

**I PLAN  
DE IGUALDAD  
2021-2025**

 ***Zennio***<sup>®</sup>

## ÍNDICE

### 1.- INTRODUCCIÓN

#### 1.1 PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

##### 1.1.1 Carta Compromiso de la empresa

#### 1.2 LEGISLACIÓN

#### 1.3 NATURALEZA DEL PLAN

### 2.-FASE DE DIAGNÓSTICO

#### 2.1 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

##### 2.1.1 Informe de diagnóstico

### 3.-PLAN DE IGUALDAD

#### 3.1 OBJETIVOS GENERALES

#### 3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

#### 3.3 CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS

### 4.- AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

### 5.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### 6.-ANEXO

#### 6.1 GLOSARIO

## 1.- INTRODUCCIÓN

En Zennio, conscientes que la gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, se asume el compromiso para la elaboración del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombre en la empresa, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres así como las normas que la desarrollan, tanto el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, como el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Este plan asume el principio de igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección del personal 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.

Desde Zennio se afronta la implantación del Plan de Igualdad como una modernización del sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a duda una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que las acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

Constituyendo un mecanismo de visibilización y sistematización de aquello que viene realizando Zennio desde hace años, además de permitir introducir nuevas medidas y actualizar las acciones a desarrollar a la normativa reciente.

Como plan estratégico que es, se trazan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base al resultado de un diagnóstico de situación. A partir del cual se diseñan, negocian y aprueban las medidas y acciones a desarrollar fijando el calendario de actuación de las mismas; los mecanismos de gestión del propio Plan; los indicadores de seguimiento y evaluación de las actuaciones y los recursos humanos y materiales para su puesta en marcha. Combinando, así mismo, actuaciones específicas con otras



de carácter transversal, como forma más eficaz de promoción del principio de igualdad de oportunidades.

## 1.1 PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

Zennio es una empresa especialista en la fabricación de soluciones tecnológicas para la industria inmobiliaria: vivienda, hoteles y otra tipología de edificio.

Es una empresa 100% española, de capital privado, fundada en 2005 en Toledo. Por lo que cuenta con 15 años de vida.

Con el compromiso de mejorar el confort de las personas y reducir el consumo energético ha ido creciendo y ampliando el conocimiento en dos áreas: soluciones de domótica para viviendas y hoteles.

Lidera el mercado español contando con la mayor ingeniería KNX en España. Siendo uno de los fabricantes KNX de referencia internacional más innovadores, operando en más de 117 países.

### 1.1.1 Carta Compromiso de la empresa



Zennio Avance y Tecnología, S.L.  
C/ Río Jarama, 132. Nave P-8-11  
45007 - Toledo (Spain)  
T: +34 925 232 002  
[www.zennio.com](http://www.zennio.com)

## COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE ZENNIO PARA LA EFECTIVA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La Dirección de Zennio declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sin discriminación por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra empresa, 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, asumimos el principio de búsqueda de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para llevar a cabo este propósito, hemos iniciado, tal y como estipula la Ley de Igualdad, la puesta en marcha del I Plan de Igualdad. Siguiendo las novedades legislativas, ajustaremos el diseño, negociación, aprobación y registro tanto al Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades, como a los RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y al 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva.

Buscando la máxima transparencia, nos comprometemos a ir informando a los y las trabajadoras de todas las decisiones que se adopten a este respecto.

  
  
CIF: B45366724 - Zennio Avance y Tecnología, S.L.  
C/ Río Jarama, 132. Nave P-8-11. CP 45007 Toledo  
Tel: 925 232 002 - Fax: 925 232 102

En Toledo, a 3 de Julio de 2021

Firmado por Juan Carlos Ciudad.

Gerente

## 1.2 LEGISLACIÓN

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

A nivel internacional nos remontamos a la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** de 1948; la **Convención sobre los derechos públicos de la mujer** de 1952; la **Convención sobre la eliminación de toda clase de discriminación contra la mujer** (CEDAW) de 1979, ratificada por España en 1983; la **Plataforma de Acción de Beijing**, aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres organizada por Naciones Unidas en 1995; y recientemente los **Objetivos de desarrollo sostenible** de la **Agenda 2030**, aprobada en 2015, cuyo Objetivo 5 llama a los estados a “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

La **Unión Europea** lo recoge como principio fundamental a partir del **Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997**, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la **Constitución de 1978** proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres** (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres suprimiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

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

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo y **Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece la

obligación para todas las empresas de “respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral...”.

Y más recientemente los nuevos Reglamentos en materia de Igualdad, tanto el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro**. Como el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva** entre mujeres y hombres, que facilita la identificación de las discriminaciones salariales a través de un conjunto de instrumentos de transparencia: un registro con información desagregada por sexo, clasificación profesional y tipo de retribución; una auditoría de la empresa que incluya la evaluación de los puestos de trabajo y un plan para corregir las desigualdades; y un sistema de valoración de puestos de trabajo que respete el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

### 1.3 NATURALEZA DEL PLAN

El Plan de Igualdad de Zennio es un documento **estratégico** de la empresa, que se plantea como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas entre mujeres y hombres para eliminar la discriminación por razón de sexo”.

El Plan contiene **objetivos**, medidas y actuaciones **viabiles y realistas**, tanto en los plazos de su desarrollo como en los recursos requeridos y en las metas planteadas; **adaptados** a la realidad de la organización y del diagnóstico de la situación; **evaluables** y medibles.

Se trata además de un Plan:

- **Integral:** diseñado para todas las personas que trabajan en Zennio.
- **Negociado:** entre la empresa y la representación legal de los y las trabajadoras.
- **Transversal:** siendo uno de los principios rectores y una estrategia de Zennio la aplicación de la igualdad de género de manera transversal en todas la estructuras y políticas de la organización.
- **Dinámico, flexible y adaptable:** a los cambios normativos o de funcionamiento de la propia organización.
- **Preventivo:** eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de género.
- **Temporal:** con una duración máxima de 4 años tras lo cual se realizará una evaluación de eficacia de resultados, es decir, si los objetivos previstos se han cumplido. Evaluación que servirá de base para el nuevo plan.

Parte de un compromiso de la dirección, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

## 2.-FASE DE DIAGNÓSTICO

### 2.1 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Con el objetivo de conocer la situación real de la empresa en relación con la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, se ha realizado un análisis con enfoque de género, tanto desde el punto de vista cuantitativo, como cualitativo de la situación de los recursos humanos de la entidad a fecha 1 de junio de 2021.

Para ello, se ha procedido a recoger la información, al debate, negociación y aprobación de propuestas de mejora que se han incluido en el plan.

Un diagnóstico que se ha hecho, de acuerdo con los criterios de:

- ✓ Instrumentalidad: realizada con el fin de identificar ámbitos específicos de actuación y orientado a la toma de decisiones.
- ✓ Flexibilidad: se ha tenido en cuenta en contenido, extensión y forma en que se ha realizado las necesidades concretas de la empresa.
- ✓ Dinamismo: adaptado y actualizado a las necesidades y características de la empresa.

Ha sido elaborado con perspectiva de género, tanto en la recogida de la información como en el análisis de los resultados.

Se ha incorporado el análisis de la auditoría retributiva conforme a lo previsto en el Real Decreto 902/2020. De 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El objetivo del diagnóstico ha sido identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres y de forma específica:

- Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades está integrada en el sistema general de gestión empresarial.
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla y detectar una posible segregación horizontal y vertical.
- Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta.
- Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de los recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres.
- Formular recomendaciones o propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades que pudieran ser detectadas y

determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integran el plan de igualdad.

Por lo tanto, la finalidad del diagnóstico será la de identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en la empresa, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obteniendo la información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades.

## 2.1.1 Informe de diagnóstico

El presente diagnóstico se elabora tras la recopilación de información y el análisis de los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos atendiendo a los criterios definidos en los RD 901/2020 y RD 902/2020 de fecha 14 de octubre, desarrollados en las siguientes áreas:

1. Proceso de selección y contratación
2. Clasificación Profesional
3. Formación
4. Promoción profesional
5. Condiciones de trabajo. Auditoría Salarial
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina
8. Retribuciones
9. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo
10. Comunicación
11. Riesgos laborales
12. Violencia de género

Se elabora este diagnóstico tras la recopilación de información y el análisis de los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos atendiendo a los criterios definidos en el RD 901/2020 y RD 902/2020. Dichos datos han sido recogidos durante el mes de junio de 2021, por las personas responsables del Departamento de Recursos Humanos de la empresa, permitiendo así el resultado del presente diagnóstico.

Toda la información abordada en el presente Diagnóstico, recoge la situación en Zennio Avance y Tecnología SL a fecha 1 de junio de 2021.

## PLANTILLA:

Zennio Avance y Tecnología SL, tiene en la actualidad una plantilla de **204 personas**, de ella **47 son mujeres** que representan el **23,03% del total** y **157 hombres** representando el **76,97% del total de la empresa**.

## EDAD:

Analizando la edad de la plantilla podemos concluir que es una plantilla muy joven, ya que el 80% de la misma tiene menos de 40 años. El análisis vertical nos ofrece el dato de que el 73% de las mujeres y el 81% de los hombres cuenta con menos de 40 años de edad. Datos que nos permiten concluir que la empresa no dificulta la entrada y permanencia en la misma a trabajadores y trabajadoras que puedan solicitar medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Al cruzar estos datos con la maternidad, vemos que hay **15 mujeres con responsabilidades familiares (el 31,92% de las mujeres)**, frente a las **32 mujeres (el 68,08%) que no las tienen**.

Respecto a los hombres, **el 23,57% sí tienen responsabilidades familiares**, un total de **37 trabajadores**, frente al 76,43% (**120 trabajadores**) que no las tienen.

Podemos deducir, la **ausencia de discriminación o barreras para el acceso o permanencia de hombres y mujeres con responsabilidades familiares en la empresa**.

## ANTIGÜEDAD:

Al realizar el análisis vertical se observa que 4 mujeres, un total de 9% **lleva 1 año en la empresa**, frente a 13 hombres (un 8% de trabajadores).

Por otra parte, en la empresa llevan un total de **1 a 3 años** 16 mujeres (un total de 34%) frente a 35 hombres (un 22% de los trabajadores).

Las personas trabajadoras que llevan **entre 3 a 5 años** son un total de 11 mujeres (un 23% de las trabajadoras) y 35 hombres (un total de 22% de los trabajadores).

Entre **6 a 10 años** llevan trabajando en la empresa 13 mujeres (un total de 28% de las trabajadoras), frente a 60 hombres (38% de los trabajadores).

Por otra parte, llevan en la empresa **más de 10 años** un total de 3 mujeres (6% de las trabajadoras) frente a 14 hombres (9% de los trabajadores).

Siendo una plantilla joven, con poca antigüedad, la empresa en sus inicios tuvo una representación menor de mujeres, y en los últimos años se observa un ritmo más constante de entrada de mujeres en la compañía y por ello el Plan de igualdad contará con medidas de acción positivas para mejorar la situación actual.

## **TIPO DE CONTRATO:**

Respecto al tiempo de contrato nos encontramos con que un total de 168 personas trabajadoras cuentan con un **contrato a tiempo completo**, lo que representa **el 82,35% de la plantilla** frente a 20 personas (el 9,80%) que tiene un contrato a tiempo parcial. Finalmente tenemos 16 personas trabajando en prácticas que representa el 7,84% de la plantilla.

## **NIVEL DE ESTUDIOS:**

En cuanto al nivel de estudios, el 61,27% de la plantilla cuenta con estudios universitarios, de ellos 28 mujeres (22,4%) y 97 hombres (77,6%), siendo estudios mayoritariamente de carreras STEM.

Tienen estudios secundarios 66 personas trabajadoras (32,35% del total de la plantilla), de ellas 17 mujeres (25,76%) y 49 hombres (74,24%).

Y estudios primarios un total de 13 personas (el 6,37%), de ellas 2 mujeres (el 15,38%) y 11 hombres (el 84,61%).

Por tanto, al analizar los porcentajes, no se observan diferencias de género en cuanto al nivel de estudios.

Por otra parte, a la hora de realizar la contratación de personal, la titulación universitaria tiene la misma valoración, independientemente del género.

## HORAS TRABAJADAS:

En Zennio Avance y Tecnología SL, la mayoría de la plantilla, el **89,70% trabaja 40 horas semanales**, un total de 183 personas, de ellas 36 trabajadoras y 147 trabajadores.

Entre las trabajadoras nos encontramos que 11 tienen una jornada semanal de entre **20 y las 39 horas**, lo que representa el 23% de las trabajadoras, mientras que 36 (el 77%) trabajan 40 horas semanales.

Entre los trabajadores se observa como 10 de ellos (el 6%) trabaja entre 20 y 39 horas. Mientras que el resto, 147 hombres (el 94%) realizan una jornada laboral de 40 horas.

En Zennio Avance y Tecnología SL toda la plantilla tiene jornada continuada de mañana, pudiendo disfrutar de flexibilidad horaria en el inicio de la jornada de trabajo entre las 7:00 y las 8:30, finalizando la misma entre las 15 y las 16.30 horas, (salvo reducción de jornada).

## INCORPORACIONES:

En el **año 2020** se incorporaron un total de 11 personas, de las cuales 2 (el 18,18%) son mujeres y 9 (el 81,82%) fueron hombres.

## BAJAS:

En el **año 2020** las **21 bajas** de la empresa se reparten entre las 5 de trabajadoras (el 23,81%) y las 16 bajas de trabajadores (76,19%).

### 3.-PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad define la política de la empresa sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación.

El plan de igualdad contiene las medidas, en virtud de los resultados del diagnóstico, sobre las materias enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que responden a la situación real de la empresa y pretenden contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.

Con los datos cuantitativos y cualitativos analizados, así como considerando los resultados del informe diagnóstico de Zennio, se han negociado y aprobado las medidas, que se recogen a continuación, agrupadas en las distintas materias de actuación recogidas en la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y las normas que la desarrollan.

#### 3.1 OBJETIVOS GENERALES

El **objetivo principal** del I Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de Zennio, en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Se plantean una serie de **objetivos generales** en el desarrollo del plan como son:

- Favorecer una cultura de empresa que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la organización.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la empresa. Favorecer la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.

- Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, prestando especial atención a las personas que forman parte de la Comisión Negociadora y a la Comisión de Seguimiento.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.

## 3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

A continuación, se detallan los objetivos específicos acordadas para cada una de las áreas que serán desarrollados a continuación a través de distintas medidas:

- **ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:**
  - Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y acceso a la empresa.
  - Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa en los diferentes grupos profesionales y en la estructura directiva de la empresa.
- **ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:**
  - Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación.
- **ÁREA DE FORMACIÓN:**
  - Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.
  - Formar a la totalidad de la empresa en igualdad.
- **ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL:**
  - Facilitar la promoción profesional en igualdad de condiciones.

- Dar prioridad a la plantilla para cubrir los puestos vacantes.
- Facilitar la formación para la promoción profesional.
- **ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO. AUDITORÍA SALARIAL:**
  - Usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo.
  - Regular una estructura retributiva clara y transparente, desde un enfoque de género en cuanto a complementos, incentivos y beneficios sociales, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
- **ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL:**
  - Conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar, evitando que la conciliación de la vida familiar y laboral suponga un obstáculo para las mujeres y los hombres, en su promoción y desarrollo profesional.
  - Mejorar las medidas de conciliación y fomentar la corresponsabilidad.
  - Favorecer la conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla.®
- **ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA:**
  - Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a categorías donde se encuentran infrarrepresentadas.
  - Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
  - Conseguir el equilibrio de mujeres y hombres en todas las condiciones de trabajo.
  - Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en las retribuciones.
- **ÁREA DE RETRIBUCIONES:**
  - Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en las retribuciones.
- **ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:**
  - Prevenir comportamientos de acoso sexual o por razón de sexo.

- **ÁREA DE COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA:**

- Asegurar que la comunicación interna y externa no contenga lenguaje sexista. Y fomentar el lenguaje inclusivo.
- Fomentar la concienciación en materia de igualdad de género manteniendo a la plantilla informada de todas las cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades, conciliación y corresponsabilidad y otras, que les puedan afectar.
- Conocer la percepción de las personas trabajadoras sobre la implementación de la igualdad de oportunidades en las políticas y la cultura de la empresa.



### 3.3 CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS

ÁREA PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.				
OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1 GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN	<p><b>MEDIDA 1</b>                      Implantar procedimientos escritos para la selección de personal con perspectiva de género, asegurando entrevistas objetivas y no discriminatorias.</p>	<p>Verificar la implantación de los procedimientos escritos.                      Número y porcentaje, desagregado por sexo de candidaturas presentadas, personas que participan en la selección, personas incorporadas.</p>	Departamento RRHH	6 primeros meses de vigencia del plan y durante toda su vigencia.
	<p><b>MEDIDA 2</b>                      Utilizar en los anuncios, para la contratación de personal, un lenguaje no sexista e inclusivo y no discriminatoria por razón de sexo.</p>	<p>Número de ofertas publicadas.                      Número total de procesos de selección y promoción realizados. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.</p>	Departamento RRHH <sup>®</sup>	Desde la aprobación del Plan, se mantendrá durante toda la vigencia del mismo.

2	<b>GARANTIZAR LA PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN</b>	<b>MEDIDA 1</b> Incluir como criterio de selección que, en igualdad de condiciones de mérito y capacidad, tendrán preferencia para ser incorporadas a la empresa las personas candidatas del sexo menos representado.	Verificar la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección. Número total de procesos de selección. Número de procesos en los que se aplica la preferencia del sexo infrarrepresentado. Número y porcentaje, desagregado por sexo de candidaturas presentadas, personas que participan en la selección, personas incorporadas.	Departamento RRHH	6 primeros meses de vigencia del plan y durante toda su vigencia.
<b>ÁREA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>					
<b>OBJETIVOS MEDIDAS INDICADORES RESPONSABLE CALENDARIO</b>					
1	<b>GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN</b>	<b>MEDIDA 1</b> Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor.	Verificar que se haya realizado la revisión de la clasificación profesional. Informe de valoración de puestos de trabajo.	Departamento RRHH Jefaturas de departamento y Jefaturas de área	Desde la puesta en marcha del plan de igualdad y durante su vigencia
		<b>MEDIDA 2</b> Revisar la descripción de los puestos de trabajo para asegurar la perspectiva de género.	Verificar que se haya realizado la revisión de la denominación de los puestos de trabajo. Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional.	Departamento RRHH. Jefaturas de departamento y Jefaturas de área.	Revisión en el primer año de vigencia del plan.

ÁREA FORMACIÓN				
OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1 ASEGURAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO A LA FORMACIÓN	<b>MEDIDA 1</b> Introducir la perspectiva de género en el Plan de Formación de la empresa.	Datos, desagregados por sexo, sobre las necesidades de formación de la empresa. Número total de horas de formación y de participantes, desagregados por sexo. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.	Departamento RRHH.	Desde la aprobación del Plan y durante toda su vigencia.
2 FORMAR A LA TOTALIDAD DE LA EMPRESA EN IGUALDAD.	<b>MEDIDA 1</b> Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a la dirección y mandos intermedios.	Número de cursos realizados, horas y personas asistentes desagregadas por sexo Número de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad realizadas.	Departamento RRHH. ®	Desde la aprobación del plan.
	<b>MEDIDA 2</b> Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, al conjunto de la plantilla.	Número de cursos realizados, horas y personas asistentes desagregadas por sexo. Número de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad realizadas.	Departamento RRHH.	
	<b>MEDIDA 3</b> Formación en igualdad a las personas responsables de selección.	Número de cursos realizados, horas y personas asistentes desagregadas por sexo. Para estos departamentos.	Departamento RRHH.	Desde la aprobación del plan.

ÁREA PROMOCIÓN PROFESIONAL				
OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1 FACILITAR LA PROMOCIÓN PROFESIONAL EN IGUALDAD DE CONDICIONES	<b>MEDIDA 1</b> Conseguir la mayor objetividad en todo el proceso de promoción interna en cualquier nivel de responsabilidad con el fin de garantizar su realización sin elementos de discriminación directa o indirecta mediante la creación de un procedimiento de seguimiento de las promociones.	El procedimiento de seguimiento de las promociones. Número de procesos de promoción realizados. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las candidaturas presentadas, así como de las personas que promocionan.	Departamento RRHH.	6 meses para la aprobación del procedimiento, que mantendrá su vigencia durante los 4 años de duración del plan de igualdad.
2 DAR PRIORIDAD A LA PLANTILLA PARA CUBRIR LOS PUESTOS VACANTES.	<b>MEDIDA 1</b> Impulsar la promoción o movilidad funcional de la plantilla, priorizando frente a nuevas contrataciones.	Número de procesos de promoción realizados. Número de personas de la plantilla, desagregado por sexo, que promocionan en cada uno de los procesos de promoción.	Departamento RRHH.	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
ÁREA CONDICIONES DE TRABAJO. AUDITORÍA SALARIAL				
OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1 USAR CRITERIOS OBJETIVOS EN LOS SISTEMAS DE REVISIÓN, VALORACIÓN O EVALUACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	<b>MEDIDA 1</b> Hacer una valoración de los puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios. Utilizar la misma denominación para los trabajos que tengan igual valor realizados por mujeres y por hombres.	Verificar la realización de la valoración de los puestos de trabajo.	Departamento RRHH.	Durante toda la vigencia del Plan.

2	<p>REGULAR UNA ESTRUCTURA RETRIBUTIVA CLARA Y TRANSPARENTE, DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO EN CUANTO A COMPLEMENTOS, INCENTIVOS Y BENEFICIOS SOCIALES, A FIN DE FACILITAR SU CONTROL ANTIDISCRIMINATORIO.</p>	<p><b>MEDIDA 1</b> Proceder a la definición de criterios claros y transparentes, así como a la descripción de condiciones de todos los pluses y complementos salariales para evitar cualquier aplicación que implique una diferencia en cuanto al sexo.</p>	<p>Verificar la realización de la valoración de los puestos de trabajo.</p>	<p>Departamento RRHH.</p>	<p>Durante toda la vigencia del Plan.</p>
<b>ÁREA EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.</b>					
<b>OBJETIVOS</b>		<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CALENDARIO</b>
1	<p>CONSEGUIR UN ADECUADO EQUILIBRIO Y MEJOR COMPATIBILIDAD ENTRE LAS RESPONSABILIDADES LABORALES Y LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR, EVITANDO QUE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL SUPONGA UN OBSTÁCULO PARA LAS MUJERES Y LOS HOMBRES, EN SU PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL</p>	<p><b>MEDIDA 1</b> Garantizar que las personas que se acojan a derechos relacionados con cuidados no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional.</p>	<p>Número y porcentaje de personas que durante o tras una excedencia por cuidado de hijas e hijos menores o familiares en situación de dependencia han promocionado.</p>	<p>Departamento RRHH.</p>	<p>Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia</p>

<b>2</b> <b>FAVORECER LA          CONCILIACIÓN Y          CORRESPONSABILIDAD          DE TODA LA PLANTILLA.</b>	<p><b>MEDIDA 1</b>            Facilitar, siempre que sea posible, medidas de flexibilidad horaria, a las personas trabajadoras que las soliciten en atención de sus responsabilidades familiares.</p>	<p>Verificación de la puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad.            Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de estas medidas.</p>
	<p><b>MEDIDA 2</b>            Facilitar la conciliación y la corresponsabilidad, al programar actividades, formación o reuniones destinadas a la plantilla fuera del horario laboral.</p>	<p>Actividades, cursos de formación, horario y hombres y mujeres que asisten.</p>
	<p><b>MEDIDA 3</b>            Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de los medios de comunicación utilizados en la empresa. Actualizar los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral.</p>	<p>Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.            Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad.</p>
	<p><b>MEDIDA 4</b>            Convocar a las acciones formativas, garantizando su acceso, a cualquier trabajador/a que se encuentre de baja por cuidado de menor recién nacido o en excedencia por cuidado de menores y/o familiares dependientes o con discapacidad hasta 2º grado, sin que este hecho suponga motivo de exclusión en ningún proceso de promoción, así como con reducción de jornada.</p>	<p>Personas trabajadoras en situación de baja por nacimiento y cuidado de menor o excedencia por cuidado de menor o familiar.</p>

		<b>MEDIDA 5</b> Limitar, en la medida de lo posible, el uso de las tecnologías de la comunicación (mensajerías y correos electrónicos) para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de la plantilla.	Protocolo de uso eficiente de los horarios.		
ÁREA INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA					
OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO	
1 <b>FACILITAR EL ACCESO Y LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES A CATEGORÍAS DONDE SE ENCUENTRAN INFRARREPRESENTADAS</b>	<b>MEDIDA 1</b> Tratar de que, a igualdad de méritos y capacidad, tanto en el acceso como en la promoción interna, tenga preferencia al género menos representado, en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que exista infrarrepresentación.	Número y porcentaje, desagregado por sexo de candidaturas presentadas, y personas incorporadas o promocionadas	Departamento RRHH.  ®	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.	
	<b>MEDIDA 2</b> En idénticas condiciones de idoneidad, dar preferencia a personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida.	Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que han pasado a ser contratadas a tiempo completo o que han pasado a contratación indefinida.	Departamento RRHH.	Durante toda la vigencia del Plan.	
ÁREA RETRIBUCIONES					
OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO	
1 <b>APLICAR UNA POLÍTICA SALARIAL CLARA, OBJETIVA Y NO DISCRIMINATORIA EVITANDO DISCRIMINACIONES DE GÉNERO EN LAS RETRIBUCIONES.</b>	<b>MEDIDA 1</b> Establecer un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional, basada en las funciones a desempeñar en el puesto o categoría con independencia de las personas que los ocupen.	Verificar la implantación del registro salarial y la auditoría salarial.	Departamento RRHH.	Anualmente se elaborará un Registro retributivo.	

ÁREA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO				
OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1 PREVENIR COMPORTAMIENTOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	<b>MEDIDA 1</b> Aprobar un Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo completamente adaptado a la realidad actual y al Plan de Igualdad de la empresa. Difusión y comunicación del mismo a toda la plantilla.	Verificar la aprobación del Protocolo y su desarrollo. Se realizará de forma anual las comunicaciones realizadas y canales empleados para la difusión del Protocolo.	Departamento RRHH.	6 primeros meses de vigencia del plan y se procederá a la difusión del mismo desde su aprobación.
ÁREA COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA				
OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1 GARANTIZAR UNA IMAGEN Y LENGUAJE NO SEXISTA EN CADA ACCIÓN Y COMUNICACIÓN DE LA EMPRESA	<b>MEDIDA 1</b> Inclusión de la perspectiva de género en todas las publicaciones y estudios elaborados por la empresa.	Verificar la implantación de la medida. Revisión de publicaciones y comunicaciones.	Departamento RRHH.	Desde la aprobación del plan y durante toda su vigencia.
2 MANTENER A LA PLANTILLA INFORMADA DE LAS ACCIONES DE LA EMPRESA EN MATERIA DE IGUALDAD. COMUNICAR E INFORMAR DE LA APROBACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD.	<b>MEDIDA 1</b> Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla de la aprobación del I Plan de Igualdad de la empresa, de los principios que lo inspiran, objetivos y contenido. Información a la plantilla de las nuevas acciones en materia de igualdad que vaya implementando la empresa.	Número de comunicaciones realizadas y contenido. Número de formaciones realizadas, personas asistentes a las mismas, desagregadas por sexo.	Departamento RRHH.	En el primer año de vigencia del Plan.
	<b>MEDIDA 2</b> Información a la plantilla de las novedades legislativas o de otro tipo en materia de igualdad e igualdad laboral.	Número y contenido de las publicaciones o comunicaciones al respecto.	Departamento RRHH.	Desde la aprobación del Plan.

ÁREA COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA				
OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1 MANTENER A LA PLANTILLA INFORMADA DE TODAS LAS CUESTIONES RELACIONADAS CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD Y OTRAS, QUE LES PUEDAN AFECTAR.	<b>MEDIDA 1</b> Difusión en la página web de la empresa de la política de igualdad de la empresa, incluido el Plan de Igualdad.	La revisión de la inclusión en la Web de la empresa del Plan de Igualdad.	Departamento RRHH.	Incorporación durante el primer año, mantenimiento durante toda la vigencia del Plan.
2 CONOCER LA PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS POLÍTICAS Y LA CULTURA DE LA EMPRESA	<b>MEDIDA 1</b> Establecer y promocionar un correo electrónico como canal de comunicación accesible a toda la plantilla para que pueda expresar sus opiniones y sugerencias acerca del Plan de Igualdad.	Correo electrónico. Nº de correos remitidos. Cuestiones remitidas y analizadas.	® Departamento RRHH.	Durante el primer año de vigencia del plan de igualdad y estará activo hasta su finalización.
	<b>MEDIDA 2</b> La Comisión de Seguimiento realizará al año de la aprobación del Plan, una encuesta a la plantilla para conocer su grado de satisfacción con las medidas implementadas.	Encuesta realizada, participación y resultado de la misma.	Departamento RRHH.	Tras cumplir el primer año de aprobación del Plan.

ÁREA SALUD LABORAL				
OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
<b>INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA Y HERRAMIENTAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>	<b>MEDIDA 1</b> Mantener en las evaluaciones de riesgo del Plan de Vigilancia de la Salud de la empresa, el estudio y la valoración específica de los riesgos de las personas especialmente vulnerables como mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. Los reconocimientos médicos tendrán en cuenta la perspectiva de género. Incluir en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL las variables relacionadas con el sexo, con el objeto de detectar y prevenir las diferencias que pudieran darse por esta razón en la manera que las condiciones de trabajo afectan a la salud de hombres y mujeres	Verificar que el informe contempla estas circunstancias específicas. Datos de siniestralidad y enfermedad profesional desagregados por sexo.	Departamento RRHH.	El informe anual de riesgos contemplará estas circunstancias específicas.
ÁREA VIOLENCIA DE GÉNERO				
OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
<b>ESTABLECER HERRAMIENTAS PREVENTIVAS PARA IDENTIFICAR RIESGOS Y ADOPTAR MEDIDAS CORRECTORAS, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.</b>	<b>MEDIDA 1</b> Elaborar un procedimiento o protocolo que recoja la operativa a seguir en casos de trabajadoras víctimas de Violencia de Género y difusión entre la plantilla del mismo. Así mismo recoger en un procedimiento distinto la actuación frente a cualquier tipo de violencia intrafamiliar, distinguiendo una de la otra.	Verificar la elaboración del procedimiento. Número de comunicaciones, publicaciones o medidas utilizadas para la difusión de estos procedimientos.	Departamento RRHH.	En los 2 primeros años de vigencia del plan y permanecerá durante toda su vigencia.

## 4.- AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El Plan de Igualdad se aplicará en el centro de trabajo de **Zennio** sito en Toledo y a la totalidad de su plantilla, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto.

El presente Plan de Igualdad de **Zennio** entrará en vigor en septiembre de 2021 y tendrá un periodo de vigencia de cuatro años, hasta septiembre 2025.

Transcurrido el periodo de vigencia, la Comisión de Seguimiento procederá, en un plazo máximo de seis meses, a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, manteniéndose vigente el anterior Plan de Igualdad hasta que no sea aprobado el siguiente. El nuevo Plan entrará en vigor desde el primer día del mes siguiente al de su firma por las partes.

## 5.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento del Plan de Igualdad es un instrumento esencial para conocer su desarrollo y el grado de eficacia de las medidas propuestas, razón por la cual debe realizarse de forma simultánea a la ejecución del plan y hacerse de manera sistemática y rigurosa. Esto permite que, en cualquier momento, las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

Con la finalidad de realizar la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad de Zennio se creará una Comisión de Seguimiento compuesta, de forma paritaria, por la representación de la empresa y de la parte social.

Esta comisión se constituirá en los tres meses siguientes de la firma del mismo.

Dicha Comisión de Seguimiento se reunirá, durante la vigencia del Plan, periódicamente de forma semestral (sin perjuicio de la posible convocatoria extraordinaria previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día) para estudiar y planificar las diferentes acciones que se deberán llevar a cabo, así como para evaluar las acciones ya realizadas, siguiendo los indicadores descritos en cada una de las fichas de medidas.

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- a) El impulso de la implementación del I Plan de Igualdad, su interpretación, adaptación, y la concreción de su ejecución mediante el establecimiento de un cronograma de actuación.
- b) El seguimiento de acciones previstas y su grado de ejecución.
- c) La evaluación de las acciones y su exposición en informes parciales, tanto el Informe de evaluación intermedia, a mitad del periodo de vigencia del plan, como el Informe de evaluación final, de conformidad con el artículo 20.3 de la Ley de 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.
- d) La elaboración de conclusiones, recomendaciones y propuestas de mejora derivadas de la evaluación, que permitirán definir acciones futuras y establecer medidas correctoras.
- e) El asesoramiento a la plantilla en materia de igualdad y la respuesta a aquellas cuestiones, preguntas o sugerencias referentes al plan que fuesen realizadas por los y las trabajadoras.
- f) La resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan, entendiéndose que en este caso será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción pertinente.
- g) La difusión a la plantilla de todas las informaciones sobre su implementación, seguimiento y evaluación que se considere relevantes.
- h) La modificación del Plan de Igualdad si se dieran las causas que establece la normativa o por aquellas circunstancias que, afectando a su cumplimiento, pudieran surgir durante la implementación de las medidas negociadas.

Los informes de seguimiento periódico, incluido el realizado en la mitad del plan, deberán incluir el análisis y valoración de la ejecución, así como las propuestas de modificación o mejora. Informes que servirán de base para la evaluación del plan.

Finalizada la vigencia del Plan de Igualdad, la empresa realizará su evaluación final que deberá ser aprobada por la Comisión de Seguimiento. La evaluación recogerá los datos respecto de los tres aspectos de evaluación (del impacto, del proceso y de resultados).

Los resultados de estos tres tipos de evaluación deberán ser recogidos en un Informe de Evaluación del Plan de Igualdad que deberá ser aprobado por la Comisión de Seguimiento y que pasará a formar parte del Plan de Igualdad. Este informe debe recoger, no sólo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del II Plan de Igualdad de la empresa.

Este informe se realizará después de haber vuelto a recopilar los datos de información cuantitativa y cualitativa que se han utilizado para realizar el informe

del Diagnóstico que sirvió de base para la redacción de este I Plan de Igualdad de la empresa.

Con esta comparación entre el informe de género realizado al inicio del Plan y los resultados obtenidos tras sus años de vigencia, se tendrá información suficiente para determinar si el Plan ha dado los resultados esperados y qué nuevas acciones son las que se deberán poner en marcha para salvar las deficiencias encontradas o mejorar aquellos aspectos destacables del Plan de Igualdad.

La evaluación cierra la fase de aplicación del plan en la empresa y la base sobre la que se apoya su revisión, siendo la información obtenida parte del nuevo diagnóstico que culminará en la aprobación de un nuevo plan.

## 6.-ANEXO

### 6.1 GLOSARIO

Definiciones básicas en materia de igualdad:

⇒ **Planes de igualdad:**

Conjunto ordenado de medidas, que se acuerdan a la vista del diagnóstico de situación, para alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y para poder eliminar la discriminación por razón de sexo. Fijan los objetivos concretos 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.

⇒ **Violencia de género:**

Todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad. Es una manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad, las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres y se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

⇒ **Acoso psicológico (mobbing):**

Conducta agresiva que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona en su puesto de trabajo. Estas conductas de acoso pueden ser muy variadas, desde ataques verbales o físicos más sutiles como la denigración de la faena hecha o el aislamiento social hasta la destrucción psíquica y moral de la víctima.

⇒ **Agentes para la igualdad:**

Persona que profesionalmente tiene por objetivo el análisis, la intervención y la evaluación de la realidad en relación con la igualdad de oportunidades. Sus funciones son diseñar, desarrollar y evaluar las acciones que impulsa el organismo mediante la realización de acciones de investigación, formación, asesoramiento, sensibilización, transversalidad y actuación.

⇒ **Comisión de seguimiento:**

Es una comisión encargada de velar por la igualdad de oportunidades y el cumplimiento del Plan de Igualdad, impulsando y haciendo el seguimiento de las medidas implementadas.

⇒ **Techo de cristal o segregación vertical:**

Hace referencia a una menor presencia y posibilidad de acceso de las mujeres en sectores reconocidos profesionalmente y en cargos directivos.

⇒ **Responsabilidad social:**

La mayoría de las definiciones de la responsabilidad social de las empresas entiende este concepto como la integración voluntaria de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en las relaciones con sus interlocutores.

⇒ **Diferencias retributivas (discriminación salarial):**

Las diferencias retributivas entre hombres y mujeres pueden darse por diferentes factores, entre ellos: menor valoración de los puestos de trabajo ocupados por mujeres, una clasificación profesional discriminatoria en relación con género, la configuración de salarios y complementos, y la presencia mayoritaria de mujeres en los sectores con salarios más bajos.

⇒ **Género:**

Conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales construidas en cada cultura que toman como base la diferencia sexual. A menudo, al concepto de género se le ha dado un uso equivocado y se lo ha reducido como un concepto asociado con el estudio de aspectos

relativos a las mujeres. Es importante señalar que el género afecta tanto a hombres como a mujeres, que la definición de feminidad se realiza en contraste con la de masculinidad. Por tanto, el género se refiere a aquellas áreas, tanto estructurales como ideológicas, que comprende relaciones entre los géneros.

⇒ **Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres:**

Ausencia de toda barrera sexista por los que incumbe a la participación económica, política, social y personal.

⇒ **Lenguaje sexista:**

Este concepto responde a la utilización del lenguaje desde una mirada androcéntrica y sexista. Androcéntrica se refiere a la mirada en la que el hombre es el centro de referencia y las mujeres son vistas como seres dependientes y subordinados a él. Así mismo, el sexismo es la asignación de valores, de capacidades y de roles diferentes para hombres y mujeres, exclusivamente en función de su género, desvalorizando todo lo realizado por mujeres frente a lo realizado por hombres, considerado como lo que está bien o tiene importancia.

A continuación, definiciones contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad y que este documento contiene, para facilitar su entendimiento e interpretación.

⇒ **Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres.** Art. 3 LOIEMH

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

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

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

⇒ **Discriminación directa e indirecta. Art.6 LOIEMH**

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

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

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

⇒ **No discriminación por embarazo o maternidad. Art. 8 LOIEMH.**

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

⇒ **Indemnidad frente a represalias. Art. 9 LOIEMH.**

Supone la prohibición (al considerarse discriminación por razón de sexo) 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.

⇒ **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Art. 10 LOIEMH.**

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

⇒ **Acciones Positivas. Art. 11 LOIEMH.**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas

privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

⇒ **Tutela judicial efectiva. Art. 12 LOIEMH.**

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.
3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

⇒ **Prueba. Art. 13 LOIEMH.**

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no se aplicará a los procesos penales.

⇒ **Promoción de la Igualdad en la negociación colectiva. Art. 43 LOIEMH**

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

⇒ **Los Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Art. 44 LOIEMH.**

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

## ⇒ **Corresponsabilidad**

Término que hace alusión a que los hombres se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto. Se acojan a las medidas de conciliación que ofrezcan las empresas en la misma medida que las mujeres.

## ⇒ **Acoso sexual y acoso por razón de sexo.** Art.7 LOIEMH

Constituye **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.

Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. ®

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

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

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

**Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva.** En su art. 4.2 desarrolla la obligación de igual retribución por trabajos de igual valor, así conforme al art. 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, define los **trabajos de igual valor** “cuando por la naturaleza de las funciones o tareas; las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas; los factores estrictamente relacionados con el desempeño de las condiciones laborales en las que se lleven a cabo las actividades sean iguales”.