

**PLAN DE IGUALDAD DE
Becton Dickinson, S.A.U.**

29 de marzo de 2023

1. Antecedentes y compromiso de la Empresa con la igualdad

La Empresa BECTON DICKINSON, S.A. ("BD" o "la Empresa") con la firme voluntad de contribuir al mantenimiento de una plena conciencia de los derechos individuales de las personas trabajadoras, protegiéndolas y potenciándolas en la medida de lo posible, ha abordado la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad.

En este sentido, el presente Plan de Igualdad se ha negociado entre la Empresa y la Representación de las Personas Trabajadoras de los centros de trabajo de la Empresa, de acuerdo con la nueva normativa vigente en materia de igualdad.

El compromiso de la Empresa con el principio de igualdad y la implicación de la plantilla en dicha tarea es una obligación de ambas Partes si se quiere conseguir que el presente plan sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Así, BD es una empresa global integrada por una diversidad cultural que tiene como principales valores "trato con respeto", "hacemos lo correcto", "siempre nos esforzamos por mejorar", "aceptamos la responsabilidad personal". La Empresa apuesta por el talento y el desarrollo humano de profesionales en un entorno de igualdad.

BD ha desarrollado un conjunto de normas y regulaciones, actualmente implementadas, que cumplen con la legislación vigente, ética y responsabilidad social y que están recogidas en los procedimientos y protocolos internos. De hecho, BD ya cuenta con numerosas medidas que permiten garantizar el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

La igualdad de oportunidades y no discriminación es un principio jurídico universal y un derecho reconocido en diversos textos internacionales de Derechos Humanos. Sin embargo, la mera declaración de igualdad entre mujeres y hombres resulta claramente insuficiente en orden a garantizar que sea efectiva por diversas razones de índole social, económica y cultural.

Dicho lo anterior, para la elaboración del presente Plan de Igualdad se ha realizado el diagnóstico de situación de la Empresa, la auditoría y el registro retributivos, al objeto de determinar las principales líneas de actuación a seguir, así como el diseño de las acciones y medidas a incorporar en la Empresa para la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, todo ello con el fin de eliminar o corregir cualquier tipo de discriminación o desigualdad. Adicionalmente, consensuado en el marco de la Comisión Negociadora, la Empresa ha elaborado una auditoría retributiva complementaria basada en los datos del ejercicio 2021.

Así, conseguir la igualdad real supone, no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo, sino también conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la Empresa, en la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, a la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre otros aspectos.

2. Marco Legal en el que se encuadran los Planes de Igualdad

El principio de igualdad se regula como un derecho fundamental en virtud del artículo 14 de la Constitución Española, así como en el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que modifica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Junto con el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo consagrado en el artículo 14 de la Constitución española, en fecha 23 de marzo de 2007 se publicó en el Boletín Oficial del Estado (“BOE”) la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (“Ley Orgánica 3/2007”), cuyo objetivo fundamental es el hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en cualesquiera de los ámbitos de la vida.

Al respecto, y por lo que se refiere al ámbito laboral, se establece en el artículo 45 de la citada norma que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades y, con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral, señalándose a su vez en el apartado segundo del citado artículo, la obligatoriedad de las Empresas con una plantilla de más de 250 trabajadores/as de elaborar un Plan de Igualdad. Dicho ámbito de obligatoriedad ha ido ampliándose, desarrollándose con posterioridad el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, ampliándose dicha obligación a empresas de 50 o más personas trabajadoras.

En concordancia con los valores que inspiran y definen la Ley Orgánica 3/2007 y el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, una vez realizado por la Comisión Negociadora el estudio o diagnóstico de situación inicial e identificadas las áreas en las que resulta más operativa la introducción de medidas tendentes a garantizar la igualdad de trato entre los hombres y mujeres, se ha elaborado el presente Plan de Igualdad para dar pleno cumplimiento y satisfacción a la referida norma y a los principios europeos rectores.

En definitiva, el presente Plan de Igualdad contiene un conjunto de medidas tendentes a garantizar la plena igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

3. Principios del Plan de Igualdad

BD valora tener una fuerza de trabajo diversa, ayudando a que cada empleado alcance su máximo potencial. BD recluta, selecciona, evalúa y promueve a las personas trabajadoras sobre la base de criterios objetivos sin distinción de género, estado civil o parental, origen étnico o nacional, orientación sexual, creencias religiosas, afiliación política, edad, discapacidad u otras categorías protegidas por la Ley.

Todas las personas de BD deben actuar siempre de manera respetuosa con todas las personas con las que interactúan en el trabajo, basando las decisiones de empleo en criterios y calificaciones objetivas, como la educación, la experiencia previa y el mérito. El presente Plan es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas mediante las que se persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres

en la Empresa, y a eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, que se adopta con el respeto al mencionado Código de Conducta y de acuerdo también con los siguientes principios:

- (i) **Principio de igualdad (artículo 14 Constitución Española):** todas las personas trabajadoras, mujeres y hombres, son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- (ii) **Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (artículo 3 LOI):** la igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- (iii) **Principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo (artículo 5 LOI):** el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo, se debe garantizar en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.
- (iv) **Principio de igualdad de remuneración por trabajos de igual valor (Convenio nº 100 sobre igualdad de remuneración de la OIT y artículo 28 Estatuto de los Trabajadores):** la igualdad de remuneración por razón de sexo es la obligación de abonar por la prestación de trabajos de igual valor la misma retribución, directa o indirectamente, y cualquiera que sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, y sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.
- (v) **Acciones positivas (artículo 11 LOI):** con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la igualdad efectiva, se pueden adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que solo serán aplicables mientras subsista la situación de desigualdad, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido.

(vi) Principio de no discriminación directa por razón de sexo (artículo 6 LOI):

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

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

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

(vii) Prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo (artículo 7 LOI):

Es acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo con discriminatorios. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

(viii) Principio de no discriminación por embarazo o maternidad (artículo 8 LOI): es una discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

(ix) Tutela jurídica efectiva (artículo 12.1 LOI): cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

(x) Integración de la igualdad de trato entre mujeres y hombres como principio informador: la igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

- (xi) Prohibición y rechazo de toda discriminación directa por razón de sexo:** la discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad u orden de discriminar directa o indirectamente.
- (xii) Prohibición y rechazo de toda discriminación indirecta por razón de sexo:** la discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- (xiii) Prohibición y rechazo del acoso sexual:** se reaccionará frente a cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- (xiv) Prohibición y rechazo del acoso por razón de sexo:** se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La misma consideración tiene el condicionamiento de un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

- (xv) Principio de indemnidad frente a represalias:** supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

4. Características generales del Plan de Igualdad

La elaboración del presente Plan de Igualdad se basa en las siguientes premisas:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la Empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.

- Considera la participación a través del diálogo y cooperación de las partes como uno de sus principios básicos (Dirección, representación de las personas trabajadoras y conjunto de la plantilla).
- Tiene carácter preventivo, con la finalidad de eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso efectivo de la Empresa con la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y con la garantía de dotar de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

5. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

El 19 de abril de 2021 se constituyó la comisión negociadora (en adelante, “Comisión negociadora”) que ha negociado y elaborado el presente Plan de igualdad, incluida la revisión del diagnóstico y la auditoría retributiva que configuran el presente plan.

La Comisión Negociadora se ha constituido por la Representación Legal de los Trabajadores de los centros de trabajo de la Empresa situados en Fraga y San Agustín que se detalla a continuación:

1. Centro de San Agustín de Guadalix, los siguientes miembros del Comité de Empresa:
 - a. Montserrat Magan (UGT)
 - b. Iryna Rudenko (UGT)
 - c. Javier Rebollo Ortega (UGT)
 - d. José Antonio Rubio Prieto (CCOO)
2. Centro de Fraga, los siguientes miembros del Comité de Empresa:
 - a. Natalja Carnaja (UGT)
 - b. Roberto Castello Folc (UGT)
 - c. María Pilar Berenguer (UGT)
 - d. Patricia Perendreu (CCOO)

Por la parte empresarial, los miembros que conforman la Comisión Negociadora han sido:

- Anna Jordana: gerenta de recursos humanos Iberia.
- Elena Pastor: gerenta de recursos humanos BD Manufacturing centro de San Agustín.
- Antonia Zapater: gerenta de Recursos humanos de BD Manufacturing centro de Fraga.
- Albert Villalba: jefe de Operaciones de Fraga.

En el marco de las diversas reuniones que se han mantenido desde entonces, la fase de negociación ha concluido con la aprobación del presente Plan de Igualdad.

6. Ámbito de aplicación territorial

El presente Plan de Igualdad se aplica a todo el territorio español para la Empresa BD, S.L.U. y, por consiguiente, engloba a la totalidad de las personas trabajadoras que forman parte de la plantilla de la Empresa, incluido el personal de alta dirección.

Igualmente, se aplicará a todos aquellos centros de trabajo que la Empresa pueda abrir durante la vigencia del Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

Al finalizar dicho período de vigencia se realizará una revisión final del Plan de Igualdad para evaluar su grado de ejecución y cumplimiento, conocer si las acciones y medidas adoptadas en ejecución del mismo han sido satisfactorias e identificar posibles actuaciones pendientes, a fin de continuar estableciendo las bases y herramientas para alcanzar una mayor equidad de géneros en la Empresa.

7. Entrada en vigor y vigencia del plan de igualdad.

La elaboración y cumplimiento del Plan de Igualdad de oportunidades para hombres y mujeres forma parte de los valores y cultura de la entidad por lo que el compromiso con la Igualdad tiene un carácter indefinido.

Existe un firme compromiso de cumplimiento del Plan de Igualdad, garantizándose este a través de actualizaciones de los objetivos contemplados en el presente Plan cuya vigencia está pactada en 4 años, iniciándose el 1 de febrero de 2023 y hasta el 31 de enero de 2027.

8. Diagnóstico de situación

Para la realización del Diagnóstico de Situación del presente Plan de Igualdad, efectuado durante los meses de enero a diciembre de 2020, y conforme a la información la Empresa ha contado con asesores especializados en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En el marco del mismo se ha realizado el proceso de toma y recogida de datos correspondientes (i) a las áreas de proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo –incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres–, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y (ii) en lo relativo a todos los puestos, niveles jerárquicos y centros de trabajo de la Empresa.

Tras ello, se ha llevado a cabo un exhaustivo análisis y valoración, incluyendo la oportuna desagregación por sexo y por los diferentes sistemas de clasificación profesional, conforme a los distintos indicadores cuantitativos y cualitativos aplicables, a los efectos de detectar posibles desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades

y obstáculos, existentes o que pudieran existir en la Empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Un documento de trabajo que analizaba todas las materias que deben abordarse en el Diagnóstico de Situación fue compartido con la Comisión Negociadora a los efectos de su posterior elaboración y negociación en el seno de la Comisión.

El Diagnóstico de Situación ha sido elaborado y negociado en el seno de la Comisión Negociadora que finalmente acordó y aprobó el Informe de Resultados del Diagnóstico de Situación, que recoge un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas respecto de la situación de la Empresa.

Es preciso puntualizar que el sector en el que opera la mayor parte de la plantilla de BD ha sido históricamente masculinizado, pues se trata de fabricación y venta de dispositivos médicos, sistemas de instrumentos y reactivos, muchas veces asociada a titulaciones técnicas de grado medio y superior, ámbitos formativos que en España se han caracterizado por una mayor presencia masculina desde la propia base educativa. Por lo tanto, en atención al % de mujeres en la plantilla, podemos concluir que, en el caso de BD, nos encontramos con una empresa sin infrarrepresentación femenina.

Se acompaña el Informe de los Resultados del Diagnóstico de Situación acordado, que forma parte integrante del Plan de Igualdad.

Conclusiones del diagnóstico

Como cuestión previa, BD se han analizado los datos de los centros de trabajo de la Empresa, ubicados en Sant Agustín de Guadalix y Fraga; sin perjuicio de la aplicación del presente Plan de Igualdad a cualquier centro de nueva creación posterior a su firma.

Las conclusiones del diagnóstico, elaborado en noviembre de 2021 y tomando los datos del ejercicio 2020 (más concretamente, la foto a 31 de diciembre de 2020), es el siguiente:

a) Conclusiones del análisis cuantitativo de la plantilla de BD

- Distribución de la plantilla por sexo:
 - o En los centros de operaciones de BD, en el año 2020 trabajaron un total de 1.196 personas, de los cuales 54% son hombres y 46% son mujeres. De esta plantilla, 609 se encuentra ubicada en Sant Agustín y 587 en Fraga. Ambos centros de trabajo aplican el Convenio General de la Industria Química.
 - o Por tanto, en atención a la distribución de la plantilla existente, y considerando los condicionamientos históricos existentes en los sectores en los que opera la Empresa, se constata que existe una ligera infrarrepresentación femenina lo que se refleja en cada uno de los ámbitos analizados en el diagnóstico.

- Por centro de trabajo, se evidencia que la planta de Fraga es la más feminizada con un 52,1% de mujeres frente a un 47,9% de hombres. Sin embargo, en el centro de San Agustín hay una mayoría de hombres con un 59% frente a un 41% de mujeres.
- Distribución de la plantilla por edad:
 - En general, en los tramos de edad menores de 50 años no están especialmente menos representadas las mujeres, si no que están acordes con el peso en porcentaje a nivel total de plantilla a excepción de la franja de mayor de 50 donde el porcentaje de mujeres en los dos centros de trabajo de BD está bastante por debajo de su peso en representación en la plantilla de cada centro.
- Distribución de la plantilla por antigüedad y por nivel de formación:
 - El tramo de 0 a 5 años es el que engloba la mayor parte de la plantilla, en concreto el 31,1%, seguido del tramo de 15-20 años (20,6%). Además, vemos como el rejuvenecimiento de la plantilla trae consigo una mayor paridad de género.
 - En todos los rangos de antigüedad se observa una proporción equitativa entre hombres y mujeres, a excepción del tramo mayor de 25 años, donde destaca una mayoría de hombres, reflejo de la anterior masculinización del sector. Además, cabe destacar que la plantilla con antigüedad menor o igual a 15 años representa a nivel global el 53,5%, el 56,6% en el centro de San Agustín y el 50,4% en Fraga. Por lo tanto, si analizamos la mediana vemos que esta es de 15 años.
 - Del promedio de antigüedad, es de 14,32 años para el global de la plantilla y de 13,67 años y 14,78 años para mujeres y hombres, respectivamente.
- Distribución de la plantilla por tipo de contrato:
 - El 96,61% de las personas trabajadoras tienen suscrito un contrato indefinido por lo que la contratación temporal no es relevante. Además, tanto en el caso de los contratos indefinidos como temporales, se constata una mayor proporción de hombres al representar una mayor parte de la plantilla.
 - El 97,32% de la plantilla tiene un contrato a tiempo completo (1161 personas), por tanto, la representación del contrato a tiempo parcial es minoritario 2,7% (32 personas).
 - A continuación, analizamos la distribución de la jornada para las personas trabajadoras que tienen contrato indefinido, al representar la gran parte de la plantilla.

- De las personas trabajadoras trabajadores con contrato indefinido y jornada a tiempo parcial, el 75% son mujeres. Esta particularidad es consustancial al mercado laboral español, en el que más de un 77% de los contratos con jornada parcial corresponden a mujeres en 2020 (en industria ese porcentaje es del 68%). Aunque hay que tener en cuenta que 1141 de los contratos indefinidos son a tiempo completo versus una minoría de 8 personas a tiempo parcial.
 - En la sede de San Agustín, donde está el mayor parte de la plantilla, el 67% de los contratos a tiempo parcial son de mujeres. En cambio, el caso de Fraga se observa que la mayoría de los contratos a tiempo parcial son de hombres. Por lo tanto, podemos decir que el tipo de jornada no supone un factor discriminatorio.
 - El 92,71% de la plantilla se encuentra en el régimen de 40 horas a la semana.
- Distribución de la plantilla por tipo de contrato:
- Se puede observar en BD una gran presencia de mujeres en los grupos profesionales 1 y 2 si lo comparamos con el resto de los niveles.
 - Según parece, en el mercado laboral de la zona de Fraga hay una prevalencia de las actividades en el sector primario (agricultura) hacia las que se inclina la población masculina. Las mujeres en la zona se inclinan por actividades del sector terciario (peluquerías, trabajos de soporte en supermercados, etc.) donde el número de puestos es limitado con respecto a la población.

b) Análisis cualitativo por materias obligatorias del diagnóstico

b.1) Procesos de selección y acceso a la empresa:

En términos generales BD garantiza la igualdad entre hombres y mujeres en los procesos de selección, contratación y acceso al Empleo. Aún así, se implementarán medidas para continuar garantizando estas premisas.

b.2) Clasificación profesional

El sistema de valoración de puestos de trabajo y, consecuentemente, de las tareas y funciones asociadas a cada puesto, se trata de un método que valora los puestos de manera totalmente objetiva, ya que tiene en cuenta las funciones y responsabilidades asociadas al puesto y no los niveles de desempeño de cada ocupante.

El sistema de clasificación profesional de la Empresa se divide en (i) grupos profesionales y (ii) niveles retributivos; ambos conforme al convenio colectivo de aplicación; y tanto los grupos profesionales como los niveles retributivos se dividen numérica, por lo que no se aprecia discriminación en estas designaciones y en la nomenclatura utilizada.

b.3) Formación

En términos generales BD garantiza la igualdad entre hombres y mujeres en la formación impartida en la Empresa.

BD consta con una universidad corporativa que es de libre acceso para todos los asociados de la organización a través de la intranet de la compañía, Maxwell. Este tipo de acciones formativas y desarrollo son lideradas por la organización desde un ámbito global.

En cuanto al acceso a la formación, analizando las horas de formación recibidas por la plantilla durante 2020, destaca la paridad de horas de formación en cuanto a mujeres y hombres, en proporción a su representación en la plantilla, siendo un 51%% de horas recibidas por mujeres y un 49% de horas recibidas por hombres.

BD dispone de un Plan de Formación anual presentado a la Representación Legal de las personas trabajadoras de cada uno de los centros de trabajo.

b.4) Promoción profesional

Existe un sistema de promoción profesional abierto a todas las personas trabajadoras, con independencia de su género, enfocado a la experiencia, habilidades y conocimientos de la persona y no a su sexo.

Se potencian las promociones internas a través del portal de empleados de la Empresa y al que tienen acceso la totalidad del personal. El sistema de promoción profesional de BD funciona del siguiente modo. Todas las posiciones existentes en la compañía se publican de forma accesible para todos los empleados de forma que ellos mismos son capaces influenciar sus carreras profesionales.

Asimismo, también está a disposición de los empleados herramientas formativas y autoformativas que son de libre acceso para los empleados de BD.

Durante el año 2020 se ha promocionado a 41 personas de las cuales el 63% son mujeres y el 37% hombres. Cabe destacar que no ha existido ninguna promoción en los grupos profesionales 0, 7 y 8. Se puede observar una mayor promoción de mujeres hasta el nivel 5 y 6 donde existe mayor una equidad.

b.5) Condiciones de trabajo y distribución del tiempo de trabajo

Las disposiciones convencionales y los sistemas de distribución del tiempo de trabajo de la Empresa favorecen la flexibilidad horaria de las personas trabajadoras, garantizando la autoorganización del tiempo de trabajo por parte de las personas trabajadoras de tal forma que sea más fácil conciliar su vida laboral y personal, con el consecuente respeto de la vida privada y familiar.

Existe un importante compromiso por parte de la Empresa con la desconexión digital, permitiendo que las personas trabajadoras maximicen sus horas de trabajo y puedan disfrutar de un tiempo de descanso sin contaminación laboral.

En cualquier caso, y sin perjuicio de las áreas citadas como mejorables, no se aprecian indicios de discriminación en los temas abordados en este apartado.

b.6) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

BD cumple con la legalidad vigente (Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo aplicable) en materia de conciliación y adicionalmente permite una importante flexibilidad.

La Empresa cuenta con numerosas ventajas conciliatorias para sus empleados, como podría ser la flexibilidad interna y el teletrabajo. Asimismo, viene aplicando lo dispuesto en el Convenio Colectivo aplicable.

Entrando en el detalle de los datos, las bajas de BD de los años 2018 a 2020 han ido disminuyendo tanto en mujeres como en hombres. En el caso de las mujeres, pasando de 33 en el año 2018 a 19 en el año 2020 y en los hombres, de 43 en 2018 a 24 en 2020.

En 2020 hubo 12 excedencias en los centros de BD. En concreto, las excedencias corresponden a 6 mujeres y otras 6 a hombres.

b.7) Infrarrepresentación femenina

Como se indicaba anteriormente, a fecha 31 de diciembre de 2020, BD estaba compuesta por un total de 1.193 personas, de las cuales, el 54% hombres y (46%) mujeres. En atención a la distribución de la plantilla existente, y considerando los condicionamientos históricos existentes en los sectores en los que opera la Empresa, se constata que existe una ligera infrarrepresentación femenina lo que se refleja en cada uno de los ámbitos analizados en el diagnóstico; la cual será corregida con las medidas acordadas en el presente Plan de Igualdad.

b.8) Retribución

En términos generales, no se aprecian diferencias significativas entre hombres y mujeres tanto en lo referido al salario fijo como a la retribución variable y las percepciones extrasalariales. No obstante, en algunos grupos profesionales se observan diferencias retributivas que serán tratadas con las medidas adoptadas en el presente plan.

Estas diferencias pueden obedecer, en gran medida, a razones históricas y la menor antigüedad de las mujeres en estas posiciones, si bien se ha observado en los últimos años una creciente integración de mujeres en este colectivo.

b.9) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

BD dispone de un plan de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo en el cual se incluyen medidas de prevención de acoso sexual y es por ello que se compromete prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, asumiendo su responsabilidad en erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona. Este plan ha sido acordado con la RLT y se adjunta al Plan de Igualdad.

9. Auditoría retributiva

Conforme a las exigencias del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, como parte de la elaboración del presente Plan de Igualdad, se ha llevado a cabo en la Empresa la correspondiente auditoría retributiva, para lo cual se ha contado con asesores especializados en materia retributiva, con la correspondiente perspectiva de género.

De igual modo, se han aplicado las guías técnicas que sobre la realización de las auditorías retributivas del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

La auditoría retributiva se ha llevado a cabo con la finalidad de analizar el sistema retributivo de la Empresa, de manera transversal y completa, y comprobar si se cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Se han tenido en cuenta los datos retributivos correspondientes al periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2020, efectuando tanto un análisis no normalizado (considerando cifras reales a lo largo del año 2020), así como, un análisis normalizado (se proyectan las retribuciones como si se hubiera prestado servicios durante todo el año para aquellos casos en que no ha sido así).

Con los resultados obtenidos del diagnóstico de la situación retributiva, se ha establecido por la Empresa, en el marco de la auditoría retributiva, un plan de actuación para la corrección de las disparidades, habiéndose establecido igualmente un sistema de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas responsables, así como un sistema de seguimiento y posible implementación de mejoras.

Se acompaña el Informe de resultados de la auditoría retributiva, el cual, de acuerdo con lo establecido en el apartado d) del artículo 8 del RD 901/2020, forma parte del contenido del presente Plan de Igualdad de BD.

Se acompaña, asimismo, el Informe de resultados de la auditoría retributiva de 2021 a los meros efectos informativos.

Conclusiones de la auditoría retributiva

Primera.- Se observa que **a medida que va subiendo el rango salarial va disminuyendo el número de mujeres y aumentando el número de hombres que pertenecen al mismo rango salarial.** En el rango de 80k y 100k nos encontramos con solo 22 personas, de las cuales 7 son mujeres (31,8%). Finalmente, en el rango de más de 100k de salario retribuido, encontramos un total de 26 personas, de las cuales, 7 son mujeres (26,9%).

Segunda.- En líneas generales, los hombres cobran un 23,2% más que las mujeres. Esta diferencia es más notable en el grupo 7 y 8, donde hay un 12,1% de diferencia entre el salario medio de las mujeres y el de los hombres.

Tercera.- Es importante destacar también, que existen niveles en la empresa donde la brecha salarial es prácticamente inexistente. Por ejemplo, en el grupo profesional 4 donde la brecha es de un 0,5%.

En la localización de Fraga existe una brecha salarial relevante, de un 26,6% de diferencia entre el salario de las mujeres y los hombres. Estas diferencias son más apreciables en los grupos 0 y 5. En el 5 vemos una brecha salarial de más del 26,5% y en el 0 de 16,3%, en los cuales cabe un margen de mejora. La mediana baja ligeramente a un 22,2% de brecha salarial; aun así, cabe destacar que en todos los grupos profesionales baja la brecha si tomamos en consideración ese estadístico.

En la sucursal de San Agustín, también existe la misma tendencia salarial hacia la disparidad entre los salarios de los hombres y las mujeres. Con un 16,3% de desigualdad general, destacan los grupos 7 y 8, donde un más de un 13% separa los salarios base de los hombres con los de las mujeres. Sin embargo, en el 0, la de los salarios base más altos, las mujeres cobran un 27% más que los hombres.

Cuarta.- Revisados los salarios variables medios y mediana distribuida por grupos profesionales entre hombres y mujeres, la compensación variable es prácticamente idéntica entre hombres y mujeres en todos los grupos. De hecho, las mujeres obtienen salarios variables más altos que el de los hombres, tanto a nivel Empresa como en los distintos centros de trabajo.

Quinta.- Al analizar la antigüedad en la empresa, se concluye que, a nivel general, la antigüedad de los hombres en la empresa es más alta que la de las mujeres. De hecho, se puede observar que casi un tercio de las mujeres se concentran en el tramo de menos de 5 años. Los hombres tienen más antigüedad en promedio que las mujeres lo cual podría indicar algunas diferencias salariales en conceptos de antigüedad.

Sexta.- Respecto al incremento salarial en las promociones de 2020 de la plantilla, desagregados por sexo. Las mujeres llevan una ligera ventaja sobre los hombres, aunque el porcentaje de promoción en ambos géneros es prácticamente igual.

9.1. Plan de actuación

En el presente Plan de Igualdad se detallan las medidas a implantar en materia retributiva (apartado retribución).

9.2. Mecanismo de seguimiento y evaluación, y órgano responsable de seguimiento y evaluación de las medidas

El seguimiento y evaluación recae en la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, conforme al detalle recogido en el apartado 9 del Plan de Igualdad del que forma parte el presente Informe que se incorpora al mismo como Anexo.

9.3. Vigencia de la auditoría

La auditoría retributiva llevada a cabo tiene la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad, del que forma parte, esto es, hasta 1 de febrero de 2027.

10. Sujetos legitimados y partes suscriptoras del Plan de Igualdad

En fecha 19 de abril de 2021, se constituyó la Comisión Negociadora para elaborar y negociar el presente Plan de Igualdad.

La Comisión Negociadora se constituyó con un total de 13 integrantes: 8 personas en representación de los Trabajadores, de las cuales 4 pertenecen al Comité de Empresa de San Agustín y 4 al Comité de Empresa de Fraga y 5 miembros de la Empresa, como se detalla en la cláusula quinta del presente Plan de Igualdad.

De igual modo, han participado en la Comisión Negociadora asesores especializados y con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En el marco de las distintas reuniones de la Comisión Negociadora, de las que se ha levantado acta de cada una de ellas, ambas partes han negociado de buena fe y con vistas a la consecución del acuerdo, que finalmente se ha alcanzado, y ello tanto en la fase de negociación del Diagnóstico de Situación y de la Auditoría Retributiva, como del propio Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad es fruto de las negociaciones mantenidas entre la representación legitimada de las personas trabajadoras y la representación de la Empresa, que han conformado la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora de Igualdad ha conocido, analizado, negociado y aprobado, de forma conjunta, el Diagnóstico de Situación, la Auditoría Retributiva y posteriormente ha negociado y ha aprobado el presente Plan de Igualdad.

11. Objetivos y medidas del Plan de Igualdad de BD

Partiendo del contenido del Informe de diagnóstico de situación previo, los principios inspiradores y rectores señalados con carácter previo, se han identificado y consensado con la RLT una serie de objetivos, para cada una de los cuales se han determinado una serie de medidas a adoptar.

Para la consecución de los objetivos, en algunos casos se han adoptado medidas a través de las que se amplían o potencian medidas o prácticas ya existentes en la Empresa y que tienen un impacto directo en el ámbito de la igualdad de las personas trabajadoras, y para otros, se han fijado medidas o prácticas de nueva aplicación y que responden directamente a una necesidad u oportunidad de mejora identificada tras el diagnóstico realizado.

En términos generales, la Comisión Negociadora ha consensuado, como objetivo principal a seguir e inspirador de todas las medidas y acciones que se implanten, el de la proactividad en la mejora continua de igualdad de oportunidades de género en la Empresa. Al respecto, las Partes se comprometen a adoptar cuantas acciones sean necesarias para ajustar el compromiso de la Empresa con la igualdad y la responsabilidad social que BD muestra a nivel global, formalizándolo también a nivel corporativo en España.

11.1. Objetivos generales

El Plan de Igualdad tiene como objetivo ser el marco de referencia donde se establece tanto el compromiso como las líneas operativas que permiten avanzar en materia de igualdad de género. Como tal, el objetivo, es que el Plan sea una guía de trabajo, realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas, así como la vigilancia, seguimiento, evaluación y revisión de los resultados.

Los objetivos que se pretenden alcanzar con el presente Plan de Igualdad son:

- Alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en todos los niveles de la empresa, garantizando igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Asegurar ausencia de discriminación, directa o indirecta en los procedimientos de gestión de la Empresa relativos a selección, formación, contratación, promoción, desarrollo profesional, ordenación del tiempo de trabajo, retribución, prevención de riesgos laborales, etc.

Para ello, los objetivos cualitativos y cuantitativos generales del presente Plan de Igualdad con independencia de la aplicación de objetivos concretos en cada una de las materias que deben abordarse a resultados del Diagnóstico de Situación, son las siguientes:

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la retribución, la formación y demás condiciones laborales.
- Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando acciones positivas en los procesos de selección, contratación y promoción, bajo el principio básico, de, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación de las personas del sexo menos representado.
- Potenciar el desarrollo profesional de mujeres y hombres en la Empresa.
- Garantizar la transparencia del sistema retributivo y la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Facilitar el acceso a la formación de la plantilla dirigida a su desarrollo profesional.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la Empresa (transversalidad de género).

- Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.
- Garantizar y asegurar que la gestión de los recursos humanos cumple con las exigencias normativas en materia de igualdad de trato y de oportunidades.
- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la Empresa, fomentando la corresponsabilidad.
- Corregir los posibles desequilibrios que se hayan puesto de manifiesto en el Diagnóstico de Situación a través de medidas correctoras específicas.
- Prevenir desequilibrios que se puedan producir en el futuro.
- Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.
- Prevenir y en su caso actuar frente a cualquier situación, por leve que sea, de posible acoso sexual y/o por razón de sexo.

11.2. Objetivos específicos

Las áreas de trabajo identificadas, para cada una de las cuales se han determinado una serie de objetivos específicos a lograr, son las siguientes:

Proceso de selección y contratación

Objetivos:

- 1) Lograr que los procedimientos utilizados en el acceso, contratación y clasificación profesional cumplan los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 2) Conseguir una equidad en los diferentes grupos profesionales a través de la selección y contratación objetiva y equilibrada, y en su caso, fomentando medidas para potenciar la selección y contratación del sexo menos representado en un concreto puesto de trabajo.

Formación.

Objetivos:

- 1) Establecimiento de acciones formativas en la empresa para potenciar la igualdad de oportunidades en la empresa y el desarrollo profesional.
- 2) Implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.

Promoción y clasificación profesional

Objetivo promoción: garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción objetivo y público.

Objetivo clasificación: disponer de un sistema de clasificación profesional equilibrado en presencia de mujeres y hombres en todos los niveles, y garantista de la igualdad de trato y de oportunidades e inexistencia de discriminación por razón de sexo.

Comunicación interna y lenguaje inclusivo

Objetivo: revisar las prácticas de comunicación interna y externa de la Empresa y difundir las medidas de igualdad que tiene implementadas la empresa.

Condiciones de trabajo

Objetivo: garantizar en la Empresa condiciones de trabajo igualitarias y que permitan la atención de las responsabilidades laborales, personales y familiares.

Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo: garantizar el ejercicio de los derechos y medidas de conciliación en la empresa, y difusión de las medidas existentes para su efectividad

Prevención del acoso por razón de sexo.

Objetivo: prevenir cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo que pueda producirse y tratar de garantizar una protección rápida y eficaz.

Salud laboral desde una perspectiva de género

Objetivo: crear un entorno saludable y seguro en el trabajo para todas las personas trabajadoras, teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Infrarrepresentación femenina.

Objetivos: reducir situaciones de infrarrepresentación femenina en la organización y estructura de la Empresa, y buscar una equidad en el número de personas a lo largo de la clasificación profesional.

Retribución

Objetivo: garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor y erradicación de cualquier brecha salarial.

11.3. Áreas de actuación, objetivos y medidas concretas (plan de acción)

El listado de medidas ha sido acordado en el seno de la Comisión Negociadora y trae causa de los resultados obtenidos del Diagnóstico de Situación y Auditoría Retributiva, conforme al cual la Comisión Negociadora ha diseñado y establecido las medidas evaluables concretas que deben adoptarse, junto con la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

En concreto, el establecimiento de las medidas acordadas se distribuye por áreas y objetivos concretos para cada una de las materias, incluyendo los indicadores para el control de las mismas, y señalando, para cada caso, la persona/s responsable/s dentro de la Empresa, el plazo de ejecución establecido para el cumplimiento de la medida y, en su caso, su nivel de priorización.

BLOQUE: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo: 1) Lograr que los procedimientos utilizados en el acceso, contratación y clasificación profesional cumplan los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. 2) Conseguir una equidad en los diferentes grupos profesionales a través de la selección y contratación objetiva y equilibrada, y en su caso, fomentando medidas para potenciar la selección y contratación del sexo menos representado en un concreto puesto de trabajo.					
	Medida	Recursos	Responsable	Plazo	Indicador
1	Introducir, en la medida de lo posible, una cláusula específica en los contratos con terceras empresas (ETT o subcontratas o empresas de reclutamiento) por medio de la cual se comprometen a respetar los principios en materia de igualdad suscritos por la Empresa.	Tiempo de trabajo y coordinación con las empresas externas	Talent Acquisition	Tras la firma del PI	(1) Incluir las cláusulas en los contratos con empresas de contratación externas. (2) Resumen sobre las contrataciones. (3) Número de empresas donde se han introducido estas cláusulas.
2	Reforzar la comunicación y la "Guía para Manager" (responsables de la contratación) con los principios de inclusión y diversidad del Plan de Igualdad.	Tiempo de trabajo	Talent Acquisition	Seis meses desde la firma del PI	(1) Compartir con los Hiring Managers la guía y formación específica de BD con los ejes de inclusión y diversidad ya definidos por la organización. (2) Compartir con la Comisión de Seguimiento el contenido.
3	Creación de un informe que incluya el número de personas candidatas desagregadas por sexo e identificando la persona candidata finalmente incorporada (incluyendo el grupo profesional y/0 categoría profesional).	Tiempo de trabajo de RRHH/TA	RRHH/TA	Final de cada año	(1) Informar a la Comisión de Seguimiento anualmente sobre los avances de la herramienta que permitirá aglutinar esta información. (2) Proporcionar a la Comisión de Seguimiento el status de las contrataciones y candidaturas.

4	Creación de un sistema de comunicación para garantizar que las vacantes disponibles sean conocidas por todas las personas trabajadoras de BD.	Intranet	Talent Acquisition	Tras la firma del PI revisión Anual	<p>(1) Recopilar el número medio de candidaturas internas que se han presentado en las vacantes.</p> <p>(2) Trabajar para incrementar el uso y visibilidad de los canales existentes para la publicación de vacantes pendientes.</p> <p>(3) Implementación de un sistema de acceso a las vacantes para la plantilla que no dispone de acceso a tecnología. La persona trabajadora interesada deberá aplicar a la vacante por medio de los métodos implementados por la Empresa.</p>
5	Participación de BD en eventos externos que fomenten la incorporación de mujeres en todos los puestos de la organización. En su caso a través de empresas colaboradoras	Tiempo de TA y HR / posible intervención de terceros	TA/RRHH	Tras la firma del PI	<p>(1) Proporcionar una lista de los foros o encuentros de captación de talento organizados por Universidades/centro FP u otros centros de estudios.</p> <p>(2) Organizar una iniciativa interna enfocada a las personas trabajadoras femeninas.</p> <p>(3) Proporcionar un listado de entidades colaboradoras con las que, en su caso, se haya podido colaborar para lograr esta medida.</p> <p>(4) Informar a la Comisión de Seguimiento de las candidaturas que se han presentado a través de estas iniciativas</p>

6	Revisar las ofertas de trabajo para suprimir o valorar aquellas condiciones o exigencias que limiten el acceso del talento femenino a las ofertas.	Tiempo de trabajo de RRHH	Talent Acquisition	Tras la firma del PI	(1) Filtrar por texto todas las ofertas que se publican en Ingles a partir de la aprobación del plan para evitar sesgos de texto. (2) Proporcionar a la Comisión de Seguimiento el listado de ofertas de trabajo entregadas anualmente y que la Comisión de Seguimiento escoja un muestreo de diez ofertas para constatar el cumplimiento de la medida.
---	--	---------------------------	--------------------	----------------------	---

BLOQUE: FORMACIÓN

	Medida	Recursos	Responsable	Plazo	Indicador
1	Crear un itinerario formativo en materia de igualdad para toda la plantilla el cual sea difundido entre la plantilla.	Tiempo de trabajo de RRHH	Comisión de Igualdad	Final de cada año	Informar sobre el contenido del itinerario formativo, así como las horas y las personas que participan en el mismo.
2	Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género y violencia sexual dirigidas a las personas con responsabilidades en los procesos de selección, contratación, promoción, gestión de equipos, formación, incluyendo personal directivo y mandos intermedios, personal de RRHH, y representación de los trabajadores.	Tiempo para la revisión y modificación del catálogo disponible.	RRHH/Responsable C2C	Anualmente	(1) Informar sobre el contenido del itinerario formativo, así como las horas y las personas que participan en el mismo. (2) Revisar las formaciones corporativas que tiene ya implementadas las Empresa BD.
3	Asegurar la formación específica en materia de igualdad para nuevas personas trabajadoras en la formación de acogida en la empresa.	Plan de acogida nuevas contrataciones	RRHH	Recurrente	(1) Presentar a la Comisión de Seguimiento el manual de acogida. (2) Acreditar la formación en igualdad para las nuevas contrataciones, incluyendo el número de personas y horas

					invertidas.
4	Formar a todos los Line Managers en materia de igualdad (Conscious Inclusión).	Tiempo del especialista de TA en la formación de nuestros managers	RRHH	Anualmente	(1) Todo el personal de TA (incluyendo a hiring managers) recibirá la formación específica en materia de igualdad; incluyendo el número de personas y horas invertidas. (2) Publicar las formaciones en C2C.
5	Promover la participación de las mujeres en aquellas formaciones dirigidas a posiciones en las que dicho sexo se encuentra infrarrepresentado.	RRHH	RRHH	Recurrente	Proporcionar a la Comisión de Seguimiento el listado de participación desagregado por sexo (horas invertidas y personas) y categorías por tipo de formación.

BLOQUE: PROMOCIÓN PROFESIONAL Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo específico 1.1. Clasificación: garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción objetivo y público.

	Medida	Recursos	Responsable	Plazo	Indicador
1	Garantizar la formación ligada a la promoción y crecimiento profesional de las mujeres en la organización.	Tiempo de trabajo de la Comisión de Igualdad	Comisión de Igualdad	Anualmente	(1) Crear un decálogo que identifique cuales son los sesgos inconscientes que las mujeres tienen sobre su propio desarrollo profesional. (2) Realizar una sesión de formación de sesgos inconscientes a los miembros de la Comisión de Igualdad. (3) La Comisión de Igualdad debe realizar 3 acciones comunicativas anuales (realización de posters, formaciones, charlas y/o emailings) con el objetivo de eliminar la prevalencia de este tipo de sesgos. (4) Anualmente se hará un seguimiento del número de mujeres que se presentan a puestos internos en la compañía para identificar la capacidad de cambio de la medida.

	Objetivo específico 1.2. Clasificación: disponer de un sistema de clasificación profesional equilibrado en presencia de mujeres y hombres en todos los niveles, y garantista de la igualdad de trato y de oportunidades e inexistencia de discriminación por razón de sexo.				
2	Creación de un sistema interno de revisión de Grupos Profesionales	Tiempo de trabajo las HRBP's	HHRR	Primer año de la vigencia del PI	(1) Reunión con los Supervisores y las HRBP's para revisar que los GP's son correctos. (2) Informe sobre los encuadramientos incorrectos. (3) Implementación de las promociones en el segundo año de vigencia del plan.
3	Para el centro de Fraga, realizar un análisis de las posiciones actuales en GP2 para identificar posibles escisiones de puestos que podrían reclasificarse en GP3.	Tiempo de HRBP y de los Managers/Supervisores de Fraga	HHRR	Primer año de la vigencia del PI	(1) Análisis donde se identifique el número de puestos susceptibles de ser cambiados. (2) Implementación de las promociones en el segundo año de vigencia tras la revisión hecha el primer año de vigencia.

BLOQUE: COMUNICACIÓN INTERNA Y LENGUAJE INCLUSIVO

Objetivo: revisar las prácticas de comunicación interna y externa de la Empresa y difundir las medidas de igualdad que tiene implementadas la empresa.

	Medida	Recursos	Responsable	Plazo	Indicador
1	Garantizar la difusión del Plan de Igualdad a toda la plantilla.	Tiempo de trabajo Marketing y RRHH para carga en HRONE, Enbroader e emails de socialización con toda la plantilla	HHRR	Durante la primera semana tras la aprobación del PI	(1) Crear el plan de comunicación y compartirlo con la Comisión de Seguimiento. (2) Asegurar que la difusión se realiza a través de soportes adecuados (físico y on-line) para que todo el mundo pueda acceder). (3) Proporcionar el número de visualizaciones.
2	Dar a conocer el contenido del Plan de Igualdad a la plantilla.	Tiempo de trabajo Marketing y RRHH. Uso de la intranet.	HHRR	Durante la primera semana tras la aprobación del PI	(1) Compartir con la comisión de igualdad el plan de comunicación previsto para la difusión del plan. (2) Número de visualizaciones o, en el caso de plantas donde no se tenga acceso a la tecnología, recabar firmas de quienes acceden al contenido físico del PI.

3	Garantizar el lenguaje e imágenes y contenido no sexistas en las comunicaciones internas, documentos internos y en la web. Crear un decálogo de comunicación con lenguaje e imágenes sin género. Ejemplos: no usar el masculino genérico, construir frases sin sujeto cuando se aluda a referencias globales, no utilizar el término mujer antes del título profesional "Jefa de Equipos", "Directora de Planta").	Tiempo Comisión Igualdad	Comisión de Igualdad	Durante todo el año	(1) Presentar el decálogo de normas básicas de lenguaje inclusivo, compartirlo con toda la organización, indicando la dirección de correo electrónico de "bd-comisiondeigualdad@bd.com" al que se podrá dirigir cualquier persona trabajadora para plantear cuestiones relativas a la igualdad ("he visto una imagen sexista"). (2) Recopilar las acciones correctivas en positivo. (3) Listado de sugerencias recibidas (anonimizadas).
4	Proporcionar a las nuevas personas candidatas que se incorporen en la Empresa (<i>onboarding</i>), la documentación relativa al PI y la documentación vinculada al mismo.	Disponer de Enbroader y cargar el contenido	HHRRR	Al desplegarse el proceso de onboarding diseñado en Europa.	(1) Inclusión del plan en el programa de on-boarding. (2) Número de personas que han realizado el programa on-boarding
5	Convertir en personas Formadoras en Igualdad a dos personas integrantes de la parte social de la Comisión de Igualdad.	Consultora externa. Inversión económica. (800€)	BD a C de Igualdad	Durante el primer año de vigencia del PI	(1) Proporcionar el presupuesto solicitado a una empresa externa para impartir la formación. (2) Identificar dos personas integrantes de la comisión de igualdad y proporcionarles la formación como Formadores de Igualdad.

6	<p>Establecer un canal de comunicación abierto y sencillo para que la comisión de seguimiento pueda seguir el pulso de la organización.</p>	<p>Tiempo de IT/Comisión Igualdad en hacer el setup</p>	<p>Comisión de Igualdad</p>	<p>Primer año de vigencia del PI</p>	<p>(1) Creación de la cuenta de correo electrónico y hacer difusión de la misma entre los miembros de la Comisión de Seguimiento y entre toda la plantilla. (2) Realización de campañas informativas sobre 8M, 25N y 22F.</p>
---	---	---	-----------------------------	--------------------------------------	--

BLOQUE: CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo: garantizar en la Empresa condiciones de trabajo igualitarias y que permitan la atención de las responsabilidades laborales, personales y familiares.

	Medida	Recursos	Responsable	Plazo	Indicador
1	Potenciar el uso y conocimiento de medios tecnológicos (manejo de ordenador, acceso a internet, videoconferencias, entre otros) en aquellos colectivos que no suelen utilizarlos de forma habitual. En concreto, en el marco del proyecto de digitalización de las plantas.	Tiempo de HHRR y tiempos de coordinación con IT	HHRR	Durante el año fiscal	(1) Definir el número de personas digitalizadas (formación vs población). (2) Establecer un% creciente de participación partiendo de un 8% referido a los GP1-3. (3) Desglose por horas y personas desagregadas por sexo de las personas participantes.

BLOQUE: MEDIDAS DE CONCILIACIÓN VIDA PROFESIONAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Objetivo: garantizar el ejercicio de los derechos y medidas de conciliación en la empresa, y difusión de las medidas existentes para su efectividad

	Medida	Recursos	Responsable	Plazo	Indicador
1	Sensibilizar a los managers para que las reuniones de grupo se organicen preferentemente en la jornada síncrona. En la medida de lo posible, que el 70% de las reuniones del equipo dentro de la jornada del común del equipo.	Tiempo LT en compartir con los managers de la organización esta nueva medida.	Directores, Manager y gestores de personas	Tras el registro del PI	(1) Realización de una encuesta dirigida a las personas que tiene una adaptación horaria para comprobar en qué medida existe la percepción de la aplicación. (2) Aportación de resultados de la encuesta (anonimizado).
2	Creación y difusión a toda la plantilla de un díptico informativo sobre los permisos, licencias y demás derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que contempla la legislación vigente y el convenio colectivo de aplicación.	Tiempo de la Comisión de Seguimiento para crear el material	Comisión de Igualdad	Durante el primer año de vigencia del PI	(1) Creación e Inclusión de dicho documento y que forme parte de la librería de información en HRONE. (2) Establecer cauces de seguimiento del uso de las medidas de conciliación incluidas en el resumen.
3	Fomentar el uso del permiso de paternidad en el periodo máximo establecido por la normativa laboral y/o dispongan de los permisos retribuidos a su alcance.	Tiempo de la Comisión de Seguimiento en la creación de los contenidos a difundir en la organización	Comisión de Igualdad y HR	Tras el registro del PI	(1) Realización de posters. (2) Dos correos electrónicos dirigidos a toda la plantilla o colgar la información en el tablón de anuncios.

4	Acompañar y facilitar el proceso a las trabajadoras en situación de tratamiento reproducción asistida, siempre que se haga dentro del Territorio Nacional.	Tiempo de HR en la realización de la campaña de comunicación específica	HHRR	Cuando concurra la necesidad	(1) Realización de posters. (2) Dos correos electrónicos al público target (mujeres entre 16 y 50 años). (3) Ofrecer un report de seguimiento de las personas que se han favorecido de este tipo de permiso segregado por GP para que de forma anual se identifique la tendencia n el uso de este tipo de permiso.
5	Asegurar la existencia de unas instalaciones, epis y ropa de trabajo adecuadas a ambos sexos. Garantizar el derecho a la lactancia en unas instalaciones adecuadas.	Equipo de prevención de riesgos laborales.	HHRR	Tras el registro del PI	(1) Adecuar una sala para la lactancia (recogida de la leche), con una pequeña nevera. (2) Sillón/mecedora para embarazadas. (3) Difundir la medida entre las personas trabajadoras.
6	Garantizar la implementación de la desconexión digital.	Tiempo HR en difundir el contenido de la política de desconexión Digital	HHRR	Tras el registro del PI	(1) Compartir con la plantilla la política de Desconexión Digital. (2) Distribución de la actual política de desconexión digital entre Managers/Directores y otro para asociados no managers.

BLOQUE: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO/VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo: prevenir cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo que pueda producirse y tratar de garantizar una protección rápida y eficaz

	Medida	Recursos	Responsable	Plazo	Indicador
1	Seguimiento de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que hayan podido surgir durante la vigencia del PI.	Tiempo de trabajo de RRHH	Comité Dirección	Recurrente	(1) Listado anonimizado del número de casos y su resolución durante la vigencia del PI. (2) Medidas disciplinarias/cautelares adoptadas.
2	Dar difusión entre la plantilla del procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo integrado en el Plan de igualdad.	Tiempo de trabajo de RRHH	HHRR	Anualmente	Fechas de Realización de pósters y dos emailings al global de la organización.
3	Elaborar, publicar y difundir entre la plantilla una guía con los derechos y medidas previstas en la legislación laboral vigente para las víctimas de violencia de género y de violencia sexual.	Tiempo de trabajo de RRHH	HHRR	Anualmente	Creación del recopilatorio normativo de la materia publicada en la legislación y carga del material a HRONE
4	Elaborar un plan de actuación para los casos de víctima de violencia de género y de violencia sexual.	Tiempo de trabajo de RRHH	HHRR	Segundo año de vigencia del Plan	Realizar accionar de adaptación de horarios y turnos de forma inmediata. (2) Valorar la inclusión de este colectivo en el plan de rescate en GSIP PLAN DE RESCATE, preaviso análisis de la situación (denuncia interpuesta ante la policía, y otros)

BLOQUE: SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo: crear un entorno saludable y seguro en el trabajo para todas las personas trabajadoras, teniendo en cuenta la perspectiva de género.					
	Medida	Recursos	Responsable	Plazo	Indicador
1	Incorporación perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos laborales y en la vigilancia de la salud, así como en los informes y documentos emitidos por el Comité de Seguridad y Salud. Especial consideración a los riesgos específicos que afectan a las mujeres.	Tiempo de trabajo del Servicio de Prevención Ajeno.	Riesgos Laborales	Primer semestre	Establecer el baseline y saber en cuantos puestos hay diferencias hombre/mujer para identificar el alcance de la adaptación de los puestos según género.
2	Realización de charlas informativas sobre estilo de vida saludable incluyendo charlas específicas por sexo.	Proveedor Externo y tiempo de personal interno en la preparación, comunicación y organización de estas charlas.	Riesgos Laborales	Segundo año de la vigencia del PI	(1) Realizar un calendario con las charlas y tópicos. (2) Listado anonimizado de participantes en las charlas informativas.
3	Asegurar que la formación en materia de PRL que se imparte a toda la plantilla incorpora la perspectiva de género.	Tiempo de trabajo del Servicio de Prevención Ajeno.	Riesgos Laborales	Primer año de vigencia del PI	(1) Informar sobre la formación impartida. (2) Compartir materiales en caso de ser necesario.
4	Informar a la comisión del seguimiento de bajas médicas desgranado por sexo.	Tiempo de trabajo de RRHH	HHRR	Anualmente	Elaboración de una lista nominativa desagregada por razón de sexo y puesto de trabajo.

BLOQUE: INFRAREPRESENTACIÓN

Objetivo: reducir situaciones de infrarrepresentación femenina en la organización y estructura de la Empresa, y buscar una equidad en el número de personas a lo largo de la clasificación profesional.

	Medida	Recursos	Responsable	Plazo	Indicador
1	Identificar aquellos ámbitos de la organización en los que el 100% de los equipos/puestos son ocupados solo por mujeres o solo por hombres.	Tiempo de trabajo de RRHH	HHRR	Primer año de vigencia del PI	Elaborar un análisis descriptivo de la organización desagregada por sexo y <i>job profile</i> que arroje una foto clara de las áreas de la organización donde es necesario aplicar medidas de contratación que erradiquen la infrarrepresentación.
2	Adoptar medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda el sexo infrarrepresentado. Objetivo: alcanzar la paridad; siendo sensible con la paridad global de la plantilla	Tiempo de trabajo y análisis de los datos de contratación, así como preparación de informes y posterior comunicación a los managers	HHRR	Anual	(1) Enviar un email informativo sobre la tendencia de contratación en los últimos 2 años según género a managers (con el objetivo de evidenciar nuestra dirección de contratación para poder ir identificando cambios) y reforzar en positivo las acciones correctivas a considerar. (2) Tras realización del mapeo descrito en la acción anterior, identificar el número de roles que debería cambiar de genero para realizar acciones de contratación de discriminación positiva para el siguiente año de vigencia del plan para llegar a la

					paridad.
3	Convertir a las personas trabajadoras en prescriptores de igualdad mediante el incremento del bonus de "referral" reconocido por la empresa en un 20% si recomiendan a una persona candidata que finalmente se incorpora a la Empresa y que dicha incorporación ayuda a reducir la infrarrepresentación.	Incremento del premio según KPI y tiempo de inversión en comunicación	Dirección/RRH H	Tras la firma del PI	(1) Informar sobre el impacto económico que ha supuesto la medida. (2) Listado del número de personas que han hecho la prospección y cuantos han tenido éxito. (3) Evaluar si la medida es exitosa para replantear una estrategia que incremente la presencia de prescriptores.

BLOQUE: RETRIBUCIÓN

Objetivo: garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor y erradicación de cualquier brecha salarial.

	Medida	Recursos	Responsable	Plazo	Indicador
1	Entrega de la cesta de navidad a todas las personas trabajadoras en las mismas condiciones reconocidas en el centro de San Agustín.	Dotación económica	HHRR	Tras la implementación del PI	Entrega de las cestas de Navidad.
2	Homogenización de los conceptos salariales del centro de trabajo de Fraga relativos a Plus convenio, Complemento no absorbible y Voluntario empresa de conformidad con lo acordado en el acuerdo suscrito entre el Comité de Empresa de Fraga y la Empresa ("Acuerdo Homogeneización").	Tiempo HRBP's	HHRR/Comité del centro de trabajo de Fraga	Tras la implementación del PI	Proporcionar una nómina "sin datos sensibles" para acreditar la regularización de los importes salariales.
3	Creación del Registro Retributivo anual (efectivo y equiparado) y segregado por grupos profesionales y por puestos de igual valor y por centro de trabajo.	Contratación de un proveedor externo	Proveedor Externo / HHRR	Anualmente	Entrega del registro retributivo en el primer trimestre del siguiente año natural.
4	Reducir la brecha global de BD en un 2% anual reflejada en la auditoría retributiva. El impacto final se presentará desglosado en cada uno de los colectivos de Fraga Planta, SAG negocios y SAG planta. El foco de acción para la reducción de la brecha priorizará los Grupos Profesionales de 1 a 4.	Dotación presupuestaria necesaria por centro de trabajo para trabajar en la reducción de la brecha establecida	HHRR	Anualmente	(1) Informar previamente a la Comisión de Seguimiento del criterio adoptado para la reducción de la brecha. (2) Presentar un informe anual donde se indique el % de reducción de brecha conseguido al final de cada año por cada uno de los centros

					de trabajo y por grupo profesional y segurado del sexo. (3) Informar a la Comisión Negociadora del importe económico invertido anualmente para cumplir con esta medida.
5	Seguimiento anual del registro retributivo efectivo y equiparado por grupo profesional, agrupación por SVPT de cada centro.	HHRR	HHRR/Consultor a externa	Anualmente	Entrega anual del registro retributivo.
6	Estudio específico del salario base de las agrupaciones 9, 8, 4 y 3).	HHRR	HHRR	Anualmente	Elaboración de un estudio sobre el salario base de las agrupaciones referidas e identificar las diferencias. Las diferencias serán tratadas con la medida prevista en el apartado 3.

12. Comisión de Seguimiento

12.1. Composición paritaria

La comisión de seguimiento, vigilancia, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad (la "Comisión de Seguimiento") estará compuesta de forma paritaria por 6 de los miembros de la Comisión Negociadora con formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral, y procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres. En concreto, la composición de la comisión de seguimiento queda conformada por los siguientes miembros:

Por la parte social:

- **Pilar Berenguer** (UGT) miembro del Comité de Empresa del centro de trabajo de Fraga. Como suplente, Natalja Carnaja (UGT) miembro del Comité de Empresa del centro de trabajo de Fraga.
- **Javier Rebollo Ortega** (UGT) miembro del Comité de Empresa del centro de trabajo de San Agustín. Como suplente, Iryna Rudenko (UGT) delegada sindical del centro de trabajo de San Agustín.
- **Patricia Perendreu** (CCOO) miembro del Comité de Empresa del centro de trabajo de Fraga. Como suplente, José Antonio Rubio (CCOO) miembro del Comité de Empresa del centro de trabajo de San Agustín.

Por la parte empresarial:

- **Anna Jordana** (gerenta de recursos humanos Iberia), **Elena Pastor** (gerenta de recursos humanos BD Manufacturing centro de San Agustín) y **Antonia Zapater** (gerenta de Recursos humanos de BD Manufacturing centro de Fraga).

Las partes podrán notificarse con suficiente antelación cualquier modificación en la composición de la Comisión de Seguimiento; exigiéndose que sus miembros cuenten con conocimiento en materia de igualdad.

12.2. Funciones de la Comisión de Seguimiento

Una de las funciones principales de la Comisión de Seguimiento es la de impulsar la implantación del Plan de Igualdad en la Empresa y realizar las acciones de información y sensibilización a la plantilla sobre la existencia y efectos del Plan de Igualdad.

Por otro lado, los cometidos propios de seguimiento, evaluación y revisión periódica del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad, se centran en:

- Seguimiento del grado de ejecución y cumplimiento de las medidas.
- Seguimiento de la aplicación efectiva de las medidas establecidas como prioritarias.

- Seguimiento de la consecución de los objetivos propuestos en el Plan de Igualdad y los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas, e interpretación del Plan de Igualdad.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Evaluar de forma periódica la gestión del Plan de Igualdad, proponiendo, en su caso, las modificaciones necesarias o medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos marcados, para el caso de que la efectividad de las medidas acordadas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Elaboración de los informes correspondientes a las evaluaciones intermedia y final del Plan de Igualdad, así como de otras que pudieran ser acordadas por esta Comisión de Seguimiento, y en los que se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad establecidos en la Empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.

12.3. Reuniones

La Comisión de Seguimiento para el desarrollo de sus funciones de seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad, se reunirá con carácter ordinario dos veces al año, preferentemente en los meses de junio y diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. En todo caso, se podrán celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, convocadas con una antelación mínima de cinco días, para el tratamiento de casos urgentes, graves, o porque haya sido acordado así en reunión ordinaria previa.

Adicionalmente, la Comisión de Seguimiento se reunirá cuando se produzca alguna de las situaciones a las que se refiere el artículo 9.2 del RD 901/2020.

Se acompaña al presente Plan de Igualdad, como **Anexo nº3** el calendario de implantación, seguimiento y evaluación de las medidas que forman parte del presente Plan de igualdad.

12.4. Vigencia

La vigencia de la Comisión de Seguimiento será la misma que la del Plan de Igualdad, del que forma parte integrante.

12.5. Calendario de actuaciones de seguimiento y evaluación.

La comisión de seguimiento, vigilancia, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad (la "Comisión de Seguimiento") llevará a cabo las funciones anteriormente descritas según se detalla a continuación.

BLOQUE: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

	Medida	Plazo	Seguimiento	Evaluación
1	Introducir, en la medida de lo posible, una cláusula específica en los contratos con terceras empresas (ETT o subcontratas o empresas de reclutamiento) por medio de la cual se comprometen a respetar los principios en materia de igualdad suscritos por la Empresa.	Tras la firma del PI	Último trimestre de cada año de vigencia	Último trimestre 2026
2	Reforzar la comunicación y la "Guía para Manager" (responsables de la contratación) con los principios de inclusión y diversidad del Plan de Igualdad.	Segundo trimestre	Segundo trimestre	Último trimestre 2026
3	Creación de un informe que incluya el número de personas candidatas desagregadas por sexo e identificando la persona candidata finalmente incorporada (incluyendo el grupo profesional y/O categoría profesional).	Final de cada año	Último trimestre de cada año de vigencia	Último trimestre 2026
4	Creación de un sistema de comunicación para garantizar que las vacantes disponibles sean conocidas por todas las personas trabajadoras de BD.	Tras la firma del PI revisión Anual	Primer semestre del 1r año de vigencia	Último trimestre 2026
5	Participación de BD en eventos externos que fomenten la incorporación de mujeres en todos los puestos de la organización.	Tras la firma del PI	Último trimestre de cada año de vigencia	Último trimestre 2026
6	Revisar las ofertas de trabajo para suprimir o valorar aquellas condiciones o exigencias que limiten el acceso del talento femenino a las ofertas.	Tras la firma del PI	Primer semestre del 1r año de vigencia	Último trimestre 2026

BLOQUE: FORMACIÓN

	Medida	Plazos	Seguimiento	Evaluación
1	Crear un itinerario formativo en materia de igualdad para toda la plantilla el cual sea difundido entre la plantilla.	Final de cada año	Último trimestre de cada año de vigencia	Último trimestre 2026
2	Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género y violencia sexual dirigidas a las personas con responsabilidades en los procesos de selección, contratación, promoción, gestión de equipos, formación, incluyendo personal directivo y mandos intermedios, personal de RRHH, y representación de las personas trabajadoras.	Anualmente	Último trimestre de cada año de vigencia	Último trimestre 2026
3	Asegurar la formación específica en materia de igualdad para nuevas personas trabajadoras en la formación de acogida en la empresa.	Recurrente	Último trimestre de cada año de vigencia	Último trimestre 2026
4	Formar a todos los Line Managers en materia de igualdad (Conscious Inclusión).	Anualmente	Durante toda la vigencia del PI	Último trimestre 2026
5	Promover la participación de las mujeres en aquellas formaciones dirigidas a posiciones en las que dicho sexo se encuentra infrarrepresentado.	Recurrente	Durante toda la vigencia del PI	Último trimestre 2026

BLOQUE: PROMOCIÓN PROFESIONAL Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

	Medida	Plazo	Seguimiento	Evaluación
1	Garantizar la formación ligada a la promoción y crecimiento profesional de las mujeres en la organización.	Anualmente	Durante toda la vigencia del PI	Último trimestre 2026
2	Creación de un sistema interno de revisión de Grupos Profesionales	Primer año de la vigencia del PI	Primer semestre del 1r año de vigencia del PI	Último trimestre 2026
3	Para el centro de Fraga, realizar un análisis de las posiciones actuales en GP2 para identificar posibles escisiones de puestos que podrían reclasificarse en GP3.	Primer año de la vigencia del PI	Primer trimestre del 2º año de vigencia	Último trimestre 2026

BLOQUE: COMUNICACIÓN INTERNA Y LENGUAJE INCLUSIVO

	Medida	Plazo	Seguimiento	Evaluación
1	Garantizar la difusión del Plan de Igualdad a toda la plantilla.	Durante la primera semana tras la aprobación del PI	Primer trimestre del 1r año de vigencia del PI	Último trimestre 2026
2	Dar a conocer el contenido del Plan de Igualdad a la plantilla.	Durante la primera semana tras la aprobación del PI	Primer trimestre del 1r año de vigencia del PI	Último trimestre 2026
3	Garantizar el lenguaje e imágenes y contenido no sexistas en las comunicaciones internas, documentos internos y en la web. Crear un decálogo de comunicación con lenguaje e imágenes sin género. Ejemplos: no usar el masculino genérico, construir frases sin sujeto cuando se aluda a referencias globales, no utilizar el término mujer antes del título profesional "Jefa de Equipos", "Directora de Planta").	Durante todo el año	Último trimestre 2023	Último trimestre 2026
4	Proporcionar a las nuevas personas candidatas que se incorporen en la Empresa (<i>onboarding</i>), la documentación relativa al PI y la documentación vinculada al mismo.	Despliegue onboarding diseñado en Europa.	Durante toda la vigencia del PI	Último trimestre 2026
5	Convertir en personas formadoras en Igualdad a dos personas integrantes de la parte social de la Comisión de Igualdad.	Durante el primer año de vigencia del PI	Último trimestre 2023	Último trimestre 2026
6	Establecer un canal de comunicación abierto y sencillo para que la comisión de seguimiento pueda el seguir el pulso de la organización.	Primer año de vigencia del PI	Durante toda la vigencia del PI	Último trimestre 2026

BLOQUE: CONDICIONES DE TRABAJO

	Medida	Plazos	Seguimiento	Evaluación
1	Potenciar el uso y conocimiento de medios tecnológicos (manejo de ordenador, acceso a internet, videoconferencias, entre otros) en aquellos colectivos que no suelen utilizarlos de forma habitual. En concreto, en el marco del proyecto de digitalización de las plantas.	Durante el año fiscal	Durante toda la vigencia del PI	Último trimestre 2026

BLOQUE: MEDIDAS DE CONCILIACIÓN VIDA PROFESIONAL, FAMILIAR Y PERSONAL

	Medida	Plazos	Seguimiento	Evaluación
1	Sensibilizar a los managers para que las reuniones de grupo se organicen preferentemente en la jornada síncrona. En la medida de lo posible, que el 70% de las reuniones del equipo dentro de la jornada del común del equipo.	Tras el registro del PI	Durante toda la vigencia del PI	Último trimestre 2026
2	Creación y difusión a toda la plantilla de un díptico informativo sobre los permisos, licencias y demás derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que contempla la legislación vigente y el convenio colectivo de aplicación.	Durante el primer año de vigencia del PI	Último trimestre 2023	Último trimestre 2026
3	Fomentar el uso del permiso de paternidad en el periodo máximo establecido por la normativa laboral y/o dispongan de los permisos retribuidos a su alcance.	Tras el registro del PI	Durante toda la vigencia del PI	Último trimestre 2026
4	Acompañar y facilitar el proceso a las trabajadoras en situación de tratamiento reproducción asistida, siempre que se haga dentro del Territorio Nacional.	Cuando concurra la necesidad	Durante toda la vigencia del PI	Último trimestre 2026
5	Asegurar la existencia de unas instalaciones, EPIS y ropa de trabajo adecuadas a ambos sexos. Garantizar el derecho a la lactancia en unas instalaciones adecuadas.	Tras el registro del PI	Durante toda la vigencia del PI	Último trimestre 2026
6	Garantizar la implementación de la desconexión digital.	Tras el registro del PI	Durante toda la vigencia del PI	Último trimestre 2026

BLOQUE: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO/VIOLENCIA DE GÉNERO

	Medida	Plazos	Seguimiento	Evaluación
1	Seguimiento de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que hayan podido surgir durante la vigencia del PI.	Recurrente	Último trimestre de cada año de vigencia	Último trimestre 2026
2	Dar difusión entre la plantilla del procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo integrado en el Plan de igualdad.	Anualmente	Durante toda la vigencia del PI	Último trimestre 2026
3	Elaborar, publicar y difundir entre la plantilla una guía con los derechos y medidas previstas en la legislación laboral vigente para las víctimas de violencia de género y de violencia sexual.	Anualmente	Último trimestre de cada año de vigencia	Último trimestre 2026
4	Elaborar un plan de actuación para los casos de víctima de violencia de género y de violencia sexual.	Segundo año de vigencia del Plan	Último trimestre 2024	Último trimestre 2026

BLOQUE: SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

	Medida	Plazos	Seguimiento	Evaluación
1	Incorporación perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos laborales y en la vigilancia de la salud, así como en los informes y documentos emitidos por el Comité de Seguridad y Salud. Especial consideración a los riesgos específicos que afectan a las mujeres.	Primer semestre	Primer semestre 2023	Último trimestre 2026
2	Realización de charlas informativas sobre estilo de vida saludable incluyendo charlas específicas por sexo.	Segundo año de la vigencia del PI	Último trimestre 2024	Último trimestre 2026
3	Asegurar que la formación en materia de PRL que se imparte a toda la plantilla incorpora la perspectiva de género.	Primer año de vigencia del PI	Último trimestre 2023	Último trimestre 2026
4	Informar a la comisión del seguimiento de bajas médicas desgranado por sexo.	Anualmente	Último trimestre de cada año de vigencia del PI	Último trimestre 2026

BLOQUE: INFRAREPRESENTACIÓN

	Medida	Plazos	Seguimiento	Evaluación
1	Identificar aquellos ámbitos de la organización en los que el 100% de los equipos/puestos son ocupados solo por mujeres o solo por hombres.	Primer año de vigencia del PI	Primer trimestre 2024	Último trimestre 2026
2	Adoptar medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda el sexo infrarrepresentado. Objetivo: alcanzar la paridad; siendo sensible con la paridad global de la plantilla	Anual	Durante toda la vigencia del PI	Último trimestre 2026
3	Convertir a las personas trabajadoras en prescriptores de igualdad mediante el incremento del bonus de "referral" reconocido por la empresa en un 20% si recomiendan a una persona candidata que finalmente se incorpora a la Empresa y que dicha incorporación ayuda a reducir la infrarrepresentación.	Tras la firma del PI	Durante toda la vigencia del PI	Último trimestre 2026

BLOQUE: RETRIBUCIÓN

	Medida	Plazos	Seguimiento	Evaluación
1	Entrega de la cesta de navidad a todas las personas trabajadoras en las mismas condiciones reconocidas en el centro de San Agustín.	Dotación económica	Primer trimestre 2023	Último trimestre 2026
2	Homogenización de los conceptos salariales del centro de trabajo de Fraga relativos a Plus convenio, Complemento no absorbible y Voluntario empresa de conformidad con lo acordado en el acuerdo suscrito entre el Comité de Empresa de Fraga y la Empresa ("Acuerdo Homogeneización").	Tras la implementación del PI	Primer trimestre 2023	Último trimestre 2026
3	Creación del Registro Retributivo anual (efectivo y equiparado) y segregado por grupos profesionales y por puestos de igual valor y por centro de trabajo.	Anualmente	Primer trimestre de cada año de vigencia del PI	Último trimestre 2026
4	Reducir la brecha global de BD en un 2% reflejada en la auditoría retributiva. El impacto final se presentará desglosado en cada uno de los colectivos de Fraga Planta, SAG negocios y SAG planta. El foco de acción para la reducción de la brecha priorizará los Grupos Profesionales de 1 a 4.	Anualmente	Primer trimestre de cada año de vigencia del PI	Último trimestre 2026
5	Seguimiento anual del registro retributivo efectivo y equiparado por grupo profesional, agrupación por SVPT de cada centro.	Anualmente	Durante toda la vigencia del PI	Último trimestre 2026
6	Estudio específico del salario base de las agrupaciones 9, 8, 4 y 3).	Anualmente	Último trimestre 2023	Último trimestre 2026

12.6. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

En efecto, la Comisión de Seguimiento, compuesta por los miembros relacionados anteriormente, se reunirá en el mes de junio y diciembre de cada año para realizar el seguimiento y la evaluación de las acciones implantadas, en aplicación del plazo de ejecución prevista para cada una de ellas.

Así, la Comisión de Seguimiento realizará en el mes de junio de 2023 la evaluación de las acciones adoptadas en el año 2022 y en el primer semestre de 2023. Asimismo, en el mes de diciembre de 2023, se hará una evaluación de las acciones implementadas en el primer y el segundo semestre de 2023 y así sucesivamente.

13. Procedimiento de modificación y revisión del Plan de igualdad y resolución de posibles discrepancias

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

A petición de una de las partes, y en caso de ser finalmente consensuado entre las partes que forman la Comisión Negociadora, se podrán redactar los acuerdos necesarios para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas originales del Plan de Igualdad y ello, en su caso, por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva aplicable, o en función del grado de consecución de los objetivos y medidas concretas establecidas del Plan de Igualdad.

En todo caso, el presente Plan de Igualdad será revisado siempre que:

- Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.
- En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, y que altere las situaciones analizadas en el Diagnóstico de Situación.

En caso de que la revisión del Plan de Igualdad resulte necesaria, también se procederá a la actualización del Diagnóstico de Situación y, en su caso, de las medidas del Plan de Igualdad.

Conforme a lo previsto en el artículo 8.2.k) del RD 901/2020, la resolución de las posibles discrepancias se realizará por su remisión al sistema de mediación establecido por el Servicio Inter confederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

14. Registro del Plan de Igualdad

Este Plan de Igualdad será objeto de la oportuna inscripción en el registro público habilitado al efecto, para su depósito y publicidad, habilitándose al Departamento de RRHH de la Empresa (o en quien este delegue) para efectuar los trámites necesarios para su registro y cumplimentación de la documentación oportuna para ello.

15. Protocolo para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo

En el marco del Plan de Igualdad la Comisión Negociadora también ha acordado y elaborado un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En el mismo, constan el compromiso de la Empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo, las medidas específicas acordada al efecto para su prevención, la instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

También se articulan las obligaciones de difusión y publicidad del Protocolo entre la plantilla para su conocimiento, así como el procedimiento establecido para su instrucción e investigación, basado en el tratamiento reservado de las denuncias, la identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia y el compromiso de actuación frente a cualquier denuncia, y la aplicación en su caso del correspondiente régimen disciplinario.

El Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo acordado en el seno de la Comisión Negociadora podrá ser objeto de depósito conforme al artículo 12 del RD 901/202.

Anexo 1

Glosario

- **Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:** Estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal.
- **Corresponsabilidad:** En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico, también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- **Datos desagregados por sexo:** Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.
- **Diagnóstico de Situación:** El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y de qué recursos dispone la empresa para plantear el cambio.
- **Género:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas-sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura.
- **Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:** Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.
- **Igualdad efectiva:** Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.
- **Impacto de género:** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

- **Indicador de género:** aquel que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- **Participación equilibrada de mujeres y hombres:** Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.
- **Perspectiva de género:** Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención.
- **Transversalidad:** Supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando, los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.
- **Violencia de Género:** La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.