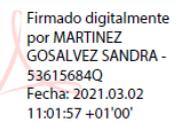


	<b>Plan de Igualdad</b>	
	<b>Quental Technologies S.L.</b>	

### 1. Relación de Revisiones y vigencia del Plan de Igualdad

Fecha	Motivo de la revisión
01/01/2017	Primer Ejemplar
01/01/2021	Segundo ejemplar

### 2. Intervinientes

Función	Detalle	Firma
Persona encargada de moderar las reuniones y firmar las actas de reunión y registro del Plan Igualdad	<b>Nombre:</b> Carolina González Arrache <b>Posición:</b> RRHH <b>Fecha:</b> 01/03/2021	
Representación social/trabajadores/as de la parte trabajadora	D./Dña: Eva M <sup>a</sup> García Merino D.N.I.: 52872089B - Oficial Administrativa Financiera  D./Dña: Sandra Martínez Gosalvez D.N.I.: 53615684Q - Técnica Administrativa Laboral  D./Dña: M <sup>a</sup> Victoria Muñoz Repiso D.N.I.: 00817495Y - Auxiliar Administrativa	  MARTINEZ GOSALVEZ SANDRA - 53615684Q 
Representantes de la empresa:	D./Dña: Francisco Muñoz Najarro DNI: 50157010J - Socio Administrador  D./Dña: Juan Carlos Martínez Pérez DNI: 02097915Q - Socio Administrador  D./Dña: Carlos Gomez Lledías - Director General	

	<b>Plan de Igualdad</b>	
	<b>Quental Technologies S.L.</b>	

### 3. Índice de Contenido

1. Relación de Revisiones y vigencia de Plan de Igualdad
2. Intervinientes
3. Índice de Contenido
4. Objeto
5. Alcance
6. Marco Normativo
  - 6.1 Ámbito Internacional
  - 6.2 Ámbito Comunitario
  - 6.2 Ámbito Nacional
7. Método Operativo
8. Estructura del Plan
9. Vigencia y Temporalización.
10. Indicadores
11. La Evaluación

### Objetivo

El I Plan de Igualdad contiene una serie de medidas dirigidas al personal que trabaja en Quental Technologies S.L. junto con actuaciones encaminadas a la transformación de la cultura organizacional, para que la igualdad entre mujeres y hombres sea un pilar de las relaciones laborales, del trabajo que se realiza desde la institución y de la forma de presentarnos, como institución, ante la ciudadanía.

Por tanto, no es éste un Plan sólo para la plantilla, sino para la mejora de las condiciones de trabajo y de la calidad del mismo, para que las personas que trabajan en la institución disfruten de mayores niveles de equidad y para que el servicio que prestamos fomente la igualdad entre mujeres y hombres.

El objetivo general que persigue este Plan es ***Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la institución.***

### 5. Alcance

Este procedimiento se aplica a:

- Todo el personal de **QUENTAL**.

### 6. Marco Normativo

Este I Plan tiene su base normativa en una serie de acuerdos vinculantes, leyes, tratados y reglamentos de carácter internacional y nacional que se han ido aprobando a lo largo de los últimos años.

#### 6.1 Ámbito Internacional:

Naciones Unidas convoca, en 1.975, la I Conferencia Mundial de la Mujer, dentro del Año Internacional de la Mujer, iniciando un proceso –en el que aún nos encontramos– de construcción de un acervo normativo que sitúe la igualdad entre mujeres y hombres en la centralidad de las políticas públicas y erradique la discriminación en todos los ámbitos, incluyendo el mercado laboral.

	<b>Plan de Igualdad</b>	
	<b>Quental Technologies S.L.</b>	

Con anterioridad a 1.975 la referencia se ubicaba en la Comisión Jurídica y Social de la Mujer (dependiente del Consejo Económico y Social), en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1.966), que en su artículo 7 (puntos a y c) exige que se aseguren a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores, igualdad salarial y de oportunidades para la promoción.

Tras la Conferencia, en el Decenio de Naciones Unidas para la Mujer (1.975-1.985) se promueve que en todos los ámbitos y a todos los niveles se aprueben medidas y legislación a favor de la igualdad de las mujeres.

- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General del Naciones Unidas en 1.979. En su Artículo 11 exige la adopción de medidas para la eliminación de la discriminación de las mujeres en el empleo.

- La Plataforma de Acción de Beijing'95, aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres organizada por Naciones Unidas en 1.995. El apartado F (La mujer y la economía) incluye, entre sus objetivos estratégicos, eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo y fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia.

Esta Conferencia aprueba una nueva estrategia de trabajo, el 'mainstreaming' (transversalidad) que se suma a la aprobada en la III Conferencia Mundial de la Mujer, de 1985: las acciones positivas. Junto con ellas, la incorporación de la perspectiva de género y el empoderamiento de las mujeres son las propuestas que la Conferencia considera imprescindibles para lograr la igualdad de género.

- Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en sus convenios relativos a la igualdad de remuneración (nº 100); la discriminación en el empleo y la ocupación (nº 111); las personas trabajadoras con responsabilidades familiares (nº 156); y la protección de la maternidad (nº 183).

- La Carta Social Europea aprobada por el Consejo de Europa en Turín, y su defensa del trabajo en condiciones equitativas, la igualdad salarial, el derecho a la protección de las trabajadoras.

## **6.2 Ámbito Comunitario:**

- El Tratado de la Unión Europea (TUE), acordado en 1.992, que recoge en su artículo 3 el compromiso de la Unión Europea por la igualdad entre mujeres y hombres y la lucha contra la discriminación.

- El Tratado de Ámsterdam, firmado en 1.997, introduce en el articulado del TUE la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres (art. 2); la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres (art.3); la lucha contra la discriminación por razón de sexo (art. 13); la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y a la igualdad de trato en el trabajo (art. 137); y la igualdad salarial, la adopción de medidas para garantiza la aplicación del Principio de Igualdad en el empleo, la ocupación y la retribución, así como la adopción de medidas que "ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales." (Art. 141).

- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), que incorpora y actualiza el compromiso con la igualdad del Tratado de Ámsterdam, en el art. 8 (promoción de la igualdad y eliminación de las

	<b>Plan de Igualdad</b>	
	<b>Quental Technologies S.L.</b>	

desigualdades); art. 19 (lucha contra la discriminación); art. 153 (igualdad en el empleo); y art. 157 (igualdad salarial y adopción de medidas).

- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, revisada en 2.000, con el mantenimiento del art. 20, la Igualdad ante la ley, y la ampliación con el art. 21, la prohibición de toda discriminación, en particular la ejercida por razón de sexo...; y específicamente, en el art. 23, la Igualdad entre mujeres y hombres, en la misma línea de lo recogido en TFUE.

- Directivas Comunitarias sobre Igualdad, que garantizan el Principio de Igualdad y No Discriminación y que han ido revisándose a lo largo de los años. La referencia en la elaboración de este I Plan de Igualdad es la *Directiva 2006/54/CE* del Parlamento Europeo y del Consejo, (2.006), que recoge en su articulado la prohibición de la discriminación, incluyendo como tal el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la transversalidad de la perspectiva de género, la adaptación de acciones positivas para garantizar la plena igualdad en la vida laboral, y la carga de la prueba.

- Programas comunitarios para la igualdad entre mujeres y hombres, que presentan las líneas principales de intervención para la Igualdad en el ámbito de la Unión Europea, aprobados y ejecutados desde 1982 hasta la actualidad:

- I Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1982-1985).
- II Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1986-1990).
- III Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1991-1995).
- IV Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1996-2000).
- V Programa de Acción comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2006).
- Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010).
- Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015).
- Plan de Acción de la UE en materia de género (2016-2020).

- La Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2006), elaborada por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa (CMRE), que en su primera parte expone los Principios de su compromiso con la igualdad de mujeres y hombres como derecho fundamental; la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones como requisito para la sociedad democrática; la indispensable eliminación de los estereotipos de género; la integración de la dimensión del género en todas las actividades de los gobiernos locales y los planes de acción y programas con los recursos apropiados como herramientas necesarias para hacer avanzar la igualdad de s mujeres y hombres.

### **6.1 Ámbito Nacional:**

- Constitución Española (1978) que consagra la igualdad (art. 14) y la adopción de medidas que “remuevan los obstáculos” para el disfrute de la misma (art. 9.2).

- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que transpone a la legislación española la Directiva 2006/54/CE. La L.O. 3/2007. Su Capítulo III del Título IV, sobre los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad incluye la elaboración y aplicación de los planes de igualdad (art. 45); el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas (art. 46); la transparencia en la implantación del plan de igualdad (art. 47); y la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo (art. 48).

	<b>Plan de Igualdad</b>	
	<b>Quental Technologies S.L.</b>	

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

## 7. Método Operativo

Se constituye la Mesa de Igualdad, con representación de todos los intervinientes anteriormente mencionados.

En esa primera reunión se acordó la metodología de trabajo, las líneas generales de intervención y un cronograma, que preveía finalizar el proceso de elaboración del Plan en febrero de 2021 y la presentación para su aprobación y registro en marzo de 2021

El trabajo se ha desarrollado desde diversas fases de participación y elaboración. La primera actuación de la Mesa de Igualdad fue la realización de una acción formativa para poner en común conceptos, legislación, contenidos y criterios para la elaboración del Plan de igualdad.

El día 1 de marzo de 2021, desde el equipo de la D.G. Relaciones Laborales se elaboran los datos estadísticos necesarios para la realización del informe-diagnóstico para que refleje la información necesaria sobre la situación y posición de mujeres y hombres en relación al acceso, la promoción, las retribuciones, la formación, la representación, la conciliación y el acoso sexual y por razón de sexo, el lenguaje inclusivo, así como otras cuestiones que faciliten conocer la percepción de quienes participan en el proceso.

La sistematización, tratamiento y estudio de toda esta información tiene como resultado el informe que se presenta y se abre un período de enmiendas que finaliza con la aprobación del informe por la Mesa.

En este momento se decide la estructura del Plan, en coherencia con la estructura del diagnóstico y en respuesta a éste y en consonancia con las necesidades organizacionales y los compromisos afectados por los marcos normativos. Se definen dos líneas de intervención, la primera relacionada con la incorporación de la igualdad en el trabajo –transversalidad de género, lenguaje, comunicación, implementación del propio Plan...- y la segunda dirigida a las condiciones de igualdad en el trabajo –acceso, promoción, formación, conciliación, prevención del acoso...-.

Se inicia la fase de elaboración de contenidos por equipo constituido en la Dirección General de Relaciones Laborales y con la sistematización de las propuestas recogidas. Entre el 8 y el 28 de febrero se presenta el volcado de propuestas, decidiendo dejar fuera del Plan todas las medidas relacionadas con la conciliación en el marco de la flexibilidad del tiempo de trabajo, por considerar que son medidas más relacionadas con la negociación individual que con la igualdad. El Plan debe responder a sus objetivos de igualdad entre mujeres y hombres, y todo aquello que no esté afectado por esta premisa se acuerda que se traslade a la negociación individual.

El 5 de marzo se presenta el documento final, de contenidos (objetivos, medidas y herramientas para la evaluación) a la Mesa de Igualdad, siendo avalado por los intervinientes.

	<b>Plan de Igualdad</b>	
	<b>Quental Technologies S.L.</b>	

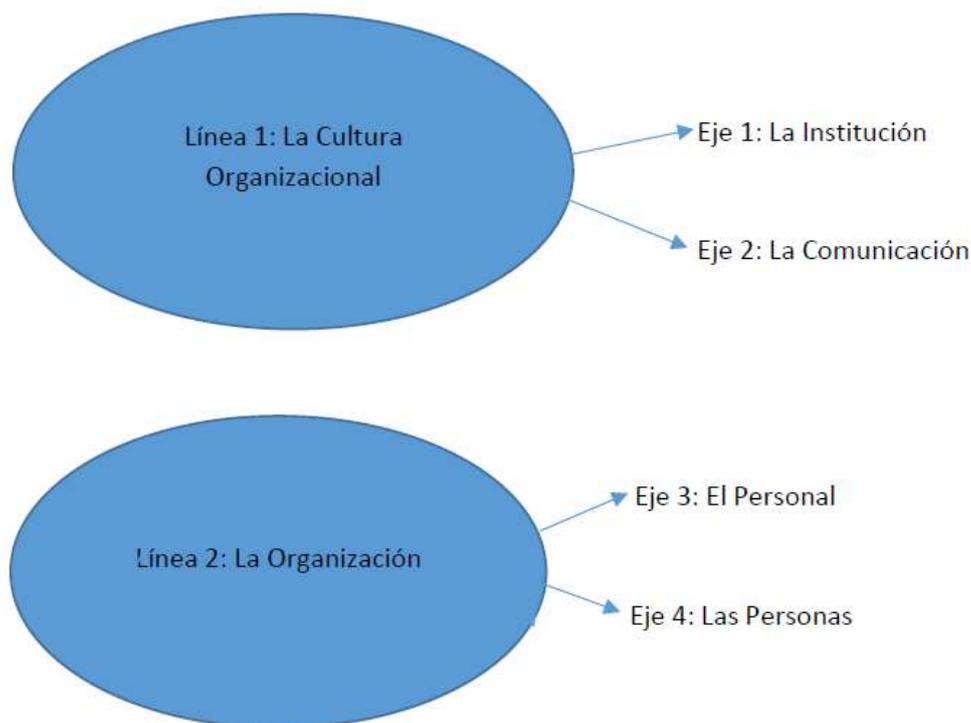
El Plan incorpora una estrategia dual en la intervención: la transversalidad de género con medidas que incorporan la igualdad en actuaciones generales (prevención de riesgos laborales, formación, p.e.), y medidas específicas, de acciones positivas.

El resultado es un Plan con una serie de medidas, distribuidas en cuatro ejes (La Institución, La Comunicación, El Personal y Las Personas) enmarcadas en dos líneas de intervención: La Cultura Organizacional y La Organización.

El proceso de presentación y aprobación de este II Plan ha tenido un desarrollo basado en la transparencia de la toma de decisiones, en el que se ha primado la participación de los involucrados en el Plan.

### 8. Estructura del Plan de Igualdad

En consonancia con los criterios de análisis del diagnóstico de situación y que se desarrollan en el Informe-Diagnóstico, el Plan de Igualdad se estructura a través de dos líneas de intervención y cuatro ejes de actuación.



El Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Quental Technologies S.L. presenta una serie de objetivos a cumplir, que se irán alcanzando con el desarrollo y ejecución de las medidas que lo concretan. Los objetivos y las medidas son cuantificables y constatables. Por tanto, se acompañan de un conjunto de indicadores de proceso, resultado e impacto, que permitirán verificar el cumplimiento del Plan. Además, las medidas se presentan calendarizadas en el tiempo de vigencia del Plan e incluyen los ámbitos responsables e implicados en su implementación.

La ejecución del Plan contará con el apoyo y asesoramiento del equipo técnico en las medidas oportunas.

	<b>Plan de Igualdad</b>	
	<b>Quental Technologies S.L.</b>	

**LÍNEA 1: LA CULTURA ORGANIZACIONAL**  
**EJE 1: LA INSTITUCIÓN**  
**Objetivo Específico:** Transversalizar la igualdad.

<b>Ámbito de intervención</b>					
<b>Cond. De Trabajo</b>	<b>Objetivo operativo:</b> Incorporar el Principio de Igualdad en la gestión y la organización				
	<b>MEDIDAS</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	<b>ÁREA O DEPENDENCIA</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>INDICADORES</b>
	1.1 Elaborar diagnóstico del registro retributivo en la empresa	2021/Anual	Dep. Financiero Dep. RRHH - Selección Resto de departamentos	Dep. RRHH	- Número de informes elaborados. - Documentos de los informes.
	1.2 Incluir la variable sexo en los documentos administrativos, formularios, solicitudes, impresos, etc.	Permanente	Dep. Financiero Dep. RRHH Resto de departamentos	Dep. RRHH	- Número de actuaciones realizadas.
	1.3 Realizar auditoria interna con factores determinantes para la realización de la brecha salarial	2021 y 2023	Dep. Financiero Dep. RRHH - Selección Resto de departamentos	Dep. RRHH	- Resultados de la auditoria
	1.4 Procurar el equilibrio entre los sexos en la concesión de distinciones.	Permanente	Dep. Financiero Dep. RRHH - Selección Resto de departamentos	Dep. RRHH	- Número de distinciones concedidas a mujeres. - Número de distinciones

	<b>Plan de Igualdad</b>	
	<b>Quental Technologies S.L.</b>	

<b>Plan de Igualdad</b>	<b>Objetivo operativo:</b> Implementar el Plan.				
	<b>MEDIDAS</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	<b>ÁREA O DEPENDENCIA</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>INDICADORES</b>
	1.7 Constituir la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, con su Reglamento de funcionamiento.	2021/Vigencia del Plan	Dep. RRHH - Selección	Dep. RRHH	- Constitución de la Comisión - Número de mujeres y de hombres que participan. - Documento del Reglamento
	1.8 Establecer reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, con periodicidad mínima cuatrimestral.	2021 – 2022 – 2023 - 2024	Dep. RRHH - Selección	Dep. RRHH	- Número de reuniones durante la vigencia del Plan.
<b>Representación</b>	<b>Objetivo operativo:</b> Alcanzar la paridad en la representación.				
	<b>MEDIDAS</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	<b>ÁREA O DEPENDENCIA</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>INDICADORES</b>
	1.9 Tender a una presencia equilibrada de mujeres y hombres, en todas las mesas de negociación, comisiones y comités.	Permanente	Dep. RRHH	Dep. RRHH	- Número de reuniones anuales.

	<b>Plan de Igualdad</b>	
	<b>Qumental Technologies S.L.</b>	

<b>EJE 2: LA COMUNICACIÓN</b>					
<b>Objetivo específico: Hacer visible la igualdad.</b>					
<b>Ámbito de intervención</b>					
<b>Lenguaje</b>	<b>Objetivo Operativo:</b> Utilizar un lenguaje no discriminatorio.				
	<b>MEDIDAS</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	<b>ÁREA O DEPENDENCIA</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>INDICADORES</b>
	2.1 Elaborar, editar y difundir una Guía de Lenguaje Inclusivo, para su utilización por todos los ámbitos organizativos.	2021	Qumental Technologies	Dep. RRHH	- Documento de la Guía. - Número de Guías editadas. - Tipo de canales de difusión utilizados.
	2.2 Revisar los contenidos de qumental.es para incluir los criterios del lenguaje inclusivo y de imágenes no sexistas.	Permanente	Qumental Technologies	Dep. Marketing	- Número de contenidos revisados por año.
<b>Imagen y publicidad</b>	<b>Objetivo Operativo:</b> Utilizar un lenguaje no discriminatorio.				
	<b>MEDIDAS</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	<b>ÁREA O DEPENDENCIA</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>INDICADORES</b>
	2.3 Utilizar imágenes y mensajes, en la publicidad institucional, que no tengan connotaciones sexistas o estereotipadas.	<b>Permanente</b>	<b>Qumental Technologies</b>	<b>Dep. Marketing</b>	- Incidencias registradas por la utilización de imágenes o mensajes sexistas o estereotipados.
<b>Plan de Igualdad</b>	<b>Objetivo Operativo:</b> Participar el Plan de Igualdad.				
	2.4 Difundir políticas de Inclusión Laboral y no discriminatoria.	<b>2021</b>	<b>Gerencia</b>	Dep. RRHH	Canales de difusión utilizados.

	<b>Plan de Igualdad</b>	
	<b>Qumental Technologies S.L.</b>	

**LÍNEA 2: LA ORGANIZACIÓN  
EJE 3: EL PERSONAL**

**Objetivo específico:** Evitar las discriminaciones.

**Ámbito de intervención**

<b>Acceso al empleo</b>	<b>Objetivo operativo:</b> Romper la segregación horizontal.				
	<b>MEDIDAS</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	<b>ÁREA O DEPENDENCIA</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>INDICADORES</b>
	3.1 Formación del equipo de selección de personal en materia de Igualdad e integración laboral	2021	Selección	Dep. RRHH	- Diplomas
<b>Relación de puestos</b>	<b>Objetivo Operativo:</b> Suprimir el sexismo y la estereotipación.				
	<b>MEDIDAS</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	<b>ÁREA O DEPENDENCIA</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>INDICADORES</b>
	3.2 Revisar y corregir, desde la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo, la denominación de los puestos de trabajo, categorías, requisitos, titulaciones y descripción de funciones.	Permanente	<b>Qumental Technologies</b>	<u>Dep. Selección</u>	- Número de correcciones realizadas.
<b>Formación</b>	<b>Objetivo operativo:</b> Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas.				
	<b>MEDIDAS</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	<b>ÁREA O DEPENDENCIA</b>	<b>RESPONSABLES</b>	
	3.3 Incluir en el Plan de Formación cursos de materias relacionadas con la igualdad (lenguaje inclusivo, género, conciliación de los tiempos de vida, corresponsabilidad de los cuidados, violencias machistas, impacto de género, etc.).	Permanente	<b>Qumental Technologies</b>	<b>Dep. Formación</b>	Número de cursos incluidos por materia y Plan.

	<b>Plan de Igualdad</b>	
	<b>Qumental Technologies S.L.</b>	

#### EJE 4: LAS PERSONAS

**Objetivo específico:** Estimular un entorno laboral igualitario.

##### Ámbito de intervención

**CONCILIACIÓN**    **Objetivo operativo:** Propiciar la conciliación de los tiempos de vida.

	MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN	ÁREA O DEPENDENCIA	RESPONSABLES	INDICADORES
	4.1 Informes para el cumplimiento de los permisos, excedencias y licencias de conciliación, con una periodicidad anual (o a demanda de una de las partes), y tengan entre sus tareas: <ul style="list-style-type: none"> <li>- ser informadas de las solicitudes de permisos, etc.</li> <li>- analizar las denegaciones de permisos por conciliación, incluyendo los cambios de turno;</li> <li>- hacer un seguimiento anual de los permisos disfrutados, desagregado por sexo;</li> <li>-elaborar informes anuales sobre utilización de los permisos desagregados por sexo y con perspectiva de género;</li> </ul>	2023	Qumental Technologies	Dep. RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de comisiones constituidas.</li> <li>- Número de Informes realizados.</li> <li>- Anomalías detectadas.</li> <li>- Número de campañas de sensibilización. .</li> </ul>
<b>Acoso sexual y por razón de sexo</b>	4.2 Elaborar y poner en marcha un nuevo protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Puesta en marcha <b>DEL CANAL DE DENUNCIA</b> para cumplir los requisitos de compliance penal, laboral según la normativa que establece la licitud de un canal de denuncias de las entidades privadas.	2023 – 2024	Qumental Technologies	Dep. RRHH	Documento del Protocolo.

	<b>Plan de Igualdad</b>	
	<b>Quental Technologies S.L.</b>	

## 9. Vigencia y Temporalización

La duración del Plan permite la calendarización escalonada de la ejecución de medidas, aunque la importancia de las mismas exige que en el primer año se sienten las bases para la modificación de las normas y se incorporen las medidas a la actividad regular.

La temporalización de las medidas recogidas en este Plan se estructura en inicio y su condición de permanencia, porque la mayoría no son acciones coyunturales. Por ello, se indica el momento de inicio y su condición temporal.

Renovación tácita anual salvo solicitud de oposición, rectificación, revisión por parte de los integrantes y/o cambios en la normativa aplicable (4 años)

## 10. El Seguimiento

Para el seguimiento de la ejecución de las medidas y cumplimiento de los objetivos del I Plan se constituye una Comisión de Seguimiento y Evaluación, que es una medida incluida en el propio Plan (Línea 1, Eje 1: La Institución; medida 1.7).

La Comisión de Seguimiento y Evaluación estará compuesta por representantes de la Dirección General de Quental Technologies, Departamento RRHH y la Representación de los trabajadores en la comisión. La fase de seguimiento es un continuo en el que no solamente se comprueba si se han realizado las medidas correspondientes o no, sino que se analizará la adecuación de las mismas y las intervenciones que sean necesarias para alcanzar el objetivo planteado. En este sentido, el seguimiento puede requerir la continuidad de una medida más allá de la temporalización inicial; la realización de una acción complementaria no contemplada en la fase de elaboración; la reorientación de una medida por no ajustarse a la realidad en el momento de su ejecución.

## 11. Los Indicadores

La presentación de las medidas del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres incorpora una serie de indicadores mínimos que faciliten la recopilación de la información:

- a corto plazo, necesaria para conocer el grado de ejecución y las dificultades, obstáculos y/o éxito en la ejecución de las medidas (indicadores de realización y proceso),
- a medio plazo, para comprobar la repercusión que tiene la implementación de las medidas, y el cumplimiento de objetivos (indicadores de resultado) y,
- a largo plazo, limitado por la temporalidad de la intervención, se incluyen algunas herramientas para la medición de los cambios que se vayan produciendo (indicadores de impacto).

Estos indicadores son imprescindibles en las fases de seguimiento y evaluación del Plan, pero no serán los únicos instrumentos para la recogida de información. Desde la Comisión de Seguimiento se diseñarán las herramientas necesarias para el volcado de información permanente desde las estructuras responsables de la

	<b>Plan de Igualdad</b>	
	<b>Quental Technologies S.L.</b>	

puesta en marcha de las medidas. Estas herramientas se adjuntarán a este documento general según se vayan diseñando.

### **La Evaluación**

La evaluación final, que es a la que se refiere este apartado, se iniciará una vez concluya la vigencia del Plan y será la valoración de la ejecución del mismo.

La evaluación tiene, además, una función imprescindible en el aprendizaje para el conjunto de la institución y, sobre todo, es la base para un nuevo diagnóstico de la situación que determine el impacto de la implementación de este I Plan de Igualdad.

La evaluación de este II Plan de Igualdad, en la misma medida que el seguimiento, tendrá un carácter interno, aunque su resultado será público.

## **GLOSARIO**

### **ACCIÓN POSITIVA**

Medidas específicas dirigidas a compensar situaciones de desigualdad. Tienen carácter temporal y desaparecen cuando el equilibrio entre mujeres y hombres es efectivo.

### **ACOSO SEXUAL**

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.

Artículo 7.1 L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

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.

Artículo 7.2 L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### **ANÁLISIS DE GÉNERO**

Análisis con la incorporación de indicadores y criterios de género que permiten conocer si las propuestas tendrán un impacto desigual, para adaptarlas, evitar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

### **ANDROCÉNTRISMO**

Práctica, consciente o no, de otorgar a los varones o al punto de vista masculino una posición central en la propia visión del mundo, de la cultura y de la historia. Las sociedades androcéntricas y la cultura androcéntrica sitúan al elemento masculino como prototipo y referente a imitar. La experiencia de los hombres es interpretada como universal, despreciando y ocultando los aprendizajes y experiencias de las mujeres.

	<b>Plan de Igualdad</b>	
	<b>Quental Technologies S.L.</b>	

## **BRECHA DE GÉNERO**

Resultante de la aceptación de políticas y actitudes que impiden el reconocimiento de la capacitación de las mujeres como sujeto en los procesos de toma de decisiones y su plena participación en la sociedad. Las brechas de género se expresan en todas las áreas del desempeño económico, social, cultural, sanitario, etc., presentando la situación de discriminación que sufren las mujeres.

## **CARGA DE LA PRUEBA**

En las causas por discriminación por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad, salvo en los procesos penales. Invierte el principio que señala que “todo el mundo es inocente mientras no se demuestre su culpabilidad” por el de “es culpable de discriminación mientras no demuestre su inocencia”. Esta inversión de la carga de la prueba está recogida en el art. 19 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de 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, y en la legislación española (art. 13 L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

## **CLÁUSULAS SOCIALES Y DE IGUALDAD**

Cláusula establecida en los procesos de contratación referente a la inserción sociolaboral de personas en situación de exclusión social y/o personas con diversidad funcional, la promoción de la calidad y estabilidad en el empleo, la mejora de la capacitación profesional mediante formación en el lugar de trabajo, el fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la salvaguarda de la seguridad y salud laboral, la conciliación de la vida familiar y laboral o, entre otros, la mejor accesibilidad de personas con diversidad funcional.

## **COMISIÓN DE IGUALDAD**

Equipo de trabajo que se crea para poner en marcha y realizar el seguimiento de las medidas de igualdad en un contexto determinado.

## **CONCILIACIÓN DE LOS TIEMPOS DE VIDA**

Articulación de políticas, estrategias y medidas para armonizar los tiempos, intereses, obligaciones y necesidades en todas las dimensiones de la vida.

## **CUOTA O CUPO**

Reserva de puestos para un colectivo específico por su infrarrepresentación en la toma de decisiones, en las oportunidades de formación y en el acceso a puestos de trabajo.

## **DATOS DESAGREGADOS POR SEXO**

Recogida y desglose de datos e información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo teniendo en cuenta las especificidades de género.

	<b>Plan de Igualdad</b>	
	<b>Quental Technologies S.L.</b>	

## **DIAGNÓSTICO**

Estudio o investigación para conocer una situación concreta para intervenir a continuación en la misma. En materia de género permite conocer con rigor la situación o estado de un ámbito para proceder a una acción o proyecto.

## **DIMENSIÓN DE GÉNERO**

Incorporación de la perspectiva de género en una acción para conocer la incidencia de la desigualdad y facilitar las correcciones oportunas para su impacto igualitario.

## **DIRECTIVAS**

Disposición normativa de Derecho comunitario que vincula a los Estados de la Unión Europea. Es la base de la legislación comunitaria que se aplica en los tribunales europeos y se transpone a las legislaciones nacionales.

## **DISCRIMINACIÓN POSITIVA**

Medidas de carácter temporal que privilegia a un colectivo que padece una condición de desigualdad. A diferencia de la acción positiva, que incide en el punto de partida, la discriminación positiva incide en el punto de llegada.

## **DISCRIMINACIÓN DIRECTA**

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.  
Artículo 6.1 L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## **DISCRIMINACIÓN INDIRECTA**

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.  
Artículo 6.2 L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres

## **DISCRIMINACIÓN SALARIAL**

Situación en la que personas que realizan trabajos iguales, equivalentes o de igual valor perciben una retribución diferente en base a su sexo o por cualquier otra distinción (edad, raza, religión...).

## **DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO**

Reparto de las tareas sociales, productivas y reproductivas en función del sexo, asignando a los hombres la de mayor valor y reconocimiento social o económico y a las mujeres las vinculadas al ámbito de lo privado.

	<b>Plan de Igualdad</b>	
	<b>Quental Technologies S.L.</b>	

## **ENFOQUE DE GÉNERO**

Metodología que incorpora la perspectiva de género en todos los niveles y fases de una intervención política o social.

## **EMPODERAMIENTO**

Desarrollo de las capacidades personales para intervenir activamente en modelaje la vida propia, la vida de la comunidad y en todos los ámbitos de la toma de decisiones públicas o privadas.

## **EQUIDAD DE GÉNERO**

Significa que las mujeres y los hombres gozan de condiciones iguales en el ejercicio pleno de sus derechos humanos, en su posibilidad de contribuir al desarrollo nacional político, económico social y cultural y de beneficiarse de sus resultados, pero atendiendo al reconocimiento de las distintas identidades.

## **ESTEREOTIPO DE GÉNERO**

Conjunto de clichés, opiniones o imágenes convencionales, simplificadas y equivocadas que adjudican características, capacidades y comportamientos específicos para las mujeres y los hombres. Son simplistas y uniformizan a las personas.

## **EVALUACIÓN**

Elemento clave en cualquier intervención, cuyo objetivo principal es determinar la eficacia, la eficiencia y, sobre todo, la idoneidad de las medidas ejecutadas. Un Plan debe incluir un seguimiento y una evaluación. A través del seguimiento se va realizando una comprobación de cómo se van desarrollando las actuaciones previstas que dan contenido al Plan y es posible hacer ajustes en las mismas para que atiendan a los objetivos para el que fueron definidas.

En la evaluación se lleva a cabo un análisis crítico de las actividades y resultados, y para ello, se analizando los métodos utilizados, la validez de los objetivos, los recursos, etc.

Según sus características, las evaluaciones pueden ser:

- Periódica. Se realiza cada cierto tiempo. Permite conocer la incidencia que está teniendo la puesta en marcha del Plan, los obstáculos que están apareciendo o no se habían identificado, etc., de manera que puedan plantearse alternativas y, asegurar el cumplimiento de los objetivos.
- Final. Se realiza una vez que ha finalizado el período de vigencia del Plan. Se evalúan las actividades que se han desarrollado, la eficacia de las mismas, los impedimentos que se han presentado y las variaciones que se han tenido que incorporar.
- Interna o externa. En función del personal que las realiza, si pertenece o no al Ayuntamiento.

	<b>Plan de Igualdad</b>	
	<b>Quental Technologies S.L.</b>	

## **GÉNERO**

Constructo social que determina conductas, papeles sociales, expectativas, valoraciones, etc., diferenciadas para mujeres y hombres. Varían en el tiempo y son modificables.

## **IGUALDAD DE GÉNERO**

Principio según el cual todos los seres humanos son libres de desarrollar sus habilidades personales y tomar decisiones sin limitaciones por la carga del género, y que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres deben ser igualmente considerados, valorados y favorecidos.

## **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

Ausencia de obstáculos o barreras por razón de sexo en la participación económica, política, cultural y social de las personas.

L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## **IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

Principio que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, las obligaciones familiares y el estado civil. Artículo 3. L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## **INDICADORES**

Puntos de referencia que brindan información cualitativa o cuantitativa, conformada por uno o varios datos constituidos por percepciones, números, hechos, opiniones o medidas, que permiten seguir el desarrollo de un proceso y su evaluación, y que deben guardar relación con el mismo.

Sistema estatal de indicadores de género. Instituto de la Mujer. Ministerio Sanidad, Política Social e Igualdad. 2010.

## **INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO**

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

El estudio sobre impacto de género hace referencia al análisis sobre los resultados y efectos de las normas o las políticas públicas en la vida de mujeres y hombres, de forma separada, con el objetivo de identificar, prevenir y evitar la producción o el incremento de las desigualdades de género.

Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

## **LENGUAJE INCLUSIVO**

Lenguaje inclusivo es el que trata a todas y a todos con el mismo respeto, sin ocultar, excluir o jerarquizar.

	<b>Plan de Igualdad</b>	
	<b>Quental Technologies S.L.</b>	

## **MAINSTREAMING O TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO**

Integración sistemática de la igualdad entre las mujeres y los hombres en la organización y su cultura, en los programas, las políticas y las prácticas en todos los niveles. Conlleva la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y las actuaciones para tener en cuenta las necesidades y los intereses tanto de los hombres como de las mujeres.

Exposición de Motivos. L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Integración de la perspectiva de género en todas las fases del proceso de las políticas: diseño, implementación, seguimiento y evaluación, con el objetivo de promover la igualdad entre mujeres y hombres. Significa evaluar cómo inciden las políticas en la vida y posición de mujeres y hombres responsabilizándose de su modificación si fuera necesario. Definición de la Comisión Europea (1996).

## **PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Análisis de la realidad surgida desde el movimiento feminista para tomar en consideración de las diferencias socioculturales, intereses y necesidades de las mujeres y los hombres en una actividad, y de cómo una determinada política o actuación puede afectar de diferente forma a mujeres y hombres.

L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## **PLAN DE IGUALDAD.**

Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendientes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Art. 46.1. L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## **POLÍTICAS DE ESPECÍFICAS**

Medidas elaboradas con el objetivo de corregir o compensar las situaciones de desigualdad y discriminación. Tienen carácter temporal, y se ejecutan mientras perdura el problema o la situación de desigualdad a combatir. También se conocen como acciones positivas.

## **POLÍTICAS DE IGUALDAD**

Políticas que incorporan la perspectiva de género en la planificación, el desarrollo y la evaluación de las decisiones. Transversalizan la igualdad en la implementación de toda la acción política.

## **RECOMENDACIONES**

Acuerdos Comunitarios no vinculantes jurídicamente.

## **ROLES DE GÉNERO**

	<b>Plan de Igualdad</b>	
	<b>Quental Technologies S.L.</b>	

Papeles, funciones, actividades y responsabilidades que se atribuyen como “propias” y diferenciadas a mujeres y hombres.

## **SEGREGACIÓN EN EL TRABAJO/EN EL EMPLEO**

Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo.

### **SEGREGACIÓN HORIZONTAL**

Concentración de mujeres en empleos, sectores y categorías tildados como femeninos y, en muchos casos, ligados a los roles que se viven en el ámbito privado (trabajo social, administración), mientras que se encuentran obstáculos para incorporarse a empleos, sectores o categorías consideradas como masculinas (bomberos, policía...).

### **SEGREGACIÓN VERTICAL**

Conocida como “*techo de cristal*”, se refiere a la concentración de mujeres en puestos de menor responsabilidad, producto de la brecha de género.

## **SEXISMO**

Asignación de valores, capacidades y roles distintos para hombres y mujeres, en función exclusivamente de su sexo y de las cargas de género que rigen en la sociedad. Se caracteriza por una jerarquización que da mayor valor a lo masculino y menor a lo femenino, determinando situaciones de inferioridad y subordinación para las mujeres.

Se diferencia del androcentrismo en que éste refleja el punto de vista que interpreta la realidad, mientras el sexismo es un comportamiento cultural de carácter individual.

## **TECHO DE CRISTAL**

Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones, empresas, colectividades, que impide que las mujeres accedan a puestos de responsabilidad.

## **VIOLENCIA DE GÉNERO**

Según la legislación española, es violencia de género los actos, o la amenaza de tales actos, que ocasionen daño o sufrimiento psíquico o físico, que sean producidos por un hombre contra una mujer con la que ha tenido o tiene relaciones de afectividad (novia, pareja, esposa en la actualidad o en el pasado).

L.O. 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

## **VIOLENCIA MACHISTA**

Todo acto de violencia realizado por un hombre (o un grupo de hombres) contra una mujer (o un grupo de mujeres) que tenga como resultado un daño físico, sexual, psicológico, incluidas las amenazas, la coerción y la privación de libertad. La violencia machista presenta una múltiple tipología: abusos sexuales, mutilación genital, acoso sexual, violación, maltrato físico, sexual o psicológico en el ámbito de la pareja –presente o pasada-, aborto forzoso y selectivo, etc.