



PLAN IGUALDAD
NOKIA SPAIN, S.A.



Índice:

1. Introducción al plan de igualdad y compromiso de la empresa.	2
2. Determinación de las partes que los conciertan.	4
3. Ámbito personal, territorial y temporal.	5
4. Informe de diagnóstico	6
5. Resultados de la auditoría retributiva	31
6. Definición de objetivos	34
7. Medidas de acción e indicadores	37
8. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica	51
9. Composición y funcionamiento de la Comisión Paritaria de Igualdad	51
10. Procedimiento de modificación	52

1. INTRODUCCIÓN AL PLAN DE IGUALDAD Y COMPROMISO DE LA EMPRESA.

Nokia Spain declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta.

En España, Nokia Spain S.A somos una compañía comprometida con la innovación y el liderazgo tecnológico en redes móviles, fijas y en la nube. Creamos valor con propiedad intelectual e investigación a largo plazo, liderada por los galardonados Nokia Bell Labs.

Adhiriéndonos a los más altos estándares de integridad y seguridad, ayudamos a desarrollar las capacidades necesarias para un mundo más productivo, sostenible e inclusivo, y donde uno de los principales hitos de la estrategia de la compañía tiene como lema: "poner a nuestras personas en el centro de todo lo que hacemos"

Trabajamos en las siguientes áreas:

- Proveedores de servicios de comunicaciones: nos asociamos con proveedores de servicios de comunicaciones para ofrecer redes críticas con el mayor rendimiento, fiabilidad y seguridad para hacer crecer su negocio, aportando soluciones a sus necesidades.
- Industria y sector público: transformamos las redes críticas para que sean más seguras, resistentes y digitalizadas. Nuestras soluciones de extremo a extremo y las innovaciones revolucionarias de Nokia Bell Labs proporcionan una puerta de entrada a una nueva era de la industria en la que los seres humanos y las máquinas se conectarán con más inteligencia que nunca.
- Consumidores: servimos a los consumidores de todo el mundo con tecnología que es fácil de usar, resolvemos las necesidades futuras y ofrecemos integridad, calidad y seguridad.
- Licencias: permitimos aprovechar la innovación de Nokia a través de nuestras tecnologías, cartera de patentes y la marca Nokia.

En Nokia creamos tecnología para ayudar a conectar al mundo.

Nuestro plan de igualdad es un conjunto de medidas y acciones negociadas con la representación legal de los trabajadores/as, y que se rige por los siguientes principios:

- Diseñado para todas las personas que trabajan en Nokia Spain, no está dirigido exclusivamente a mujeres.
- De naturaleza preventiva y correctora, pretendiendo eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Es un plan dinámico y abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que se vayan detectando en su seguimiento.
- El diálogo y la participación son factores clave como principios y herramientas de trabajo de todas las partes.
- Principio transversal y básico apostar por la integración de la igualdad de trato y oportunidades en todas las áreas de la organización.

Nokia Spain, apuesta por la diversidad en todos sus procesos, es una empresa comprometida y que da gran importancia a sus políticas de conciliación, su Código de Conducta y sus iniciativas para favorecer la inclusión de todas las personas sin diferencias por razón de raza, sexo, creencias, origen, edad, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra circunstancia personal que determine un comportamiento distinto por parte de la empresa.

Se ha constituido una Comisión de Igualdad formada por los Representantes de los Trabajadores/as y la Dirección de la compañía que trabaja en la puesta en marcha de este plan de igualdad. De igual manera, se ha creado una Comisión de Seguimiento integrada por la misma formación que la Comisión de Igualdad que se encarga de velar por el buen funcionamiento de las medidas, objetivos y principios establecidos, realización de control y seguimiento de las mismas y si fuera necesario realizar propuestas de mejora que supongan avanzar más a las ya alcanzadas en el momento presente.

2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN.

Nokia Spain, en colaboración con la representación de los trabajadores, constituyó la comisión de igualdad para la negociación del plan de igualdad de Nokia Spain el día 27 de noviembre de 2020, componiéndose de cinco miembros de la empresa y de cinco miembros de los representantes de los trabajadores, según acta levantada en dicha fecha.

Así mismo, se han levantado actas de todas y cada una de las reuniones de la comisión de igualdad hasta la consecución del plan.

Miembros de la empresa:

Yolanda Carrasco Mejuto. RRHH

José Santos González. RRHH

Carlos Torralba Calleja. RRHH

Vicente Carreres Colón. Legal

Sonia Donaire Álvarez. RRHH

Miembros de la parte social:

Gema Barranco Sanjuán, miembro del comité de empresa de Madrid, CCOO.

Fernanda Cueto Presa, miembro del comité de empresa de Madrid, CCOO.

Virginia Méndez Quesada, miembro del comité de empresa de Madrid, UGT.

Oscar Sánchez Sacristán, miembro del comité de empresa de Madrid, UGT.

Ana Belén Ares Montoro, miembro del comité de empresa de Madrid, COBAS.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

Este Plan de Igualdad aplica a todos los centros de Nokia Spain en el territorio español y a la totalidad de su plantilla, así como a todos aquellos que se creen en un futuro y vayan, en consecuencia, incorporándose a la compañía.

En la actualidad la empresa cuenta con cuatro centros de trabajo:

- MADRID- con representación legal de los trabajadores y sito en la calle María Tubau, nº9, CP 28020 Madrid .
- SEVILLA- con representación legal de los trabajadores y sito en la Avenida Aeronáutica (Edificio Helios), nº 10 bloque B piso 6; CP 41020 Sevilla.
- BARCELONA- con representación de legal de los trabajadores y sito en la Plaça De Gal La Placida (Edificio Utopicus), nº 1 bloque 3 escalera 1; CP 08006 Barcelona .
- VALENCIA- con representación de legal de los trabajadores y sito en C/ Profesor Beltrán Baguena, nº 4 piso bajo; CP 46009 Valencia.

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una vigencia de 4 años a contar desde la fecha de firma.

Las partes comenzarán la negociación tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente plan.

4. INFORME DE DIAGNÓSTICO

Quiénes somos y qué hacemos

El Grupo Nokia es líder mundial en la innovación tecnológica en el centro de nuestro mundo interconectado. Gracias al impulso en investigación e innovación de Nokia Bell Labs, damos servicio a proveedores de servicios de comunicación, instituciones gubernamentales, grandes empresas y consumidores, con la cartera de productos, servicios y licencias más completa e integral del sector. Desde la habilitación de las infraestructuras para 5G y el Internet de las cosas (IoT), hasta aplicaciones emergentes en realidad virtual y salud digital, damos forma al futuro de la tecnología para transformar la experiencia humana. Junto con nuestros clientes, creamos las redes críticas que unen a las personas, las máquinas y los dispositivos del mundo.

En España, Nokia Spain S.A somos una compañía comprometida con la innovación y el liderazgo tecnológico en redes móviles, fijas y en la nube. Creamos valor con propiedad intelectual e investigación a largo plazo, liderada por los galardonados Nokia Bell Labs.

Adhiriéndonos a los más altos estándares de integridad y seguridad, ayudamos a desarrollar las capacidades necesarias para un mundo más productivo, sostenible e inclusivo.

Trabajamos en las siguientes áreas:

- Proveedores de servicios de comunicaciones: nos asociamos con proveedores de servicios de comunicaciones para ofrecer redes críticas con el mayor rendimiento, fiabilidad y seguridad para hacer crecer su negocio, aportando soluciones a sus necesidades.
- Industria y sector público: transformamos las redes críticas para que sean más seguras, resistentes y digitalizadas. Nuestras soluciones de extremo a extremo y las innovaciones revolucionarias de Nokia Bell Labs proporcionan una puerta de entrada a una nueva era de la industria, en la que los seres humanos y las máquinas se conectarán con más inteligencia que nunca.
- Consumidores: servimos a los consumidores de todo el mundo con tecnología que es fácil de usar, resolvemos las necesidades futuras y ofrecemos integridad, calidad y seguridad.
- Licencias: permitimos aprovechar la innovación de Nokia a través de nuestras tecnologías, cartera de patentes y la marca Nokia.

En Nokia creamos tecnología para ayudar a conectar al mundo.

Objeto del diagnóstico sobre igualdad.

El objeto de este diagnóstico es el análisis interno y conocimiento de la situación en la que se encuentra Nokia Spain S.A. (en adelante también podrá ser nombrada como "Nokia", "la Compañía" o "la Empresa") respecto a la igualdad entre mujeres y hombres, con el propósito de elaborar el plan de igualdad de la Empresa, utilizando para ello datos cuantitativos y cualitativos.

Los datos para la realización del diagnóstico están tomados según los siguientes parámetros:

- Promociones: año natural 2020
- Plantilla: marzo 2021
- Contrataciones y bajas: 2019-2020 hasta marzo 2021
- Formación: 2019 – 2020

POSICIONAMIENTO CUANTITATIVO DEL DIAGNOSTICO

1. Plantilla

La plantilla de Nokia está compuesta en un 75,4% por hombres y en un 24,6% por mujeres. Estos datos revelan que la composición de la plantilla está masculinizada, por lo que se deberían buscar medidas para conseguir un mejor equilibrio en esta relación. En todo caso, cabe destacar Nokia está incluida en el sector de telecomunicaciones, sector que se caracteriza por una fuerte masculinización, tanto en las empresas que lo integran, como en las universidades y estudios de grado de formación profesional en los que se forman sus profesionales.

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Brecha de Género	Infrarepresentación Femenina
Plantilla desagregada por sexo	205	24,6	628	75,4	833	-423	32,64%

En lo que respecta a la distribución por grupos de edad se observa una infrarepresentación crítica en las edades comprendidas entre 36-40 años y en el rango de 56-60 años. En este último rango cabe resaltar que la formación técnica estaba hace años todavía más masculinizada que en la actualidad, lo que hace complicado en la actualidad la adopción de medidas para estos colectivos de edad, teniendo en cuenta además los recurrentes procesos de salidas en la Empresa en los que se incentiva el rejuvenecimiento de la plantilla. Sin embargo, es preciso considerar el rango de edad 36-40 años como crítico a la hora de establecer medidas en el Plan de Igualdad. Igualmente el rango de 26-30 debería ser más alto, aunque la muestra de personas al ser baja no es representativa, pero este hecho demostraría que la evolución de la plantilla en los próximos años generaría una mayor desigualdad.

Bandas de edades	Mujeres	% s/Tot Plantilla mujeres	% s/Tot Plantilla	Hombres	% s/Tot Plantilla hombres	% s/Tot Plantilla	Total	Brecha de Género	Infrarepresentación Femenina
Menos de 26 años			0,0	1	0,2	0,1	1	-1	0,00%
26-30 años	1	0,5	0,1	4	0,6	0,5	5	-3	25,00%
31- 35 años	5	2,4	0,6	8	1,3	1,0	13	-3	62,50%
36-40 años	12	5,9	1,4	44	7,0	5,3	56	-32	27,27%
41- 45 años	29	14,1	3,5	85	13,5	10,2	114	-56	34,12%
46-50 años	84	41,0	10,1	247	39,3	29,7	331	-163	34,01%
51- 55 años	55	26,8	6,6	147	23,4	17,6	202	-92	37,41%
56-60 años	18	8,8	2,2	90	14,3	10,8	108	-72	20,00%
61- 65 años	1	0,5	0,1	2	0,3	0,2	3	-1	50,00%
TOTAL	205	100,0	24,6	628	100,0	75,4	833	-423	32,64%

La mayor infrarepresentación femenina por grupo profesional se observa en los niveles más altos (Job Grade 11 y 12 especialmente) siendo de un 67%, lo que evidencia un "techo de cristal" en la Empresa y alerta sobre la necesidad de tomar medidas y realizar acciones que aseguren la igualdad en estos grupos. Esta situación también se extiende a la composición del CMT (Comité de Dirección).

Denominación grupos	Job Grade	Mujeres	% s/Tot Plantilla mujeres	% s/Tot Plantilla	Hombres	% s/Tot Plantilla hombres	% s/Tot Plantilla	Total	Brecha de Género	Infrarepresentación Femenina
Grupo 00	JG 13 ó >	6	2,9	0,7	19	3,0	2,3	25	-13	31,58%
	JG 11 y 12	39	19,0	4,7	178	28,3	21,4	217	-139	21,91%
	JG 10	55	26,8	6,6	140	22,3	16,8	195	-85	39,29%
	JG 9	49	23,9	5,9	154	24,5	18,5	203	-105	31,82%
Grupo 07		44	21,5	5,3	129	20,5	15,5	173	-85	34,11%
Grupo 06		12	5,9	1,4	7	1,1	0,8	19	5	171,43%
Grupo 05					1	0,2	0,1	1	-1	0,00%
TOTAL		205	100,0	24,6	628	100,0	75,4	833	-423	32,64%

2. Representación Legal de los trabajadores en la Empresa

La Compañía cuenta con tres secciones sindicales, CC.OO, UGT y CO.BAS, con un total de 32 representantes, de los cuales 26 se encuentran localizados en Madrid y el resto en las distintas oficinas que la Compañía tiene en el territorio nacional. De ellos, 6, son delegados sindicales. Los porcentajes de participación de cada sección se distribuyen del siguiente modo: CC.OO 42%; UGT 42% ; y CO.BAS 16%.

Cabe destacar que el porcentaje de representación femenina en CC.OO y CO.BAS es mayoritario. En todo caso, cada sección sindical elabora sus candidaturas electorales con absoluta libertad y siguiendo sus propios criterios internos, de modo que la distribución por género de este colectivo viene definido por cada sección.

Se observa en todo caso que el porcentaje de mujeres representantes de los trabajadores es mayor que el porcentaje de mujeres que hay en la Empresa, por lo que el peso del género femenino en las secciones sindicales es superior al que tiene en el resto de la Empresa.

3. Retribución

A modo de resumen, cabe decir que no se aprecian diferencias llamativas entre los valores totales del análisis retributivo una vez analizado en porcentajes (información contenida en registro retributivo).

Desde el 2019 la Corporación Nokia está llevando a cabo incrementos salariales como fruto del proyecto "Unexplained Pay Gap", para mitigar diferencias relevantes entre personas en posiciones comparables en la misma organización. Así, la Empresa realizó incrementos salariales específicos en el año 2019 a 37 personas, y en 2020 fueron 18, siendo todas ellas del género femenino.

La brecha salarial se observa especialmente en los niveles profesionales más altos (entre un 4% y un 6%), si bien parece achacable en parte a la baja presencia de mujeres en el colectivo comercial. Este colectivo tiene un incentivo de retribución variable, Sales Incentive Plan (SIP), cuyo porcentaje es muy superior al del resto de esquemas de retribución variable, y por tanto afecta relevantemente a la comparativa del salario fijo + incentivo por géneros.

De la misma forma, en el salario variable la diferencia estriba en los colectivos de SIP & TSIP para los Job Grade 10, 11, 12 y 13.

Asimismo cabe recalcar la existencia del denominado llamado "techo de cristal" en Nokia, y que se evidencia al analizar la proporción de mujeres en puestos directivos en Job Grade 13 o superior, con el consecuente impacto en la brecha salarial a nivel agregado.

Respecto a otros Job Grades, llama la atención que en el nivel JG 10 las mujeres son el colectivo con salarios más altos, que en JG 8 y 9 son los hombres los que más perciben sobre este concepto, y que en los JG 7 se iguala.

Por último, cabe destacar que en el nivel de más bajo (JG 6) el colectivo mayoritario es el femenino, si bien en el mismo están incluidos todos los puestos de "Personal Assistant", los cuales están feminizados, y cuya promoción profesional no está recogida por el convenio colectivo.

Promociones: cabe destacar que, en términos proporcionales, en el año 2020 han promocionado más mujeres (un 9,3%) que hombres (5,3%), hecho que además se produce en todos los niveles profesionales, tal y como se puede observar en la tabla adjunta:

Promociones realizadas segregadas por género y nivel organizativo.*	Mujeres	% GP Mujeres	Hombres	% GP Hombres	Total
JG 13 y >	2	33,3	1	5,3	3
JG11 y 12	5	12,8	13	7,3	18
JG10	6	10,9	7	5,0	13
JG09	2	4,1	8	5,2	10
'07	4	9,1	1	0,8	5
'06			3	42,9	3
TOTAL	19		33		52

*Nota: promociones fuera y dentro de convenio

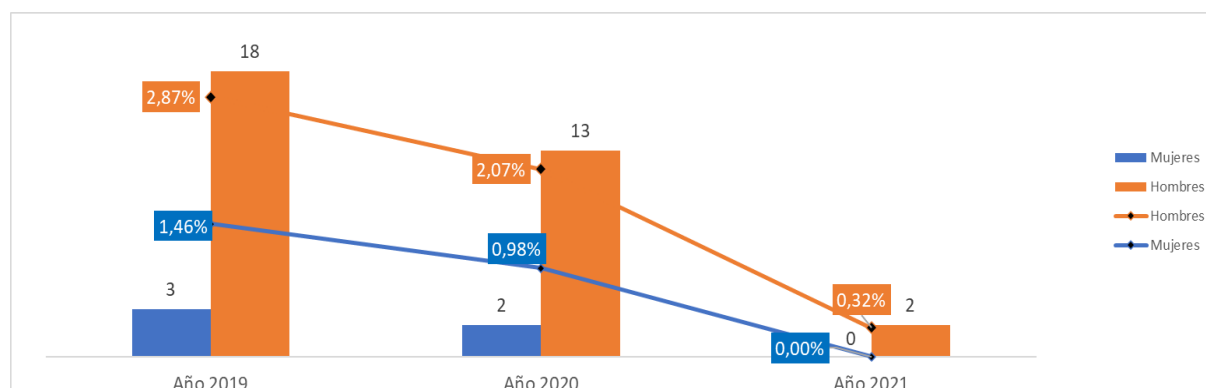
4. Movimientos de personal

En este apartado se muestran y analizan los datos relacionados con el movimiento de personal producido por las incorporaciones o contrataciones y por las bajas o finalizaciones de contrato habidas en la Empresa.

4.1. Incorporaciones. Nuevas contrataciones.

Para el análisis de las contrataciones, se han extraído los datos correspondientes a los tres últimos años: 2019, 2020 y 2021 (hasta marzo). En el siguiente cuadro se muestran dichos datos desagregados por género:

	INCORPORACIONES. CONTRATACIONES								
	Mujeres	%Total incorporaciones	%Plantilla mujeres	%Plantilla	Hombres	%Total incorporaciones	%Plantilla hombres	%Plantilla	Total Incorporaciones
Año 2019	3	14,3	1,46%	0,36%	18	85,7	2,87%	2,16%	21
Año 2020	2	13,3	0,98%	0,24%	13	86,7	2,07%	1,56%	15
Año 2021	0	0	0,00%	0,00%	2	100,0	0,32%	0,24%	2
TOTAL	5	13,2	2,44%	0,60%	33	86,8	5,25%	3,96%	38



Del análisis de estos datos se observa claramente que durante los tres últimos años se ha producido un mayor número de contrataciones de hombres que de mujeres. Esto mismo también se observa en los datos de la siguiente tabla de *Distribución de plantilla por antigüedad*, ya que existe una mayor representación de hombres que tienen una antigüedad menor de 6 años, lo que indica que las contrataciones de los últimos años ha sido principalmente el colectivo de hombres.

Distribución de la plantilla por antigüedad									
Antigüedad	Mujeres	% s/Tot Plantilla mujeres	% s/Tot Plantilla	Hombres	% s/Tot Plantilla hombres	% s/Tot Plantilla	Total	Brecha de Género	Infrarepresentación Femenina
Menos de 6 años	10	4,9	1,2	61	9,7	7,3	71	-51	0,50219912
De 6 años a 10 años	11	5,4	1,3	37	5,9	4,4	48	-26	0,910744891
De 11 a 15 años	27	13,2	3,2	60	9,6	7,2	87	-33	1,378536585
De 16 años a 20 años	47	22,9	5,6	135	21,5	16,2	182	-88	1,066522132
De 21 a 25 años	64	31,2	7,7	184	29,3	22,1	248	-120	1,065535525
De 26 años a 30 años	26	12,7	3,1	79	12,6	9,5	105	-53	1,008212411
De 31 a 35 años	20	9,8	2,4	70	11,1	8,4	90	-50	0,875261324
De 36 a 40 años				2	0,3	0,2	2	-2	0
Total	205	100,0	24,6	628	100,0	75,4	833	-423	1

Como se puede apreciar en el gráfico de incorporaciones/contrataciones , el número de contrataciones producido en los tres últimos años es bajo: 38 casos (5 mujeres y 33 hombres), con una tendencia decreciente desde el 2019 a 2021. Al reducirse el número de contrataciones se hace complicado incrementar la representación de mujeres en la Compañía, actualmente masculinizada, principalmente porque Nokia pertenece a un sector (industria/telecomunicaciones), donde el número de profesionales mujeres disponibles en el mercado laboral es mucho menor que el de hombres.

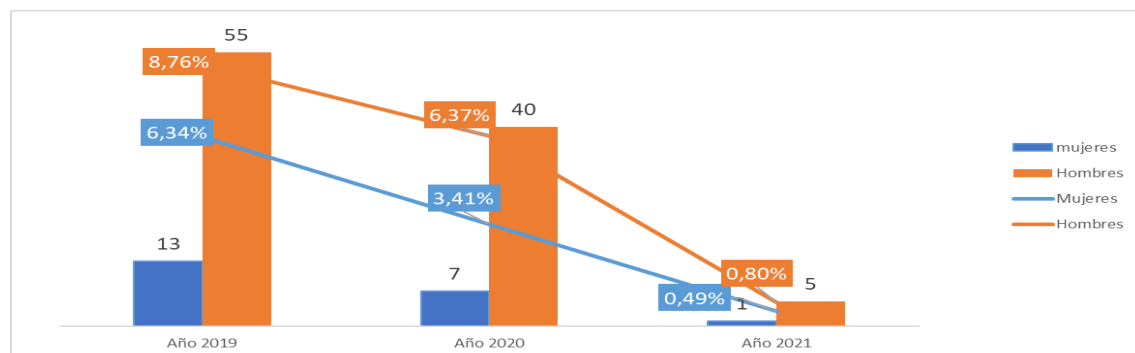
Como se refleja en la tabla siguiente con los datos segregados por tipo de contrato , cabe señalar que todas las contrataciones que se realizan en Nokia se han realizado bajo la modalidad de contrato indefinido, no cabiendo por tanto ningún análisis por el tipo de contratación entre hombres y mujeres.

Distribución De La Plantilla Por Tipo De Contratos							
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Brecha de Género	Infrarepresentación Femenina
Indefinido	205	24,6	628	75,4	833	-50,780312	0,326433121
Temporal- Obra y servicio						0	
Temporal - Interinidad/Sustitucion						0	
Tiempo parcial						0	
Formación y Aprendizaje						0	
Prácticas / Becas	3	50,0	3	50,0	6	0	1
ETT						0	
TOTAL						0	

4.2. Bajas. Finalización de contrato

Para el análisis de las bajas en la Empresa se han tomado los datos correspondientes a los 3 últimos años: 2019, 2020 y 2021 (hasta marzo). Los datos desagregados por género son los que se muestran a continuación:

Bajas. Finalización contrato									
	Mujeres	%Total Bajas	%Plantilla mujeres	%Plantilla	Hombres	%Total Bajas	%Plantilla hombres	%Plantilla	Total Bajas
Año 2019	13	19,12	6,34%	1,56%	55	80,9	8,76%	6,60%	68
Año 2020	7	14,89	3,41%	0,84%	40	85,1	6,37%	4,80%	47
Año 2021	1	16,67	0,49%	0,12%	5	83,3	0,80%	0,60%	6
TOTAL	21	17,36	10,24%	2,52%	100	82,6	15,92%	12,00%	121

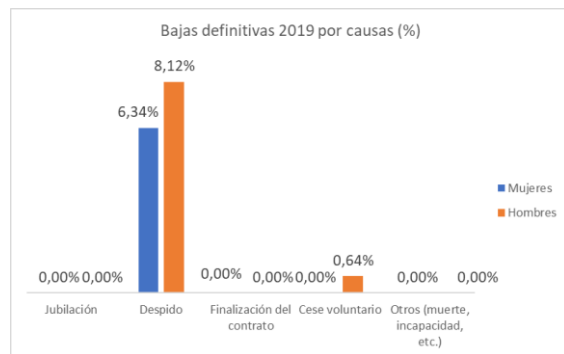
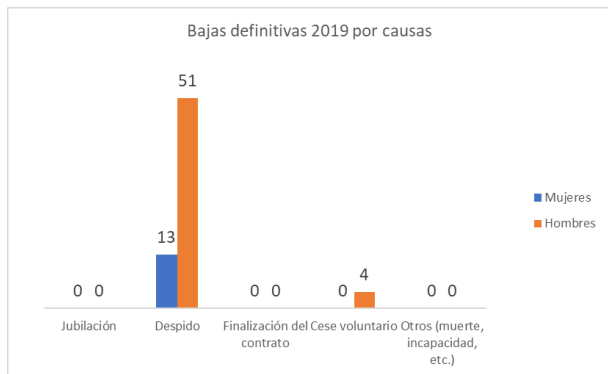


En esta gráfica se observa que durante los tres últimos años se ha producido mayor número de bajas de hombres que de mujeres, por lo que no se ve que las mujeres se vean impactadas en el proceso de finalización de contrato. Sin embargo, esto no se ha traducido en una mayor representación de mujeres, ya que del análisis comparativo de las tablas de "Bajas" e "Incorporaciones", se observa un mayor número de bajas de mujeres que de incorporaciones de las mismas. Teniendo en cuenta que Nokia es una empresa masculinizada (24,6% mujeres), este hecho hace que sea más complicado que se produzca una mejora en el porcentaje total de mujeres en la Compañía.

4.3. Causas de finalización de contrato.

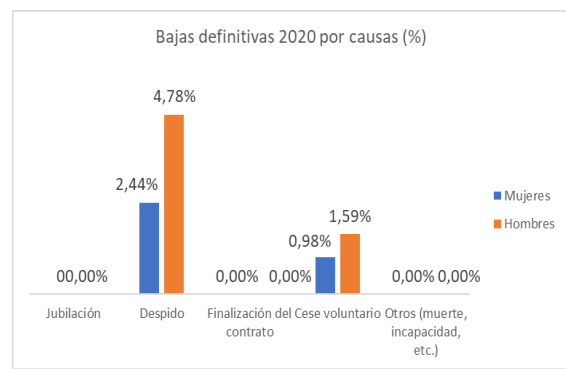
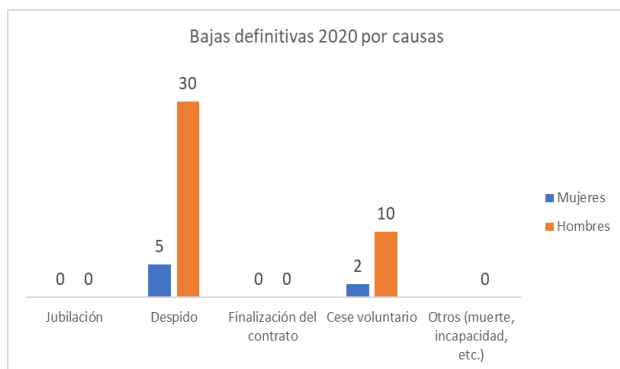
En este apartado se muestran y analizan los motivos de la finalización de los contratos de trabajo en la Empresa durante los años: 2019, 2020 y 2021 (hasta marzo). Los resultados desagregados por género son los siguientes:

Bajas definitivas 2019											
Descripción bajas definitivas	Mujeres	%Bajas/Causas	%Total mujeres	% Total plantilla	Hombres	%Bajas/Causas	%Total hombres	%Total plantilla	Total	Brecha de Género	Infrarepresentación Femenina
Jubilación	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00
Despido	13	20,3	6,34%	1,56%	51	79,7	8,12%	6,12%	64	-38	0,25
Finalización del contrato	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00
Cese voluntario	0	0	0,00%	0,00%	4	100,0	0,64%	0,48%	4	-4	0,00
Otros (muerte, incapacidad, etc.)	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00
TOTAL	13	19,1	6,34%	1,56%	55	80,9	8,76%	6,60%	68	-42	0,24



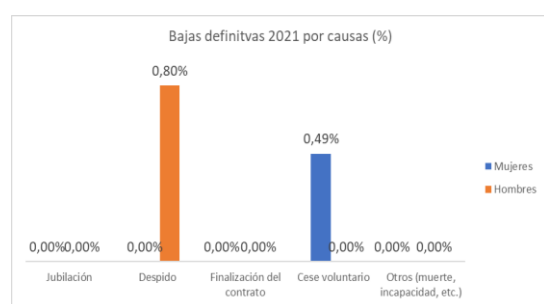
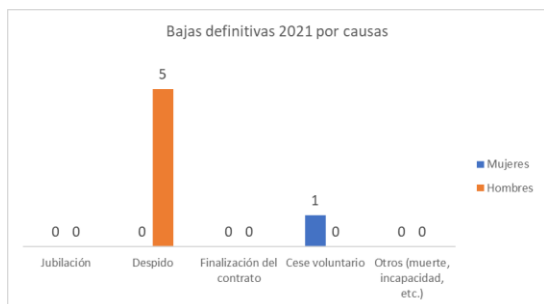
Bajas definitivas 2020

Descripción bajas definitivas	Mujeres	%Bajas/Causas	%Total mujeres	% Total plantilla	Hombres	%Bajas/Causas	%Total hombres	% Total plantilla	Total	Brecha de Género	Infrarepresentación Femenina
Jubilación	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0	0,00
Despido	5	14,3	2,44%	0,60%	30	85,7	4,78%	3,60%	35	-25	0,17
Finalización del contrato	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00
Cese voluntario	2	16,7	0,98%	0,24%	10	83,3	1,59%	1,20%	12	-8	0,20
Otros (muerte, incapacidad, etc.)	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00
TOTAL	7	14,9	3,41%	0,84%	40	85,1	6,37%	4,80%	47	-33	0,18



Bajas definitivas 2021

Descripción bajas definitivas	Mujeres	%Bajas/Causas	%Total mujeres	% Total plantilla	Hombres	%Bajas/Causas	%Total hombres	% Total plantilla	Total	Brecha de Género	Infrarepresentación Femenina
Jubilación	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0
Despido	0	0	0,00%	0	5	100,0	0,80%	0,60%	5	0	0
Finalización del contrato	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0
Cese voluntario	1	100,0	0,49%	0,12%	0	0	0,00%	0	1	1	0
Otros (muerte, incapacidad, etc.)	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0
TOTAL	1	16,7	0,49%	0,12%	5	83,3	0,80%	0,60%	6	-4	0,2



En estas gráficas desagregadas por causa de baja se observa al igual que en la gráfica de se ha producido un mayor número de bajas de hombres que de mujeres, al igual que ocurre en la gráfica de "bajas totales".

Como se puede ver, durante estos tres últimos años sólo existen dos causas de baja en la Compañía: baja voluntaria y despido, siendo éste último la causa mayoritaria. Al igual que se comenta en el apartado anterior, no se aprecia que las mujeres se vean más impactadas en el proceso de finalización de contrato por alguna de las causas de baja mencionadas.

5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

5.1 Reducción de jornada

Según los datos obtenidos, se observa que el porcentaje de mujeres que se acogen a la reducción de jornada es mayor que el de hombres, siendo el 5% de la plantilla de mujeres frente al 0,5% de hombres. En todo caso, las medidas que toma la Empresa son totalmente igualitarias para ambos colectivos, al estar fijadas en el Convenio Colectivo de la Empresa, y ser acordes con lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores (ET).

5.2 Ejercicio de Conciliación y Responsabilidades Familiares

La distribución de responsabilidades familiares derivada del número de hijos dependiente es muy similar entre ambos géneros, tal y como muestra la siguiente tabla:

Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os/ familiares dependientes							
Nº	Mujeres	% s/Tot Plantilla mujeres	% s/Tot Plantilla	Hombres	% s/Tot Plantilla hombres	% s/Tot Plantilla	Total
0	48	23,4	5,8	153	24,4	18,4	201
1	49	23,9	5,9	149	23,7	17,9	198
2	90	43,9	10,8	274	43,6	32,9	364
3 ó más	18	8,8	2,2	52	8,3	6,2	70
TOTAL	205	100,0	24,6	628	100,0	75,4	833

Existen en la Compañía medidas de conciliación igualitarias para ambos géneros. Asimismo, nuestro Convenio Colectivo contempla, en el apartado de "*Permisos Retribuidos*", medidas adicionales de conciliación adicionales a las que refleja el ET, con el objetivo favorecer la corresponsabilidad de la vida familiar.

En corresponsabilidad los resultados son igualmente muy similares entre hombres y mujeres.

6 Promociones

6.1 Promociones ocurridas en el último año

En este apartado se muestran y se analizan las selecciones internas (o promociones) totales segregadas por género que han se han llevado a cabo en Nokia durante el año 2020.

Promociones del último año					
	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% hombres	Total
Nº total de profesionales promocionados	19	9,3%	33	5,3%	52
TOTAL	19		33		52



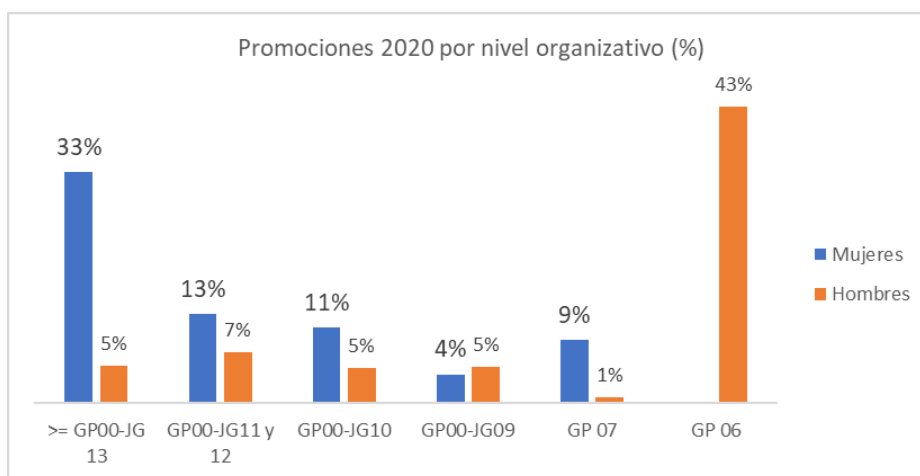
En los datos mostrados en la tabla, se observa que durante el año 2020 el número de mujeres promocionadas, ponderado por la proporción de mujeres de la compañía, es superior al número de hombres promocionados, lo cual indica que durante el último año se ha producido un avance en el posicionamiento de la mujer en niveles más altos. Durante 2020 se observa asimismo que no han existido elementos discriminatorios por género en cuanto a promociones se refiere, aunque como se ha indicado anteriormente en la tabla de "Distribución por categorías profesionales" existe una infrarrepresentación de la mujer en los niveles altos de la compañía, pudiendo ser éste uno de los puntos de mejora.

Respecto a profesionales con reducción de jornada por guarda legal, cabe señalar que en 2020 se ha promocionado a una mujer con reducción de jornada.

6.2 Promociones segregadas por sexo y nivel organizativo

A continuación, se muestran las promociones ocurridas durante el año 2020 desglosadas por género y nivel profesional al que se ha promocionado, con el siguiente criterio: el dato mostrado para cada grado profesional es el número de profesionales que han promocionado desde el nivel inmediatamente inferior. El porcentaje mostrado está calculado considerando el número de hombres y de mujeres que hay en cada categoría profesional promocionable.

Promociones 2020 por nivel organizativo					
	Mujeres	% GP Mujeres	Hombres	% GP Hombres	Total
>= GP00-JG 13	2	33%	1	5%	3
GP00-JG11 y 12	5	13%	13	7%	18
GP00-JG10	6	11%	7	5%	13
GP00-JG09	2	4%	8	5%	10
GP 07	4	9%	1	1%	5
GP 06			3	43%	3
TOTAL	19		33		52



Durante 2020

se observa una tendencia positiva en la promoción de mujeres a niveles superiores. Las mujeres están presentes en todas las agrupaciones de promociones excepto en el grupo profesional 06 siendo esto debido al hecho de que no hay mujeres en el grupo profesional inmediatamente más bajo.

Sin embargo, en los datos de distribución de plantilla por grupos profesionales se observa una diferencia considerable entre el número de hombres y mujeres en los Job Grade 11/12, mientras que en los niveles inferiores el número de mujeres es proporcionalmente mayor o igual. Este hecho nos muestra otra vez la existencia de un potencial 'techo de cristal' a partir de JG11 sobre el que es necesario definir acciones de mejora dentro del Plan de Igualdad.

En este punto es relevante recalcar que el proceso de promoción en los niveles inferiores a grupo profesional 07 es revisado conjuntamente entre los representantes de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores dentro de la comisión de promociones. Por otro lado, las promociones para los niveles superiores a grupo profesional 00 (JG09 y superiores) son propuestas y aprobadas conjuntamente por los mandos y la dirección corporativa de recursos humanos de cada organización. En otras palabras: la unidad local sólo forma parte del proceso de decisión las promociones en estos niveles si el mando pertenece a Nokia Spain. Por tanto, las acciones que se decidan implementar tienen que ser realizadas a nivel corporativo, lo cual puede dificultar la ejecución de las mismas.

7 Disponibilidad.

En el ámbito de la disponibilidad el porcentaje de hombres que desempeñan este tipo de tareas técnicas es mayor que el de las mujeres, debido a la masculinización del sector.

Otro factor que puede influir es que se trata de un colectivo que requiere una disponibilidad de horarios que tradicionalmente ha hecho que los hombres sean más proclives a ajustarse a este tipo de medidas, y todo ello a pesar de que en el Convenio Colectivo está regulada la flexibilidad horaria en aras de la conciliación de la vida personal y familiar. Si bien ésta no deja de ser una apreciación cualitativa, todo parece indicar que los problemas de conciliación probablemente impidan que el colectivo femenino sea más afín para la realización de este tipo de horarios.

Así parece desprenderse del resultado del informe, pues si bien sólo hay un 20% de mujeres en puestos técnicos, menos del 15% está en situación de disponibilidad, gestión de operaciones o trabajos programados.

En todo caso, cabe destacar que no existe brecha salarial en este ámbito, ya que los importes a abonar están regulados por el Convenio Colectivo vigente.

8 Absentismo

Siendo el porcentaje de absentismo en la plantilla poco significativo, no procede destacar ninguna conclusión relevante por género.

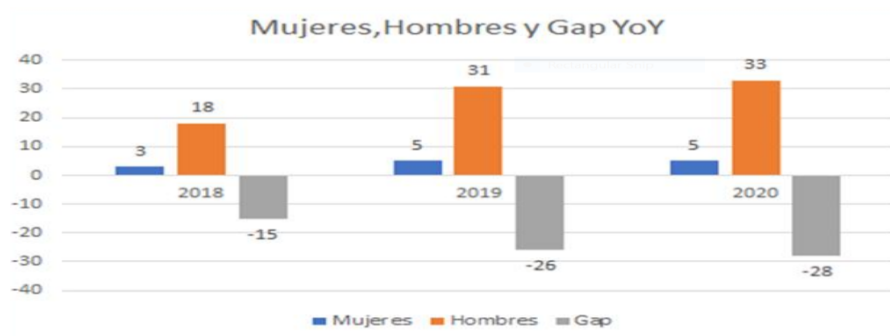
9 Procesos de selección y contratación

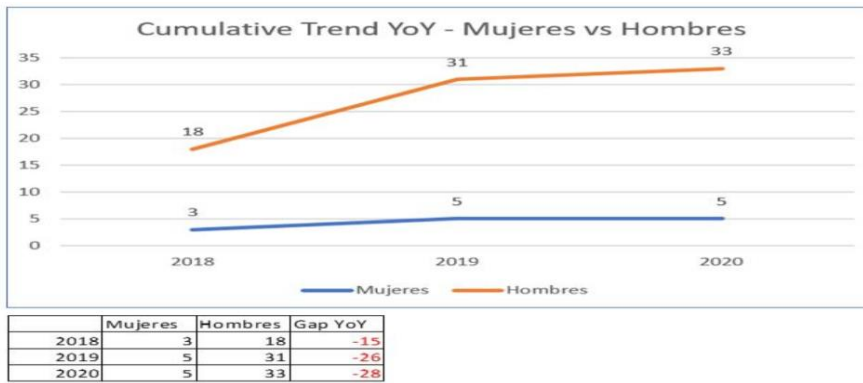
Se han incorporado a la Empresa más hombres que mujeres en los 3 últimos años, 5 mujeres (representan el 13% de las incorporaciones) frente a 33 hombres (87%).

Con estos ratios de incorporación la brecha de género en la plantilla tiende a incrementarse.

Incorporaciones	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Brecha de Género	Infrarepresentación Femenina
Jornada Completa	5	13,2	33	86,8	38	-28	0,151515152
Jornada Parcial						0	#DIV/0!
TOTAL	5	13,2	33	86,8	38	-28	0,151515152

Incorporaciones	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Brecha de Género	Infrarepresentación Femenina
Jornada Completa	5	13,2	33	86,8	38	-28	15,15%
Jornada Parcial						0	#DIV/0!
TOTAL	5	13,2	33	86,8	38	-28	15,15%



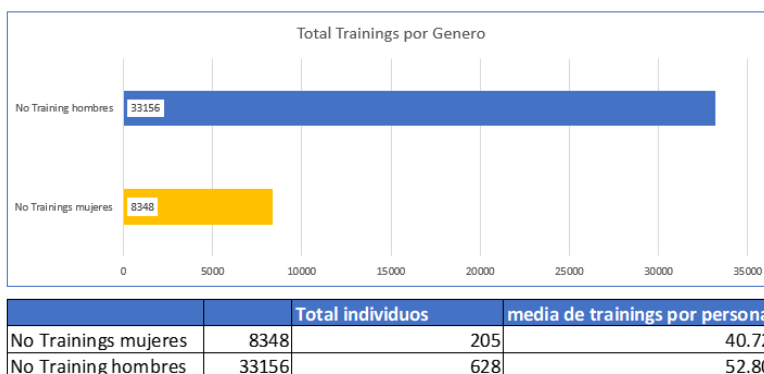


10. Formación

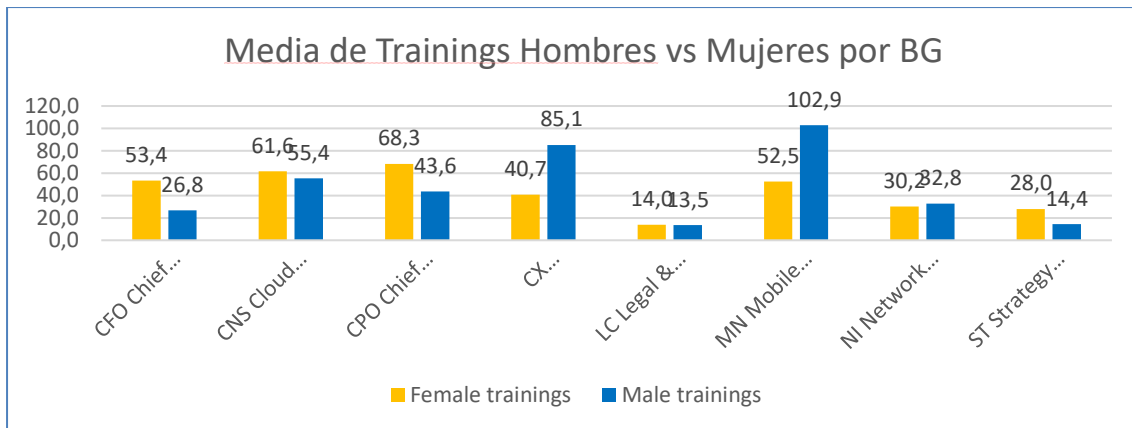
En Nokia se promueve la realización de formación de igual forma entre mujeres y hombres en el desarrollo de sus habilidades y competencias.

La formación es accesible para todo el mundo a través de las plataformas on-line Nokia EDU y Cade disponibles 24x7 sin distinción alguna por género.

Sin embargo se observa que en el periodo seleccionado (2019-2020), los hombres hacen una media de 12 formaciones más que las mujeres



Una vez normalizados los datos para obtener la media de formación por hombres y mujeres y Business Group (unidad de negocio), se observa que las mujeres realizan más formación que los hombres en las unidades de negocio de CFO (Chief Finance Office) , CNS (Cloud,Network Services), CPO (Chief People Office) y ST (Strategy), y es prácticamente igual en L&C (Legal&Compliance), y NI (Network Infrastructure) . La diferencia más acusada se encuentra en MN (Mobile Networks) y CX (Customer Experience) donde los hombres realizan entre 40-50 cursos de media más que las mujeres.



Numero de Trainings		Number of	
Mujeres	8348	Female	Female trainings
CFO Chief Financial Office	481	9	53.4
CNS Cloud and Network Services	1787	29	61.6
CPO Chief People Office	410	6	68.3
CX Customer Experience	488	12	40.7
LC Legal & Compliance	56	4	14.0
MN Mobile Networks	2205	42	52.5
NI Network Infrastructure	2837	94	30.2
ST Strategy & Technology	84	3	28.0
Hombres	33156	Male	Male trainings
CFO Chief Financial Office	134	5	26.8
CNS Cloud and Network Services	7536	136	55.4
CPO Chief People Office	305	7	43.6
CX Customer Experience	4426	52	85.1
LC Legal & Compliance	27	2	13.5
MN Mobile Networks	10396	101	102.9
NI Network Infrastructure	10202	311	32.8
ST Strategy & Technology	130	9	14.4

Sería preciso analizar con más detalle y determinar si existe alguna causa para que en CX y MN surja esta diferencia, ya que todas las personas, sin excepción, tienen acceso a las plataformas de formación de Nokia.

No se observa tampoco diferencias relevantes en la tipología de los cursos realizados por hombres o mujeres.

Adicionalmente en las respuestas a la encuesta del plan de igualdad vemos que el 94% de la plantilla está de acuerdo en que la formación en Nokia Spain es accesible a todas las personas, independientemente de su sexo. Los resultados son similares haciendo el análisis detallado según el sexo de las personas que respondieron.

11. Comunicación.

Los procesos de comunicación en la Empresa se han podido valorar revisando las comunicaciones realizadas localmente, a través de diferentes mails por parte del CMT (Comité de Dirección) y de las presentaciones realizadas de las reuniones denominadas TownHall: sesiones de comunicación lideradas por el CSO (Country Senior Officer), dirigidas a toda la plantilla. Se puede resaltar que en alguna ocasión el lenguaje utilizado no parece inclusivo y por tanto puede ser objeto de mejora en las acciones a incluir en el Plan de Igualdad.

POSICIONAMIENTO CUALITATIVO DIAGNOSTICO.

12. Cultura de la Empresa.

El objetivo de Nokia Spain en Estrategia y Tecnología es abrir el camino para la innovación tecnológica futura de Nokia, e identificar las áreas más prometedoras en las que Nokia puede crear nuevo valor. Al establecer la visión de la Empresa y comprender la evolución del mercado y la dinámica comercial que nos rodea, el objetivo pasa por desarrollar una estrategia comercial coherente, una visión tecnológica en toda la empresa, establecer una base sólida de investigación sobre la cual innovar nuevos productos y proporcionar la infraestructura de soporte crítico que garantiza que todas las unidades de negocio de Nokia puedan ofrecer esa visión de forma adecuada y segura.

Nuestros compromisos estratégicos describen lo que hacemos en para la consecución de nuestro propósito. En todo caso, nuestro compromiso general es ofrecer redes críticas a través del liderazgo tecnológico y asociaciones confiables.

Tenemos cuatro compromisos estratégicos que definen nuestro rol en un mercado en evolución:

1. Somos un socio confiable para redes críticas, que sustentan cada vez más funciones de misión crítica tanto para consumidores/consumidoras como para empresas.
2. Nos enfocamos en el liderazgo tecnológico en cada uno de nuestros negocios, porque ese es el mayor impulsor de lo que compran los clientes.
3. Capturamos el cambio de valor hacia la nube y los nuevos modelos comerciales, porque tecnologías como O-RAN y la entrega como servicio son fuentes prometedoras de crecimiento futuro.
4. Creamos valor con la investigación a largo plazo y la propiedad intelectual, porque proporcionarán tanto la tecnología como la plataforma financiera que necesitamos para tener éxito a largo plazo.

12. Selección

Existen varios sistemas de reclutamiento en Nokia Spain. Para el reclutamiento externo se utilizan plataformas como LinkedIn o portales de contratación donde se publicitan las posiciones en búsqueda. Asimismo, Nokia recurre también a consultoras externas de selección para puestos muy específicos.

En lo que se refiere al proceso de selección interna, la compañía tiene una herramienta corporativa llamada "Internal Job Market", donde toda la plantilla tiene acceso y puede consultar los posibles puestos a los que acceder y presentar su CV. Los procesos de contratación son liderados por la organización de "Talent Attraction" en Recursos Humanos. Complementariamente existen los programas de referencias en los que una persona sugiere un candidato/a a "Talent Attraction".

En este aspecto, cabe concluir que los procesos de reclutamiento en Nokia Spain aseguran la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En los procesos de selección es la línea de mando la que establece el perfil profesional que necesita, sin que se detecte en ello obstáculos para la igualdad de género en la fase de selección inicial. Asimismo, cualquier vacante se publica internamente, por lo que posibilita que un empleado/a o empleada interno/a pueda optar a ese puesto creado. Adicionalmente,

se realizan entrevistas al posible empleado/a y test psicotécnicos si aplica. En este caso, tampoco se detectan posibles desigualdades entre hombres y mujeres.

En el proceso participan varias figuras de recursos humanos y de negocio; esto denota que las responsabilidades están segregadas y se asegura la imparcialidad del proceso. Sin embargo la decisión final está 100% en manos de la línea de mando que requiere la nueva contratación. Desde la Representación de los Trabajadores se plantea que en el plan de mejora haya propuestas para monitorizar la calidad de esta decisión final en cuanto a equilibrio de género.

Los requisitos que se solicitan al candidato/a son requisitos académicos, idiomas, conocimientos técnicos y competencias; todo ello son atributos objetivos, que no da lugar a desigualdades entre hombres y mujeres. Por lo que no hay barreras por parte de la Empresa para la contratación de mujeres, pero sí externas, como las sectoriales.

En relación a este último comentario, podemos observar que en la Empresa hay áreas que están especialmente masculinizada, como son el Servicio Técnico o el Área de Venta o Pre Venta, pero como se ha comentado con anterioridad, se debe a un factor estructural derivado de que el sector tecnológico está masculinizado, no derivado de causas propias inherentes a las Empresa.

13. Formación

En la Empresa existen planes de formación basados en las necesidades de negocio de la Compañía, relevancia para el trabajo del empleado/a y necesidades de desarrollo y planes de desarrollo de carrera profesional. Dichos planes de formación incluyen : formación técnica específica, formación genérica (Idiomas, informática etc.), transversales (habilidades interpersonales, gestión del tiempo, gestión del estrés, liderazgo, comunicación, etc.), otros (Seguridad y Salud, Ética Profesional, Prevención de Riesgos Laborales, Calidad).

Las ofertas de formación son difundidas en los canales habituales de la empresa: Yammer, intranet, mail etc.

La formación en Nokia es de carácter voluntario. excepto aquella que sea obligatoria por la naturaleza de los puestos de trabajo (H&S, trabajos en altura etc.) y los designados anualmente como obligatorios por la Corporación (ética en los negocios, código de conducta, calidad, etc.). Los empleados/as son requeridos para alcanzar en base anual una cantidad determinada de puntos de formación o " learning points", para cumplir con uno de los valores de Nokia (Renewal) y como parte de un proceso de mejora continua.

Los cursos se pueden realizar dentro de la jornada laboral, dependiendo de la disponibilidad de las personas para adecuarse a la formación, haciendo uso de la flexibilidad horaria y compensación económica mediante retribución flexible en los casos estipulados para ello (masters, formación externa, etc.).

La formación puede estar no ligada al puesto de trabajo y el/la empleado/a puede desarrollar otras habilidades de su interés.

14. Promoción

Las promociones en Nokia Spain, SA se basan en los siguientes procesos atendiendo a los criterios aplicables para cada caso.

- Empleados/as con grupo profesional menor o igual que GP07 (dentro de convenio):

En este caso las promociones se gestionan en el ámbito de la Comisión de Promociones formada por miembros de la Representación de la Empresa y miembros de la Representación de los trabajadores.

El proceso que se lanza anualmente, las solicitudes se presentan a dicha Comisión se analizan y en la decisión interviene la Comisión, HR y el mando del candidato/a.

Los factores que se tiene en cuenta para aprobar una promoción son: el desarrollo profesional que el/la candidato/a expone en el documento de solicitud de promoción y la aprobación por parte de la organización y HR.

- Empleados/as grupo profesional superior a 07 (Job Grade 9 y superiores)

Las promociones sin cambio de puesto pueden surgir como resultado del ARP (Anual Reward Planning) descrito en el apartado siguiente de Retribución.

- Promociones asociadas a cambio de puesto de trabajo: los puestos disponibles o vacantes se comunican a todos los/as empleados/as a través de Intranet, Yammer, mail e Internal Job Market. Por cada puesto se proporciona información sobre el contenido del puesto, los requisitos necesarios para ser seleccionado/a y el JG asociado al puesto.

En el caso de que un/una profesional de Nokia Spain S.A quiera optar a una vacante , deberá aplicar a través de la herramienta Interna Job Market, presentar su CV y podrá ser convocado/a a las correspondientes entrevistas de selección.

Si finalmente resulta seleccionado/a y el puesto tiene JG superior al suyo, se analizará la promoción que correspondiera.

Las funciones que intervienen en la decisión de la promoción son el mando directo del nuevo puesto, Second Line Manager, Head of Business Unit, Business HR Partner.

En todos los procesos mencionados el mando directo juega un papel esencial. La promoción es uno de los muchos resultados del proceso de apoyo al desarrollo de los/as empleados/as en el que los mandos tienen una responsabilidad fundamental.

Otro proceso enlazado con el desarrollo profesional es el proceso anual de revisión del desempeño y análisis del potencial. En este proceso los mandos son responsables de:

- Proponer una evaluación de desempeño y potencial.
- Proponer recomendaciones de los pasos siguientes a seguir en el desarrollo profesional.
- Revisar el desempeño, potencial y el progreso del Desarrollo profesional. Esta revisión se lleva a cabo trimestralmente con el/la empleado/a en reuniones llamadas 1in90 .
- Recordar a cada empleado/a que debe rellenar y actualizar el plan de desarrollo de carrera (PDP) con las acciones a realizar por el/la empleado/a que se ha acordado entre ambos.
- Comunicar los resultados y proporcionar feedback individualizado.

Las promociones en Nokia Spain, S.A van dirigidas a todos/as empleados/as independientemente si son hombres o mujeres. Siendo así tanto en el caso de promoción del personal de convenio como en el caso de promociones a puestos vacantes, o dentro del mismo puesto. Sin embargo, se observa una menor presencia de mujeres en los niveles altos de la compañía (JG11,JG12..) que indica que habría que identificar medidas para eliminar el techo de cristal existente, medidas que se determinarán en el Plan de Igualdad.

15. Retribución. Análisis cuantitativo

Los aumentos salariales se basan en la filosofía de pago por desempeño de Nokia y vienen determinados teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

- "Logro" evaluado durante la revisión del desempeño de fin de año.
- Posición en el rango de salario.
- Presupuesto del país.
- Las organizaciones tienen flexibilidad para recomendar la decisión final de aumento por mérito, teniendo en cuenta un equilibrio presupuestario entre la asequibilidad de la empresa y la competitividad del mercado.

Las promociones en el trabajo se pueden considerar cuando los/as empleados/as permanecen en el mismo equipo u organización y se basan en la necesidad de un rol de nivel superior o responsabilidades adicionales significativas agregadas al rol existente.

La compensación anual de planificación, (ARP- Annual Reward Planning) es el proceso anual para que los mandos revisen los salarios y las calificaciones laborales de los miembros de su equipo. Este proceso da la oportunidad de reconocer además los siguientes items:

- Desempeño de los empleados/as a través de aumentos salariales por mérito
- Aumentos significativos de las responsabilidades laborales a través de promociones a un grado laboral más alto para un número limitado de empleados/as.
- Cambios en el contenido del trabajo al cambiar el rol de trabajo de Nokia asignado, la familia de trabajo y el título del puesto.

Desde el año 2019 Nokia está llevando a cabo subidas salariales como fruto del proyecto "Unexplained Pay Gap" para mitigar diferencias relevantes entre empleados/empleadas en posiciones comparables en la misma organización. Así, durante 2019 se vieron recompensadas 37 personas y en el 2020 fueron 18, siendo todas ellas del género femenino.

Además existen criterios propios determinados para las personas que se encuentran dentro del marco de convenio. Cabe destacar que la Compañía ofrece beneficios que se encuentran por encima de lo que estipula la ley, aplicados a toda la plantilla, tales como:

- Plan de pensiones
- Personal support services
- Subvención comida
- Seguro médico
- Seguro de vida
- Sistema de retribución flexible

Existen en la Compañía distintos tipos de incentivo que afectan a la plantilla, identificados de la siguiente manera:

PDI - El plan de incentivos impulsados por el desempeño (PDI) . Se vinculan los incentivos de los empleados/as elegibles tanto con su desempeño individual como con el desempeño de Nokia y / o Nokia Business, en línea con la estrategia y el plan de negocio de la Corporación Nokia.

En general, los empleados/as de Nokia en Job Grade (JG) 12 e inferior son elegibles para participar en el Plan PDI, siempre que se cumplan los siguientes criterios adicionales:

- El empleado/a tiene al menos 90 días de servicio con la empresa en una posición elegible para incentivos.
- El empleado/a es empleado/a de Nokia y no trabaja bajo aviso de terminación voluntaria antes del 31 de marzo del año siguiente al Período del Plan.
- El empleado/a no participa en ningún otro plan de incentivos o bonificaciones basado en efectivo de Nokia (que no sean programas de reconocimiento de empleados/as e incentivos a largo plazo) ni ninguna otra promesa de incentivo basada en un acuerdo individual.
- Aceptación de los términos y condiciones y reglas del Plan Nokia PDI por parte del empleado/a.

SIP-TSIP - El Plan de incentivos de ventas denominado SIP o TSIP (en caso de técnicos comerciales de preventa), define cómo se pagarán los incentivos a los empleados/as por sus logros frente a objetivos definidos que respaldan la estrategia comercial de Nokia.

El Plan de incentivos de ventas se diseña utilizando objetivos individuales y de equipo, según se define su rol de ventas para:

- Impulsar nuestra estrategia, crecimiento y rentabilidad.
- Alinear los pagos de incentivos con los resultados de ventas para las personas y los equipos de ventas.
- Crear una diferenciación de desempeño.
- Impulsar la motivación, el compromiso y la responsabilidad de las ventas.
- Ofrecer una atractiva oportunidad de ingresos para un rendimiento superior al objetivo.
- Proporcionar enfoque y flexibilidad para alinear el comportamiento de ventas con la dinámica del mercado.

MDI - El propósito del Plan de incentivos basados en métricas (MDI) es vincular directamente los incentivos de los empleados/as elegibles con el desempeño individual / KPI (Key Performance Indicator), así como con el desempeño de Nokia y / o del grupo empresarial.

Los empleados/as de Nokia en Job Grade (JG) 13 y superior en funciones de liderazgo senior son elegibles para participar en el Plan Nokia MDI, siempre que se cumplan los siguientes criterios adicionales:

- El empleado/a tiene al menos 90 días de servicio con la empresa en un puesto elegible para incentivos.
- El empleado/a es empleado/a de Nokia y no trabaja bajo aviso de terminación voluntaria antes del 31 de marzo del año siguiente al Período del Plan.
- El empleado/a no participa en ningún otro plan de incentivos o bonificaciones basado en efectivo de Nokia (que no sean programas de reconocimiento de empleados/as e incentivos a largo plazo) ni ninguna otra promesa de incentivo basada en un acuerdo individual.
- Aceptación de los términos, condiciones y reglas del Plan Nokia MDI.

LTI – Long Term Incentive. Este incentivo se basa en el denominado “Nokia Performance Share Plan”, cuyo objetivo es retener a los empleados/as del Grupo Nokia, para promover su compromiso, y recompensarlos/as por el desempeño a largo plazo, haciéndoles partícipes del desarrollo financiero del grupo, alineando así los intereses de los participantes con los de los accionistas. Para lograr estos objetivos, la Compañía puede otorgar a Nokia Group elegibles, Participaciones por desempeño de empleados/as, bajo este Plan.

16. Responsabilidades familiares

Con respecto a la ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de vida personal, familiar y laboral, los mecanismos de los que dispone la empresa son:

- Subvenciones económicas para guardería.
- Jornadas reducidas.
- Flexibilidad de horarios.
- Teletrabajo.
- Ampliación del permiso por nacimiento.
- Subvenciones para el cuidado de personas con discapacidad al cargo.

Todas estas medidas se detallan en el XXIV Convenio Colectivo Nokia Spain, estando disponibles para cualquier empleado/a y suponen una mejora en lo establecido por Ley.

Todas la personas por igual (mujeres y hombres) puede optar por éstas medidas, aunque en el caso de la reducción de jornada si se observa un mayor número de mujeres 5% de la plantilla (12) frente a hombres 0,5% (3).

Según los datos analizados, en el último año 13 personas han sido padres y una persona ha sido madre en la Compañía, estando ya vigente el permiso de 16 semanas por nacimiento de hijo con independencia del género.

La Representación de los Trabajadores comenta que, teniendo en cuenta la realidad empresarial, solicitar una reducción de la jornada laboral sí puede afectar de alguna manera a la situación profesional de la persona dentro de la Compañía, ya que podría ver frenado/limitado el desarrollo de su carrera profesional y sus posibilidades de promoción. Por ejemplo, a la hora de convocar reuniones, llamadas, viajes, etc., no respetando el horario de la reducción de jornada establecido .y provocando que se realicen horas extraordinarias alargando la jornada de trabajo ordinaria y pudiendo quedarse fuera / desalineado / descolgado del proyectos/s y actividades profesionales desarrolladas.

La Representación de la Empresa comenta a este respecto que no le consta que estos hechos se hayan podido producir, y manifiesta que tampoco la Representación de los Trabajadores ha mostrado algún caso en este sentido, pero sí aceptaría en la fase de medidas que se pudieran proponer medidas preventivas que eviten que estas situaciones se pudieran producir en el futuro.

17. Comunicación.

La comunicación es uno de los pilares fundamentales dentro de la Compañía, que utiliza distintos canales que permiten llegar a todos los empleados/as. Con esto se intenta lograr un mayor impacto, ayudando a los/las líderes y organizaciones a ser excelentes

comunicadores/as, utilizando contenidos atractivos, a través de los distintos canales que a continuación se detallan:

- Yammer
- Reuniones
- Presentaciones
- Correo electrónico
- Panel electrónico en hall ascensores
- Tablón de anuncios
- Cuestionarios de obtención de información
- Manuales, guías
- Intranet
- Teams

Todo esto nos ayuda a aprender y colaborar de manera más ágil y eficaz.

En la Compañía se han realizado campañas de comunicación y/o sensibilización con temas de diversidad, a través del curso "Navigation Bias", al igual que de Seguridad y Salud y específicamente con temas relacionados con el COVID-19.

En lo relativo a la imagen externa/interna de la Compañía, podemos indicar que sí transmite los valores de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. De hecho, la Corporación Nokia cuenta con el reconocimiento de estar incluida por tercera vez consecutiva en el índice de igualdad de género de Bloomberg, intentando con ello crear una cultura inclusiva de género y una línea de liderazgo y talento femenino más sólida.

Asimismo, cabe comentar que la Human Rights Foundation ha nombrado a Nokia como una de las empresas mejores para trabajar por la igualdad del colectivo LGTBI.

18. Contratación / Diversidad

Hay un programa de inserción de las nuevas contrataciones a nivel mundial que se llama "On boarding" .

En cuanto a personas con discapacidad, sí cumplimos una cuota de persona en plantilla con esta características. Más allá del cumplimiento de la Ley General de Discapacidad, colaboramos muy estrechamente con la Fundación Juan XXIII y con la Fundación AMAS, que da formación y empleo a personas con discapacidad intelectual.

En la Fundación Juan XXIII nuestros empleados/as tienen la opción de realizar voluntariado, organizar sesiones de equipos en las instalaciones de la fundación. Nokia Spain desarrolla proyectos tecnológicos para mejorar la percepción sensorial de las personas con discapacidad, como el proyecto Helping Hands, que comenzó a desarrollarse en el año 2020.

Nokia Spain también compra servicios a la Fundación en concreto de gestión documental favoreciendo así la inserción en el mercado laboral y en la sociedad de las personas con discapacidad.

No existen programas de inserción específicos para colectivos especiales tales como para personas inmigrantes y mujeres víctimas de violencia de género.

19. Salud e Higiene

Tras los diferentes estudios que se realizan como parte de la evaluación de riesgos de Seguridad y Salud realizados en Nokia, se determina que no hay riesgos específicos para las mujeres derivados del trabajo, únicamente cuando hay embarazo.

Las necesidades relacionadas por la evaluación de riesgos son iguales para hombres que para mujeres, sólo se valora a las mujeres como personas especialmente sensibles cuando están embarazadas. En caso de embarazo, es necesario que se comunique al servicio de prevención o servicio médico de la Empresa, y se valora y estudia ese caso concreto para determinar si existe algún riesgo. En caso de existir alguna necesidad especial motivada por el embarazo, ésta suele aplicar a los puestos de trabajo donde pueda haber un riesgo añadido tales como puestos técnicos: riesgos de los emplazamientos, equipos de trabajo o trabajos a turnos.

En cuanto a la existencia de medidas relativas a Salud e Higiene que supongan una mejora a lo que establece la ley o el convenio colectivo, Nokia Spain S.A lo gestiona en igualdad tanto para hombres como para mujeres. Cualquier persona sensible en algún aspecto se valora especialmente, pero no se hacen diferencias en cuestión de género, exceptuando, como se indica anteriormente, en el caso de mujer embarazada.

20. Medidas de Igualdad en el Convenio Colectivo.

Los artículos que contemplan medidas específicas en la Empresa establecida por convenio referente al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que suponen una mejora o ampliación sobre los mínimos legales son los siguientes: Artículo 6 – Jornada de Trabajo diario, que establece entre otras medidas la flexibilidad horaria /Artículo 42. Derecho a la desconexión digital / Artículo 43. Teletrabajo. Todo ellos redundan en una mejora en la conciliación de la vida personal y familiar.

Adicionalmente, el artículo 7 establece que la reducción de jornada se llevará a cabo conforme a la legislación vigente. Así pues, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, reducción que se disfrutará al principio o al final de la jornada de trabajo (ampliación sobre el art. 37.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en adelante "TRLET").

En el artículo 8 se indica que cuando el período de vacaciones de la persona coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente de trabajo, embarazo, parto o lactancia natural, con los permisos retribuidos por fallecimiento, o con los permisos retribuidos por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad establecidos en este Convenio Colectivo, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5, 6 y 7 del artículo 48 del TRLET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el caso de personas trabajadoras afectadas por un convenio regulador por separación o divorcio, se dará prioridad al disfrute de vacaciones coincidiendo con el período de custodia de los hijos, por lo que la planificación del período de vacaciones entre las personas trabajadoras y sus supervisores, en función de las necesidades de trabajo, deberá realizarse con al menos dos meses de antelación.

Permisos retribuidos (artículo 10 F) - Fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho legalmente constituida o hijos: cinco días laborables (si requiere desplazamiento ocho días laborables) (ampliación sobre el art. 37.3.b) del TRLET).

Permisos retribuidos (artículo 10 I) - Cuando se produzca una hospitalización de treinta días consecutivos, se otorga, por una sola vez, la posibilidad de utilización de un permiso retribuido adicional por otros dos días laborables.

Además, podrá disfrutar dichos días de licencia en cualquier momento mientras dure la hospitalización, sin necesidad de que sean consecutivos. También podrán tomarse una vez se haya recibido el alta hospitalaria, y mientras el paciente no tenga el alta médica y precise reposo en domicilio. Podrán disfrutarse estos días dentro del periodo de 30 días naturales a partir del hecho causal que motive la solicitud del permiso retribuido con la correspondiente acreditación o justificante médico a Recursos Humanos. (mejora del art. 37.3.b del TRLET).

Artículo 10 L - Lactancia de hijo menor de nueve meses: desde la reincorporación del permiso de maternidad hasta el momento en que el hijo cumpla los nueve meses, con 3 opciones (ampliación sobre el art. 37.4 del TRLET): - Una hora de ausencia al trabajo por día laborable. - Reducción de jornada en una hora por día laborable, al comienzo o al final de la misma. - Acumulación del permiso de una hora por día laborable en diez días laborables completos a la finalización del permiso de maternidad.

Artículo 10 O - Consulta médica de padres o suegros de la persona trabajadora: en caso de que la persona trabajadora sea hijo único, el permiso retribuido será por el tiempo necesario.

Artículo 37.5 Beneficios Sociales

Las empleadas de la Empresa que se encuentren en período de gestación, podrán hacer uso de una plaza de aparcamiento a partir del quinto mes de embarazo (sujeto a disponibilidad). Dicha situación deberá ser ratificada por certificado médico. Con el objetivo de facilitar la logística de asignación de la plaza de parking a partir de la semana 20 de embarazo, podrán presentar su solicitud a partir de la semana 15 de embarazo.

Artículo 37 . 8. Ticket Guardería y Ticket Transporte: Se ofrece a las personas trabajadoras un sistema de "ticket guardería" y "ticket transporte" en el marco del plan de retribución flexible. El importe de estos tickets será descontado del salario bruto de cada persona trabajadora, pudiéndose beneficiar de la fiscalidad que corresponda en función de la legislación vigente en cada momento.

PROTOCOLOS Y GUIAS

21. Protocolo de Acoso

A nivel corporativo, Nokia dispone de protocolos de actuación relativos a acoso laboral, los locales están como anexo al plan de igualdad anterior y están desactualizados, por lo que durante la vigencia del plan de igualdad se procederá a su revisión y actualización.

22. Guía de Salud Laboral con Perspectiva de Género

La compañía no cuenta con una guía relativa salud laboral con perspectiva de género, pero, durante la vigencia del plan de igualdad se procederá a su realización.

23. Guía para Víctimas de Violencia de Género

No dispone de ninguna guía para víctimas de violencia de género, se deberá realizar una para el nuevo plan de igualdad.

5. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Se adjunta a este plan de igualdad la auditoría retributiva elaborada, como contenido imprescindible del plan de igualdad, y que tiene la misma vigencia y periodicidad que este plan de igualdad. La citada auditoría se ha basado en el procedimiento que la Corporación Nokia como multinacional presente en centenares de países, para poder realizar una valoración de puestos de trabajo común para todos ellos. Se basa en el **sistema analítico** denominado **International Position Evaluación (IPE)**, desarrollada por la empresa **Mercer Consulting**, y que es de común aplicación por muchas multinacionales.

Se trata de una metodología de evaluación de trabajo global basada en una serie de factores y dimensiones relacionadas con los atributos centrales del trabajo, y dentro de un marco de una organización empresarial basado en el valor de un trabajo dentro del contexto de una organización concreta así como en un entorno comercial / de mercado más amplio, dentro de la unidad de negocio al que se dedica la empresa. La implantación del IPE sigue un proceso que se centra en la estructura de la organización, las complejidades del negocio y la alineación de los trabajos con el negocio.

De este modo, una vez definido el tipo de actividad y negocio de la empresa, se realiza un evaluación que dimensiona la organización necesario en función del volumen de negocio y plantilla existente. En este punto se realiza la evaluación de puestos de trabajo, basada en cinco factores, cuya aplicación consistente en el tiempo ayuda a mejorar la comprensión del negocio, apoyando la evaluación de las relaciones entre los trabajos y las familias de trabajo,

a alinear de manera justa sus trabajos entre niveles y entre segmentos de líneas de negocio, tanto a nivel local como mundial (principio de adecuación), de una forma uniforme y que tenga en cuenta todas las características que definen un puesto de trabajo en concreto, dentro de la familia de puestos a la que pertenece (principio de totalidad), y que objetivan los rangos de retribución entre los que se desenvuelve ese puesto de trabajo. Los factores utilizados son los siguientes:

- Impacto: valora la naturaleza de la influencia de un trabajo en la organización y la amplitud y profundidad de la contribución de ese puesto de trabajo.
- Comunicación: factor que tiene en cuenta el tipo de habilidades de comunicación requeridas para el desempeño de ese puesto de trabajo, el propósito de la

comunicación y la audiencia con la que la persona trabajadora se comunica en ese puesto de trabajo.

- Innovación. factor que valora el nivel de resolución de problemas , así como el diseño / desarrollo que se requiere en ese puesto de trabajo y la naturaleza de los problemas que se encuentran en el mismo.
- Conocimientos: toma en cuenta la naturaleza de las habilidades y conocimientos técnicos y/o organizativos requeridos en ese puesto e trabajo, así como los requisitos de gestión de personas y el contexto geográfico.
- Riesgo: factor que valora la naturaleza del riesgo mental y físico asociado con el trabajo y las condiciones en las que opera el trabajo.

Dada la naturaleza de la actividad económica a la que se dedica Nokia, y el perfil de puestos de trabajo requeridos para ello, toda la metodología de la IPE realiza un valoración y evaluación de puestos de trabajo neutra, esto es, que no distingue para ningún puesto de trabajo el requerimiento o necesidad de que sea desempeñado exclusiva o preferentemente por personas de un género determinado.

En base a todos estos factores se produce una valoración del puesto trabajo que determina, más allá de la organización o familia de puestos de trabajo en la que se encuadra ese puesto de trabajo, el Job Grade o Grupo Profesional en el que estará encuadrado ese puesto.

En lo que se refiere a los RESULTADOS de la auditoría retributiva, se ha analizado diversos parámetros de retribución: i) la retribución total, integrada por el salario fijo bruto + retribución variable; ii) Previsión Social Complementaria; iii) Otros beneficios y retribuciones; y iv) otras retribuciones por actividad fuera de la jornada habitual.

Pues bien, la principal conclusión que se puede obtener es que en la **retribución total** (retribución fija más retribución variable a nivel target), **la brecha salarial** del colectivo total asciende a un **8,9%**, pudiéndose afirmar **que el género no es una variable explicativa de la política retributiva de la empresa. En otras palabras, en la Retribución Total percibida en el último año no se aprecia discriminación alguna por razón de género.** Los datos agregados son los siguientes:

RETRIBUCION TOTAL							
	Media (€)			Brecha Salarial	Mediana (€)		
	Mujeres	Hombres	Total		Mujeres	Hombres	Total
Total	72.561	79.638	77.860	8,9%	63.424	68.194	66.977

Todos estos resultados se pueden ver desglosados por grupos profesionales y job grades en el informe de auditoría.

Como se puede observar, para ambos géneros el estadístico de la mediana es inferior al de la media, lo que implica que la distribución de los salarios no responde a una distribución normal, porque los valores más altos están sesgados, lo que hace incrementar el estadístico de la media. De hecho, si la brecha salarial se calculase respecto a la mediana, ésta sería del **7%**.

Si se tuviese en cuenta sólo la retribución fija, la brecha salarial sería incluso menor.

Esta situación es muy similar en los datos retributivos analizados sobre Previsión Social Complementaria (planes de pensiones), ya que, si bien hay varios modelos de aportaciones, y de que el colectivo analizado es las personas trabajadoras que se adhieren voluntariamente al

plan de pensiones, lo cierto es que las fórmulas de cálculo toman como base de cálculo la retribución del empleado, de modo que las diferencias o brecha porcentual es parecida.

En lo que se refiere a otros beneficios y retribuciones en especial que tienen las personas trabajadoras de la Empresa (paga de beneficios sociales, ayudas discapacidad, subvención comida etc.) no se observa brecha alguna, pues dichos pagos están vinculados a condiciones familiares cuyos importes están regulados en su totalidad por el convenio colectivo.

En la auditoria retributiva se realiza en todo caso un análisis detallado por el grupo salarial y job grade de las personas trabajadoras, que es el criterio corporativo utilizado para la gestión de puestos de trabajo, y que se utiliza en muchas multinacionales basado en estudios homogéneos realizados por Mercer Consulting, y del que se da una amplia descripción.

Sin embargo, cuando se analiza en profundidad la información retributiva, se constata que el colectivo de mujeres está especialmente infrarrepresentado en el área funcional comercial, donde el peso de la retribución variable es mayor que en el resto de los colectivos, especialmente en los puestos de trabajo de mayor cualificación y retribución. Este hecho, junto a una generalizada infrarrepresentación del género femenino en puestos de mayor categoría, que se da en el resto de las áreas funcionales de la Empresa, explica en su práctica totalidad la diferencia de brecha salarial. Así, si analizamos los datos de toda la plantilla excluyendo al colectivo comercial, los resultados son los siguientes:

RETRIBUCION TOTAL(Colectivo NO Comercial)							
	Media (€)			Brecha Salarial	Mediana (€)		
	Mujeres	Hombres	Total		Mujeres	Hombres	Total
Total	71.358	71.762	71.652	0,6%	62.380	63.643	73.196

Por último, y en lo que respecta a la retribución vinculada a actividad fuera de la jornada ordinaria de trabajo, ésta se encuentra regulada por convenio colectivo, por lo que no cabe entender discriminación alguna por razón de género. Sin embargo, la infrarrepresentación del género femenino en estos puestos de trabajo vinculados a rotaciones, turnicidad, trabajo nocturno etc., que obedece más a factores sociológicos cualitativos relacionados con conciliación de la vida personal, hace que las diferencias en brecha salarial por estos conceptos también sean significativas.

Por todo lo indicado anteriormente, la comisión negociadora del plan de igualdad:

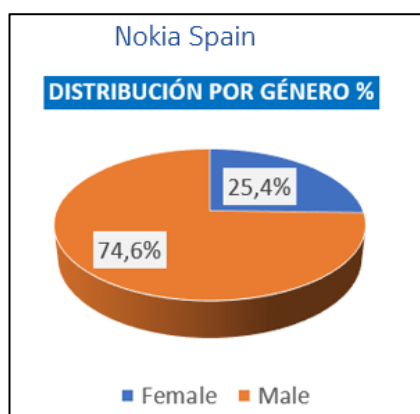
- a. **Se ratifica y congratula de que en la Empresa no hay discriminación alguna por razón de género en su política retributiva, mostrando índices globales muy por encima de la media.**
- b. **Ante los datos desglosados por colectivos de esta auditoría, ha propuesto dos tipos de medidas, que se desarrollan en este documento, encaminadas a: i) mejorar la ratio de mujeres incluidas en el colectivo de técnicos en situación de disponibilidad fuera de la jornada ordinaria; y ii) mejorar la ratio de mujeres en el colectivo comercial, especialmente en los puestos de mayor relevancia, que superen ese aparente techo de cristal para acceder a puestos de mayor responsabilidad.**

6. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

6.1. Proceso de selección y contratación

6.1.1. Plantilla/Incorporaciones - Nuevas contrataciones / Movimientos internos

- Evitar discriminaciones en el acceso al empleo por razones de sexo, raza, religión o creencia.
- Mantener/alcanzar al menos un 26% de mujeres en la plantilla e ir incrementando este porcentaje a medio largo/plazo, reduciendo así la infrarrepresentación femenina.
- Favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones, categorías y funciones.
- Dar transparencia y visibilidad a los procesos de selección y contratación de personal.



6.1.2. Fomento de contrato de becas

Fomentar los contratos de becas y favorecer al género menos representado en el caso de contrataciones de este tipo. Y así reducir progresivamente la infrarrepresentación femenina.

6.2. Promoción profesional

Reducir la actual diferencia entre mujeres y hombres que existe en Job Grades altos (JG 11 y sucesivos) y promover la representación de mujeres en el Comité de Dirección (CMT).

6.3. Formación

6.3.1 Formación en igualdad a los puestos de responsabilidad y liderazgo

- Formar en igualdad de oportunidades y en los objetivos del Plan de Igualdad a aquellos puestos de responsabilidad, que deciden que candidatura se incorpora a la empresa o quién promociona.
- Implicar a la alta dirección para que muestren su compromiso al resto de la compañía y a responsables bajo su línea de dirección.
- Reducir la infrarrepresentación femenina y fomentar el compromiso de la dirección respecto a la igualdad de las mujeres a todos los niveles.

6.3.2 Formación en igualdad a toda la plantilla

- Llevar a cabo diferentes acciones formativas en materia de Igualdad, encaminadas a potenciar la igualdad de oportunidades y a sensibilizar.
- Incorporar la perspectiva de género en todas las acciones formativas y cursos que la Empresa dirija a la plantilla.

6.3.3 Formación para el desarrollo de habilidades y competencias para mujeres

- Promover la realización de acciones formativas que faciliten de igual forma a mujeres y hombres el desarrollo de sus habilidades y competencias, principalmente en las áreas donde se detecta una menor participación de mujeres (BGs: CX (Customer Experience) y MN (Mobile Networks)).

6.3.3.1 Mentoring y coaching

- Promover programas de mentoring/coaching que ayuden al desarrollo específico de aquellas empleadas con potencial, facilitando así su promoción profesional.

6.3.5 Fondos e iniciativas de formación

- Reservar una partida de los fondos de formación de FUNDAE y destinarla a formación específica sobre igualdad, coordinándose con la gestoría/consultoría seleccionada).

6.4 Carrera profesional y conciliación de la vida familiar, personal y laboral

6.4.1. Derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral

- Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.
- Ajustar la carga de trabajo proporcionalmente a la reducción de jornada. Así como que la valoración del desempeño, promociones, etc., se ajuste al tiempo trabajado, sin ninguna discriminación.
- Sensibilizar e informar a los puestos de responsabilidad que deben adaptar la carga de trabajo de las personas con reducción de jornada de manera real, respetando el horario elegido para su conciliación. El bonus no se verá afectado por la reducción de jornada.

6.4.2 Mejoras a las embarazadas y permiso de lactancia

- Promover acciones que respeten el bienestar de las trabajadoras embarazadas.
- Mejorar las condiciones del permiso de lactancia estipuladas en la ley actual.

6.5 Comunicación

6.5.1. Fomento de igualdad de género a través de acciones de comunicación

- Fomentar la igualdad de género a través de acciones de comunicación, Yammer, tótems, workshops para toda la plantilla. Información y sensibilización de la plantilla en cuanto a igualdad de oportunidades.

6.5.2. Fomento de estudio de carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).

- Conseguir que haya más número de mujeres que estudien carreras STEM y decidan trabajar en empresas tecnológicas como Nokia Spain.

6.5.3. Buzón de sugerencias

- Dar accesibilidad a la plantilla para que puedan comunicar su percepción o situación de igualdad en la empresa.

6.6. Absentismo. Prevención de riesgos

- Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

6.7. Protocolos

- Desarrollar y actualizar durante la vigencia del plan de igualdad los protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, salud laboral con perspectiva de género y víctimas de violencia de género.

6.8. Auditoría/Registro retributivo

- Una vez realizada la Auditoría/Registro Retributivo y ante los datos desglosados por colectivos de la misma, corregir las desviaciones detectadas en la auditoria retributiva relacionadas con brecha salarial, techo de cristal u otro tipo de diferencias dentro de la plantilla de Nokia Spain.

6.9. Entrevista de salida

- Conocer o identificar si los motivos de baja voluntaria de las personas trabajadoras están relacionadas con motivos de conciliación y de igualdad.

7. MEDIDAS DE ACCIÓN E INDICADORES

7.1.- Proceso de selección y contratación

7.1.1 Plantilla/Incorporaciones - Nuevas contrataciones / Movimientos Internos.

Medidas

- Informar e implicar al equipo de Talent Attraction fuera de España sobre las medidas acordadas expuestas a continuación.
- Asegurar que al menos se entreviste a mujeres para las nuevas contrataciones externas siempre y cuando cumplan los requisitos solicitados para el puesto.
- Trimestralmente se pedirá a Talent Attraction un informe de las entrevistadas para las nuevas contrataciones externas, en caso de que no sean seleccionadas, indicando el motivo por el que no se ha seleccionado.
- Trimestralmente se pedirá a Talent Attraction un informe de las entrevistadas a puestos de Job Grade 11 o superior, tanto en contratación externa como movimiento interno, en caso de que no sean seleccionadas, indicando el motivo por el que no se ha seleccionado.

A quién va dirigida: A las mujeres candidatas a las nuevas contrataciones en Nokia Spain.

Área PI: Plantilla/Contratación.

Responsable de implantación: People Spain (RRHH) , Talent Attraction Europe.

Plazo de ejecución (implantación/finalización): Implantación en el primer trimestre del 2023. Revisión trimestral.W

Calendario de actuaciones:

- **Implantación:** Enero – Marzo 2023
- **Revisión:** Junio 2023, Septiembre 2023, Diciembre 2023, Marzo 2024, Junio 2024, Septiembre 2024, Diciembre 2024, Marzo 2025, Junio 2025, Septiembre 2025.
- **Evaluación:** Diciembre 2023, Diciembre 2024, Diciembre 2025.
- **Finalización:** Diciembre 2025.
- **Prioridad:** Alta.

Observaciones: En caso de que el porcentaje de mujeres en plantilla actual 24,6% se reduzca se estudiarán medidas alternativas.

Indicadores:

- Comunicados realizados a Talent Attraction.
- Informe trimestral de las mujeres que han aplicado, las entrevistadas y el motivo por el que no han sido seleccionadas.
- Seguimiento del % de mujeres en las nuevas contratación.

7.1.2 Fomento de contratos de becas

Medidas

- Revisar y consultar con el gabinete jurídico, las diferentes modalidades de contratación de becas disponibles por Ley y la posibilidad de implementarlos en la empresa.
- Contactar con los Line Managers, a través de una encuesta, si tienen necesidades a cubrir a través de este tipo de contrataciones.
- Coordinar con la Fundación Universidad y Empresa el proceso de selección y la publicación en los medios necesarios.

A quién va dirigida: A las mujeres recién licenciadas en carreras STEM ((ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) y que se acojan a los contratos de becas de Nokia Spain.

Área PI: Plantilla/Contratación.

Responsable de implantación: People Spain (RRHH), Comisión de Igualdad.

Plazo de ejecución (implantación/finalización): Implantación en el segundo trimestre del 2023. Revisión semestral.

Calendario de actuaciones:

- **implantación:** Abril-Junio 2023
- **Revisión:** Diciembre 2023, Junio 2024, Diciembre 2024, Junio 2025.

- **Evaluación:** Diciembre 2023, Diciembre 2024, Diciembre 2025.
- **Finalización:** Diciembre 2025.
- **Prioridad:** Media.

Indicadores: Número de los contratos de becas con el género menos representado.

7.2.- Promoción profesional

Medidas

- Se promoverá que en todos los procesos de promoción interna, principalmente en la promoción a JG 11 y superior, y sin menoscabo de los principios de mérito y capacidad, se incline la balanza a favor de la persona perteneciente al género menos representado, siempre que la valoración profesional de los candidatos/as sea idéntica.
- En los procesos de promoción se contará, siempre que sea posible, con una presencia equilibrada de hombres y mujeres, incluyendo en la terna final de candidaturas, al menos, el curricular vitae de una persona del género menos representado.
- Se promoverá y dará visibilidad a los programas de desarrollo específico de mujeres para facilitar la promoción profesional, tales como: liderazgo femenino, asesoramiento, mentoring, coaching y favorecer el desarrollo de redes y comunidades.
- Se promoverá la formación y se informará específicamente en género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de evaluar candidaturas de los empleados/as de Nokia Spain, Line Managers de Nokia Spain

A quién va dirigida: Line Manager/Responsable de negocio/Business People Partner (RRHH).

Área PI: Promoción.

Responsable de implantación: People Spain (RRHH) , Comisión de Igualdad.

Plazo de ejecución (implantación/finalización): Implantación en el cuarto trimestre del 2023. Revisión trimestral.

Calendario de actuaciones:

- **Implantación:** Octubre 2023 - Diciembre 2023.
- **Revisión:** Diciembre 2023, Diciembre 2024, Diciembre de 2025.
- **Evaluación:** Diciembre 2023, Diciembre 2024, Diciembre de 2025.
- **Finalización:** Diciembre 2025.
- **Prioridad:** Media.

Indicadores:

- Número de mujeres que se han entrevistado, descartado y seleccionado.
- Número de programas impartidos a mujeres.
- Número de formaciones/informaciones en términos de igualdad, impartida a los responsables de evaluar las candidaturas Line Managers de Nokia Spain.

7.3.- Formación

7.3.1 Formación en igualdad a los puestos de responsabilidad y liderazgo

Medidas: Cursos de formación específicos.

A quién va dirigida: Dirección de Empresa, Responsables a su cargo

Área PI: Formación.

Responsable de implantación: People Spain (RRHH), CMT (Comité de Dirección), Comisión de Igualdad.

Plazo de ejecución (implantación/finalización): Implantación desde el segundo trimestre del 2023 hasta el primer trimestre del 2024.

Calendario de actuaciones:

- **Implantación:** Abril-Junio 2023.
- **Revisión:** Diciembre 2023.
- **Evaluación:** Febrero 2024.
- **Finalización:** Marzo 2024.
- **Prioridad:** Media.

Indicadores: Número de personas formadas y su JG.

Observaciones: Ver el impacto de la formación impartida en el porcentaje de mujeres en plantilla y en puestos de responsabilidad para analizar la efectividad de la medida.

7.3.2 Formación en igualdad a toda la plantilla

Medidas:

- Realizar sesiones de comunicación donde se explique el Plan de Igualdad a toda la plantilla de Nokia Spain.
- Preparar y distribuir a toda la plantilla de Nokia Spain un documento que resuma los principios y medidas contenidos en el presente plan.
- Ofrecer cursos en materia de igualdad a toda la plantilla de Nokia, estando disponibles como parte de los cursos ofrecidos por la compañía e incentivando la realización de los mismos con "priority learning points".
- Se informará a partners con la labor de realizar la formación sobre la política y el plan de igualdad, de modo que se asegure que los materiales de formación y contenidos no sean sexistas y se adapten a la política de igualdad de la compañía.

A quién va dirigida: A toda la plantilla de Nokia Spain.

Área PI: Formación.

Responsable de la implantación: People Spain (RRHH), CMT (Comité de Dirección), Comisión de Igualdad.

Plazo de ejecución (implantación/finalización): Implantación desde el cuarto trimestre del 2022 hasta el cuarto trimestre del 2023.

Calendario de actuaciones:

- **Implantación:** Diciembre 2022-Diciembre 2023.
- **Revisión:** Diciembre 2022, Junio 2023, Diciembre 2023.
- **Evaluación:** Diciembre 2023.
- **Finalización:** Diciembre 2023.
- **Prioridad:** Alta.

Indicadores: número de sesiones de comunicación realizadas, número de cursos ofrecidos por la empresa, participación por parte de los empleados.

7.3.3 Formación para el desarrollo de habilidades y competencias para mujeres.

Medidas:

- Analizar en detalle las causas por las que en las divisiones (BGs) CX y MN, las mujeres realizan menos cursos que los hombres.
- Facilitar que la formación se realice dentro de la jornada laboral

A quién va dirigida: A toda la plantilla de Nokia Spain .

Área PI: Formación.

Responsable de la implantación: CMT (Comité de Dirección), People Spain (RRHH).

Plazo de ejecución (implantación/finalización): El análisis de las causas se llevará a cabo durante el primer trimestre 2024. Facilitar que la formación se realice en horario laboral se llevará a cabo durante toda la vigencia del plan.

Calendario de actuaciones:

- **Implantación:** Enero-Marzo 2024.
- **Revisión:** Diciembre 2024, Diciembre 2025.
- **Evaluación:** Diciembre 2024, Diciembre 2025.
- **Finalización:** Diciembre 2025.
- **Prioridad:** Baja

Indicadores: Informe realizado tras el análisis de las causas por las que en las divisiones (BGs) CX y MN las mujeres realizan menos cursos que los hombres.

7.3.4 Mentoring/Coaching

Medidas:

- Animar a la participación de los programas de mentoring / coaching facilitados por la corporación (nivel corporativo).
- Comunicar e informar de los recursos de mentoring / coaching que existen dentro de la compañía.

A quién va dirigida: Empleadas de Nokia Spain.

Área PI: Promoción/Formación.

Responsable de implantación: Comisión de Igualdad.

Plazo de ejecución (implantación/finalización): implantación en el tercer trimestre del 2024. Revisión durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Calendario de actuaciones:

- **Implantación:** Octubre 2024-Diciembre 2024
- **Revisión:** Diciembre 2024, Diciembre 2025, Diciembre 2026.
- **Evaluación:** Diciembre 2024, Diciembre 2025, Diciembre 2026.
- **Finalización:** Diciembre 2025.
- **Prioridad:** Baja.

Indicadores:

- Número de programas de mentoring/coaching impartidos anualmente
- Número de trabajadoras que han participado en los programas de mentoring/coaching anualmente.
- Mujeres promocionadas que han participado en los programas de mentoring/coaching anualmente.

7.3.5 Fondos de Formación.

Medidas:

- Elaboración del presupuesto dedicado a la formación acordada y validación por parte de la comisión.

A quién va dirigida: Plantilla Nokia Spain.

Área PI: Formación.

Responsable de implantación: People Spain (RRHH, CMT (Comité de Dirección), Comisión de Igualdad.

Plazo de ejecución (implantación/finalización): implantación en el cuarto trimestre del 2022.

Calendario de actuaciones:

- **Implantación:** Octubre 2022-Diciembre 2022.
- **Revisión:** Junio 2023.
- **Evaluación:** Diciembre 2023.
- **Finalización:** Diciembre 2023.
- **Prioridad:** Alta.

Indicadores: Presupuestos realizados .

7.4.- Carrera Profesional y conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

7.4.1 Derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral

Medidas

- Elaboración de una guía para los/las responsables de equipos sobre la implicación de la solicitud de reducción de jornada en 2022 y futuras revisiones en años sucesivos.
- Compartir la guía con los responsables de las personas con reducción de jornada.
- Encuesta anónima a las personas en reducción de jornada (4/5 preguntas).
- Vigilar y velar que en la reducciones de jornada se reducirá proporcionalmente la carga de trabajo y los objetivos.
- Seguimiento del cumplimiento y no discriminación de las personas con permisos retribuidos solicitados y denegados si los hubiera.

A quién va dirigida: Plantilla Nokia Spain.

Área PI: Ejercicio de conciliación y responsabilidades familiares.

Responsable de implantación: People Spain (RRHH) y Comisión de Igualdad.

Plazo de ejecución (implantación/finalización): Implantación en el tercer trimestre del 2023. Revisión Durante la vigencia del plan de igualdad.

Calendario de actuaciones:

- **Implantación:** Octubre 2023-Diciembre 2023.
- **Revisión:** Diciembre 2023, Diciembre 2024, Diciembre 2025.
- **Evaluación:** Diciembre 2023, Diciembre 2024, Diciembre 2025.
- **Finalización:** Diciembre 2025.
- **Prioridad:** Media.

Indicadores

- Encuesta anónima a las personas en reducción de jornada (4/5 preguntas).
- Revisión anual de la guía y asegurar que se comparte con los responsables de las personas con reducción de jornada.
- Número de personas con reducción de jornada y con carga de trabajo y objetivos ajustada.

- Encuestas realizadas y resultado de las mismas.
- Número de personas con permisos solicitados y denegados.

7.4.2 4.3 Mejoras a las embarazadas y al permiso de la lactancia

Medidas:

- Las trabajadoras embarazadas, disfrutarán desde la semana 32 de gestación, con carácter voluntario, de una reducción de su jornada normal de trabajo de una hora diaria, sin que esta reducción conlleve una merma en su salario. En caso de embarazo múltiple, esta reducción se disfrutará desde la semana 26 de gestación. Necesaria la notificación por parte de la empleada a la Empresa.
- Tanto los viajes, guardias y servicios de emergencia fuera de la jornada laboral, serán de carácter voluntario durante la gestación y período de lactancia, siempre que se haya comunicado dicho estado de gestación al LM y a People Spain (RRHH). En el caso que sea necesario viajar durante este período de desplazamiento de viaje se recibirá el 100% del salario.

Nota: Considerándose el permiso de lactancia (o "para el cuidado del bebé lactante") un permiso que dura hasta que el hijo cumpla 9 meses de edad, tanto si la lactancia es natural como artificial y consiste en poder disponer de una hora al día para el cuidado del bebé.

A quién va dirigida: Plantilla Nokia Spain.

Área PI: Ejercicio de conciliación y responsabilidades familiares.

Responsable de implantación: People Spain (RRHH) y Comisión de Igualdad.

Plazo de ejecución (implantación/finalización): Implantación en el tercer trimestre del 2022 . Revisión durante la vigencia del plan de igualdad.

Calendario de actuaciones:

- **Implantación:** Octubre 2022-Diciembre 2022.
- **Revisión:** Diciembre 2023, Diciembre 2024, Diciembre 2025.
- **Evaluación:** Diciembre 2022, Diciembre 2023, Diciembre 2024, Diciembre 2025.
- **Finalización:** Diciembre 2022, Diciembre 2023, Diciembre 2024, Diciembre 2025.
- **Prioridad:** Alta.

Indicadores: número de personas que se acogen a la medida. La comisión del plan de igualdad hará un seguimiento del cumplimiento y no discriminación de las personas con permisos retribuidos solicitados y denegados, si los hubiera.

7.5.- Comunicación

7.5.1 Fomento de igualdad de género a través de acciones de comunicación

Medidas:

- Información y sensibilización de la plantilla en cuanto a igualdad de oportunidades.
- Dar visibilidad/publicidad a título informativo a los permisos por nacimiento y todas las medidas de corresponsabilidad

A quién va dirigida: A toda la plantilla.

Area PI: Comunicación.

Responsable de implantación: Comisión de Igualdad.

Plazo de ejecución (implantación/finalización): Implantación en el segundo trimestre de 2023. Revisión semestral y durante la vigencia del plan de igualdad, revisión semestral.

Calendario de actuaciones:

- **Implantación:** Abril 2023.
- **Revisión:** Junio 2023.
- **Evaluación:** Diciembre 2023, Diciembre 2024, Diciembre 2025.
- **Finalización:** Diciembre 2025.
- **Prioridad:** Media.

Indicadores: Número de publicaciones y comunicaciones efectuadas a lo largo del semestre.

7.5.2.Fomento de estudio de carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).

Medidas

- Elaborar una lista de institutos / colegios, preferiblemente, cercanos a las instalaciones de Nokia Spain, donde se realicen charlas para fomentar que las jóvenes se encaminen hacia carreras STEM, buscando entre la plantilla las personas idóneas para dar este tipo de charlas que organizaran la visita a los centros.

A quién va dirigida: A las niñas, jóvenes de nuestro entorno.

Área PI: Plantilla/Comunicación.

Responsable de implantación: Comisión de Igualdad

Plazo de ejecución (implantación/finalización): Implantación en el primer trimestre de 2023. Revisión semestral y durante la vigencia del plan de igualdad.

Calendario de actuaciones:

- **Implantación:** Enero-Marzo 2023.
- **Revisión:** Junio 2023, Diciembre 2023, Junio 2024, Diciembre 2024, Junio 2025.
- **Evaluación:** Diciembre 2023, Diciembre 2024, Diciembre 2025.
- **Finalización:** Diciembre 2025.

- **Prioridad:** Alta.

Indicadores: Número de charlas realizadas por semestre.

7.5.3. Buzón de sugerencias

Medidas:

- Crear buzón de sugerencias o bien una dirección de correo electrónico para recoger consultas/sugerencias y/o denuncias sobre temas de igualdad de oportunidades mediante buzón de la Comisión, con el propósito de que toda la plantilla pueda participar en las cuestiones de igualdad y la empresa conozca la visión de plantilla.
- Se establecerá el sistema más adecuado y más eficaz para este propósito. Las sugerencias, quejas o denuncias recibidas serán analizadas por la Comisión y se establecerá si es necesario tomar acciones en el sentido que sea.

A quién va dirigida: Plantilla Nokia Spain.

Área PI: Comunicación.

Responsable de implantación: Comisión de Igualdad, Soporte IT.

Plazo de ejecución (implantación/finalización): Implantación en el primer trimestre de 2023. Revisión semestral y durante la vigencia del plan.

Calendario de actuaciones:

- **Implantación:** Enero-Marzo 2023.
- **Revisión:** Junio 2023, Diciembre 2023, Junio 2024, Diciembre 2024, Junio 2025, Diciembre 2025.
- **Evaluación:** Junio 2023, Diciembre 2023, Junio 2024, Diciembre 2024, Junio 2025, Diciembre 2025.
- **Finalización:** Diciembre 2025.
- **Prioridad:** Media.

Indicadores: Número de comunicaciones con la Comisión a través de este canal.

7.6.- Absentismo / Prevención de riesgos

Medidas

- Mantener en las evaluaciones de riesgos en caso de embarazo o lactancia, y adaptarlo si fuera necesario. Dicha evaluación de riesgos se encuentra implementada y disponible.
- Conservar la protección del embarazo y la maternidad a través de la seguridad y salud en el trabajo. Posibilitar los cambios de puesto o adaptar el puesto/actividad en caso de riesgo durante el embarazo. Medida ya incorporada en la empresa dentro del marco de prevención laboral.

- Facilitar que exista un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de las embarazadas y para el periodo de lactancia natural cuando se requiera (medida ya incorporada por parte de PRL).
- Realizar la valoración de los riesgos psicosociales con perspectiva de género.

A quien va dirigida: Prevención de Riesgos Laborales.

Área PI: Absentismo/Prevención de riesgos.

Responsable de la implantación: People Spain H&S (RRHH), y Comisión de Igualdad.

Plazo de ejecución (implantación/finalización): Implantación en el tercer trimestre de 2022. Revisión durante la vigencia del plan de igualdad.

Calendario de actuaciones:

- **Implantación:** Octubre-Diciembre 2022.
- **Revisión:** Diciembre 2022, Diciembre 2023, Diciembre 2024, Diciembre 2025.
- **Evaluación:** Junio 2023, Diciembre 2023, Junio 2024, Diciembre 2024, Junio 2025, Diciembre 2025.
- **Finalización:** Diciembre 2025.
- **Prioridad:** Alta.

Indicadores.

- Casos embarazo con evaluación de riesgos.
- Casos de embarazo con cambio o adaptación de puesto.
- Encuesta de riesgos psicosociales.

7.7.- Protocolos

Medidas:

- Realización del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la comisión de seguimiento.
- Actualización del protocolo de acoso laboral para introducir la dimensión de género.
- Realización de un protocolo de apoyo y protección a las víctimas de violencia de género.

A quién va dirigida: A toda la plantilla de Nokia Spain.

Area PI: Protocolos.

Responsable de implantación: Comisión de Igualdad.

Plazo de ejecución (implantación/finalización): Comienzo de la elaboración de los protocolos en el cuarto trimestre del 2022 y finalización en el segundo trimestre 2023.

Calendario de actuaciones:

- **Implantación:** Octubre-Diciembre 2022.
- **Revisión:** Diciembre 2022, Marzo 2023, Junio 2023.
- **Evaluación:** Enero 2023, Junio 2023.
- **Finalización:** Junio 2023.
- **Prioridad:** Alta.

Indicadores: Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, protocolo de acoso laboral y protocolo de apoyo y protección a las víctimas de violencia de género.

7.8.- Auditoría/Registro retributivo

Medidas:

- Mejorar el ratio de mujeres incluidas en el colectivo de técnicos en situación de disponibilidad fuera de la jornada ordinaria.
- Mejorar el ratio de mujeres en el colectivo comercial, especialmente en los puestos de mayor relevancia, que superen ese aparente techo de cristal para acceder a puestos de mayor responsabilidad.

A quién va dirigida: Mujeres colectivo de técnicos en situación de disponibilidad y mujeres del colectivo comercial .

Área PI: Auditoría(Registro) Retributivo.

Responsable de implantación: People Spain (RRHH), CMT (Comité de Dirección), Comisión de Igualdad.

Plazo de ejecución (implantación/finalización): Implantación en el tercer trimestre de 2023 hasta el final del plan . Revisión anual.

Calendario de actuaciones:

- **Implantación:** Septiembre 2023.
- **Revisión:** Diciembre 2023, Diciembre 2024, Diciembre 2025.
- **Evaluación:** Diciembre 2023, Diciembre 2024, Diciembre 2025.
- **Finalización:** Diciembre 2025.
- **Prioridad:** Media.

Indicadores: analizar

- Número de mujeres incluidas en el colectivo técnico en situación de disponibilidad fuera de la jornada ordinaria.
- Número de mujeres incluidas en el colectivo comercial.

7.9.- Entrevista de salida

Medidas:

- Realizar un cuestionario "Entrevista de Salida", para aquellos empleados o empleadas, que de modo voluntario dejen la compañía, que contengan preguntas relacionadas con conciliación e Igualdad.
- Incluir el cuestionario elegido como parte del proceso de salida de un empleado o empleada por parte de RRHH.

A quién va dirigida: A toda la plantilla de Nokia Spain.

Área PI: Causas finalización contrato.

Responsable de implantación: People Spain (RRHH).

Plazo de ejecución (implantación/finalización): Implantación en el Q2 2022.
Revisión anual.

Calendario de actuaciones:

- **Implantación:** Abril 2022-Junio 2022.
- **Revisión:** Septiembre 2022, Diciembre 2023, Junio 2023, Diciembre 2023, Junio 2024, Diciembre 2024, Junio 2025, Diciembre 2025.
- **Evaluación:** Diciembre 2023, Diciembre 2024, Diciembre 2025.
- **Finalización:** Diciembre 2025.
- **Prioridad:** Media.

Indicadores:

- Encuesta.
- Número de respuestas realizadas con alguna connotación negativa en esas preguntas relacionadas con Igualdad o conciliación.

8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

La comisión paritaria realizará una revisión bianual del plan. Si como resultado de algún indicador hubiera que tomar alguna medida adicional, podría convocarse de forma bilateral (empresa o RLT) dicha revisión de forma extraordinaria.

9. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA DE IGUALDAD

Se acuerda nombrar la comisión paritaria de igualdad con cinco personas de la empresa y cinco personas de los representantes de los trabajadores, iniciándose dicha comisión con los mismos miembros que la comisión negociadora de este plan de igualdad.

Cualquiera de las partes puede sustituir un miembro de la comisión paritaria en cualquier momento, avisando con 15 días de antelación al resto de la comisión paritaria.

Los miembros de la comisión paritaria serán los encargados de interpretar cualquier posible conflicto de entendimiento de situaciones derivadas del plan de igualdad, así como del seguimiento de las acciones, diagnósticos, objetivos y medidas especificadas en este plan.

Las reuniones del plan de igualdad obedecen al calendario de medidas acordado, si bien por cualquier motivo urgente pudiera ser convocado por cualquier miembro del mismo para el tratamiento de situaciones justificadas por su necesidad de urgencia y que no puedan esperar a la siguiente fecha del calendario. Situaciones tales como la interpretación de alguna medida con carácter urgente, o que se desee cambiar el plan de igualdad como se explica en el siguiente apartado.

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Si a resultas de la revisión bianual o de cualquier otra revisión que se acuerde en la comisión paritaria de igualdad, surgieran cambios en el plan de igualdad, se procedería a su estudio, revisión y negociación.

En el caso de llegar a acuerdos de modificación del plan de igualdad, se aprobarán por la comisión paritaria y se elevarán a público registrándolos en el lugar correspondiente, así mismo se darán a conocer a los empleados según el compromiso de comunicación del plan actual.

De acuerdo con lo establecido en la letra e), del apartado 3, del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se establece el sometimiento de las posibles discrepancias que pudiesen producirse en el seno de esta comisión a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso donde establece la necesidad de revisar el plan en casos de fusiones, absorciones modificaciones sustanciales de contrato, incluyendo la realización de un nuevo diagnóstico. Procedimiento de modificación a implementar el artículo 9 del RD 901/2020 apartados 2 y 3.