUEDAN CONDUCIR A UNA DICRIMINACIÓN DIRECTA O INDIRECTA POR RAZÓN DE GÉNERO QUE REPERCUTA EN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL. 		
ACCIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> • CORREGIR LAS DENOMINACIONES SEXISTAS O DE GÉNERO DE LAS QUE ADOLECEN ALGUNOS PUESTOS DE TRABAJO. 			
DESTINATARIAS/OS			
<ul style="list-style-type: none"> • PLANTILLA DE LA EMPRESA. 			
RESPONSABLES / MEDIOS Y RECURSOS			
<ul style="list-style-type: none"> • PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS. • MEDIOS Y RECURSOS: Equipos informáticos, material administrativo para realizar las revisiones y correcciones de los puestos de trabajo, contamos con un presupuesto de 500 €. 			
CALENDARIZACIÓN Y SEGUIMIENTO			
DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	INFORME ANUAL DEL NÚMERO DE DPT DEFINIDOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.		
EVALUACIÓN			
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	TIPO DE MEDICION	EVIDENCIA
NÚMERO DE DPT DEFINIDOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.	ESPECIFICO	SI/NO	DPT DEFINIDOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

FICHA DE ACCIÓN (6)

AREA:				
FORMACION				
OBJETIVO				
Nº: 3	SENSIBILIZACIÓN Y CONCIENCIACIÓN A LA PLANTILLA EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.			
ACCIÓN				
ACCIÓN A DESARROLLAR:				
<ul style="list-style-type: none"> INCLUIR LA FORMACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS PLANES ANUALES DE FORMACIÓN. 				
DESTINATARIAS/OS				
<ul style="list-style-type: none"> PLANTILLA DE AZUD. 				
RESPONSABLES / MEDIOS Y RECURSOS				
<ul style="list-style-type: none"> RESPONSABLES: DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS. MEDIOS Y RECURSOS: Equipos informáticos, material administrativo, para realizar los informes y estimamos que 5 horas para realizar el estudio de la asistencia y el correspondiente informe, contamos con un presupuesto de 300 €. 				
CALENDARIZACIÓN Y SEGUIMIENTO				
DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	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 (7)

AREA:				
PROMOCIÓN				
OBJETIVO				
Nº: 4	<ul style="list-style-type: none"> DESARROLLAR EN EL PERSONAL CON RESPONSABILIDADES EN LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL LAS COMPETENCIAS ADECUADAS EN IGUALDAD PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA PROMOCIÓN DEL PERSONAL DE SU EQUIPO. 			
ACCIÓN				
<ul style="list-style-type: none"> CURSOS DE FORMACION EN IGUALDAD PARA LOS RESPONSABLES DE EQUIPOS QUE PARTICIPAR EN LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL. 				
DESTINATARIAS/OS				
<ul style="list-style-type: none"> PERSONAL CON RESPONSABILIDADES DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL DE SU EQUIPO DE TRABAJO 				
RESPONSABLES / MEDIOS Y RECURSOS				
<ul style="list-style-type: none"> RESPONSABLES: DIRECCIÓN Y DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS. MEDIOS Y RECURSOS: Coste del curso estimado en 900 €. 				
CALENDARIZACIÓN Y SEGUIMIENTO				
DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	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 (8)

AREA:				
CONDICIONES DE TRABAJO				
OBJETIVO				
Nº: 4	INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES			
ACCIÓN				
<ul style="list-style-type: none"> REALIZAR EL PROCEDIMIENTO PRL PARA LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD. 				
DESTINATARIAS/OS				
<ul style="list-style-type: none"> TRABAJADORAS DE LA EMPRESA EN SITUACIÓN DE EMBARAZO DE PARTO RECIENTE 				
RESPONSABLES / MEDIOS Y RECURSOS				
<ul style="list-style-type: none"> RESPONSABLE: DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS. MEDIOS Y RECURSOS: Equipos informáticos y asesoramiento para realizar el procedimiento, contamos con un presupuesto de 500 €. 				
CALENDARIZACIÓN Y SEGUIMIENTO				
DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	ANUAL AÑO 2024.			
EVALUACIÓN				
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	TIPO DE MEDICION	EVIDENCIA	
PROCEDIMIENTO PRL PARA LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.	ESPECÍFICO	DOCUMENTO DEL PROCEDIMIENTO	DOCUMENTO DEL PROCEDIMIENTO	

FICHA DE ACCIÓN (9)

AREA:			
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL			
OBJETIVO			
Nº: 2	GARANTIZAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN CON ARREGLO A LOS CRITERIOS LEGALES ESTABLECIDOS.		
ACCIONES			
ACCIÓN A DESARROLLAR			
<ul style="list-style-type: none"> EN LOS CASOS EN LOS QUE SE SOLICITE LA ACUMULACIÓN DE LAS 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. 			
DESTINATARIAS/OS			
<ul style="list-style-type: none"> PLANTILLA DE LA EMPRESA 			
RESPONSABLES / MEDIOS Y RECURSOS			
<ul style="list-style-type: none"> RESPONSABLES: RECURSOS HUMANOS. MEDIOS Y RECURSOS: Equipos informáticos, material administrativo, estimamos 3 horas de dedicación para realizar los informes contamos con un presupuesto de 200 €. 			
CALENDARIZACIÓN Y SEGUIMIENTO			
VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	INFORME ANUAL: sobre las solicitudes de acumulación de horas para el cuidado del lactante.		
EVALUACIÓN			
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	TIPO DE MEDICION	EVIDENCIA
Nº PERMISOS CONCEDIDOS	NUMÉRICO	% DE PERMISOS CONCEDIDOS / TOTAL DE PERMISOS SOLICITADOS	INFORME

FICHA DE ACCIÓN (10)

AREA:			
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA			
OBJETIVO			
Nº: 8 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 IDONEIDAD, 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 / MEDIOS Y RECURSOS			
<ul style="list-style-type: none"> RESPONSABLES: DEPARTAMENTO DE RRHH. MEDIOS Y RECURSOS: Equipos informáticos, material administrativo, 5 horas de dedicación para realizar los informes y estimamos un presupuesto de 300 €. 			
CALENDARIZACIÓN Y SEGUIMIENTO		VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD INFORME 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 (11)

AREA:			
RETRIBUCION			
OBJETIVO			
Nº: 1	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"> AUDITORÍA RETRIBUTIVA REALIZADA Y ADJUNTAMOS EL INFORME EN PUNTO 15 ANEXOS. RECOMENDACIÓN DERIVADA DE LA AUDITARÍA RETRIBUTIVA: ESTUDIO PORMENORIZADO DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES EN FUNCIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. 			
DESTINATARIAS/OS			
<ul style="list-style-type: none"> RECURSOS HUMANOS 			
RESPONSABLES / MEDIOS Y RECURSOS			
<ul style="list-style-type: none"> RECURSOS HUMANOS MEDIOS Y RECURSOS: Equipos informáticos, material administrativo para la realización del informe de análisis de complementos salariales, estimamos un presupuesto de 700 €. 			
SEGUIMIENTO			
VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	INFORME ANUAL DEL ANÁLISIS DE COMPLEMENTOS SALARIALES DE LOS PUESTOS DE TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.		
EVALUACIÓN			
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	TIPO DE MEDICION	EVIDENCIA
EXISTENCIA DEL INFORME	ESPECIFICO	SI/NO	INFORME

FICHA DE ACCIÓN (12)

AREA:			
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO			
OBJETIVO			
Nº: 6	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN PARA CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO		
ACCIONES			
ACCIÓN A IMPLANTAR			
<ul style="list-style-type: none"> INCLUIR EN EL MANUAL DE ACOGIDA UN ANEXO CON EL PROTOCOLO DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO. 			
DESTINATARIAS/OS			
<ul style="list-style-type: none"> TODA LA PLANTILLA. 			
RESPONSABLES / MEDIOS Y RECURSOS			
<ul style="list-style-type: none"> RESPONSABLES: RECURSOS HUMANOS. MEDIOS Y RECURSOS: Equipos informáticos, material administrativo, y el presupuesto es de 300 € 			
CALENDARIZACIÓN Y SEGUIMIENTO			
VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	COMPROBAR QUE EL PROTOCOLO DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO ESTÁN INCLUIDO EN ANEXOS DEL MANUAL DE ACOGIDA.		
EVALUACIÓN			
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	TIPO DE MEDICION	EVIDENCIA
MANUAL DE ACOGIDA CON ANEXO INCLUYENDO EL PROTOCOLO DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.	ESPECIFICO	SI/NO	MANUAL DE ACOGIDA CON ANEXO INCLUYENDO EL PROTOCOLO DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

FICHA DE ACCIÓN (13)

AREA:			
PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO			
OBJETIVO			
Nº: 9	PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.		
ACCIONES			
ACCIÓN A DESARROLLAR			
<ul style="list-style-type: none"> • SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO A LA PLANTILLA. 			
DESTINATARIAS/OS			
<ul style="list-style-type: none"> • TODA LA PLANTILLA. 			
RESPONSABLES / MEDIOS Y RECURSOS			
<ul style="list-style-type: none"> • RESPONSABLES: RECURSOS HUMANOS. • MEDIOS Y RECURSOS: Equipos informáticos, material administrativo, y el presupuesto es de 300 € 			
CALENDARIZACIÓN Y SEGUIMIENTO			
VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	ANUAL.		
EVALUACIÓN			
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	TIPO DE MEDICION	EVIDENCIA
COMUNICADOS ENVIADOS A LA PLANTILLA CON CONTENIDOS DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.	ESPECIFICO	SI/NO	COMUNICADOS ENVIADOS A LA PLANTILLA CON CONTENIDOS DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

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.

14 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y DISCREPANCIAS QUE PUDIRERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN O REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

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. Cualquier modificación legal que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad 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.

Las partes deberán de negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

Para todos los conflictos que pudieran surgir en la modificación, aplicación, seguimiento y evaluación o revisión del plan de igualdad, las partes firmantes del presente plan de igualdad, acuerdan someterse y mantener en su totalidad y sin condicionamiento alguno el III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Región de Murcia (BORM 27/01/2021).

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.