

Zschimmer & Schwarz España, S.A.



I Plan de Igualdad de
Zschimmer & Schwarz
España, S.A. [2019-2022]

ÍNDICE

1. Contextualización
 - 1.1. Justificación
 - 1.2. Normativa. Marco jurídico y procedimental
 - 1.3. Compromiso de la Empresa

2. Datos de la Empresa
 - 2.1. Organigrama

3. Etapas y Metodología
 - 3.1. Diagnóstico
 - 3.2. Comisión de Igualdad
 - 3.2.1. Constitución
 - 3.2.2. Funciones

4. Análisis de la Información
 - 4.1. Datos Generales de la Empresa
 - 4.1.1. Características Generales de la Empresa
 - 4.1.2. Estructura Organizativa
 - 4.1.3. Centros de Trabajo e Instalaciones
 - 4.2. Datos en las diferentes Áreas de Trabajo
 - 4.2.1. Área de Acceso a la Ocupación y Contratación
 - 4.2.2. Área de Retribuciones y Auditorías Salariales
 - 4.2.3. Área de Clasificación Profesional, Promoción y Formación y Representación Femenina
 - Formación Año 2018
 - Formación Año 2019 (Realizada y Prevista)
 - 4.2.4. Área de Conciliación y Corresponsabilidad
 - 4.2.5. Área de Comunicación y Lenguaje no sexista
 - 4.2.6. Área de Salud Laboral y Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo
 - 4.3. Datos Generales del Cuestionario a la Plantilla

5. Plan de Igualdad

- 5.1. Objetivos del Plan de Igualdad
- 5.2. Comisión de Igualdad
- 5.3. Naturaleza, Estructura y Vigencia del Plan de Igualdad
- 5.4. Áreas de Actuación y Acciones Positivas
- 5.5. Cronograma
- 5.6. Puesta en marcha del Plan de Igualdad
- 5.7. Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad
 - 5.7.1. El Seguimiento
 - 5.7.2. La Evaluación
 - 5.7.3. Realización de la fase de Seguimiento y Evaluación
 - 5.7.4. Los Indicadores
- 5.8. Presupuesto Estimado
- 5.9. Aprobación del Plan de Igualdad

ANEXOS:

Declaración de Compromiso de la Dirección de la Empresa

Constitución de la Comisión de Igualdad

Acta de Aprobación del Plan de Igualdad

Fichas de Seguimiento del Plan de Igualdad

Declaración Responsable de Número de Trabajadoras/es

Plan de Formación

CONTEXTUALIZACIÓN

1. CONTEXTUALIZACIÓN

1.1. Justificación

La elaboración del presente Plan de Igualdad parte del principio de igualdad entre hombres y mujeres. Dicho principio jurídico fundamental y universal se establece en todos aquellos textos internacionales representativos que regulan y garantizan los derechos humanos.

La eliminación de las desigualdades entre ambos sexos es un objetivo a conseguir desde todos los estamentos de la sociedad, más aún desde aquellos que por su influencia social pueden servir como referente para los demás. En este contexto, la entidad no se centra únicamente en su vertiente empresarial y en la consecución de beneficios económicos, sino también en una faceta más social y humana, buscando la consecución de mejores condiciones laborales y personales para todo el personal.

La situación de discriminación, falta de oportunidades, restricción de derechos, falta de reconocimiento profesional, violencia y demás situaciones que ha padecido la mujer a lo largo de la historia fija el contexto en el cual se enmarca la aparición de las conferencias mundiales, entre las cuales la de Beijing de 1995 es clave para entender la evolución posterior de las normativas internacionales en búsqueda de una igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres.

A raíz de la conferencia de Beijing se comenzaron a integrar dentro del ordenamiento jurídico de los países participantes nuevas leyes en materia de igualdad, de lo cual España no fue una excepción con la promulgación de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que fijaba, un marco referencial para implementar las medidas necesarias en la búsqueda de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

1.2. Normativa. Marco jurídico y procedimental

Tanto las normativas internacionales como el Derecho Comunitario recogen, entre sus principios jurídicos fundamentales, la Igualdad entre Hombres y Mujeres, teniendo como objetivos primordiales la igualdad de oportunidades y de trato entre ambos sexos, la lucha contra la discriminación y la segregación basada en el sexo, así como, cualquier tipo de violencia y acoso por razón de sexo.

También la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en 1979, siendo ratificada por España unos años más tarde.

Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de desigualdades, son objetivos integrados en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y, por tanto, de todos sus estados miembros.

En la legislación española, el artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Y el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos para promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

La principal ley en España sobre el tema de la igualdad es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y dispone el marco legal para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la eliminación de toda discriminación y segregación hacia la mujer.

A nivel regional también existe legislación. En el caso de la Comunidad Valenciana, encontramos la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre hombres y mujeres, que trata de establecer medidas y garantías en la región valenciana, dirigidas a la eliminación de la discriminación y la segregación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales para las mujeres, basándose en la igualdad entre mujeres y hombres. Esta Ley recoge en su artículo 20.3 la posibilidad de obtener el visado de igualdad.

Entre las disposiciones de la Ley Orgánica, se contempla, junto al deber de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, el de tener un Plan de Igualdad, en aquellas empresas de tener más de 250 trabajadores o trabajadoras.

El Plan de Igualdad de una empresa es un conjunto ordenado de medidas evaluables que se establecen en una empresa (o Administración) para garantizar que trabajadoras y trabajadores participan por igual en la formación, promoción y otras prácticas de la empresa; así como para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla y, especialmente, en los puestos de trabajo donde existe escaso número o carencia absoluta de mujeres.

En el Plan de Igualdad las empresas fijan los objetivos de igualdad a alcanzar y las medidas a adoptar para su consecución, así como, indicadores de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. La normativa vigente determina que un Plan de Igualdad deberá contener las materias básicas para integrar la igualdad de trato y oportunidades en la empresa. Áreas principales sobre las que se prestará especial atención serán:

- Principios estratégicos empresariales.
- Gestión de Recursos Humanos.
- Selección de personal y contratación.
- Promoción profesional.
- Formación.
- Retribuciones.
- Comunicación interna y lenguaje.
- Conciliación entre vida laboral, familiar y personal.
- Prevención del acoso sexual y de la violencia de género.
- Seguridad y salud laboral.

El 1 de marzo de 2019 se aprobó el Real Decreto Ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en la ocupación, donde se introdujeron distintas modificaciones de la Ley Orgánica 3/2007. Quedando pendiente la regulación reglamentaria donde se desarrolla la ejecución del diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los

planes de igualdad. Debido a ello, y a la espera de dicha regulación, este Plan de Igualdad estará basado en la Ley Orgánica 3/2007.

El artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, establece que todas las empresas deberán promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para ejecutar las denuncias o reclamaciones de quienes lo sufran y para su prevención, como, por ejemplo, códigos de buenas prácticas, campañas informativas, formativas... De esto se deduce, que aunque no es obligatorio que exista un protocolo, sí es una de las materias que esta Ley Orgánica contempla en el artículo 46.2 para incluir dentro de un Plan de Igualdad.

Una empresa debe cumplir con la normativa aplicable, no solamente en el ámbito de desarrollo de sus actividades, regulado por leyes y reglamentos específicos, sino también en todo lo referente a la responsabilidad social que tiene con el personal a su cargo y con la sociedad a la que presta sus servicios.

En el presente apartado se detalla una relación no exhaustiva pero sí representativa de qué normas y eventos han sido clave en la definición de los objetivos y líneas maestras del presente plan de igualdad.

- Conferencia de Beijing (1995). Naciones Unidas
- Constitución Española. Artículo 14.
- Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la igualdad entre mujeres y hombres.
- Decreto 232/1997, de 2 de septiembre, del Govern Valencià, por el que se crea el Observatorio de Publicidad no Sexista de la Comunidad Valenciana.
- Decreto 20/2004, de 13 de febrero, del Consell de la Generalitat por el cual se crea el Observatorio de Género de la Comunidad Valenciana.
- Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los planes de Igualdad de las empresas de la Comunidad Valenciana.
- Orden 18/2010, de 18 de agosto, de la Conselleria de Benestar Social, por la cual se regula el uso del sello «Fent Empresa. Iguals en Oportunitats».

1.3. Compromiso de la Empresa

La empresa Zschimmer & Schwarz España, S.A. a través de su órgano de Dirección, sensible a estos principios y normas y no estando obligada por poseer una plantilla de menos de 250 trabajadoras o trabajadores, toma el compromiso activo de elaborar su “I Plan de Igualdad”, e incorporarlo como uno de sus principios rectores de igualdad dentro de la empresa. Con este plan se pretende establecer un entorno de trabajo que respete la diversidad e intente erradicar cualquier posible conato de discriminación o segregación, aplicando, de forma ordenada, una serie de acciones positivas diseñadas tras un concienzudo análisis de las necesidades del conjunto de los trabajadores y las trabajadoras que conforman la plantilla de la empresa.

Zschimmer & Schwarz España, S.A. está regido por el Convenio Colectivo “Comercio Mayor Productos Químicos” a nivel nacional, donde no existe ningún requisito nuevo, no recogido en la legislación anteriormente mencionada, en relación a la igualdad de género.

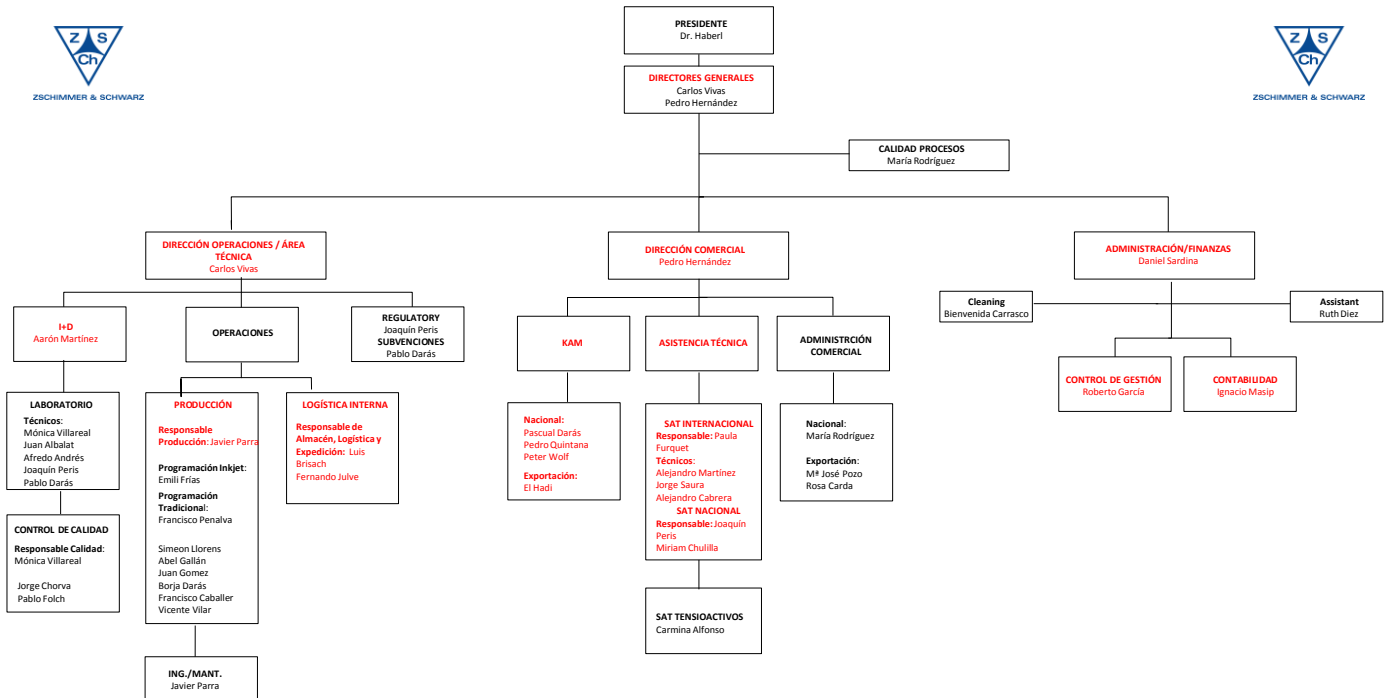
El compromiso de Zschimmer & Schwarz España, S.A. por la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres se hace visible y notorio con la destinación de recursos, tanto materiales como humanos, en la elaboración de este “I Plan de Igualdad” que presentamos.

DATOS DE LA EMPRESA

2. DATOS DE LA EMPRESA

Nombre de la Empresa	Zschimmer & Schwarz España, S.A.
CIF	A12206793
Domicilio Social	Ctra. CV-20 Km. 3,2
Año de Fundación	1989
Número Total de Trabajadoras o Trabajadores	41 (36 fijos/as y 5 temporales)
Convenio Colectivo	Comercio Mayor Productos Químicos (99001095011981)
Sector	Fabricación y Comercialización de Productos Químicos al por Mayor
Ámbito de Aplicación	Territorio Nacional, incluida la Comunidad Valenciana
Centros de Trabajo	Departamentos
- <u>Centro 1</u> : Ctra. CV-20 Km. 3,2	<ul style="list-style-type: none"> - Dep. Técnico/Laboratorio - Dep. Comercial - Dep. Almacén - Dep. Producción - Dep. Diseño - Dep. Administración/Finanzas - Dirección - Limpieza - Ingeniería Procesos - Marketing
Teléfono	964626365
E-mail	info.zse@zschimmer-schwarz.com
Persona de Contacto	Daniel Sardina

2.1. Organigrama de la Empresa



ETAPAS Y METODOLOGÍA

3. ETAPAS Y METODOLOGÍA

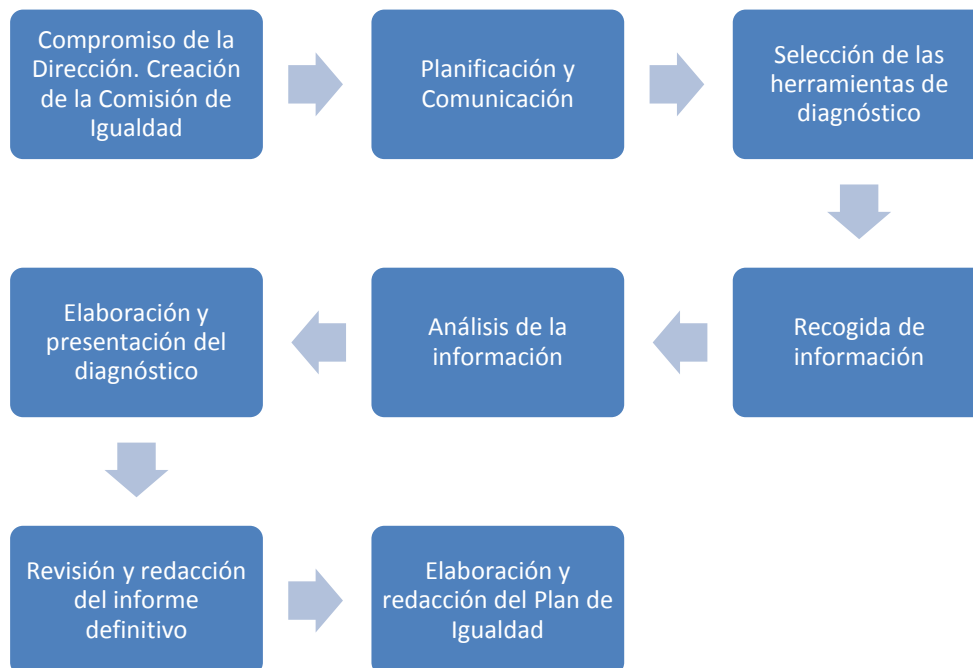
3.1. Diagnóstico

La implantación de este “I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres” es el primer compromiso de la Dirección de Zschimmer & Schwarz España, S.A. en el diseño y desarrollo de líneas de trabajo para enfatizar un rol igualitario de mujeres y hombres en la empresa, iniciando también nuevos procesos de gestión teniendo en cuenta la Responsabilidad Social Corporativa.

Este Plan ha sido realizado siguiendo las indicaciones y herramientas metodológicas establecidas por el Ministerio de Igualdad y por la Consellería de Bienestar Social de la Comunidad Valenciana (Dirección General de la Mujer). La Ley para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres dice que para elaborar el diagnóstico es necesario analizar “el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones y ordenación del tiempo de trabajo”. La ley incide en estos procesos pues es donde tradicionalmente se han encontrado situaciones de desigualdad por género. También sugiere abordar “la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Así como analizar las extinciones de contrato o incidencia de temporalidad y parcialidad”.

Su puesta en marcha ha sido guiada por asesoramiento externo, así como su integración en el sistema de evaluación del Plan, recogiendo información a lo largo de los meses de mayo y junio de 2019.

Etapas que se han seguido para llevar a cabo el Plan de Igualdad:



Durante la fase de diagnóstico se ha venido utilizando una doble vertiente de análisis, cualitativa y cuantitativa, de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que proporciona información sobre la estructura organizativa de la entidad y la situación de las personas que trabajan en la misma, usando instrumentos con un marcado carácter indagatorio en la situación interna real de la empresa, a través de cuestionarios y petición de datos en todas las áreas de trabajo a tratar desagregados por género (mujeres/hombres).

Esta desagregación por género nos da un amplio conocimiento desde el punto de vista de la perspectiva de género en las diferentes áreas analizadas y también nos da conocimiento de la situación de la empresa en materia de igualdad, como paso previo y necesario a la realización de medidas y planes de igualdad que promuevan y garanticen su consecución. El objetivo principal ha sido recoger las necesidades y carencias de la plantilla de Zschimmer & Schwarz España, S.A. para poder definir posteriormente los objetivos y las acciones positivas que configuren el Plan de Igualdad.

También se han repartido unos cuestionarios, para contestar de manera anónima, entre el personal y así poder sacar conclusiones más cercanas al sentir de la plantilla en cuanto a su situación en su puesto de trabajo y con respecto a la visión que tienen desde dentro sobre la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Estos cuestionarios tratan temas en diferentes áreas de trabajo:

- Retribuciones.
- Conciliación.
- Promoción.
- Igualdad.
- Selección de Personal.
- Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos, estableceremos unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora en las que se pueda implantar la igualdad de oportunidades en la empresa.

El Plan de Igualdad siempre va a tratar de mejorar las condiciones aprobadas en el Convenio Colectivo por el que se rige la empresa.

Las medidas del Plan de Igualdad harán referencia a:

- Acceso al empleo. Selección y Contratación.
- Formación de las Trabajadoras y los Trabajadores.
- Jornada Laboral y Tipo de Contrato.
- Sistema retributivo y Retribuciones individuales y por género.
- Clasificación Profesional y Promoción en la empresa.
- Conciliación de la Vida Familiar, Personal y Laboral.
- Comunicación y Lenguaje NO Sexista.
- Salud Laboral y Prevención de Acoso Sexual y por Razón de Sexo. Violencia de Género.

3.2. Comisión de Igualdad

3.2.1. Formación

Se forma un grupo de trabajo para canalizar todos los recursos orientados a la elaboración y seguimiento del Plan de Igualdad. Representa un papel clave en la configuración del Plan de Igualdad y tendrá la capacidad de dar respuesta a las necesidades de la plantilla en las diferentes áreas analizadas.

Se constituye de manera formal el 3 de junio de 2019 y está formado por 6 personas, las cuales detallamos a continuación:

Nombre	Sexo	Función dentro de la Empresa
Carlos Vivas Peris	H	Director General
Ruth Díez Luengo	M	Administrativa
Daniel Sardina Ruiz	H	Dirección Financiera (<i>Presidente de la Comisión</i>)
María Rodríguez Torres	M	Administrativa comercial
Roberto García Olsina	H	Controller
María José Pozo Navarreta	M	Administrativa comercial

3.2.2. Funciones

Sus funciones generales son las de colaborar en la realización y desarrollo de las siguientes fases del Plan de Igualdad:

- Diagnóstico
- Planificación
- Implantación
- Seguimiento
- Evaluación

Otras funciones destacadas:

- Tendrán como misión principal la de motor y altavoz, para que todos los integrantes de la corporación comprendan este Plan de Igualdad, sensibilizando e informando a la plantilla.
- Negociación con la representación legal de los trabajadores del Plan de Igualdad diseñado.
- Establecerán las medidas de seguimiento pertinentes para garantizar el éxito del Plan.
- Se designa un responsable del Plan con formación específica en la materia.
- Informar a los representantes legales de los trabajadores de los resultados obtenidos en el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- La celebración de cada reunión dará lugar a un acta que será aprobada por sus miembros en la siguiente reunión de Igualdad.

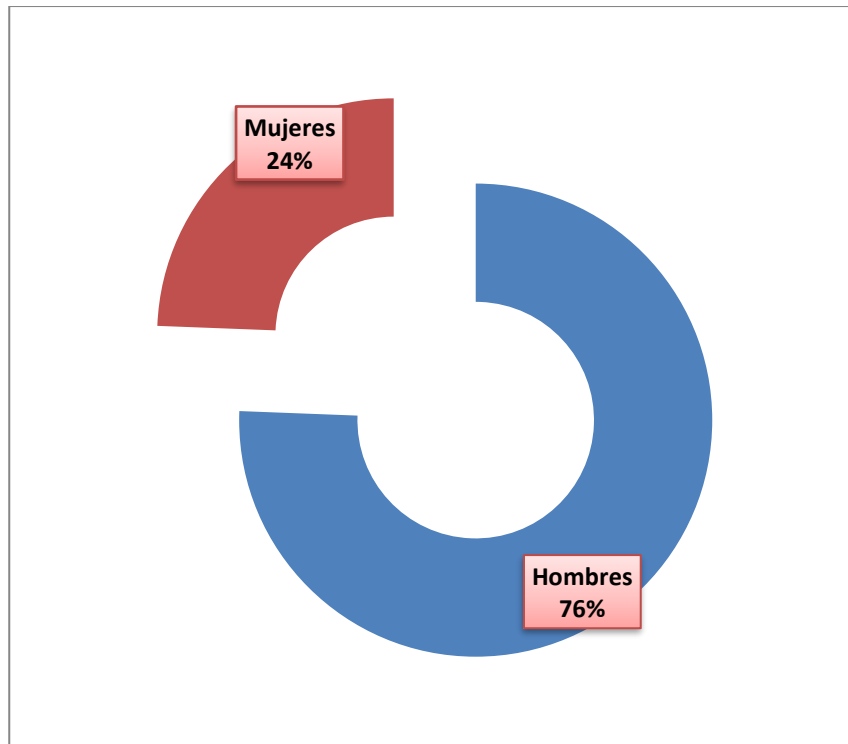
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

4. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

4.1. Datos Generales de la Empresa

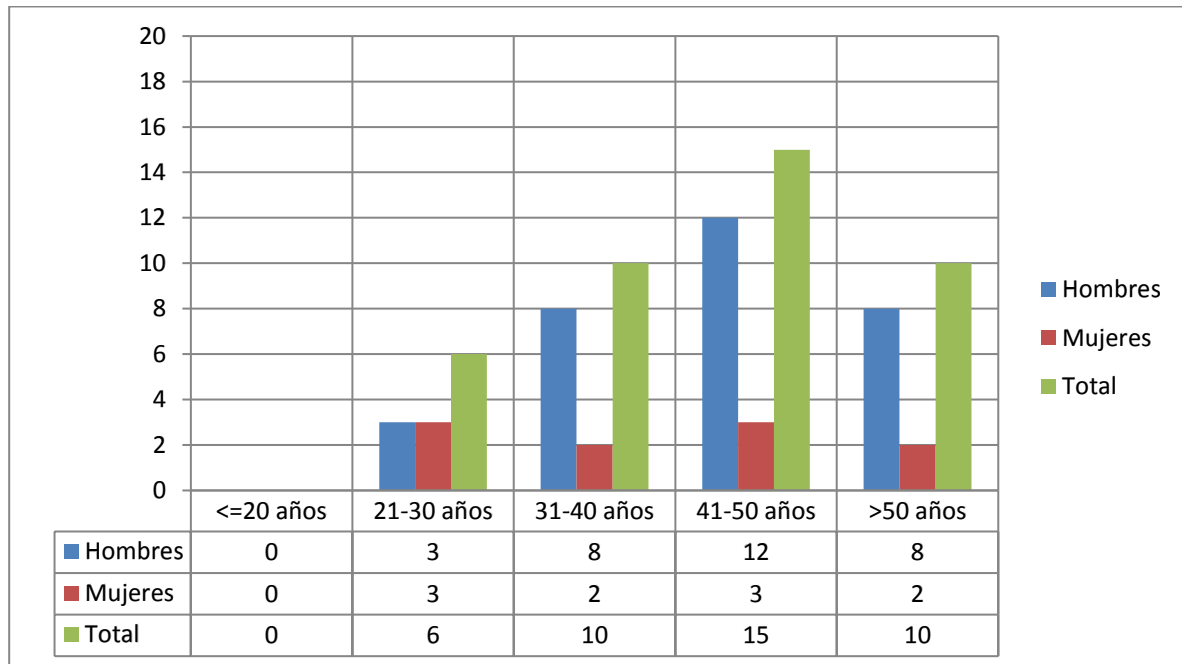
4.1.1. Características Generales de la Empresa

Distribución de la Plantilla por Género:



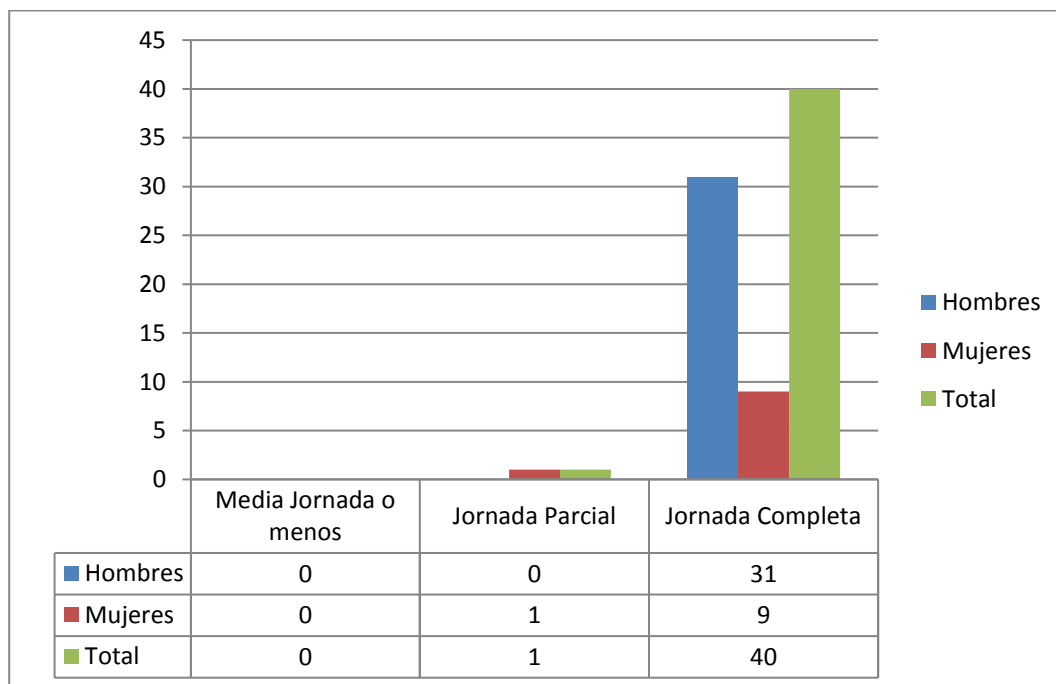
- Alto grado de masculinización de la plantilla:
 - o 31 hombres, representando el 76% del total de la plantilla.
 - o 10 mujeres, representando el 24% restante.
- Incluso, como veremos más adelante, tanto las mujeres como los hombres no tienen representación en algunos departamentos/puestos.

Distribución de la Plantilla por Edades:



- Plantilla de mediana edad, ya que el 61% está concentrada a partir de los 40 años.
- Poco personal joven entre 21 y 30 años (solo 6 personas) y nadie de 20 años o menos.
- El porcentaje de mujeres está muy distribuido entre todas las franjas de edad, entre 2 y 3 mujeres.

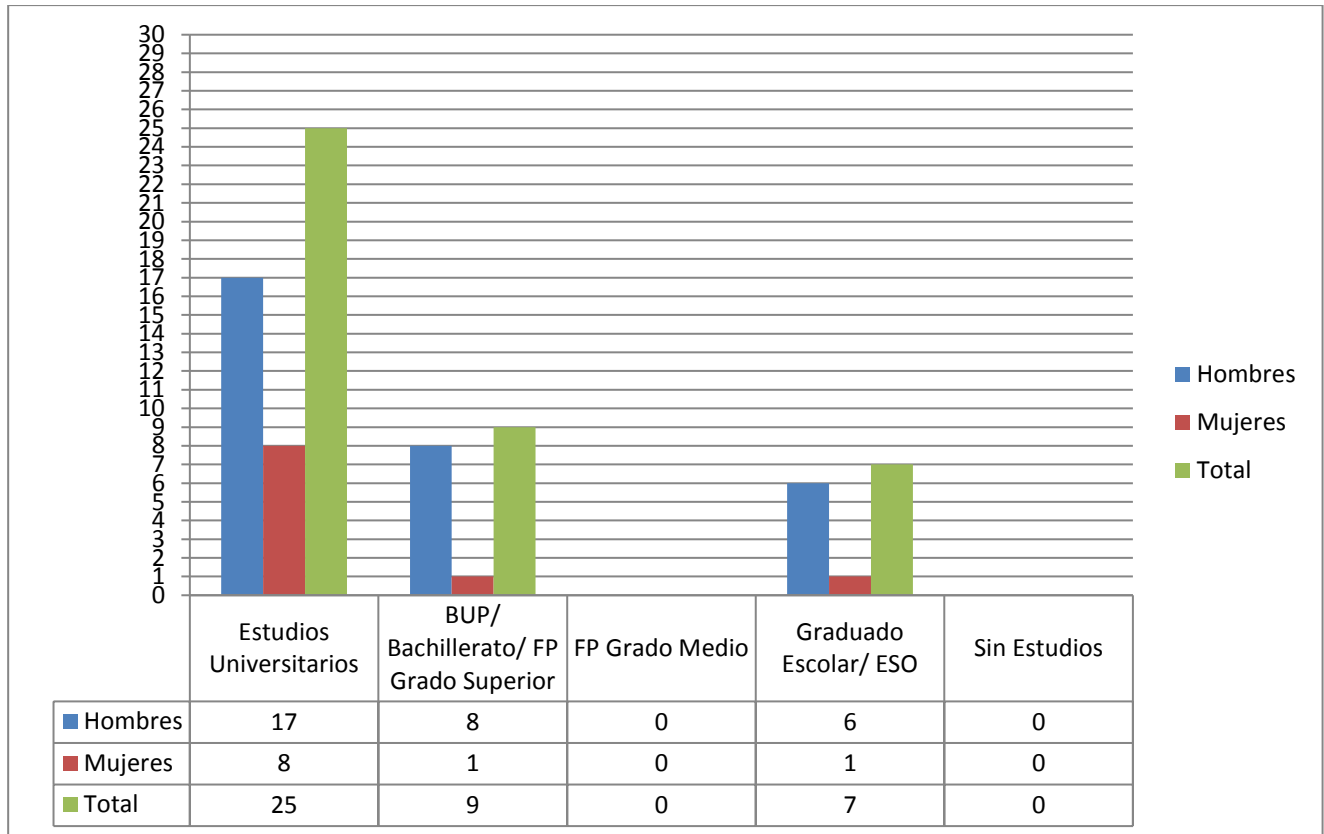
Distribución de la Plantilla por Jornada Laboral:



- Toda la plantilla, a excepción de 1 persona (una mujer que está al 75% de jornada), tiene jornada completa.

- La mujer con jornada parcial al 75%, viene de un contrato que, inicialmente, era en Prácticas a media jornada (50%) y que ha tenido continuidad, pasando a ser de carácter temporal, ampliándose la jornada de trabajo hasta ese 75% actual.

Distribución de la Plantilla por Nivel de Estudios:



- Un 61% (25 trabajadoras y trabajadores) tienen formación universitaria.
- Un 22% (9 personas de plantilla) con estudios secundarios.
- Apenas 7 trabajadoras y trabajadores estudiaron solo hasta primaria.
- Hay que destacar que el 80% de las mujeres que hay trabajando en la empresa poseen estudios universitarios.

Bajas Definitivas (en el último año):

Bajas Definitivas	Jubilación	Despido	Fin de Contrato	Baja Voluntaria	Fallecimiento	Total
Hombres	1	0	0	1	0	2
Mujeres	0	1	0	0	0	1
Total	1	1	0	1	0	3

- Más bajas de hombres que de mujeres, como se podría esperar, ya que la plantilla está masculinizada.

- El único cese femenino fue por despido. Este despido fue debido al incumplimiento de las obligaciones naturales de fidelidad, diligencia y lealtad que provocó perjuicio para la empresa, la cual reconoció la improcedencia del despido e indemnizó a la despedida.

Conclusiones generales

- Alto grado de masculinización de la plantilla con 31 hombres (76%), por solo 10 mujeres (24%).
- El sector no es de los más masculinizados socialmente, existiendo en el mercado posibilidad de encontrar más perfiles femeninos para los departamentos técnico o comercial.
- Poco personal joven entre 21 y 30 años (solo 6 personas) y nadie de 20 años o menos.
- Toda la plantilla, a excepción de 1 persona (una mujer que está al 75% de jornada), tiene jornada completa.

4.1.2. Estructura Organizativa

Distribución de la Plantilla por Departamentos:

Dpto.	Dpto. Técnico / Lab.	Dpto. Técnico	Dpto. Comercial	Almacén / Cargas	Prod. Inkjet	Dpto. Técnico / Diseño	Administración	Limpieza	Contabilidad y Finanzas	Dirección	Dpto. Técnico / I+D	Ing. Procesos	Producción Trad.	Director Financiero	Dpto. Marketing	Producción / Almacén
Hombres	5	2	4	2	6	3	1	0	1	2	1	1	1	1	0	1
Mujeres	2	1	0	0	0	1	3	1	1	0	0	0	0	0	1	0
Total	7	3	4	2	6	4	4	1	2	2	1	1	1	1	1	1

- En el área de dirección solo hay hombres.
- Hay 3 departamentos feminizados. 2 de ellos compuestos únicamente por 1 mujer: Marketing y Limpieza. El otro es Administración en el que el 75% del personal son mujeres.
- Contabilidad y Finanzas es el único departamento equilibrado, con el mismo número de mujeres que de hombres.
- En departamentos como el Comercial o Producción Inkjet no trabaja ninguna mujer, sumando entre los 2 departamentos 10 empleados masculinos.

Distribución de la Plantilla por Puestos:

Puesto	Auxiliar Laboratorio	Comercial	Oficial 1ª	Oficial Administrativo/a	Limpiador/a	Oficial 2ª	Químico/a	Diseñador/a	Mozo/a Almacén
Hombres	6	7	2	0	0	5	4	0	2
Mujeres	2	1	0	2	1	0	0	1	0
Total	8	8	2	2	1	5	4	1	2

Puesto	Técnico/a Laboratorio	Auxiliar Administrativo/a	Administrativo/a	Director/a Gerente	Graduado/a Social	Licenciado/a	Ingeniero/a	Community Manager
Hombres	1	0	0	1	1	1	1	0
Mujeres	0	1	1	0	0	0	0	1
Total	1	1	1	1	1	1	1	1

- Puestos de trabajo muy segregados por sexo, o solo mujeres (Oficial Administrativa, Limpiadora, Diseñadora, Auxiliar Administrativa, Administrativa y Community Manager) o solo hombres (Oficial de 1ª y de 2ª, Químico, Mozo de Almacén, Técnico de Laboratorio, Director Gerente, Graduado Social, Licenciado e Ingeniero).
- Solo hay 2 puestos en los que hay representación de ambos sexos:
 - o Auxiliar de Laboratorio (6 hombres y 2 mujeres).
 - o Comercial (7 hombres y 1 mujer).

Conclusiones generales

- En el departamento de limpieza, si hiciera falta una segunda persona, buscar perfiles masculinos para tratar de cambiar ese estereotipo discriminatorio de que la limpieza tiene que ser a cargo de una mujer.
- En el área de dirección solo hay hombres.
- Administración con 3 mujeres y 1 hombre, ejerciendo una discriminación positiva hacia la mujer, género subrepresentado en el global de la empresa, ayudando a paliar mínimamente ese desequilibrio.
- Contabilidad y Finanzas es un departamento equilibrado, con el mismo número de mujeres que de hombres (1 + 1).
- Cuando se haga selección de personal para contratar, seleccionar perfiles del género menos representado en el puesto que se oferte, para equilibrar la presencia de ambos sexos.

4.1.3. Centros de Trabajo e Instalaciones

La empresa solo tiene un centro de trabajo con todos sus departamentos y personal juntos. Está situado en la Crta. CV-20, km. 3,2.

Centros de Trabajo	Servicios Unisex	Servicios separados por sexo y discapacidad	Vestuarios Unisex	Vestuarios separados por sexo y discapacidad
<i>Centro1:</i> Ctra. CV-20 km. 3,2	SI	NO	NO	SI

En este centro se puede observar servicios unisex compartidos por mujeres y hombres, sin embargo, en cuanto a vestuarios se refiere, sí que hay una separación por sexo.

Conclusiones generales

- Si bien es cierto que lo ideal sería baños separados para hombres y mujeres, existiendo cabinas cerradas, no es un problema insalvable. Sí que sería inviable en el caso de los vestuarios, pero estos sí que están separados.

4.2. Datos en las diferentes Áreas de Trabajo

4.2.1. Área de Acceso a la Ocupación y Contratación

Distribución de la Plantilla por Tipo de Contrato:

Tipo de Contrato	Indefinido/ Fijo	Temporal	Prácticas/ Becario/a	Total
Hombres	28	3	0	31
Mujeres	8	2	0	10
Total	36	5	0	41

- El 90% de los hombres (28) tienen un contrato Indefinido/Fijo.
- El 80% de las mujeres (8) están como Indefinidas o Fijas.
- La temporalidad global de la plantilla de la empresa es del 12% (3 hombres y 2 mujeres).

Puestos Ofertados y Personas Seleccionadas:

Puesto de Trabajo	Perfil	Plataforma de Búsqueda	Lenguaje Sexista en la Oferta
Técnico comercial	M	Empresa selección de personal	NO
Comercial	H	Recomendación del personal	NO
Técnico Laboratorio	M	Recomendación del personal	NO
Director Financiero	H	Empresa selección de personal	NO
Técnico Comercial	H	Empresa selección de personal	NO
Técnico Marketing	M	Empresa selección de personal	NO

- Perfiles de búsqueda equilibrados: 3 mujeres y 3 hombres.
- Búsqueda de un comercial masculino, en un departamento masculinizado al 100%.
- Discriminación positiva con una mujer para el departamento de Marketing.

Conclusiones generales

- El porcentaje de contratos fijos/indefinidos es parecido, 90% en hombres y 80% en mujeres. Aunque haya poca diferencia, está por encima en porcentaje de hombres, por lo que sería conveniente equilibrarlo.
- Muy poca temporalidad laboral en la plantilla (12%).
- Perfiles de búsqueda equilibrados: 3 mujeres y 3 hombres.
- Búsqueda de un comercial masculino, en un departamento masculinizado al 100%.
- Habitualmente no hay candidatas para puestos del área de asistencia técnica.
- El proceso de selección se hace por recomendación del personal o encargándose a una empresa de selección de personal.
- En el cuestionario realizado a la plantilla hay una clara mayoría (68%) que opinan que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en un proceso de selección de personal.
- En las respuestas libres del cuestionario, para promover la Igualdad entre Hombres y Mujeres hay opiniones como:

- “Hacen falta campañas para dar visibilidad a las mujeres que trabajan en el sector químico”.
 - “Hay que ir progresivamente contratando más mujeres (cosa que ya se está haciendo)”.
 - “Promover a mujeres en puestos de responsabilidad cuando se den las circunstancias oportunas”.
- Esto denota la sensación general de que cada vez hay más mujeres en el sector pero que siguen ocultas tras una mayoría de género masculino.

4.2.3. Área de Clasificación Profesional, Promoción y Formación y Representación Femenina

Plan de Formación:

Formación Año 2018:

Nº	Sexo	Departamento	Cursos de Formación (denominación)	Fecha de Realización
1	H	Dpto. Técnico / Diseño	Photoshop	15/01/2018
2	M	Contabilidad y Finanzas	Ingles Medio	01/01/2018-30/06/18
3	M	Dpto. Técnico / Lab.	Ingles Medio	01/01/2018-30/06/18
4	H	Dpto. Técnico / Lab.	Ingles Medio	01/01/2018-30/06/18
5	H	Dpto. Técnico	Ingles Medio	01/01/2018-30/06/18
6	M	Administración	Créditos Document	02/02/2018
7	H	Dpto. Técnico / Lab.	Proc. Prod. Cerámica	12/03/2018
8	H	Dpto. Técnico / Lab.	Pulido Corte	09/04/2018
9	H	Producción Inkjet	Curso Contra Incendios	04/04/2018
10	H	Dpto. Técnico / Diseño	Curso Contra Incendios	04/04/2018
11	M	Administración	Curso Contra Incendios	04/04/2018
12	H	Producción Inkjet	Curso Contra Incendios	04/04/2018
13	H	Dpto. Técnico / Lab.	Curso Contra Incendios	04/04/2018
14	H	Producción Inkjet	Curso Contra Incendios	04/04/2018
15	M	Dpto. Técnico / Diseño	Curso Contra Incendios	04/04/2018
16	H	Producción Inkjet	Curso Contra Incendios	04/04/2018
17	H	Producción Inkjet	Curso Contra Incendios	04/04/2018
18	H	Almacén / Cargas	Curso Contra Incendios	04/04/2018
19	H	Producción Inkjet	Curso Contra Incendios	04/04/2018
20	H	Dpto. Técnico / Diseño	Curso Contra Incendios	04/04/2018
21	H	Ing. Procesos	Curso Contra Incendios	04/04/2018
22	H	Dpto. Técnico / Diseño	Merc. Peligrosas	08/06/2018
23	M	Administración	Merc. Peligrosas	08/06/2018
24	H	Dpto. Técnico / I+D	THELJC208	06/04/2018
25	H	Dpto. Técnico / I+D	Curso de Productividad	20/09/2018
26	H	Dpto. Técnico / Lab.	Curso de Productividad	20/09/2018
27	M	Dpto. Técnico / Lab.	Curso de Productividad	20/09/2018
28	H	Dirección	Curso de Productividad	20/09/2018
29	H	Dpto. Técnico / Lab.	Curso de Productividad	20/09/2018
30	H	Ing. Procesos	Curso de Productividad	20/09/2018
31	H	Dpto. Técnico / Lab.	Curso de Productividad	20/09/2018
32	H	Dpto. Técnico	Curso de Productividad	20/09/2018
33	H	Dpto. Comercial	Key Account Manager	15/02/2018
34	H	Dirección	Key Account Manager	15/02/2018
35	H	Dpto. Comercial	Key Account Manager	15/02/2018
36	H	Dirección	Key Account Manager	15/02/2018
37	H	Dpto. Técnico	Key Account Manager	15/02/2018
38	H	Dpto. Técnico	Key Account Manager	15/02/2018
39	H	Dpto. Técnico	Escenario de exposición	10/10/2018
40	H	Dpto. Técnico / Lab.	Ingles	30/11/2018
41	M	Dpto. Técnico	Social Selling	01/12/2018
42	H	Dpto. Técnico	Social Selling	01/12/2018
43	H	Director Financiero	Social Selling	01/12/2018
44	M	Dpto. Técnico / Diseño	Aplic. DesignThinking	05/12/2018
45	H	Dpto. Comercial	Ingles Medio	01/11/2018-31/12/2018
46	M	Dpto. Técnico / Diseño	Ingles Medio	01/11/2018-31/12/2018
47	H	Dpto. Técnico / Diseño	Ingles Medio	01/11/2018-31/12/2018
48	H	Dpto. Técnico	Ingles Medio	01/11/2018-31/12/2018
49	H	Dpto. Técnico / Diseño	Ingles Medio	01/11/2018-31/12/2018
50	M	Contabilidad y Finanzas	Ingles Avanzado	01/11/2018-31/12/2018
51	H	Contabilidad y Finanzas	Ingles Avanzado	01/11/2018-31/12/2018
52	M	Dpto. Técnico / Lab.	Ingles Avanzado	01/11/2018-31/12/2018
53	H	Dpto. Técnico / Lab.	Ingles Avanzado	01/11/2018-31/12/2018

54	H	Ing. Procesos	Ingles Básico	01/11/2018-31/12/2018
55	H	Dpto. Comercial	Ingles Básico	01/11/2018-31/12/2018
56	H	Dpto. Técnico / Lab.	Ingles Básico	01/11/2018-31/12/2018
57	H	Dirección	Alemán	01/12/2018-31/12/2018
58	H	Dpto. Técnico / I+D	Alemán	01/12/2018-31/12/2018

Formación Año 2019 (realizada y prevista):

Nº	Sexo	Departamento	Cursos de Formación (denominación)	Fecha de Realización
1	H	Director Financiero	Proteccion de datos	29/01/2019
2	M	Administración	Proteccion de datos	29/01/2019
3	H	Produccion Ceramica	Proteccion de datos	29/01/2019
4	M	Administracion	Proteccion de datos	29/01/2019
5	H	Almacén / Cargas	Proteccion de datos	29/01/2019
6	H	Ing. Procesos	Proteccion de datos	29/01/2019
7	M	Dpto. Técnico / Lab.	Proteccion de datos	29/01/2019
8	H	Dpto. Técnico / Lab.	Proteccion de datos	29/01/2019
9	M	Contabilidad y Finanzas	Proteccion de datos	29/01/2019
10	M	Administración	Proteccion de datos	29/01/2019
11	H	Administración	Proteccion de datos	29/01/2019
12	H	Contabilidad y Finanzas	Proteccion de datos	29/01/2019
13	H	Dirección	Alemán	01/01/19-31/07/19
14	H	Dpto. Técnico / I+D	Alemán	01/01/19-31/07/19
15	H	Dpto. Técnico / Diseño	Frances	27/11/2018-14/02/2019
16	H	Dpto. Técnico / Diseño	Frances	27/11/2018-14/02/2019
17	H	Dpto. Técnico / Diseño	Frances	27/11/2018-14/02/2019
18	M	Dpto. Técnico / Diseño	Frances	27/11/2018-14/02/2019
19	M	Dpto. Técnico	Riesgos Laborales	08/02/2019
20	H	Dpto. Técnico / Lab.	Riesgos Laborales	08/02/2019
21	H	Dpto. Comercial	Riesgos Laborales	08/02/2019
22	H	Producción Inkjet	Riesgos Laborales	08/02/2019
23	M	Limpieza	Riesgos Laborales	08/02/2019
24	M	Dpto. Técnico / Lab.	Riesgos Laborales	08/02/2019
25	H	Producción Inkjet	Riesgos Laborales	08/02/2019
26	H	Dpto. Técnico / Lab.	Riesgos Laborales	08/02/2019
27	H	Producción Inkjet	Riesgos Laborales	08/02/2019
28	H	Producción Inkjet	Riesgos Laborales	08/02/2019
29	H	Producción Inkjet	Riesgos Laborales	08/02/2019
30	H	Producción Inkjet	Riesgos Laborales	08/02/2019
31	H	Dpto. Comercial	Riesgos Laborales	08/02/2019
32	M	Administración	Riesgos Laborales	08/02/2019
33	H	Dpto. Técnico / Diseño	Riesgos Laborales	08/02/2019
34	H	Dpto. Técnico	Riesgos Laborales	08/02/2019
35	H	Dpto. Técnico / Diseño	Linkedin Social Selling	26/02/2019-07/03/2019
36	H	Direccion	Linkedin Social Selling	26/02/2019-07/03/2019
37	M	Administración	Créditos Documentarios II	10/4/2019-11/04/2019
38	H	Almacen/Cargas	CAP	5-6-7-12-13-14/04/2019
39	H	Administración	Control de presencia	30/04/2019
40	H	Ing. Procesos	Control de presencia	30/04/2019
41	H	Dpto. Técnico / Lab.	Seguridad laboral	26/04/2019
42	H	Dpto. Técnico / Diseño	Seguridad laboral	26/04/2019
43	M	Administración	Seguridad laboral	26/04/2019
44	H	Dpto. Técnico / Lab.	Seguridad laboral	26/04/2019
45	H	Dpto. Técnico / Lab.	Seguridad laboral	26/04/2019
46	M	Contabilidad y Finanzas	Seguridad laboral	26/04/2019
47	H	Dpto. Comercial	Seguridad laboral	26/04/2019
48	M	Dpto. Técnico / Diseño	Seguridad laboral	26/04/2019
49	H	Direccion	Seguridad laboral	26/04/2019
50	H	Dpto. Técnico / Diseño	Seguridad laboral	26/04/2019
51	H	Dpto. Técnico	Seguridad laboral	26/04/2019
52	M	Administracion	Seguridad laboral	26/04/2019

53	H	Dto.Comercial	Seguridad laboral	26/04/2019
54	H	Produccion/Almacen	Seguridad laboral	26/04/2019
55	M	Dpto. Técnico / Lab.	Seguridad laboral	26/04/2019
56	H	Dirección	Seguridad laboral	26/04/2019
57	H	Dpto. Técnico	Linkedin Inter.Empresa	28/05/2019
58	M	Dpto. Técnico	Linkedin Inter.Empresa	28/05/2019
59	H	Director Financiero	Linkedin Inter.Empresa	28/05/2019
60	H	Administración	RCP/DEA	15/05/2019
61	H	Dpto. Técnico / Lab.	RCP/DEA	15/05/2019
62	M	Administración	RCP/DEA	15/05/2019
63	H	Producción Inkjet	RCP/DEA	15/05/2019
64	H	Almacén / Cargas	RCP/DEA	15/05/2019
65	H	Produccion Ceramica	RCP/DEA	15/05/2019
66	H	Dpto. Técnico / Lab.	RCP/DEA	15/05/2019
67	H	Almacen/Cargas	RCP/DEA	15/05/2019
68	H	Dpto. Técnico / Lab.	RCP/DEA	15/05/2019
69	H	Producción Inkjet	RCP/DEA	15/05/2019
70	M	Contabilidad y Finanzas	Ingles Avanzado	01/01/19-02/08/2019
71	H	Contabilidad y Finanzas	Ingles Avanzado	01/01/19-02/08/2019
72	M	Dpto. Técnico / Lab.	Ingles Avanzado	01/01/19-02/08/2019
73	H	Dpto. Técnico / Lab.	Ingles Avanzado	01/01/19-02/08/2019
74	H	Director Financiero	Ingles Avanzado	01/01/19-02/08/2019
75	H	Administración	Ingles Avanzado	01/01/19-02/08/2019
76	H	Dto.Comercial	Ingles Avanzado	01/01/19-02/08/2019
77	H	Ing. Procesos	Ingles Básico	01/01/19-02/08/2019
78	H	Dpto. Comercial	Ingles Básico	01/01/19-02/08/2019
79	H	Dpto. Técnico / Lab.	Ingles Básico	01/01/19-02/08/2019
80	M	Dpto. Técnico / Diseño	Ingles Medio	01/01/19-02/08/2019
81	H	Dpto. Técnico / Diseño	Ingles Medio	01/01/19-02/08/2019
82	H	Dpto. Técnico	Ingles Medio	01/01/19-02/08/2019
83	H	Dpto. Técnico / Diseño	Ingles Medio	01/01/19-02/08/2019

Todos los trabajadores están formados en Prevención de Riesgos Laborales. Plan de Formación muy completo para la plantilla de la empresa, tanto en 2018 (con 58 cursos, casi 1,5 por cada trabajador/a, sin contar los cursos de Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad Laboral) como en el presente año 2019, con una serie de cursos ya realizados y otros previstos para más adelante (83 en total, 2 por cada empleado/a, incluyendo los cursos de Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad Laboral).

No ha habido cursos de formación en materia de Igualdad de Género, pero a los miembros de la Comisión de Igualdad se les va a proporcionar una formación al principio del Plan de Igualdad, como se recoge en una de las Acciones Positivas, informando al resto de la plantilla acerca de las nociones más importante en relación a la Igualdad y a la Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo, para más adelante dar una formación completa a todo el personal.

Cursos de Formación en 2018	Cursos de Formación en 2019
Cursos hombres: 46 cursos (79%)	Cursos hombres: 62 cursos (75%)
Cursos mujeres: 12 cursos (21%)	Cursos mujeres: 21 cursos (25%)

De 2018 a 2019 mejora sensiblemente el porcentaje de cursos realizados por mujeres, alcanzando e incluso superando el porcentaje de trabajadoras en la empresa, que es de un 24%.

Promoción Profesional Interna:

No se ha promocionado a nadie en el último año. No hay promoción del personal de manera regular.

Conclusiones generales

Formación

- No se han realizado acciones formativas en Igualdad de Género.
- Plan de Formación completo en 2018, con 58 cursos (casi 1,5 cursos por trabajador/a), llevándose a cabo todos ellos.
- El Plan de Formación es de 83 cursos hechos o previstos para 2019 (2 por cada empleado/a).
- De 2018 a 2019 mejora sensiblemente el porcentaje de cursos realizados por mujeres, desde un 21% a un 25%, alcanzando, e incluso superando, el porcentaje de trabajadoras en la empresa, que es de un 24%.
- En el cuestionario realizado a la plantilla, todos (excepto un “no sabe/no contesta”, es decir, un 95%) opinan que mujeres y hombres acceden por igual a la formación ofrecida por la empresa.

Promoción

- No existe promoción de personal de una forma regular. La estructura funcional de la empresa no permite aspectos de promoción.
- En el cuestionario del personal, el 78% de las opiniones son positivas en cuanto a promoción igualitaria para ambos sexos.

Clasificación Profesional y Representación Femenina

- Mayoría de hombres 76% frente al 24% de mujeres en la empresa.
- En el cuestionario repartido al personal, hay comentarios del tipo:
 - o “En la empresa hay pocas mujeres, y la mayoría en puestos de no mucha responsabilidad (quizás porque no hay muchas todavía)”
 - o “Pocas mujeres escogen carreras en el campo de la ciencia y la tecnología y menos aún llegan a cargos directivos”
- En estos comentarios se plasma que el sector sigue siendo mayoritariamente masculino por la escasez (aunque cada vez hay más) de mujeres en formación universitaria de ciencia y tecnología... al haber muchas menos mujeres en el sector, también es más difícil encontrar mujeres que ocupen altos cargos y de responsabilidad en las empresas.

4.2.4. Área de Conciliación y Corresponsabilidad

Distribución por Permisos (en el último año):

No ha habido ningún permiso por maternidad, paternidad, lactancia, cuidado de familiares o por violencia de género en el último año.

Conclusiones generales

- No ha habido necesidades en la plantilla de disfrutar de este tipo de permisos en el último año.
- Dar mayor información por parte de la empresa sobre las medidas existentes en Conciliación de la Vida Personal, Laboral y Familiar.
- En el cuestionario de los trabajadores y las trabajadoras una amplia mayoría de opiniones (75%) opinan que se favorece la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. Sin embargo, hay más opiniones (43%) que consideran que no se da suficiente información sobre las medidas de Conciliación existentes frente al 32% que consideran que hay suficiente información al respecto.

4.2.5. Área de Comunicación y Lenguaje No Sexista

Conclusiones generales

- Las ofertas de empleo cumplen con los indicadores de lenguaje no sexista.
- Los nombres de los puestos están masculinizados (administrativo, técnico...).
- En la web se ha detectado lenguaje sexista, usando continuamente términos masculinos, como por ejemplo: los accionistas, los clientes, los socios, los empleados...
- Es necesario dar mayor información y comunicar los cambios realizados en la empresa en favor de un Lenguaje No Sexista, que resulte inclusivo para ambos géneros, ya sea usando términos neutros o nombrando ambos géneros cada vez.
- Parte del personal (43%) dice recibir poca información sobre temas como las medidas de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal existentes en la empresa.

4.2.6. Área de Salud Laboral y Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo

Bajas Temporales:

Bajas Temporales	Incapacidad Laboral	Accidente de Trabajo	Absentismo
Hombres	8	2	0
Mujeres	1	0	0
Total	9	2	0

- 10 bajas temporales de hombres (8 por Incapacidad Laboral y 2 por Accidente de Trabajo).
- Solo 1 baja por Incapacidad Laboral de mujeres.

Reconocimientos Médicos y Formación en Riesgos Laborales:

Salud Laboral	Examen Médico	Formación en Riesgos Laborales
Hombres	31	31
Mujeres	10	10
Total	41	41

- El 100% de la plantilla ha sido examinada, en referencia a los reconocimientos médicos.
- Toda la plantilla ha realizado sesiones formativas relacionadas con Prevención de Riesgos Laborales, pero ninguna de ellas específica en Igualdad o Violencia de Género.

Denuncias de Acoso Sexual y por Razón de Sexo:

No ha habido.

Quejas/Reclamaciones de Acoso Sexual y por Razón de Sexo:

No ha habido.

Conclusiones generales

- Porcentaje de bajas laborales mucho menor en las mujeres (10% del total de mujeres en la empresa), que en los hombres (32% del total de trabajadores).
- Examen Médico y formación en Riesgos Laborales para toda la plantilla.
- No existe ninguna mujer víctima de violencia de género, ni denuncias, quejas o reclamaciones por Acoso Sexual o por Razón de Sexo por parte de ningún/a empleado/a.
- En la empresa no se aprecian actitudes ni comportamientos de acoso laboral.

- En el cuestionario repartido al personal, se aprecia que las trabajadoras y los trabajadores (un 58%) no reciben una información adecuada sobre la Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo por parte de la empresa, y solamente un 21% opinan que sí.

4.3. Datos Generales del Cuestionario a la Plantilla

El cuestionario pasado a la plantilla se realizó con fecha 13 de junio y que se terminó de recoger el 18 de junio de 2019. Se enviaron un total de 41 cuestionarios (uno para cada empleado/a) de los cuales se obtuvieron 19 rellenados, es decir, un 45% de la plantilla realizó el cuestionario.

El cuestionario fue contestado por 8 mujeres, casi la totalidad de mujeres que trabajan en la empresa, un 80%; por 9 hombres, un 28% de los que trabajan en la empresa y por otras 2 personas que no quisieron identificarse por género, estando la posibilidad de que fueran tanto hombres como mujeres (ya que aún hay 2 mujeres más en la empresa).

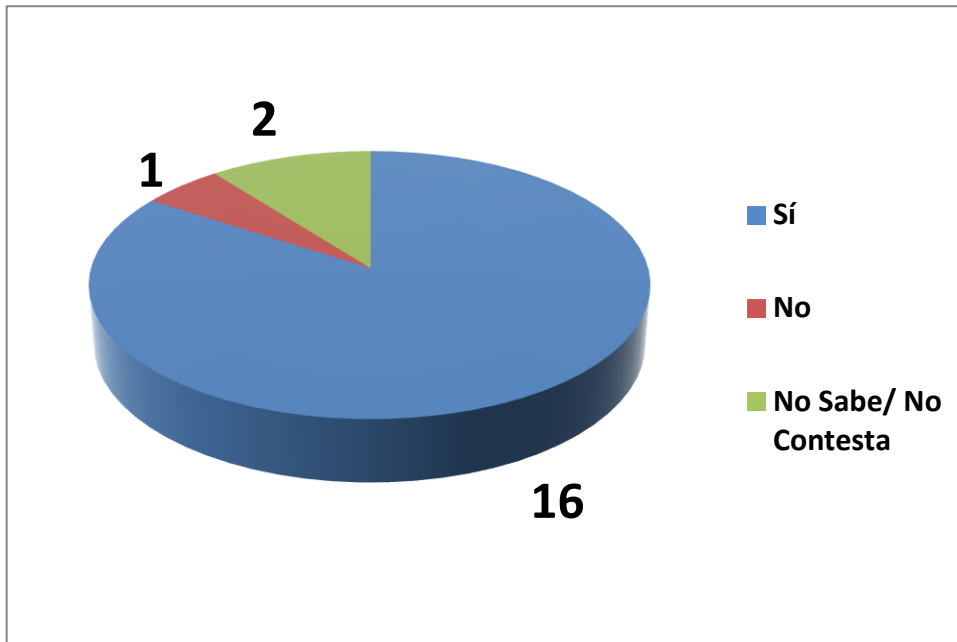
Esta baja participación de hombres podría denotar poca implicación/interés en el tema de la Igualdad. Es necesario subsanarlo mediante acciones de concienciación a través de formación, comunicaciones...

El análisis de los datos del cuestionario del personal se encuentra reflejado en las conclusiones de cada Área de Trabajo, analizadas en el apartado anterior (apartado 4.2.):

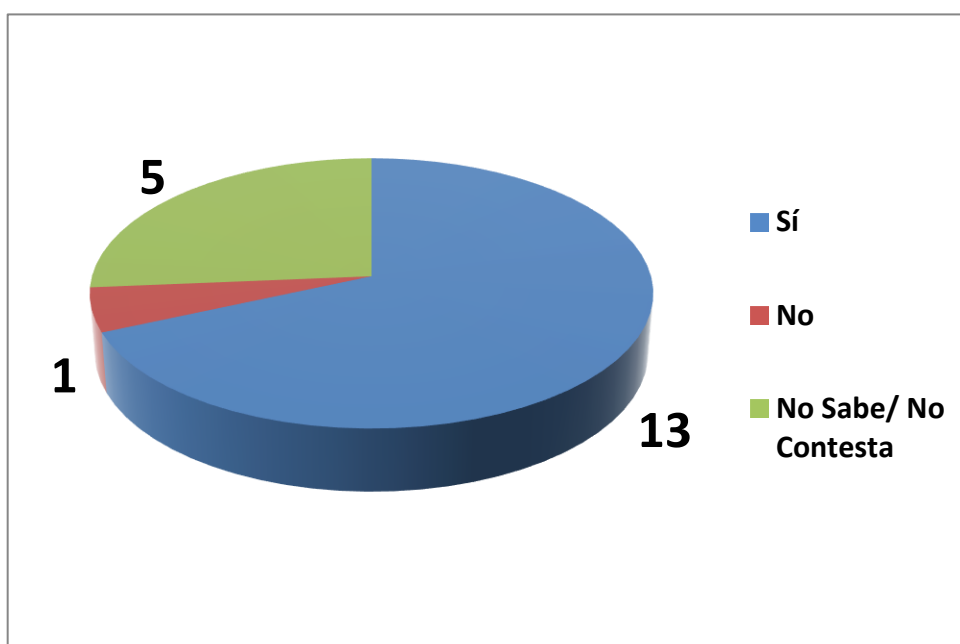
- Área de Acceso a la Ocupación y Contratación;
- Área de Retribuciones y Auditorías Salariales;
- Área de Clasificación Profesional, Promoción y Formación y Representación Femenina;
- Área de Conciliación y Corresponsabilidad;
- Área de Comunicación y Lenguaje No Sexista;
- Área de Salud Laboral y Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

El resultado de la encuesta es el siguiente:

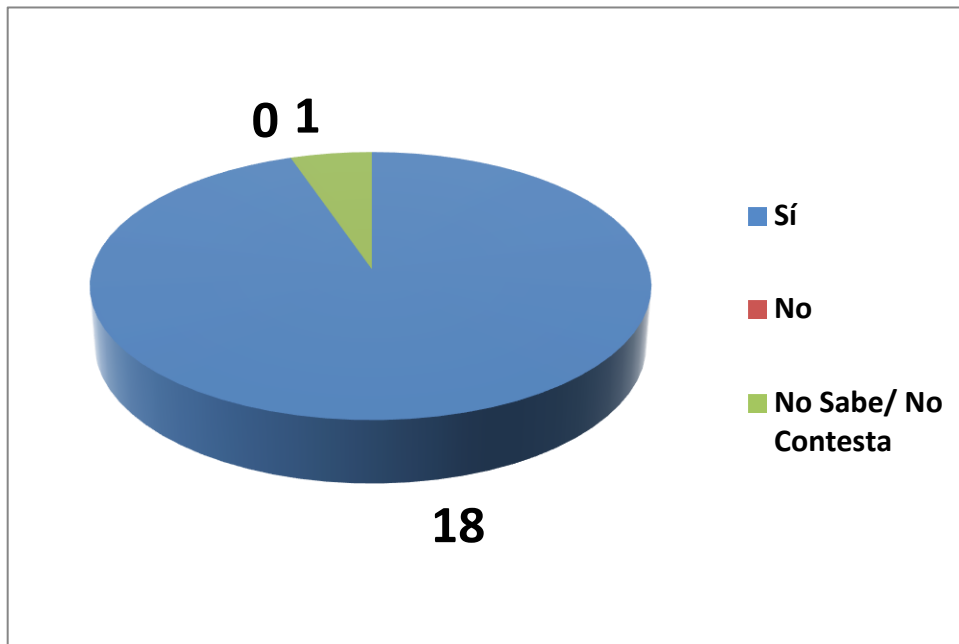
¿Consideras que en Zschimmer & Schwarz, S.A. se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?



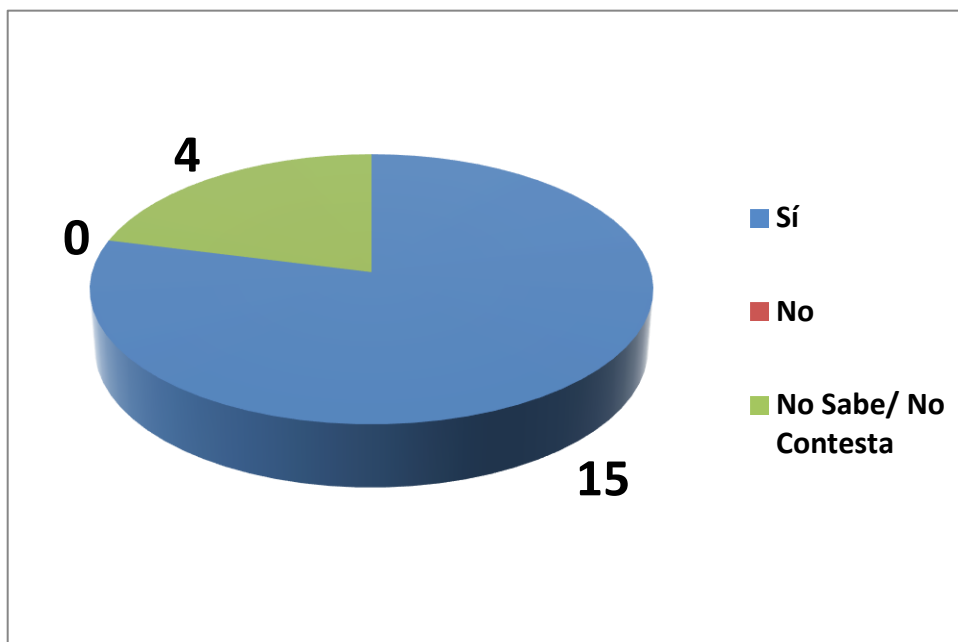
¿Consideras que en Zschimmer & Schwarz, S.A. mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?



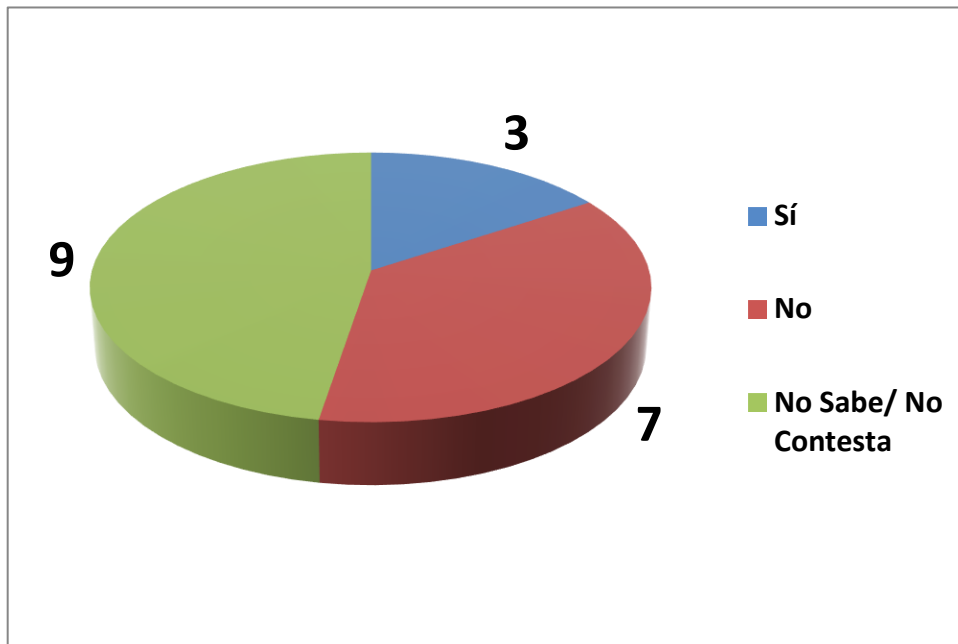
¿Consideras que en Zschimmer & Schwarz, S.A. acceden por igual mujeres y hombres a la formación ofrecida?



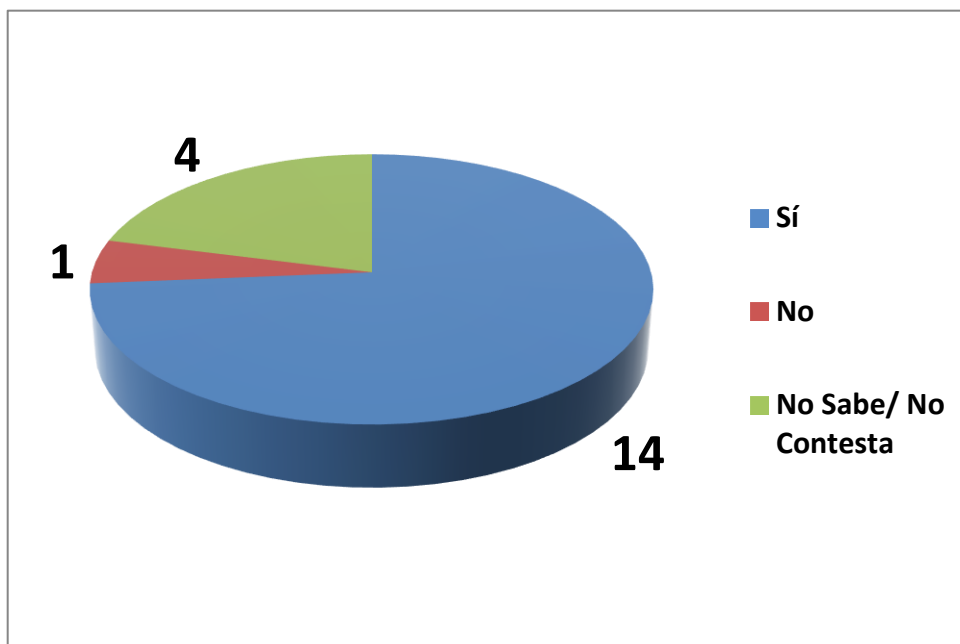
¿Consideras que en Zschimmer & Schwarz, S.A. se promociona por igual a las trabajadoras y los trabajadores?



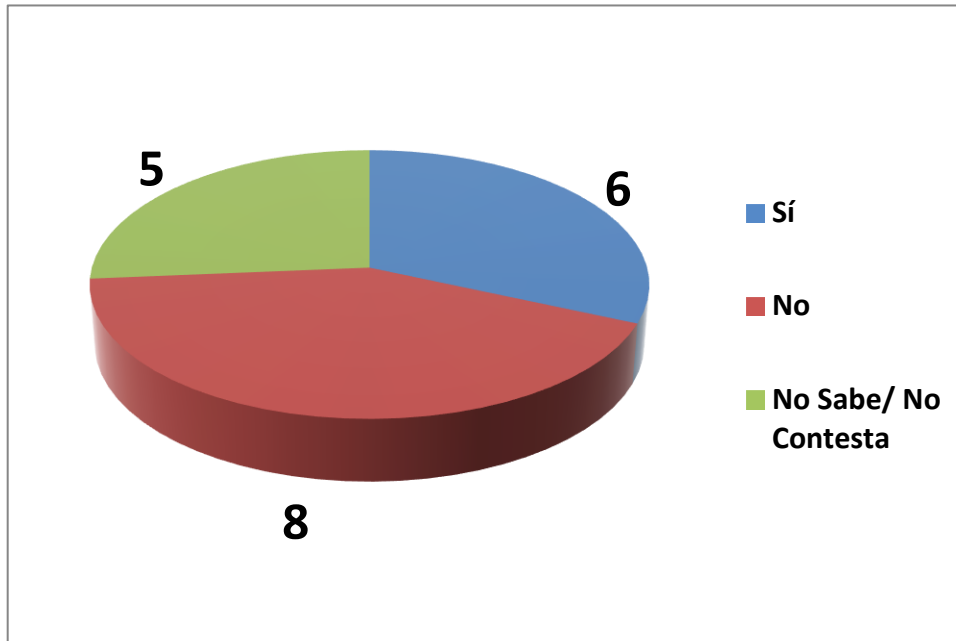
¿Consideras que en Zschimmer & Schwarz, S.A. cobras menos/más que tu compañero/a de trabajo que desempeña la misma labor, en el mismo puesto y con unas condiciones laborales similares?



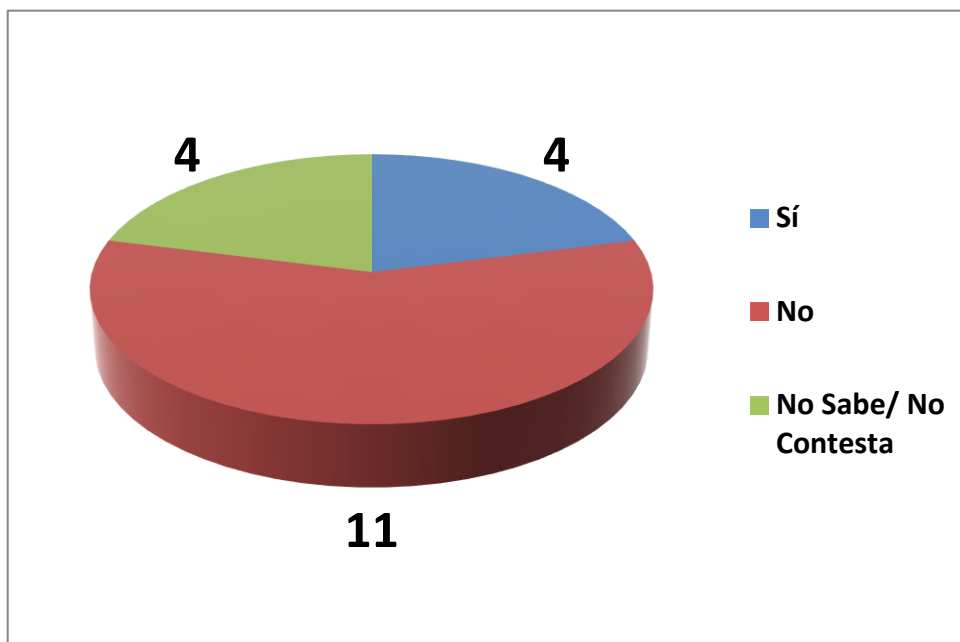
¿Consideras que en Zschimmer & Schwarz, S.A. se favorece la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal?



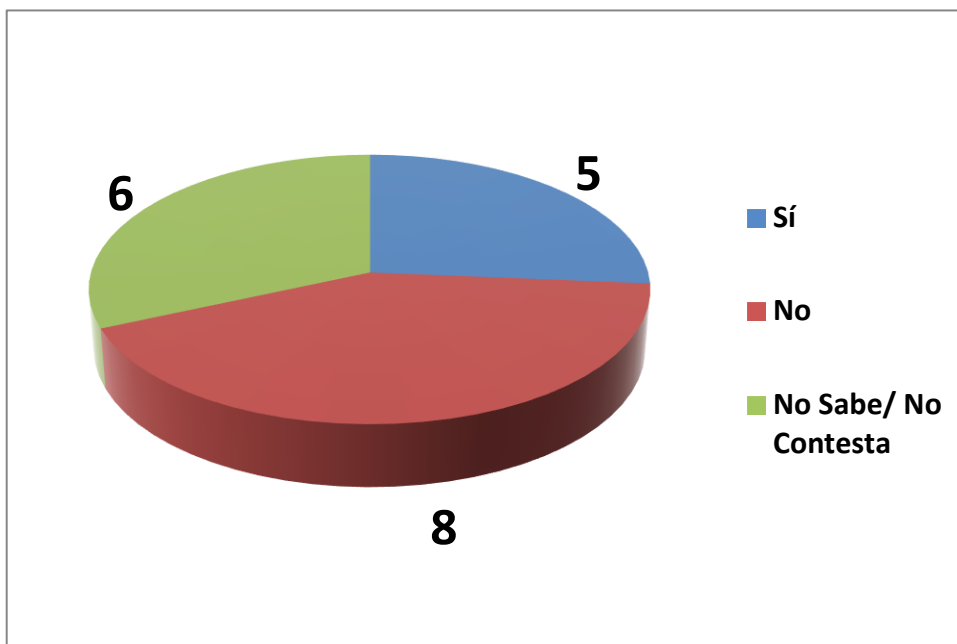
¿Consideras que en Zschimmer & Schwarz, S.A. se informa suficientemente sobre las medidas de Conciliación?



¿Consideras que en Zschimmer & Schwarz, S.A. se informa adecuadamente sobre la Prevención del Acoso sexual y por Razón de sexo en el lugar de trabajo?



¿Consideras que en Zschimmer & Schwarz, S.A. se necesita un Plan de Igualdad?



PLAN DE IGUALDAD

5. PLAN DE IGUALDAD

5.1. Objetivos del Plan de Igualdad

Tras la revisión diagnóstica se han establecido una serie de objetivos a desarrollar:

- Objetivos a largo plazo:
 - Establecer el principio de igualdad de oportunidades favoreciendo el acceso al empleo de mujeres.
 - Incorporar la perspectiva de género en la gestión de recursos humanos.
 - Implantar estrategias de prevención desde el punto de vista de perspectiva de género.

- Objetivos a corto plazo:
 - Favorecer la incorporación de mujeres, con el fin de alcanzar un equilibrio entre mujeres y hombres en Zschimmer & Schwarz España, S.A.
 - Provocar cambios culturales a través de la transformación de hábitos y comportamientos que defienden estereotipos sexistas.
 - Desarrollar estrategias y medidas de prevención en posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo.
 - Establecer una mayor comunicación de los valores internos de la organización.
 - Fomentar la participación de las trabajadoras y los trabajadores en el desarrollo y evaluación de acciones positivas.
 - Ayudar a la visualización y a la sensibilización respecto a las desigualdades de género y a cualquier tipo de discriminación o sesgo.
 - Garantizar el acceso en igualdad de condiciones a mujeres y hombres, en lo que se refiere a formación continua, con el fin de promover el desarrollo de su carrera profesional y sus opciones de promoción dentro de la empresa, de un modo no discriminatorio.
 - Mejorar los sistemas de comunicación interna y externa actuales, con el objetivo de conseguir, en todos los ámbitos y niveles de la empresa, el uso de un lenguaje no sexista.

5.2. Comisión de Igualdad

Para el diseño y desarrollo del Plan de Igualdad se designan personas con capacidad de toma de decisiones en la empresa. Este equipo de persona se caracteriza por ser un órgano consultivo, de toma de decisiones y de actuaciones con carácter provisional y permanente. Entre sus múltiples funciones destacan:

- Asegurar el seguimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Fomentar la participación y ofrecer asesoramiento a cualquier miembro de la organización en las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad.
- Llevar a cabo la evaluación de las diferentes medidas acordadas.
- Elaborar el informe anual, donde se reflejen los avances respecto de los objetivos fijados en cada una de las áreas de trabajo.
- Proponer medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.
- Diseñar medidas de acción positiva que contengan como finalidad corregir situaciones discriminatorias.
- Comunicar y resolver conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Analizar y mejorar la adecuación de los recursos, la metodología y los procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan de Igualdad.
- Posibilitar una óptima transmisión de información entre las diferentes áreas de trabajo y las personas involucradas, de manera que el Plan de Igualdad se pueda ajustar adecuadamente a sus objetivos.

La Comisión de Igualdad se reúne para la revisión de los acuerdos alcanzados y para la realización del seguimiento de los mismos. Se ha respetado el principio de participación paritaria entre hombres y mujeres, de modo que se asegura la presencia femenina y se promueve que las mujeres con capacidad de toma de decisiones, participen activamente en esta Comisión.

Se reunirá como mínimo 1 vez al año con carácter ordinario. Estas reuniones anuales (desde la puesta en marcha del plan) son obligatorias. En ellas, se levantará acta donde se incluirán los análisis y acuerdos alcanzados en materia de igualdad de oportunidades, además de la fecha para la siguiente reunión ordinaria (a un año vista). También podrán celebrarse reuniones extraordinarias por iniciativa de uno de los miembros de la Comisión, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

5.3. Naturaleza, Estructura y Vigencia del Plan de Igualdad

Este Plan de Igualdad es un plan alineado con la política de Calidad y Responsabilidad Social Corporativa de Zschimmer & Schwarz España, S.A. y cuya vigencia se establece por un periodo de 3 años desde su aprobación, correspondiendo dicho periodo desde el 21 de junio de 2019 al 21 de junio de 2022.

Tanto el Plan de Igualdad como los programas de trabajo contienen objetivos, medidas y actuaciones que han de cumplir los siguientes requisitos:

- Viabilidad, tanto en los plazos de su desarrollo como en los recursos requeridos y en las metas planteadas.
- Adaptación a la realidad de la organización y de su entorno.

Áreas de trabajo:

1. Área de Acceso a la Ocupación y Contratación.
2. Área de Conciliación y Corresponsabilidad.
3. Área de Clasificación Profesional, Promoción y Formación y Representación Femenina.
4. Área de Retribuciones y Auditorías Salariales.
5. Área de Salud Laboral y Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo.
6. Área de Comunicación y Lenguaje No Sexista.

En aplicación de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, toda referencia a personas o colectivos incluida en este Plan de Igualdad estará haciendo referencia al género gramatical neutro, incluyendo por tanto la posibilidad de referirse tanto a mujeres como a hombres, o denominando a los dos géneros alternando la preponderancia de uno antes que el otro.

5.4. Áreas de Trabajo y Acciones Positivas

(Para mayor detalle ver: Anexo 4: Fichas de Seguimiento del Plan de Igualdad)

Áreas de Trabajo	Acciones Positivas
Área de Acceso a la Ocupación y Contratación	Fomentar la contratación de mujeres en la empresa
	Usar el principio de discriminación positiva en las áreas dónde la mujer esta subrepresentada
	Buscar reclutamiento de mujeres que cubran el perfil requerido para los puestos de trabajo ofertados en centros formativos, instituciones, asociaciones empresariales...
	Establecer mecanismos de revisión de los procesos de reclutamiento para mantener unos porcentajes equilibrados de participación de mujeres y hombres en los procesos de selección
Área de Retribuciones y Auditorías Salariales	Revisar y comparar anualmente los salarios entre hombres y mujeres
	Revisar los salarios desagregados por sexo en el puesto de Auxiliar de Laboratorio
	Hacer un seguimiento minucioso y exhaustivo de los salarios del puesto de Comercial, desagregados por sexo, y actuar en el caso de que se aprecien desequilibrios retributivos entre hombres y mujeres
Área de Clasificación Profesional, Promoción y Formación y Representación Femenina	Necesidad de Formación en Igualdad
	Establecer criterios objetivos de selección en los cursos de formación continua
	Fomentar las sugerencias del personal que esté interesado en realizar formación (tanto cursos como Máster) para mejorar sus competencias en el puesto de trabajo, así como para la promoción interna, y dando prioridad a las mujeres
Área de Conciliación y Corresponsabilidad	Llevar a cabo un estudio de posibles mejora en la Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar del personal de la empresa
	Promover un uso igualitario de las medidas de Conciliación (permiso de maternidad, permiso de paternidad...) entre hombres y mujeres
Área de Comunicación y Lenguaje No Sexista	Hacer un protocolo de comunicación, tanto interna como externa, con lenguaje no sexista
	Establecer una serie de canales de comunicación y participación con contenidos y resultados sobre el Plan de Igualdad
	Incorporar información sobre el Plan de Igualdad al Manual de Acogida
	Poner distintivos de baños de hombres y mujeres, y realizar la separación de los mismos
	Protocolo para informar a la plantilla sobre las medidas de Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal y sobre la Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo
	Adecuar la web, los impresos, formularios, comunicaciones, manuales, publicidad... en cuanto al uso de lenguaje neutro o términos femeninos y masculinos (no sexista)
Área de Salud Laboral y Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo	Establecer un procedimiento de prevención de posibles casos de acoso laboral y comunicarlo a la totalidad de la plantilla

5.6. Puesta en marcha del Plan de Igualdad

La puesta en marcha del “I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres” de Zschimmer & Schwarz España, S.A. es realizada por las integrantes y los integrantes de la Comisión de Igualdad, asumiendo una gran responsabilidad al participar en dicho órgano de gestión y decisión.

Para el cumplimiento de sus funciones, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios:

- Lugar adecuado para realizar las reuniones.
- Material y documentos necesarios.
- Información estadística (datos cualitativos y cuantitativos) separados por género, con el objetivo de visualizar más fácilmente los posibles cambios acaecidos después de la aplicación de las diferentes medidas.
- Facilitar la comunicación transparente de los acuerdos alcanzados.

5.7. Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

Es necesario definir y aplicar un mecanismo de control que posibilite el conocimiento exhaustivo de la implantación y desarrollo del Plan. Este mecanismo de control se articula en dos etapas complementarias: una dinámica, el seguimiento, y otra estática, la evaluación. Estas dos etapas complementarias, similares en su ejecución, se diferencian por el momento de aplicación; así, mientras el seguimiento se realiza de forma periódica a lo largo de la vigencia del Plan, la evaluación se lleva a cabo anualmente y al final del periodo de ejecución del Plan.

5.7.1. El Seguimiento

La realización del seguimiento y evaluación recae sobre la Comisión de Igualdad (también llamada en este punto, Comisión de Seguimiento). Para la realización de esta fase del plan fijaremos unas premisas básicas:

- Tener localizadas las medidas cuyo plazo de ejecución (mirar fichas individuales y cronograma) esté dentro del periodo transcurrido hasta la fecha de la reunión.
- La empresa debe facilitar información, por escrito, sobre la puesta en marcha y desarrollo de cada una de estas medidas.
- La información se debe contrastar con el indicador que cada medida tiene establecido y valorar el grado de cumplimiento.

Con los resultados de la fase de seguimiento abordaremos la fase de evaluación y las propuestas de mejora, si las hubiere.

5.7.2. La Evaluación

La evaluación es el proceso que tiene por finalidad obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas, que permita emitir una valoración (enjuiciamiento crítico) sobre el valor o el mérito de esas intervenciones, de forma que sean de utilidad para la toma de decisiones.

Para ello es necesario partir de la recogida y el análisis de la información mediante técnicas y métodos rigurosos.

La evaluación es una parte importante en todo proceso porque:

- No es un proceso menor o secundario dentro de un Plan de Igualdad. Para ello, hemos designado a la Comisión de Igualdad o Seguimiento como órgano encargado de realizar la fase de evaluación.
- Se utiliza para corregir errores y poder modificar el curso de las acciones emprendidas.
- Es un proceso riguroso en su metodología, a la vez que participativo en su configuración.
- Debe ser lo más amplia y desagregada posible, afectando al conjunto de medidas incluidas en cada Plan de Igualdad.
- Sobre todo, tiene que ser útil, es decir, tiene que servir para tomar decisiones y mejorar el conjunto de las medidas y acciones propuestas.

La evaluación tiene los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones positivas.
- Identificar nuevas necesidades que requieren acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

El objeto de la evaluación es que los resultados sean adecuados y guarden coherencia con los objetivos previstos en el Plan. Realizaremos dos tipos de evaluaciones:

- Evaluación continua: Su objetivo es tener una referencia sobre las diferentes situaciones que dictan las acciones positivas en cada reunión ordinaria (o reunión extraordinaria). Facilita comparaciones entre los datos iniciales (de la fase de diagnóstico) y los resultados que se van sucediendo posteriormente a la implantación del Plan, con relación al grado en que éste ha modificado las situaciones de discriminación detectadas. De la comparación de ambos, se obtiene una valiosa información sobre el efecto del Plan.
- Evaluación final: Su objetivo consiste en valorar las medidas y estrategias, una vez se alcance el tiempo estipulado para la aplicación del Plan de Igualdad en la empresa, es decir, 3 años desde su puesta en marcha.

5.7.3. Realización de la fase de Seguimiento y Evaluación

Para realizar esta fase en sus dos etapas, es necesario tener en cuenta los siguientes criterios:

- Las personas responsables del seguimiento y evaluación, es decir los miembros de la Comisión de Igualdad o Comisión de Seguimiento.
- Tener en cuenta los indicadores del cumplimiento que se configuran según los objetivos y las acciones planteadas y que están en todas las fichas individuales.
- Es necesario que todos los datos que se van a analizar y que aportará la empresa, estén desagregados por sexo, de forma que se pueda comparar con los datos al inicio del Plan, así como facilitar la definición de objetivos y medidas a implantar.
- Los datos a tener en cuenta deben estar en función de las medidas y de los objetivos de los planes.

5.7.4. Los Indicadores

Las medidas de intervención incluidas en los planes de igualdad, tienen que ir acompañadas de indicadores, que medirán el grado de implantación de esa medida en el proceso de evaluación del Plan de Igualdad.

Un indicador es la representación de un fenómeno que muestra la realidad y proporciona información. Un indicador puede ser un número, un hecho, una opinión o, incluso, una percepción. Los indicadores proporcionan observables de la desigualdad y evidencian el cambio o por el contrario, la persistencia de las desigualdades observadas.

Los datos para el análisis de nuestros indicadores son accesibles...; hemos trabajado con indicadores comprensibles, específicos, fiables, precisos, sensibles y válidos.

5.8. Presupuesto Estimado

Importe económico para el diagnóstico, elaboración e implantación del "I Plan de Igualdad" de Zschimmer & Schwarz España, S.A.:

CONCEPTO	IMPORTE
Diagnóstico y Elaboración del Plan de Igualdad	600 €
Análisis de los Datos y Desarrollo de las Acciones Positivas	600 €
Coste de las Acciones Positivas	900 €
Total Presupuesto	2.100 €

5.9. Aprobación del Plan de Igualdad

El presente "I Plan de Igualdad" de Zschimmer & Schwarz España, S.A. es aprobado por la Comisión de Igualdad en Villarreal, el 25 de junio de 2019,



Fdo.: Carlos Vivas Peris



Fdo.: Daniel Sardina Ruiz



Fdo.: Roberto García Olsina



Fdo.: Ruth Díez Luengo



Fdo.: María Rodríguez Torres



Fdo.: María José Pozo Navarrete