

**AZUD**

**PLAN DE IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES ENTRE  
MUJERES Y HOMBRES DE  
AZUD 2018**

## ÍNDICE

1	PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	3
2	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	5
3	ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	6
4	PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN .....	6
5	ENTRADA EN VIGOR .....	7
6	MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA .....	7
7	COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES .....	8
8	CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD .....	9
9	ACCIONES A DESARROLLAR .....	10
10	SISTEMAS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO .....	20
10.1	SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD .....	21
10.2	EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD .....	21
11	ANEXOS .....	22
12	BIBLIOGRAFÍA .....	27
13	RECURSOS WEB .....	28

## 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.

## 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. Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección.
7. 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.

8. Promover mediante acciones de comunicación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la organización.
9. Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad.
10. 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.

## 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.

## 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 del Comité de Igualdad de la empresa. Este Comité de Igualdad ha conocido y analizado, de forma conjunta, el diagnóstico de género realizado y ha aprobado mediante negociación el presente plan.

Cualquier modificación legal o convencional 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 el Comité de Igualdad quedarán anexados al presente Plan de Igualdad (acta de constitución del comité de igualdad, reglamento de funcionamiento, acta de aprobación del Plan de Igualdad, etc.)

## ENTRADA EN VIGOR

El presente Plan de Igualdad de Oportunidades de AZUD entrará en vigor el 1 de septiembre de 2018 y tendrá una vigencia de 5 años.

## 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.

## 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 de un Plan de igualdad que suponga 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.

Para llevar a cabo este propósito se contará además de con la dirección, con la representación legal de los trabajadores, en el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de igualdad.

## CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD

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 formado 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.

Este comité de igualdad tiene entre sus funciones:

- La revisión de los resultados del diagnóstico con el fin de poder establecer las acciones que constituirán el Plan de Igualdad de la empresa.
- 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.
- 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.
- La Comisión de Igualdad será la encargada de realizar todas las labores de sensibilización en cuanto al Plan de Igualdad a la plantilla.

El funcionamiento, composición y responsabilidades del Comité de Igualdad están enumerados tanto en el Acta de Constitución del Comité de Igualdad como en su Reglamento de Funcionamiento. Junto con las acciones del Plan de Igualdad se comunicará a la plantilla de la empresa qué personas constituyen dicho Comité así como la forma de contacto con ellos. 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](mailto:igualdad@azud.com)

## 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, el Comité de Igualdad ha consensuado la decisión de 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
Acceso al Empleo	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.
Promoción	3. Cursos de Coaching para el desarrollo de liderazgo.
Formación	4. Garantizar que las personas que tengan una jornada reducida por conciliación familiar no pierdan oportunidades de formación.
Retribuciones	5. Revisar criterios sobre Política Retributiva
Ordenación del Tiempo de Trabajo y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar	6. Difundir a toda la plantilla los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación vigente.
Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo	7. El Protocolo de prevención y actuación para casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa, será revisado por el Comité de Igualdad con el fin de garantizar su implantación y vigencia.
Imagen y Lenguaje no Sexista	8. Revisión del Procedimiento de Comunicación Externa no Sexista por el Comité de Igualdad para garantizar su implantación, vigencia y difusión.

## FICHA DE ACCIÓN (1)

<b>AREA:</b>			
ACCESO AL EMPLEO			
<b>OBJETIVO</b>			
Nº: 01	FOMENTAR Y GARANTIZAR LA EXISTENCIA DE UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE HOMBRES Y MUJERES EN LAS DISTINTAS CATEGORÍAS PROFESIONALES.		
<b>ACCIONES</b>			
<p><b>ACCIONES IMPLANTADAS CON ANTERIORIDAD:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL CON CRITERIOS DE IGUALDAD DE GÉNERO.</li> </ul> <p><b>ACCIONES A IMPLANTAR:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>			
<b>DESTINATARIAS/OS</b>			
PERSONAS QUE PRESENTAN SU CANDIDATURA A LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y DEPARTAMENTO DE RRHH			
<b>RESPONSABLES</b>			
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS			
<b>CALENDARIZACIÓN Y SEGUIMIENTO</b>			
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.		
<b>EVALUACIÓN</b>			
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	TIPO DE MEDICION	EVIDENCIA
EXISTENCIA DEL INFORME	ESPECIFICO	SI/NO	INFORME

## FICHA DE ACCIÓN (2)

<b>AREA:</b>			
<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>			
<b>OBJETIVO</b>			
<b>Nº: 02</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>		
<b>ACCIÓN</b>			
<b>CONTINUAMOS CON LA ACCIÓN IMPLANTADA CON ANTERIORIDAD</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>REVISIÓN DE ACCESO DE LOS CRITERIOS DE SELECCIÓN</li> </ul>			
<b>DESTINATARIAS/OS</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>PERSONAL DEDICADO TANTO A LA ELABORACION DE PERFILES COMO A LA SELECCIÓN DE CANDIDATOS</li> </ul>			
<b>RESPONSABLES</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS</li> </ul>			
<b>CALENDARIZACIÓN Y SEGUIMIENTO</b>			
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>		
<b>EVALUACIÓN</b>			
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	TIPO DE MEDICION	EVIDENCIA
EXISTENCIA DEL INFORME	ESPECIFICO	SI/NO	INFORME

## FICHA DE ACCIÓN (3)

<b>AREA:</b>				
<b>PROMOCIÓN</b>				
<b>OBJETIVO</b>				
<b>Nº: 3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>DESARROLLAR EN EL PERSONAL CON RESPONSABILIDADES EN LA GESTIÓN DE EQUIPOS LAS COMPETENCIAS ADECUADAS PARA LIDERAR EL TRABAJO DE FORMA EFICAZ Y EFICIENTE</li> <li>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</li> <li>INCREMENTAR LAS CAPACIDADES DE DOMINIO PERSONAL.</li> </ul>			
<b>ACCIÓN</b>				
<b>CONTINUAMOS CON LA ACCIÓN IMPLANTADA CON ANTERIORIDAD</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>CURSOS DE FORMACION EN COACHING PARA EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO</li> </ul>				
<b>DESTINATARIAS/OS</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>PERSONAL CON RESPONSABILIDADES EN LA DIRECCIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO</li> </ul>				
<b>RESPONSABLES</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>COMITÉ DE IGUALDAD</li> </ul>				
<b>CALENDARIZACIÓN Y SEGUIMIENTO</b>				
ANUAL	COMPROBAR LA PARTICIPACIÓN EN LOS CURSOS DE FORMACIÓN			
<b>EVALUACIÓN</b>				
<b>INDICADOR</b>	<b>TIPO DE INDICADOR</b>	<b>TIPO DE MEDICION</b>	<b>EVIDENCIA</b>	<b>DOCUMENTO ASOCIADO</b>
TENER EL MATERIAL TEÓRICO DE LA ACCIÓN OFRMATIVA	ESPECIFICO	POSEER EL DOCUMENTO	LISTADO DE LOS ASISTENTES	LISTADO DE ASISTENTES

## FICHA DE ACCIÓN (4)

<b>AREA:</b>				
<b>FORMACION</b>				
<b>OBJETIVO</b>				
Nº: 4	GARANTIZAR QUE LAS ACCIONES FORMATIVAS SE FACILITAN DE IGUAL FORMA A MUJERES Y HOMBRES EN EL DESARROLLO DE SUS HABILIDADES Y COMPETENCIAS.			
<b>ACCIÓN</b>				
<b>ACCIÓN IMPLANTADA CON ANTERIORIDAD:</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>CURSO DE FORMACIÓN EN SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO PARA EL COMITÉ DE IGUALDAD</li> </ul>				
<b>ACCIÓN A IMPLANTAR:</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>GARANTIZAR QUE LAS PERSONAS QUE TENGAN UNA JORNADA REDUCIDA POR CONCILIACIÓN FAMILIAR NO PIERDAN OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN.</li> </ul>				
<b>DESTINATARIAS/OS</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>TODA LA PLANTILLA DE AZUD.</li> </ul>				
<b>RESPONSABLES</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>DIRECCION DE LA EMPRESA</li> </ul>				
<b>CALENDARIZACIÓN Y SEGUIMIENTO</b>				
ANUAL	COMPROBAR LA PARTICIPACIÓN EN LOS CURSOS DE FORMACIÓN			
<b>EVALUACIÓN</b>				
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)

<b>AREA:</b>			
<b>RETRIBUCION</b>			
<b>OBJETIVO</b>			
Nº: 5	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.		
<b>ACCIÓN</b>			
CONTINUAMOS CON LA ACCIÓN IMPLANTADA			
<ul style="list-style-type: none"> <li>REVISAR CRITERIOS DE POLITICA RETRIBUTIVA</li> </ul>			
<b>DESTINATARIAS/OS</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>RECURSOS HUMANOS</li> </ul>			
<b>RESPONSABLES</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>COMITÉ DE IGUALDAD</li> </ul>			
<b>SEGUIMIENTO</b>			
ANUAL	INFORME SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LOS CRITERIOS IGUALITARIOS UTILIZADOS PARA LA ELABORACIÓN DE NÓMINAS. La persona encargada del Departamento de Recursos Humanos al elaborar las nóminas revisará los criterios utilizados para garantizar que se cumple con la igualdad de género.		
<b>EVALUACIÓN</b>			
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	TIPO DE MEDICION	EVIDENCIA
EXISTENCIA DEL INFORME	ESPECIFICO	SI/NO	INFORME

## FICHA DE ACCIÓN (6)

<b>AREA:</b>			
CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR			
<b>OBJETIVO</b>			
Nº: 6	GARANTIZAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN CON ARREGLO A LOS CRITERIOS LEGALES ESTABLECIDOS.		
<b>ACCIONES</b>			
<b>ACCIÓN IMPLANTADA CON ANTERIORIDAD:</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>EN LOS CASOS EN LOS QUE LAS MUJERES DE LA EMPRESA SOLICITEN LA ACUMULACIÓN DE LAS HORAS DE LACTANCIA AL PERMISO DE MATERNIDAD, LA EMPRESA SE COMPROMETE A ACEPTAR ESTE ACUERDO EXCEPTO EN CASOS OBJETIVAMENTE DEMOSTRABLES DE QUE LAS NECESIDADES DE PRODUCCIÓN LO IMPIDAN.</li> </ul>			
<b>ACCÓN A IMPLANTAR:</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>DIFUNDIR A TRAVÉS DE LOS CANALES DE COMUNICACIÓN HABITUALES, LOS DISTINTOS PERMISOS, DERECHOS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EXISTENTES DE ACUERDO CON LA LEGISLACIÓN VIGENTE.</li> <li>AUMENTAR LA SATISFACCIÓN DE LA PLANTILLA EN CUANTO A SU OPINION SOBRE LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR DE LA EMPRESA.</li> </ul>			
<b>DESTINATARIAS/OS</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>PERSONAL DE LA EMPRESA</li> </ul>			
<b>RESPONSABLES</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>COMITÉ DE IGUALDAD</li> </ul>			
<b>CALENDARIZACIÓN Y SEGUIMIENTO</b>			
ANUAL	INFORME ANUAL: El Departamento de Recursos Humanos elaborará un informe sobre el ejercicio del permiso por paternidad y maternidad, así como de los permisos y licencias relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.		
<b>EVALUACIÓN</b>			
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	TIPO DE MEDICION	EVIDENCIA
Nº PERMISOS CONCEDIDOS	NUMÉRICO	Nº DE PERMISOS CONCEDIDOS	INFORME

## FICHA DE ACCIÓN (7)

<b>AREA:</b>			
SALUD LABORAL: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO			
<b>OBJETIVO</b>			
Nº: 7	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN PARA CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO		
<b>ACCIONES</b>			
<p><b>ACCIONES IMPLANTADAS CON ANTERIORIDAD</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ELABORACIÓN DE PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN PARA CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</li> </ul> <p><b>ACCIÓN A IMPLANTAR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>EL PROTOCOLO SERÁ REVISADO ANUALMENTE POR EL COMITÉ DE IGUALDAD CON EL FIN DE GARANTIZAR SU IMPLANTACIÓN Y VIGENCIA.</li> </ul>			
<b>DESTINATARIAS/OS</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>TODA LA PLANTILLA</li> </ul>			
<b>RESPONSABLES</b>			
COMITÉ DE IGUALDAD			
<b>CALENDARIZACIÓN Y SEGUIMIENTO</b>			
ANUAL	REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL PROTOCOLO POR EL COMITÉ IGUALDAD		
<b>EVALUACIÓN</b>			
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	TIPO DE MEDICION	EVIDENCIA
EXISTENCIA DEL ACTA DE REVISIÓN Y APROBACIÓN	ESPECIFICO	SI/NO	ACTA DE REVISIÓN Y APROBACIÓN

## FICHA DE ACCIÓN (8)

<b>AREA:</b>			
COMUNICACIÓN: IMAGEN Y LENGUAJE NO SEXISTA			
<b>OBJETIVO</b>			
Nº: 8	ASEGURAR LA NO UTILIZACIÓN DE IMÁGENES Y LENGUAJE SEXISTAS EN DOCUMENTOS COMERCIALES Y DE IMAGEN EXTERNA E INTERNA		
<b>ACCIONES</b>			
<b>ACCIONES IMPLANTADAS CON ANTERIORIDAD:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO DE LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTAS.</li> <li>• DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO Y SENSIBILIZACIÓN PARA EL PERSONAL CON RESPONSABILIDADES COMERCIALES.</li> </ul> <b>ACCIONES A IMPLANTAR:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• REVISIÓN DEL PROTOCOLO DE LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTAS POR EL COMITÉ DE IGUALDAD PARA GARANTIZAR SU IMPLANTACIÓN Y VIGENCIA.</li> <li>• CONTINUAR CON LA DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN PARA EL PERSONAL CON RESPONSABILIDADES COMERCIALES.</li> </ul>			
<b>DESTINATARIAS/OS</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• DEPARTAMENTOS CON RESPONSABILIDADES COMERCIALES</li> </ul>			
<b>RESPONSABLES</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• COMITÉ DE IGUALDAD</li> </ul>			
<b>CALENDARIZACIÓN Y SEGUIMIENTO</b>	ANUAL: REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL PROTOCOLO POR EL COMITÉ IGUALDAD		
<b>EVALUACIÓN</b>			
INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	TIPO DE MEDICION	EVIDENCIA
EXISTENCIA DEL ACTA DE REVISIÓN Y APROBACIÓN	ESPECIFICO	SI/NO	ACTA DE REVISIÓN Y APROBACIÓN

## 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 parte de las personas 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.

## SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

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.

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 del comité 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, sí que la reunión será obligatoria con el fin de levantar acta de las nuevas medidas o correcciones determinadas por el Comité.

## EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD

El Comité de Igualdad de AZUD, será el encargado de llevar a cabo la evaluación periódica del Plan de Igualdad. Para ello, utilizará los mecanismos que se decidan en las reuniones de dicho organismo.

### 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:** 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.

## BIBLIOGRAFÍA

- Agrupación para el Desarrollo de Jerez. *Acciones positivas para la igualdad*. Iniciativa Comunitaria Equal. DIDO. 2007.
- Fundación Mujeres. *Elementos básicos para la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas*. Programa de Promoción de la Igualdad de Oportunidades en Empresas de la Comunidad de Extremadura. 2008.
- Fundación Mujeres. *Buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas*. Programa de Promoción de la Igualdad de Oportunidades en Empresas de la Comunidad de Extremadura. 2008.
- Fundación Mujeres. *La integración de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en las organizaciones laborales*. Iniciativa Comunitaria Equal. CALÍOPE. 2007.
- Fundación Mujeres. *Cuaderno explicativo sobre el Protocolo de Actuación*. Programa Empresas por la Igualdad. Iniciativa Comunitaria Equal. ELOISA. 2007.
- Fundación Mujeres. *Manual de Procedimientos para la Incorporación de la Igualdad en la Gestión Empresarial*. Iniciativa Comunitaria Equal. EQI. 2007.
- Institut Balear de la Dona. *Lenguaje por la igualdad en la empresa*. Iniciativa Comunitaria Equal. Equilibrio. 2006.
- Instituto Andaluz de la Mujer. *Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. Guía de desarrollo de acciones positivas. Catálogo de Acciones Positivas*. 2004.

- Instituto Andaluz de la Mujer. *Herramientas de diagnóstico para el distintivo de calidad de géneros*. 2005.
- Instituto Andaluz de la Mujer. *La igualdad de oportunidades: buenas prácticas en empresas andaluzas*. 2006.
- Instituto de la Mujer. *Orientaciones para Negociar Medidas y Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las Empresas*. 2008.
- Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. *Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad*. 2007.

## RECURSOS WEB

- Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

[www.boe.es/boe/dias/2003/12/03/pdfs/A43187-43195.pdf](http://www.boe.es/boe/dias/2003/12/03/pdfs/A43187-43195.pdf)

- Instituto de la Mujer.

[http://www.inmujer.gob.es/ss/Satellite?pagename=InstitutoMujer%2FPage%2FIMUJ\\_Home](http://www.inmujer.gob.es/ss/Satellite?pagename=InstitutoMujer%2FPage%2FIMUJ_Home)

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

[http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/equality\\_between\\_men\\_and\\_women/c10940\\_es.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10940_es.htm)

- Organización Internacional del Trabajo.

[www.ilo.org/global/Themes/Equality\\_and\\_Discrimination/GenderEquality/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/Themes/Equality_and_Discrimination/GenderEquality/lang--es/index.htm)

- Género y Convenios de la OIT.

[http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com\\_staticxt&staticfile=genero/convenios.pdf](http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_staticxt&staticfile=genero/convenios.pdf)

- Secretaria Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

[www.ccoo.es/cscceo/menu.do?Areas:Mujeres](http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do?Areas:Mujeres)

- Departamento Confederal de UGT sobre Mujer Trabajadora.

[www.ugt.es/Mujer/mujer.html](http://www.ugt.es/Mujer/mujer.html)