

# **II PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO ASTRAZENECA**

**Madrid, octubre de 2022**

## Índice

<b>1. Antecedentes y compromiso de la Empresa</b>	<b>4</b>
<b>2. Sujetos legitimados y partes suscriptoras del Plan de Igualdad</b>	<b>5</b>
<b>3. Ámbito de aplicación personal y territorial</b>	<b>7</b>
<b>4. Entrada en vigor y periodo de vigencia</b>	<b>8</b>
<b>5. Diagnósticos de Situación</b>	<b>8</b>
<b>5.1 Resumen del Diagnóstico de Igualdad y principales situaciones del Laboratorio Tau, S.A.</b>	<b>9</b>
<b>5.2 Resumen del Diagnóstico de Igualdad y principales situaciones del Laboratorio Lailan, S.A.</b>	<b>12</b>
<b>5.3 Resumen del Diagnóstico de Igualdad y principales situaciones del Laboratorio Beta, S.A.</b>	<b>14</b>
<b>5.4 Resumen del Diagnóstico de Igualdad y principales situaciones de AstraZeneca Farmacéutica Spain, S.A.</b>	<b>16</b>
<b>6. Auditorias Retributivas</b>	<b>19</b>
<b>6.1 Informe de la Auditoría Retributiva AstraZeneca Farmacéutica, S.A.</b>	<b>20</b>
<b>6.2 Informe de la Auditoría Retributiva de Laboratorio Beta S.A.</b>	<b>23</b>
<b>6.3 Informe de la Auditoría Retributiva de Laboratorio Lailan, S.A.</b>	<b>25</b>
<b>6.4 Informe de la Auditoría Retributiva de Laboratorio Tau, S.A.</b>	<b>27</b>
<b>7. Plan de Igualdad</b>	<b>30</b>
<b>7.1 Principios del Plan de Igualdad</b>	<b>30</b>
<b>7.2 Objetivos cualitativos y cuantitativos concretos del Plan de Igualdad</b>	<b>33</b>
<b>7.3 Características del Plan de Igualdad</b>	<b>34</b>
<b>7.4 Áreas de actuación, objetivos y medidas concretas</b>	<b>35</b>

<b>8. Medios y recursos para su puesta en marcha</b>	<b>63</b>
<b>9. Comisión de Seguimiento</b>	<b>63</b>
<b>10. Procedimiento de modificación y revisión, y de resolución de posibles discrepancias</b>	<b>80</b>
<b>11. Registro del Plan de Igualdad</b>	<b>81</b>
<b>12. Protocolo para prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo</b>	<b>81</b>
<b>13. Glosario</b>	<b>82</b>

## **1. Antecedentes y compromiso de la Empresa**

El Grupo AstraZeneca se fundó en el año 1999 mediante la fusión del laboratorio sueco Astra AB y la farmacéutica británica Zeneca Group, dos empresas con culturas de sólidas raíces científicas y una visión compartida del sector farmacéutico. Desde los inicios hemos desarrollado una estrategia de inversión en I+D que pretende dar mayor relevancia a los centros biocientíficos y facilitar los acuerdos de colaboración, mejorar las sinergias a través de la unificación de los equipos y optimizar los recursos con los que cuenta la compañía. Fruto de este pensamiento son los acuerdos y adquisiciones llevadas a cabo en los últimos años.

El Grupo AstraZeneca es una compañía farmacéutica global e innovadora centrada en el descubrimiento, desarrollo y comercialización de medicamentos bajo prescripción médica, principalmente para el tratamiento de enfermedades en tres áreas terapéuticas: oncología, cardiovascular, renal y metabolismo y respiratorio. Con sede en Cambridge (Reino Unido), el Grupo AstraZeneca opera en más de 100 países y sus medicamentos innovadores son utilizados por millones de pacientes en todo el mundo.

En España el Grupo AstraZeneca cuenta con un equipo de más de 800 personas y tiene su sede central en Madrid, contando desde el año 2015 con un centro de medicina respiratoria en Barcelona que es el máximo exponente del compromiso del Grupo con el talento en España y la I+D. Asimismo, el Grupo cubre con su red de ventas toda la geografía española. De esta forma el Grupo puede ofrecer el mejor servicio a todos los profesionales de la salud e instituciones sanitarias del país.

Grupo AstraZeneca está integrado por las empresas (i) AstraZeneca Farmacéutica Spain, S.A., (ii) Laboratorio Tau, S.A., (iii) Laboratorio Beta, S.A. y (iv) Laboratorio Lailan, S.A. (en adelante, “**Grupo AstraZeneca**” o el “**Grupo**”) con N.I.F.s A36002129, A28099745, A82700808 y A82630120.

Asimismo, los Códigos Nacionales de Actividades Económicas de las referidas sociedades serían el 4646 que se corresponde con “*comercio al por mayor de productos farmacéuticos*”.

A todas las sociedades del grupo les aplica el Convenio colectivo general de la industria química.

De conformidad con el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (“LOI”), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como el desarrollo producido por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad (“RD 901/2020”), y en vigor desde el 14 de enero de 2021, un plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Con carácter previo a la elaboración de un plan de igualdad, debe elaborarse y negociarse cuatro diagnósticos de la situación de la empresa, en los que se analizan, al menos, los procesos de selección y contratación, la clasificación profesional, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, el ejercicio

corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, la representación femenina en los distintos niveles, la retribución y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El análisis de estas materias en el Grupo AstraZeneca, y la realización del correspondiente diagnóstico de situación (el “**Diagnóstico de Situación**”), ha permitido obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse tendentes a alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento, lo cual ha hecho posible la posterior elaboración y negociación del presente plan de igualdad (el “Plan de Igualdad”).

El presente plan de igualdad (el “**Plan de Igualdad**”) fija los concretos objetivos de igualdad a alcanzar en la empresa, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, y también el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Se recogen en él un conjunto ordenado de medidas evaluables, necesarias en virtud de los resultados del Diagnóstico de Situación.

Adicionalmente, para alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el Grupo AstraZeneca, la Dirección declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas necesarias para conseguir la igualdad efectiva en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de trato y de oportunidades en el trabajo (en todos sus ámbitos) entre mujeres y hombres como un principio estratégico del Grupo AstraZeneca.

Estos principios se llevarán a la práctica a través de la implantación del presente Plan de Igualdad en cada uno de los ámbitos diagnosticados y que forman parte del desarrollo de la actividad empresarial.

El Plan de Igualdad y el compromiso de la Dirección con sus objetivos y principios, sin duda, supondrá mejoras respecto a la situación actual, y también contribuirá con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el Grupo AstraZeneca y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

## **2. Sujetos legitimados y partes suscriptoras del Plan de Igualdad**

En fecha 15 de diciembre de 2021, se constituyó la comisión negociadora para el presente Plan de Igualdad, incluido su Diagnóstico de Situación previo, formada en representación de las personas trabajadoras por la Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT (UGT-FICA), como sindicato más representativo del sector al que pertenece la Empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación, y que ha respondido a la convocatoria de la Empresa dentro del plazo legalmente establecido a los sindicatos más representativos del sector.

Hemos de tener en cuenta que, de los restantes sindicatos convocados: CC.OO. Industria ha declinado su participación y los sindicatos Confederación Intersindical Gallega (CIG), y ELA EUSKAL SINDIKATUA (ELA) no respondieron a la convocatoria.

A este respecto, la composición de la Comisión Negociadora se formó por el sindicato UGT-FICA, el cual designó igualmente a los miembros del comité de empresa de AstraZeneca como miembros de la Comisión Sindical (al disponer de un conocimiento detallado de la Empresa y del I Plan de Igualdad de la misma), que han actuado todos ellos como un único miembro:

<b>Miembro</b>	<b>Correo electrónico</b>
Ángela Rubio	<a href="mailto:gab.tecnico3@fica.ugt.org">gab.tecnico3@fica.ugt.org</a>
Manuel Horas	<a href="mailto:MANU.HORAS@astrazeneca.com">MANU.HORAS@astrazeneca.com</a>
Sonia Merino	<a href="mailto:Sonia.Merino@astrazeneca.com">Sonia.Merino@astrazeneca.com</a>
Carmen Álvarez	<a href="mailto:Carmen.Alvarez@astrazeneca.com">Carmen.Alvarez@astrazeneca.com</a>
Emma Garbajosa	<a href="mailto:Emma.Garbajosa@astrazeneca.com">Emma.Garbajosa@astrazeneca.com</a>

Por su parte, la representación de la Empresa llevó a cabo la designación de las siguientes personas para su integración en la Comisión Negociadora:

<b>Miembro</b>	<b>Correo electrónico</b>
María Cristina Dusmet Modino	<a href="mailto:Cristina.Dusmet@astrazeneca.com">Cristina.Dusmet@astrazeneca.com</a>
Maite Colina Medina	<a href="mailto:maiteauxiliadora.colina@astrazeneca.com">maiteauxiliadora.colina@astrazeneca.com</a>

Posteriormente, durante el período de consultas, se ha sustituido en la representación de la Empresa a Maite Colina Medina por Laura Fernández Galindo, ([laura.fernandez1@astrazeneca.com](mailto:laura.fernandez1@astrazeneca.com)) en la reunión 5ª del 28 de marzo de 2022.

Integrando ambas partes la “Comisión Negociadora”, ostentando ambas partes el 50% de la representación (dándose paridad en la representación).

La Comisión Negociadora se constituyó con un total de 5 miembros por la parte social y 2 miembros por la parte de la Empresa, con una composición en la que predominan las mujeres (7 mujeres y 1 hombres). Insistimos, cada una de las partes, la social y la de la empresa, ostentando un 50%-50% en la representación presentada en el ámbito de la comisión.

De igual modo, han participado en la Comisión Negociadora personas asesoras especializadas 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 en todo momento, 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 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, durante 9 reuniones que han tenido lugar en las siguientes fechas:

- 15 de diciembre de 2021 (primera reunión del período de consultas).
- 24 de enero de 2022 (segunda reunión del período de consultas).
- 7 de febrero de 2022 (tercera reunión del período de consultas).
- 28 de febrero de 2022 (cuarta reunión del período de negociación).
- 28 de marzo de 2022 (quinta reunión del período de negociación).
- 27 de abril de 2022 (sexta reunión del período de negociación).
- 21 de julio de 2022 (séptima reunión del período de negociación).
- 15 de septiembre de 2022 (octava reunión del período de negociación).
- 20 de septiembre de 2022 (novena reunión del período de negociación).
- 17 de octubre de 2022 (décima reunión -final- del período de negociación).

La Comisión Negociadora de Igualdad ha conocido, analizado, negociado y aprobado, de forma conjunta, los Diagnósticos de Situación, y posteriormente ha negociado y ha aprobado el presente Plan de Igualdad.

Junto con el Plan de Igualdad, se ha negociado y aprobado un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. A pesar de que el Grupo AstraZeneca ya disponía de un protocolo a tal efecto, se ha optado por aprobar uno adaptado al contenido del presente Plan de Igualdad.

### **3. Ámbito de aplicación personal y territorial**

De conformidad con el artículo 2.6 del RD 901/2020, el presente Plan de Igualdad será de aplicación en el Grupo AstraZeneca, formado por las sociedades AstraZeneca Farmacéutica Spain, S.A., Laboratorio Tau, S.A., Laboratorio Beta, S.A. y Laboratorio Lailan, S.A., y en las mismas a todas sus personas trabajadoras, con independencia de

su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto funcional, y será de aplicación igualmente, con independencia de la dispersión geográfica, en todos los centros de trabajo (presentes o futuros) de las distintas sociedades ubicados en España.

La justificación y conveniencia de la aplicación en el Grupo AstraZeneca de un único Plan de Igualdad, para las sociedades indicadas, se debe a la aplicación de las mismas políticas de formación, reclutamiento, selección, conciliación, entre otras, a todas las empresas del Grupo, llevándose a cabo en todas ellas las mismas actividades y aplicando a las mismas idéntico convenio colectivo.

#### **4. Entrada en vigor y periodo de vigencia**

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor en la fecha de su firma 17 de octubre de 2022 y extenderá su vigencia por un periodo de 4 años, esto es, hasta el día 17 de octubre de 2026.

Con tres meses de antelación a la expiración del periodo inicial de vigencia, cualquiera de las partes podrá preavisar a la otra de su voluntad de iniciar los trámites para la implantación de un nuevo plan de igualdad, para lo cual se realizará un nuevo diagnóstico de la situación existente en la Empresa en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en dicho momento, a los efectos de obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas que resulten oportunas para continuar con la igualdad efectiva en la Empresa o realizar las acciones de mejora o corrección necesarias. El Diagnóstico cumplirá con lo previsto por los Reales Decretos 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, de 13 de octubre de 2020.

#### **5. Diagnósticos de Situación**

Para la realización de los Diagnósticos de Situación del presente Plan de Igualdad, efectuados durante los meses de junio a diciembre de 2021 y conforme a la información existente a fecha 20 de junio de 2021, la Empresa ha contado con personas asesoras especializadas, y formadas, 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 cada una de las sociedades del Grupo.

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. De igual modo, se han analizado los efectos que para mujeres y hombres tienen los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones de trabajo de la Empresa (previendo expresamente la prestación del trabajo habitual). Los informes de Diagnóstico incluyeron los siguientes ámbitos de análisis, desglosados en los apartados especificados en el artículo 7.1 del RD 901/2020, a saber:

- a. Proceso de selección y contratación
- b. Clasificación profesional.
- c. Formación.

El análisis se extiende también a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos

Los documentos de trabajo que analizaban todas las materias que deben abordarse en los Diagnósticos de Situación fueron compartidos con la Comisión Representativa de las personas trabajadoras en fecha 10 de enero de 2022, a los efectos de su posterior elaboración y negociación en el seno de la Comisión Negociadora.

También se ha facilitado a la Comisión Negociadora el acceso a cuanta documentación e información ha sido pertinente y necesaria a los fines previstos de la realización de los referidos Diagnósticos, solicitándose documentación adicional en la reunión quinta, la cual fue aportada por la Empresa en fecha en las mismas reuniones de fecha 28 de marzo de 2022.

Los Diagnósticos de Situación han sido elaborados y negociados en el seno de la Comisión Negociadora durante las reuniones quinta y sexta y la Comisión Negociadora finalmente acordó y aprobó los Informes de Resultados de los Diagnósticos de Situación en fecha 27 de abril de 2022, que recoge un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas respecto de la situación de la Empresa.

A continuación, se realiza un resumen de los Diagnósticos de Situación analizados y compartidos en el marco de la Comisión Negociadora:

## **5.1 Resumen del Diagnóstico de Igualdad y principales situaciones del Laboratorio Tau, S.A.**

En el momento de la realización del Diagnóstico (junio de 2021), Laboratorio Tau contaba con 75 personas trabajadoras: 68 indefinidas y 7 temporales. El desglose de contratos por sexos es el que se detalla a continuación:

	<b>Indefinido</b>	<b>Temporal</b>
Hombres	45	4
Mujeres	23	3

Una vez analizados todos los aspectos en materia de Igualdad de Laboratorio Tau, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

I. Selección y contratación:

Los procesos de selección, formación y promoción profesional son completamente objetivos, y las personas que intervienen en los mismos están formadas para evitar discriminación entre las personas candidatas. Se utiliza un lenguaje inclusivo en este tipo de procesos. La mayor parte de las contrataciones llevadas a cabo han sido mujeres, por lo que no se aprecia discriminación por sexo en las incorporaciones que se producen en la Empresa.

II. Clasificación profesional:

El sistema de clasificación profesional de la Empresa se divide en (i) escalas internas (basadas en los grupos profesionales del convenio) y (ii) niveles de carrera; y tanto las escalas como los niveles de carrera se dividen numérica y alfabéticamente, por lo que no se aprecia discriminación en estas designaciones y en la nomenclatura utilizada.

III. Formación

En lo que respecta a la formación, se aprecia la existencia de un sistema regulado de acceso a la misma, así como de solicitud de cursos, lo cual favorece la inexistencia de sesgos de sexo a la hora de acceder a la formación. Las diferencias entre participantes del sexo masculino y del femenino se ven justificadas por la mayor proporción de mujeres que hombres en la plantilla total de la Compañía.

La comunicación de inquietudes formativas suele pasar previamente por el Manager responsable, lo cual supone un filtro de carácter subjetivo.

En suma, no se aprecian indicios de discriminación en la formación dentro de la Compañía.

IV. Promoción profesional

Para los primeros años y las posiciones más juniors, existe un sistema estandarizado de promoción anual y se potencian las promociones internas a través de la publicación de las mismas a través de la intranet de la Compañía.

No existe un plan de carrera general para cada posición.

V. Condiciones de trabajo

En lo relativo a las condiciones de trabajo y distribución del tiempo de trabajo, la existencia de un Acuerdo colectivo de distribución de jornada reduce el riesgo de discriminación por sexo a la hora de realizar las asignaciones de jornada de las personas trabajadoras. Al igual ocurre gracias a la Política de Flexibilidad Laboral y al fuerte compromiso con la desconexión digital.

En suma, no se aprecian indicios de discriminación en las condiciones de trabajo y distribución del tiempo de trabajo en la Compañía.

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

El Grupo AZ, y Laboratorio Tau en particular, cumple con la legalidad vigente (Estatuto de los Trabajadores y Convenio de la industria química) en materia de conciliación y adicionalmente permite una importante flexibilidad, estas medidas se recogen en formaciones y planes de acción, así como en el anterior plan de igualdad que se encontraba vigente.

VII. Área de infrarrepresentación femenina

Se ha apreciado infrarrepresentación femenina en todos los niveles de carrera y, por tanto, una brecha de género en todos ellos.

No se aprecia infrarrepresentación femenina en el órgano de seguimiento de los Planes de Igualdad.

VIII. Área de retribución

De los resultados alcanzados tanto en el registro retributivo como en la auditoría retributiva se desprende que:

- No existen diferencias por encima del 25%, por lo que no hay discriminación salarial para ningún sexo que tenga que ser justificada.
- Tanto en el salario fijo como en el variable, hay un nivel (nivel C) en el que las mujeres tienen salarios ligeramente superiores a los hombres y otro en el que ocurre lo contrario (nivel D). Las diferencias estarían justificadas por la mayor edad y antigüedad de los hombres en el nivel D respecto del salario fijo, y en la propia naturaleza de la retribución variable (su percepción se basa en criterios objetivos individuales de desempeño) respecto del salario variable.
- Dado que las diferencias entre salario variable y salario fijo de hombres y mujeres son mínimas, no se ven reflejadas en el salario total, que está equiparado para hombres y mujeres, por lo que no hay discriminación de ningún sexo en materia retributiva.

IX. Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo

De acuerdo con el contenido de las formaciones en materia de acoso, violencia de género, igualdad y diversidad y conciliación, Laboratorio Tau cumpliría con los principios exigidos para los procedimientos de actuación exigidos en el Anexo del RD 901/2020, a saber:

- (a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.

- (b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- (c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- (d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- (e) Diligencia y celeridad del procedimiento.
- (f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

## **5.2 Resumen del Diagnóstico de Igualdad y principales situaciones del Laboratorio Lailan, S.A.**

En el momento de la realización del Diagnóstico (junio de 2021), Laboratorio Lailan contaba con 77 personas trabajadoras: 73 contaban con un contrato indefinido y 4 temporales. El desglose de contratos por sexos es el que se detalla a continuación:

	<b>Indefinido</b>	<b>Temporal</b>
Hombres	48	3
Mujeres	25	1

Una vez analizados todos los aspectos en materia de Igualdad de Laboratorio Lailan, se pueden extraer las siguientes conclusiones: -

### **I. Selección y contratación:**

Los procesos de selección, formación y promoción profesional son completamente objetivos, y las personas que intervienen en los mismos están formadas para evitar discriminación entre las personas candidatas. Se utiliza un lenguaje inclusivo en este tipo de procesos. La mayor parte de las contrataciones llevadas a cabo han sido mujeres, por lo que no se aprecia discriminación por sexo en las incorporaciones que se producen en la Empresa.

### **II. Clasificación profesional:**

El sistema de clasificación profesional de la Empresa se divide en (i) escalas internas (basadas en los grupos profesionales del convenio) y (ii) niveles de carrera; y tanto las escalas como los niveles de carrera se dividen numérica y alfabéticamente, por lo que no se aprecia discriminación en estas designaciones y en la nomenclatura utilizada.

### **III. Formación:**

En lo que respecta a la formación, se aprecia la existencia de un sistema regulado de acceso a la misma, así como de solicitud de cursos, lo cual favorece la inexistencia de sesgos de sexo a la hora de acceder a la formación. Las diferencias entre participantes

del sexo masculino y del femenino se ven justificadas por la mayor proporción de mujeres que hombres en la plantilla total de la Compañía.

La comunicación de inquietudes formativas suele pasar previamente por el Manager responsable, lo cual supone un filtro de carácter subjetivo.

En suma, no se aprecian indicios de discriminación en la formación dentro de la Compañía.

#### IV. Promoción profesional:

Para los primeros años y las posiciones más juniors, existe un sistema estandarizado de promoción anual y se potencian las promociones internas a través de la publicación de las mismas a través de la intranet de la Compañía.

No existe un plan de carrera general para cada posición.

#### V. Condiciones de trabajo.

En lo relativo a las condiciones de trabajo y distribución del tiempo de trabajo, la existencia de un Acuerdo colectivo de distribución de jornada reduce el riesgo de discriminación por sexo a la hora de realizar las asignaciones de jornada de las personas trabajadoras. Al igual ocurre gracias a la Política de Flexibilidad Laboral y al fuerte compromiso con la desconexión digital.

En suma, no se aprecian indicios de discriminación en las condiciones de trabajo y distribución del tiempo de trabajo en la Compañía.

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

El Grupo AZ, y Laboratorio Lailan en particular, cumple con la legalidad vigente (Estatuto de los Trabajadores y Convenio de la industria química) en materia de conciliación y adicionalmente permite una importante flexibilidad, estas medidas se recogen en formaciones y planes de acción, así como en el anterior plan de igualdad que se encontraba vigente.

#### VII. Área de infrarrepresentación femenina.

Se ha apreciado infrarrepresentación femenina en el nivel de carrera D.

No se aprecia infrarrepresentación femenina en el órgano de seguimiento de los Planes de Igualdad.

#### VIII. Área de retribución.

De los resultados alcanzados tanto en el registro retributivo como en la auditoría retributiva se desprende que:

- No existen diferencias por encima del 25%, por lo que no hay discriminación salarial para ningún sexo que tenga que ser justificada. Únicamente la retribución variable

del nivel C podría parecer superior al 25%, si bien, se trata de un dato no representativo, ya que dicho nivel está formado por 1 hombre y ninguna mujer.

- Laboratorio Lailan cumple con el principio de igual retribución por trabajo de igual valor teniendo en cuenta tanto los conceptos retributivos individualizados (i.e. salario fijo y salario variable) como el salario total.

#### IX. Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo

De acuerdo con el contenido de las formaciones en materia de acoso, violencia de género, igualdad y diversidad y conciliación, Laboratorio Lailan cumpliría con los principios exigidos para los procedimientos de actuación exigidos en el Anexo del RD 901/2020, a saber:

- (a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- (b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- (c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- (d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- (e) Diligencia y celeridad del procedimiento.
- (f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas

### **5.3 Resumen del Diagnóstico de Igualdad y principales situaciones del Laboratorio Beta, S.A.**

En el momento de la realización del Diagnóstico (junio de 2021), Laboratorio Beta contaba con 80 personas trabajadoras: 73 contaban con un contrato indefinido y 7 temporales. El desglose de contratos por sexos es el que se detalla a continuación:

	<b>Indefinido</b>	<b>Temporal</b>
Hombres	43	4
Mujeres	30	3

Una vez analizados todos los aspectos en materia de Igualdad del Laboratorio Beta, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- I) Selección y contratación:

Los procesos de selección, formación y promoción profesional son completamente objetivos, y las personas que intervienen en los mismos están formadas para evitar discriminación entre las personas candidatas.

Se utiliza un lenguaje inclusivo en este tipo de procesos.

La mayor parte de las contrataciones llevadas a cabo han sido mujeres, por lo que no se aprecia discriminación por sexo en las incorporaciones que se producen en la Empresa.

#### II) Clasificación profesional:

El sistema de clasificación profesional de la Empresa se divide en (i) escalas internas (basadas en los grupos profesionales del convenio) y (ii) niveles de carrera; y tanto las escalas como los niveles de carrera se dividen numérica y alfabéticamente, por lo que no se aprecia discriminación en estas designaciones y en la nomenclatura utilizada.

#### III) Formación:

En lo que respecta a la formación, se aprecia la existencia de un sistema regulado de acceso a la misma, así como de solicitud de cursos, lo cual favorece la inexistencia de sesgos de sexo a la hora de acceder a la formación. Las diferencias entre participantes del sexo masculino y del femenino se ven justificadas por la mayor proporción de mujeres que hombres en la plantilla total de la Compañía.

La comunicación de inquietudes formativas suele pasar previamente por el Manager responsable, lo cual supone un filtro de carácter subjetivo.

En suma, no se aprecian indicios de discriminación en la formación dentro de la Compañía.

#### IV) Promoción profesional:

Para los primeros años y las posiciones más juniors, existe un sistema estandarizado de promoción anual y se potencian las promociones internas a través de la publicación de las mismas a través de la intranet de la Compañía.

No existe un plan de carrera general para cada posición.

#### V) Condiciones de trabajo.

En lo relativo a las condiciones de trabajo y distribución del tiempo de trabajo, la existencia de un Acuerdo colectivo de distribución de jornada reduce el riesgo de discriminación por sexo a la hora de realizar las asignaciones de jornada de las personas trabajadoras. Al igual ocurre gracias a la Política de Flexibilidad Laboral y al fuerte compromiso con la desconexión digital. En suma, no se aprecian indicios de discriminación en las condiciones de trabajo y distribución del tiempo de trabajo en la Compañía.

VI) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

El Grupo AZ, y Laboratorio Beta en particular, cumple con la legalidad vigente (Estatuto de los Trabajadores y Convenio de la industria química) en materia de conciliación y adicionalmente permite una importante flexibilidad, estas medidas se recogen en formaciones y planes de acción, así como en el anterior plan de igualdad que se encontraba vigente.

VII) Área de infrarrepresentación femenina.

Se ha apreciado infrarrepresentación femenina en el nivel de carrera D.

No se aprecia infrarrepresentación femenina en el órgano de seguimiento de los Planes de Igualdad.

VIII) Área de retribución.

De los resultados alcanzados tanto en el registro retributivo como en la auditoría retributiva se desprende que:

- No existen diferencias por encima del 25%, por lo que no hay discriminación salarial para ningún sexo que tenga que ser justificada.
- Tanto en el salario fijo, como en el salario variable y el salario total, los salarios están prácticamente equiparados en ambos sexos (incluso al 100% en algunos niveles, como el B y C en la retribución fija).

IX) Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

De acuerdo con el contenido de las formaciones en materia de acoso, violencia de género, igualdad y diversidad y conciliación, Laboratorio Beta cumpliría con los principios exigidos para los procedimientos de actuación exigidos en el ANEXO del RD 901/2020, a saber:

- (a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- (b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- (c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- (d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- (e) Diligencia y celeridad del procedimiento.
- (f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas



## 5.4 Resumen del Diagnóstico de Igualdad y principales situaciones de AstraZeneca Farmacéutica Spain, S.A.

En el momento de la realización del Diagnóstico (junio de 2021), AstraZeneca contaba con 624 personas trabajadoras: 613 contaban con un contrato indefinido y 11 temporales. El desglose de contratos por sexos es el que se detalla a continuación:

	<b>Indefinido</b>	<b>Temporal</b>
Hombres	355	8
Mujeres	25	3

Una vez analizados todos los aspectos en materia de Igualdad de AstraZeneca Farmacéutica Spain, S.A., se pueden extraer las siguientes conclusiones:

### I) Selección y contratación:

Los procesos de selección, formación y promoción profesional son completamente objetivos, y las personas que intervienen en los mismos están formadas para evitar discriminación entre las personas candidatas. Se utiliza un lenguaje inclusivo en este tipo de procesos.

La mayor parte de las contrataciones llevadas a cabo han sido mujeres, por lo que no se aprecia discriminación por sexo en las incorporaciones que se producen en la Empresa.

### II) Clasificación profesional:

El sistema de clasificación profesional de la Empresa se divide en (i) escalas internas (basadas en los grupos profesionales del convenio) y (ii) niveles de carrera; y tanto las escalas como los niveles de carrera se dividen numérica y alfabéticamente, por lo que no se aprecia discriminación en estas designaciones y en la nomenclatura utilizada.

### III) Formación:

En lo que respecta a la formación, se aprecia la existencia de un sistema regulado de acceso a la misma, así como de solicitud de cursos, lo cual favorece la inexistencia de sesgos de sexo a la hora de acceder a la formación. Las diferencias entre participantes del sexo masculino y del femenino se ven justificadas por la mayor proporción de mujeres que hombres en la plantilla total de la Compañía.

La comunicación de inquietudes formativas suele pasar previamente por el Manager responsable, lo cual supone un filtro de carácter subjetivo. En suma, no se aprecian indicios de discriminación en la formación dentro de la Compañía.

### IV) Promoción profesional:

Para los primeros años y las posiciones más juniors, existe un sistema estandarizado de promoción anual y se potencian las promociones internas a través de la publicación de las mismas a través de la intranet de la Compañía.

La promoción en mujeres es notablemente superior a la de los hombres, sin embargo, pese a que, dentro de las personas promocionadas en cómputo global, el porcentaje que tiene hijos o hijas es superior, existe un elevado número de personas promocionadas (47), que no tienen hijos o hijas, pudiéndose deber el alto número de personas con 0 hijos/as a que en los primeros años en la Compañía las promociones son más “automáticas” y esas personas trabajadoras todavía no tienen descendencia.

Por último, no existe un plan de carrera general para cada posición.

V) Condiciones de trabajo.

En lo relativo a las condiciones de trabajo y distribución del tiempo de trabajo, la existencia de un Acuerdo colectivo de distribución de jornada reduce el riesgo de discriminación por sexo a la hora de realizar las asignaciones de jornada de las personas trabajadoras. Al igual ocurre gracias a la Política de Flexibilidad Laboral y al fuerte compromiso con la desconexión digital.

En suma, no se aprecian indicios de discriminación en las condiciones de trabajo y distribución del tiempo de trabajo en la Compañía.

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

El Grupo AZ, y AZ en particular, cumple con la legalidad vigente (Estatuto de los Trabajadores y Convenio de la industria química) en materia de conciliación y adicionalmente permite una importante flexibilidad, estas medidas se recogen en formaciones y planes de acción, así como en el anterior plan de igualdad que se encontraba vigente.

Las únicas reducciones de jornada son solicitadas por mujeres, lo cual impacta en las cuantías retributivas que perciben, si bien, estas reducciones no tienen inferencia directa en los salarios medios de la categoría a la que pertenecen las trabajadoras.

VII) Área de infrarrepresentación femenina.

En términos generales, no se aprecia infrarrepresentación femenina en la Compañía, a excepción de los puestos directivos más altos. Tampoco se aprecia infrarrepresentación femenina en la representación legal de las personas trabajadoras.

VIII) Área de retribución.

De los resultados alcanzados tanto en el registro retributivo como en la auditoría retributiva se desprende que:

- No existen diferencias por encima del 25%, por lo que no hay discriminación salarial para ningún sexo que tenga que ser justificada.

- En el salario fijo, las mujeres tienen salarios ligeramente superiores a los hombres. En el salario variable, existen mínimas diferencias entre hombres y mujeres (siempre teniendo en cuenta que los resultados no reflejan una diferencia total superior a 25%), y están perfectamente justificadas (su percepción se basa en criterios objetivos individuales de desempeño, edad y antigüedad de los hombres mayor, etc.). Las diferencias entre salario variable y salario fijo no se ven reflejadas en el salario total, que está equiparado para hombres y mujeres, por lo que no hay discriminación de ningún sexo en materia retributiva.
- Las 3 personas trabajadoras con puestos de más categoría son hombres, por lo que no se puede comparar directamente estas diferencias puesto que no hay datos comparables.

IX) Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

De acuerdo con el contenido de las formaciones en materia de acoso, violencia de género, igualdad y diversidad y conciliación, AZ cumpliría con los principios exigidos para los procedimientos de actuación exigidos en el ANEXO del RD 901/2020, a saber:

- (a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- (b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- (c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- (d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- (e) Diligencia y celeridad del procedimiento.
- (f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas

## **6. Auditorías Retributivas**

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 han llevado a cabo las correspondientes auditorías retributivas de cada una de las sociedades que integran el Grupo AstraZeneca, para lo cual se ha contado con una empresa de consultoría externa, con formación y especialización en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres y con la correspondiente perspectiva de género que ha valorado los puestos existentes utilizando la herramienta de valoración interna de valoración desarrollada en la Compañía. A este respecto, la herramienta de valoración utilizada es conocida y ha sido aceptada por la representación legal de las personas trabajadoras.

Así, las auditorías retributivas se han llevado a cabo con la finalidad de analizar el sistema retributivo de cada sociedad, 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.

Para ello, se han realizado los correspondientes diagnósticos de la situación retributiva, evaluando los puestos de trabajo de la Empresa, y analizando factores que podrían ser desencadenantes de posibles diferencias retributivas, o posibles deficiencias o desigualdades en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad y, en su caso, eventuales dificultades en la promoción profesional o económica.

En ese sentido, la valoración de puestos de trabajo utiliza un sistema analítico y basado en puntos y factores. Los factores recogidos en la guía interna de nivelación del Grupo podrían cumplir con los principios de adecuación, totalidad y objetividad que establece el Real Decreto 902/2020, en la medida en que (i) los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, (ii) deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan un puesto del trabajo, y (iii) deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta para fijar la retribución (que no pueden depender de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género). Trasladado lo anterior a la valoración realizada por la Empresa serían los siguientes:

- Impacto en la compañía
- Conocimiento del negocio
- Innovación en procesos y desarrollo.
- Comunicación interna y externa.
- Riesgo en la toma de decisiones.

Todos los factores cuentan con una asignación de pesos distinta. Así, al factor de impacto en la compañía se le otorga valor un peso de 57%, al de conocimiento del negocio un valor de peso 21%, al de innovación un 10%, de comunicación un valor de peso de un 9% y por último al de riesgo en la toma de decisiones un valor de peso de un 3%. A su vez, cada uno de los factores cuenta con diferentes escalas y descriptores en cada uno de éstos.

Dichos factores cuentan con una distribución por escalas a los que se establece un grado y posteriormente una puntuación y, en función de dicha puntuación, se determina la de posición.

La valoración resulta en una puntuación para cada puesto de trabajo, que permite la agrupación de puestos de igual valor, y la realización de los análisis necesarios para identificar las diferencias retributivas por sexo.

Así, con los resultados obtenidos del diagnóstico de las situaciones retributivas, se ha establecido por las sociedades del Grupo, en el marco de las auditorías retributivas, un plan de actuación para promover mejoras en relación con la igualdad retributiva efectiva entre mujeres y hombres, determinar las líneas de actuación y diseñar las acciones o medidas a seguir por AstraZeneca. A tal fin, se ha establecido igualmente un sistema de

objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas responsables, así como un sistema de seguimiento y posible implementación de mejoras.

**Las auditorías retributivas llevadas a cabo tienen la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad**, del que forma parte e incluyen los planes de acción aplicables a cada una de las sociedades del Grupo AstraZeneca.

## **6.1 Informe de la Auditoría Retributiva AstraZeneca Farmacéutica, S.A.**

Las conclusiones del informe se han centrado en analizar los casos en los que se registra una diferencia retributiva de género igual o superior al 25% para puestos agrupados en el mismo nivel de carrera, con la finalidad de examinar si dicha diferencia retributiva deriva de motivos justificables o, en caso contrario, de motivos que puedan interpretarse como discriminatorios por razón de sexo, atendiendo a lo establecido en el Real Decreto 902/2020.

Tras realizar el correspondiente análisis, considerando los conceptos retributivos de manera individualizada (i.e. salario fijo y salario variable) y el salario total, no se han observado en términos generales diferencias retributivas de género igual o superior al 25% en ninguno de los niveles de carrera en los que se han agrupado los puestos de igual valor, a excepción del nivel de carrera C donde se encuentran diferencias en la media en la retribución variable a favor de las mujeres, en el nivel de carrera G donde se encuentran diferencias en la media en la retribución variable a favor de los hombres y en el nivel de carrera H donde se encuentran diferencias en la media a favor de las mujeres en relación con la retribución variable. Asimismo, en el nivel de carrera E se encuentran diferencias en la media superiores al 20% de la retribución variable a favor de los hombres.

En este sentido, cabe señalar que:

- i. En el nivel de carrera C se observa una diferencia retributiva en la media de un 56,70% a favor de las mujeres en relación con la retribución variable. A este respecto, es necesario tener en cuenta que el nivel de carrera C está compuesto por un único hombre, siendo el resto de los miembros, mujeres. En este sentido, cabe señalar que no se podría extraer una conclusión definitiva de la media sobre una tendencia retributiva cuando únicamente hay un dato en uno de los sexos, no siendo las conclusiones representativas.
- ii. En el nivel de carrera E si bien no existe una diferencia retributiva superior al 25% a favor de los hombres, el resultado de la media sería de un 20,92% a favor de los hombres.

Este resultado se reduce en la retribución total, disminuyendo a un 13,21% a favor de los hombres.

- iii. En el nivel de carrera G existe una diferencia retributiva superior al 25% a favor de los hombres, siendo el resultado de la media de un 27,07% a favor de los hombres.

Dichos resultados se explican en la medida en que existen varios profesionales masculinos con una mayor retribución variable.

Este resultado se reduce en la retribución total, disminuyendo a un 6,62% a favor de los hombres.

- iv. En el nivel de carrera H, la media de la retribución variable es de un 26,70% a favor de las mujeres. Observando los datos, se desprende que, en la medida en que el nivel de carrera H únicamente está formado por 7 profesionales, dicha diferencia viene causada por la situación de una profesional que percibe una retribución variable más elevada que el resto de las profesionales del mismo grupo.

Tomando en consideración la política de compensación de AstraZeneca y los resultados expuestos en el apartado 5, a continuación, se recogen las principales conclusiones del análisis.

- i. La Sociedad cuenta con un sistema de compensación compuesto por un salario bruto anual, que incluye el salario base y unos complementos salariales, y una retribución variable, a través de la cual se trata de retribuir a los puestos atendiendo a determinadas circunstancias (necesidades del negocio, competitividad del mercado, etc.), con la finalidad de alcanzar la igualdad retributiva en términos globales.
- ii. Del análisis individualizado por concepto retributivo se aprecia que, en relación con el salario variable, se encuentran una diferencia retributiva que supera el 25% en los siguientes niveles:
  - Nivel de carrera E: aunque existe una diferencia retributiva superior al 20% a favor de los hombres en la media, las diferencias que se aprecian en la percepción de cuantías variables podrían venir derivadas por el propio espíritu de este tipo de concepto retributivo, cuya percepción depende de criterios objetivos preestablecidos, y que dependen en gran parte del desempeño realizado por cada empleado de manera individual.

En cualquier caso, dicha diferencia no se materializa en la retribución total, viéndose reducida la diferencia en la media a un 13,21% a favor de los hombres.

- Nivel de carrera G: si bien existe una diferencia retributiva superior al 25% a favor de los hombres, siendo el resultado de la media de un 27,07% a favor de los hombres, las diferencias que se aprecian en la percepción de cuantías variables podrían venir derivadas por el propio espíritu de este tipo de concepto retributivo, cuya percepción depende de criterios objetivos preestablecidos, y que dependen en gran parte del desempeño realizado por cada empleado de manera individual.

Asimismo, dichos resultados podrían explicarse en la medida en que existen varios profesionales masculinos con una mayor retribución variable.

En cualquier caso, dicha diferencia no se materializa en la retribución total, viéndose reducida la diferencia en la media a un 6,62% a favor de los hombres.

- Nivel de carrera H: si bien la media de la retribución variable es de un 26,70% a favor de las mujeres, observando los datos, se desprende que, en la medida en que el nivel de carrera H únicamente está formado por 7 profesionales, dicha diferencia viene causada por la situación de una profesional que percibe una retribución variable más elevada que el resto de las profesionales del mismo grupo
- iii. En línea con lo anterior, de los resultados del análisis realizado, podría desprenderse que, en términos generales, AstraZeneca cumple con el principio de igual retribución por trabajo de igual valor teniendo en cuenta tanto los conceptos retributivos individualizados (i.e. salario fijo y salario variable) como el salario total.

Plan de actuación:

Las conclusiones extraídas del análisis realizado constituyen el punto de partida para, con la finalidad de promover mejoras en relación con la igualdad retributiva efectiva entre mujeres y hombres, determinar las líneas de actuación y diseñar las acciones o medidas a seguir por AstraZeneca.

Las medidas propuestas son las siguientes:

<b>Acciones / Medidas</b>	<b>Indicadores de medición</b>	<b>Cronograma</b>	<b>Responsable de su implantación y seguimiento</b>
Disminuir de forma progresiva las diferencias retributivas existentes no justificadas	Media del salario total	Vigencia del Plan de Igualdad	Departamento de Recursos Humanos
Revisar la evolución de la equidad retributiva	Media del salario total	Cada dos años	Departamento de Recursos Humanos
Revisar la alineación del sistema de agrupación de los puestos utilizado para la realización de este Informe con la normativa en vigor y, en caso de ser necesario, valorar en qué momento se realiza la adaptación	Sistema de agrupación	Una vez la agrupación y valoración actuales no sea acorde con la normativa aplicable	Departamento de Recursos Humanos

## **6.2 Informe de la Auditoría Retributiva de Laboratorio Beta S.A.**

De nuevo, las conclusiones del informe se han centrado en analizar los casos en los que se registra una diferencia retributiva de género igual o superior al 25% para puestos agrupados en el mismo nivel de carrera, con la finalidad de examinar si dicha diferencia retributiva deriva de motivos justificables o, en caso contrario, de motivos que puedan interpretarse como discriminatorios por razón de sexo, atendiendo a lo establecido en el Real Decreto 902/2020.

Tras realizar el correspondiente análisis, considerando los conceptos retributivos de manera individualizada (i.e. salario fijo y salario variable) y el salario total, no se han observado diferencias retributivas de género igual o superior al 25% en ninguno de los niveles de carrera en los que se han agrupado los puestos de igual valor, a excepción del nivel de carrera B a favor de las mujeres en relación con la retribución variable.

En este sentido, cabe señalar que:

- i. El nivel de carrera B está compuesto únicamente por dos hombres y una mujer, pero a efectos del presente análisis no se tiene en cuenta al empleado que comenzó su relación contractual en 2020 y recibió 0€ de retribución variable durante 2020, estando formado el nivel de carrera B, por lo tanto, por un hombre



y una mujer. En este sentido, una muestra tan reducida podría tener impacto en las medias calculadas.

- ii. El reducido número de personas que desempeñan puestos de trabajo agrupados el nivel de carrera B podría conllevar que la medida no ofrezca un valor representativo de la realidad y dificultar la extracción de conclusiones sobre una tendencia en materia de igualdad retributiva.
- iii. La mayor diferencia retributiva se produce en la retribución variable (media), cuyos resultados dependen en gran parte del desempeño realizado por cada empleado de manera individual.
- iv. Los tres trabajadores que conforman dicho nivel de carrera B (los dos que han percibido algún importe de retribución variable y el que ha percibido 0€) han iniciado su relación laboral con Laboratorio Beta durante el ejercicio 2020, teniendo unas retribuciones variables iguales a cero o muy inferiores al resto de la plantilla debido a que durante el ejercicio 2019 no formaban parte de la Sociedad. Teniendo en cuenta lo anterior, las retribuciones variables percibidas por dichos trabajadores durante el ejercicio 2020 serían poco representativas de la retribución variable establecida en el nivel de carrera B de la Sociedad.

Tomando en consideración la política de compensación de Laboratorio Beta, a continuación, se recogen las principales conclusiones del análisis:

- i. La Sociedad cuenta con un sistema de compensación compuesto por un salario bruto anual, que incluye el salario base y unos complementos salariales, y una retribución variable, a través de la cual se trata de retribuir a los puestos atendiendo a determinadas circunstancias (i.e. necesidades del negocio, competitividad del mercado, etc.), con la finalidad de alcanzar la igualdad retributiva en términos globales.
- ii. Del análisis individualizado por concepto retributivo se aprecia que, en relación con el salario variable, se encuentra una diferencia retributiva que supera el 25% en el nivel de carrera B. Las diferencias que se aprecian en la percepción de cuantías variables podrían derivarse del propio espíritu de este tipo de concepto retributivo, cuya percepción depende de criterios objetivos preestablecidos, y que dependen en gran parte del desempeño realizado por cada empleado de manera individual, y en el caso que nos ocupa, también de los periodos en los que los empleados que forman parte del nivel de carrera B han comenzado a prestar servicios para la Sociedad, no representando los datos de dichos profesionales en el ejercicio 2020 la realidad de la retribución variable establecida en el nivel de carrera B de la Sociedad.
- iii. En línea con lo anterior, de los resultados del análisis realizado, podría desprenderse que, en términos generales, Laboratorio Beta cumple con el principio de igual retribución por trabajo de igual valor teniendo en cuenta tanto los conceptos retributivos individualizados (salario fijo y salario variable) como el salario total.

Plan de actuación:

Las conclusiones extraídas del análisis realizado constituyen el punto de partida para, con la finalidad de promover mejoras en relación con la igualdad retributiva efectiva entre mujeres y hombres, determinar las líneas de actuación y diseñar las acciones o medidas a seguir por Laboratorio Beta.

Las medidas propuestas son las siguientes:

<b>Acciones / Medidas</b>	<b>Indicadores de medición</b>	<b>Cronograma</b>	<b>Responsable de su implantación y seguimiento</b>
Disminuir de forma progresiva las diferencias retributivas existentes no justificadas	Media del salario total	Vigencia del Plan de Igualdad	Departamento de Recursos Humanos
Revisar la evolución de la equidad retributiva	Media del salario total	Cada dos años	Departamento de Recursos Humanos
Revisar la alineación del sistema de agrupación de los puestos utilizado para la realización de este Informe con la normativa en vigor y, en caso de ser necesario, valorar en qué momento se realiza la adaptación	Sistema de agrupación	Una vez la agrupación y valoración actuales no sea acorde con la normativa aplicable	Departamento de Recursos Humanos

### **6.3 Informe de la Auditoría Retributiva de Laboratorio Lailan, S.A.**

Las conclusiones del informe se han centrado en analizar los casos en los que se registra una diferencia retributiva de género igual o superior al 25% para puestos agrupados en el mismo nivel de carrera, con la finalidad de examinar si dicha diferencia retributiva deriva de motivos justificables o, en caso contrario, de motivos que puedan interpretarse como discriminatorios por razón de sexo, atendiendo a lo establecido en el Real Decreto 902/2020.

Tras realizar el correspondiente análisis, considerando los conceptos retributivos de manera individualizada (i.e. salario fijo y salario variable) y el salario total, no se han observado con carácter general diferencias retributivas de género igual o superior al 25% en ninguno de los niveles de carrera en los que se han agrupado los puestos de igual valor a los efectos del presente Informe, a excepción del nivel C en relación con la

media de la retribución variable a favor de los hombres. Asimismo, en la retribución total del nivel de carrera C existen diferencias superiores al 15% en la media a favor de los hombres.

Tomando en consideración la política de compensación de Laboratorio Lailan, como compañía parte de Grupo AstraZeneca, y los resultados expuestos en el apartado 5, a continuación, se recogen las principales conclusiones del análisis:

- i. La Sociedad cuenta con un sistema de compensación compuesto por un salario bruto anual, que incluye un salario base y unos complementos salariales, y una retribución variable, a través de la cual se trata de retribuir a los puestos atendiendo a determinadas circunstancias (i.e. necesidades del negocio, competitividad del mercado, etc.), con la finalidad de alcanzar la igualdad retributiva en términos globales.
- ii. En el nivel de carrera C, del análisis individualizado por concepto retributivo se aprecia que, en relación con el salario variable, se encuentran algunas diferencias retributivas que superan el 25% en la media a favor de los hombres. Las diferencias que se aprecian en la percepción de cuantías variables podrían derivarse del propio espíritu de este tipo de concepto retributivo, cuya percepción depende de criterios objetivos preestablecidos, y que dependen en gran parte del desempeño realizado por cada empleado de manera individual.

A este respecto, el nivel de carrera C está compuesto únicamente por dos hombres y una mujer. En este sentido, una muestra tan reducida podría tener impacto en las medias calculadas.

Adicionalmente, observando los datos del nivel de carrera C, las retribuciones variables que perciben los hombres son superiores a las que percibe la mujer, dando lugar a la diferencia retributiva en relación con la media de la retribución variable a favor de los hombres, que, asimismo, se ve reflejada en la retribución total, haciendo que la media de la retribución total recoja un 18,59% de diferencia retributiva a favor de los hombres.

- iii. En línea con lo anterior, de los resultados del análisis realizado, podría desprenderse que, en términos generales, Laboratorio Lailan cumple con el principio de igual retribución por trabajo de igual valor teniendo en cuenta tanto los conceptos retributivos individualizados (salario fijo y salario variable) como el salario total.

#### Plan de actuación:

Las conclusiones extraídas del análisis realizado constituyen el punto de partida para, con la finalidad de promover mejoras en relación con la igualdad retributiva efectiva entre mujeres y hombres, determinar las líneas de actuación y diseñar las acciones o medidas a seguir por Laboratorio Lailan. Las medidas propuestas son las siguientes:

<b>Acciones / Medidas</b>	<b>Indicadores de medición</b>	<b>Cronograma</b>	<b>Responsable de su implantación y seguimiento</b>
Disminuir de forma progresiva las diferencias retributivas existentes no justificadas	Media del salario total	Vigencia del Plan de Igualdad	Departamento de Recursos Humanos
Revisar la evolución de la equidad retributiva	Media del salario total	Cada dos años	Departamento de Recursos Humanos
Revisar la alineación del sistema de agrupación de los puestos utilizado para la realización de este Informe con la normativa en vigor y, en caso de ser necesario, valorar en qué momento se realiza la adaptación	Sistema de agrupación	Una vez la agrupación y valoración actuales no sea acorde con la normativa aplicable	Departamento de Recursos Humanos

#### **6.4 Informe de la Auditoría Retributiva de Laboratorio Tau, S.A.**

Las conclusiones del informe se han centrado en analizar los casos en los que se registra una diferencia retributiva de género igual o superior al 25% para puestos agrupados en el mismo nivel de carrera, con la finalidad de examinar si dicha diferencia retributiva deriva de motivos justificables o, en caso contrario, de motivos que puedan interpretarse como discriminatorios por razón de sexo, atendiendo a lo establecido en el Real Decreto 902/2020.

Tras realizar el correspondiente análisis, considerando los conceptos retributivos de manera individualizada (i.e. salario fijo y salario variable) y el salario total, no se han observado diferencias retributivas de género igual o superior al 25% en ninguno de los niveles de carrera en los que se han agrupado los puestos de igual valor a los efectos del presente Informe. No obstante, hay una diferencia aproximada del 20% en relación con la retribución variable en la media a favor de los hombres en el nivel D y a favor de las mujeres en el nivel C.

En este sentido, cabe señalar que:

- i. Nivel C: el reducido número de personas que desempeñan puestos de trabajo agrupados en el nivel de carrera C (cinco hombres y dos mujeres, de las cuales una no se ha tenido en cuenta a los efectos de la retribución variable) podría conllevar que la media no ofrezca un valor representativo de la realidad y dificultar la extracción de conclusiones sobre una tendencia en materia de igualdad retributiva.

La diferencia se debe a que la retribución variable de la única mujer a tener en cuenta en el nivel C en relación con la retribución variable es superior a la de todos los hombres del mismo nivel retributivo.

No obstante, lo anterior, la diferencia en la media de la retribución total se reduce siendo de un 3,61% a favor de las mujeres.

- ii. Nivel D: la mayor diferencia retributiva se produce en la retribución variable (media), cuyos resultados dependen en gran parte del desempeño realizado por cada empleado de manera individual.

Tomando en consideración la política de compensación de Laboratorio Tau, como compañía parte de AstraZeneca, y los resultados expuestos en el apartado 5, a continuación, se recogen las principales conclusiones del análisis:

- i. La Sociedad cuenta con un sistema de compensación compuesto por un salario bruto anual, que incluye el salario base y unos complementos salariales, y una retribución variable, a través de la cual se trata de retribuir a los puestos atendiendo a determinadas circunstancias (i.e. necesidades del negocio, competitividad del mercado, etc.), con la finalidad de alcanzar la igualdad retributiva en términos globales.
- ii. Del análisis individualizado por concepto retributivo se aprecia que, en relación con el salario variable, se encuentran una diferencia retributiva de aproximadamente un 20% a favor de las mujeres en el nivel C. Las diferencias que se aprecian en la percepción de cuantías variables podrían derivarse del propio espíritu de este tipo de concepto retributivo, cuya percepción depende de criterios objetivos preestablecidos, y que dependen en gran parte del desempeño realizado por cada empleado de manera individual.

Asimismo, la diferencia se debe a que la retribución variable de la única mujer a tener en cuenta en el nivel C en relación con la retribución variable es superior a la de todos los hombres del mismo nivel retributivo.

No obstante, lo anterior, la diferencia en la media de la retribución total se reduce siendo de un 3,61% a favor de las mujeres.

- iii. En relación con el nivel D, la mayor diferencia retributiva se produce en la retribución variable (media), cuyos resultados dependen en gran parte del desempeño realizado por cada empleado de manera individual.

- iv. En línea con lo anterior, de los resultados del análisis realizado, podría desprenderse que, en términos generales, Laboratorio Tau cumple con el principio de igual retribución por trabajo de igual valor teniendo en cuenta tanto los conceptos retributivos individualizados (salario fijo y salario variable) como el salario total.

Plan de actuación:

Las conclusiones extraídas del análisis realizado constituyen el punto de partida para, con la finalidad de promover mejoras en relación con la igualdad retributiva efectiva entre mujeres y hombres, determinar las líneas de actuación y diseñar las acciones o medidas a seguir por Laboratorio Tau.

Las medidas propuestas son las siguientes:

<b>Acciones / Medidas</b>	<b>Indicadores de medición</b>	<b>Cronograma</b>	<b>Responsable de su implantación y seguimiento</b>
Disminuir de forma progresiva las diferencias retributivas existentes no justificadas	Media del salario total	Vigencia del Plan de Igualdad	Departamento de Recursos Humanos
Revisar la evolución de la equidad retributiva	Media del salario total	Cada dos años	Departamento de Recursos Humanos
Revisar la alineación del sistema de agrupación de los puestos utilizado para la realización de este Informe con la normativa en vigor y, en caso de ser necesario, valorar en qué momento se realiza la adaptación	Sistema de agrupación	Una vez la agrupación y valoración actuales no sea acorde con la normativa aplicable	Departamento de Recursos Humanos

## **7. Plan de Igualdad**

### **7.1 Principios del Plan de Igualdad**

El presente Plan de Igualdad se regirá por los siguientes principios rectores que determinarán la forma de actuar de la Empresa y de toda su plantilla en el desarrollo de la actividad empresarial incluida la representación de las personas trabajadoras, convirtiéndose estos como propios y claves en Grupo AstraZeneca y una guía en su actuación.

#### **1. Principio de igualdad (artículo 14 Constitución Española) (Artículo 19 del Convenio Colectivo Industria Química)**

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.

#### **2. Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (artículo 3 LOI) (Artículo 109 del Convenio Colectivo Industria Química)**

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.

#### **3. 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) (Artículo 18 del Convenio Colectivo Industria Química)**

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.

**4. 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) (Artículo 18 del Convenio Colectivo Industria Química)**

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.

**5. Principio de transparencia retributiva (artículo 3 del RD 902/2020)**

La aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, se materializa en la integración del principio de transparencia retributiva, en los términos fijados por la normativa de aplicación.

**6. Acciones positivas (artículo 11 LOI) (artículo 18 del Convenio Colectivo Industria Química)**

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

**7. Principio de no discriminación directa por razón de sexo (artículo 6 LOI) (artículo 109 del Convenio Colectivo Industria Química)**

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.

**8. Prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo (artículo 7 LOI) (Artículo 119 del Convenio Colectivo Industria Química)**

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.

**9. 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.

**10. 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.

**11. Principio de indemnidad frente a represalias (artículo 9 LOI) (artículo 119 del Convenio Colectivo Industria Química)**

Es discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en 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.

**12. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (artículo 10 LOI) (artículo 113 del Convenio Colectivo Industria Química)**

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

**13. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (artículo 44 LOI) (artículo 42 del Convenio Colectivo Industria Química)**

Las personas trabajadoras tienen reconocidos sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

#### **14. Corresponsabilidad (artículo 42 del Convenio Colectivo Industria Química)**

La corresponsabilidad es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares y, precisamente, tiene como finalidad que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de menores, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres.

#### **15. Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (artículo 109 del Convenio Colectivo Industria Química)**

La aplicación gradual y en los términos legalmente establecidos de las medidas correspondientes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, coadyuvan en la consecución de los objetivos del Plan de Igualdad.

### **7.2 Objetivos cualitativos y cuantitativos concretos del Plan de Igualdad**

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 resultas de los Diagnósticos 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 en su caso acciones positivas, 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).
- Potenciar 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.

### **7.3 Características 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.

## 7.4 Áreas de actuación, objetivos y medidas concretas

El siguiente listado de medidas ha sido acordado durante varias reuniones en el seno de la Comisión Negociadora y trae causa de los resultados obtenidos del Diagnóstico de Situación, conforme al cual la Comisión Negociadora ha diseñado y establecido las medidas evaluables concretas que deben adoptarse, y que seguidamente se exponen, 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 del Grupo AstraZeneca, el plazo de ejecución establecido para el cumplimiento de la medida y, en su caso, su nivel de priorización.

### 1. ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.: Garantizar que los procedimientos utilizados en la selección y contratación cumplan los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eviten incurrir en cualquier tipo de discriminación</b>					
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA/S RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS Marcar plazos claros</b>	<b>NIVEL PRIORIDAD</b>	<b>MEDIOS Y RECURSOS</b>
Mantener los procesos actuales que garantizan que el procedimiento o protocolo de selección y contratación esté basado en criterios objetivos y competencias para el puesto de trabajo, y desde la perspectiva de género.	Protocolo de selección y contratación.	Área de reclutamiento	Primer semestre del PI y se mantendrá durante toda la vigencia del PI	Media	Área de reclutamiento y recursos del área

Realizar un seguimiento del lenguaje utilizado en las publicaciones de vacantes y ofertas laborales y documentos formativos e informativos vinculados al área de selección para garantizar un uso del lenguaje inclusivo y no discriminatorio.	Publicaciones y ofertas laborales con uso de lenguaje inclusivo y no discriminatorio	Área de reclutamiento	Primer semestre del PI y se mantendrá durante toda la vigencia del PI	Media	Área de reclutamiento y recursos del área
Continuar formando a las personas encargadas de la selección y contratación en materia de igualdad de trato y oportunidades, perspectiva de género y en técnicas de selección no discriminatoria.	Nº de personas trabajadoras encargadas en materia de selección y contratación formadas en materia de igualdad.	Área de reclutamiento	cada año se revisará en diciembre el indicador	Media	Área de reclutamiento y recursos del área
Facilitar a la Comisión de Seguimiento con carácter anual, la relación de personas trabajadoras contratadas desagregada por sexos y nivel de carrera.	Nº de personas trabajadoras contratadas desagregada por sexos y nivel de carrera.	Área de relaciones laborales	Cada año se revisará en diciembre el indicador	Media	Área de relaciones laborales y recursos del área
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.: Conseguir una equidad en los diferentes niveles de carrera 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</b>					
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA/S RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>	<b>NIVEL PRIORIDAD</b>	<b>MEDIOS</b>

					<b>Y RECURSOS</b>
Procurar que haya un equilibrio entre el número de contrataciones de uno y otro sexo, especialmente, en su caso, en la contratación para puestos de dirección.	Nº de contrataciones desagregado por sexo y nivel de carrera	Área de reclutamiento	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Media	Área de reclutamiento y recursos del área
En los procesos de selección se establecerá como medida de acción positiva que a igualdad de condiciones e idoneidad accederá la persona del sexo menos representado en ese puesto.	Nº de personas trabajadoras seleccionadas por sexo en los puestos en las que están menos representados	Área de reclutamiento	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Media	Área de reclutamiento y recursos del área

## 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.: 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 inexistente de discriminación por razón de sexo</b>					
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA/S RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>	<b>NIVEL PRIORIDAD</b>	<b>MEDIOS Y RECURSOS</b>
Disponer de información estadística, desagregada por sexo y niveles de	N.º de personas trabajadoras por grupos de trabajo, secciones/áreas y	Área de reclutamiento	Segundo semestre 2023	Alta	Área de reclutamiento

carrera, sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, secciones/áreas y grupos profesionales.	niveles de carrera desagregado por sexos en los diferentes puestos.		con revisión anual		y recursos del área
Eliminar las denominaciones masculinas o femeninas en los puestos de trabajo o niveles de carrera, utilizando términos neutros.	Comprobaciones sobre si se ha llevado a cabo la efectiva presentación de los puestos de trabajo utilizando términos neutros.	Área de reclutamiento	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Alta	Área de reclutamiento y recursos del área
Revisar la descripción de los puestos de trabajo para evitar una descripción o detalle de funciones que evidencien posibles requisitos masculinizados o feminizados.	Documento que incluya la descripción de los puestos de trabajo y las funciones.	Área de reclutamiento	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Alta	Área de reclutamiento y recursos del área

### 3. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.: Establecer acciones formativas en la empresa para potenciar la igualdad de oportunidades en la empresa y el desarrollo profesional					
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA/S RESPONSABLE	PLAZOS	NIVEL PRIORIDAD	MEDIOS Y RECURSOS

Seguir facilitando y fomentando la formación en la empresa para poder acceder a otros puestos de trabajo.	Nº de acciones formativas implementadas y nº de personas trabajadoras que las realizan frente al nº de personas destinatarias de las mismas.	Área de formación	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Media	Área de formación y recursos del área
Mantener el registro de toda la formación impartida a la plantilla, desagregada por sexos y grupos profesionales, para que pueda ser tomada en cuenta ante posibles promociones.	Archivo de las formaciones ofrecidas, por el Departamento de RRHH, a la plantilla y datos estadísticos de la formación impartida a la plantilla desagregados por sexos y grupos profesionales.	Área de formación	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Media	Área de formación y recursos del área
Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos con perspectiva de género.	Ejemplos de incorporación del lenguaje inclusivo en los materiales formativos.	Área de formación	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Media	Área de formación y recursos del área
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.: Impartición a la plantilla de formación específica en materia de igualdad y que la misma sea accesible y alcance a todas las personas trabajadoras</b>					
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA/S RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>	<b>NIVEL PRIORIDAD</b>	<b>MEDIOS Y RECURSOS</b>



Sensibilización y formación en igualdad de género dirigida a toda la plantilla y, en especial, a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación. Se garantizará que las nuevas incorporaciones tengan acceso a este tipo de formación.	Nº de formaciones impartidas en materia de igualdad de género Porcentaje de participación de la plantilla	Área de Relaciones Laborales	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Media	Área de relaciones laborales y recursos del área
Realización y revisión de anteriores formaciones de igualdad, proponer formaciones periódicas.	Comparativa entre las distintas formaciones desarrolladas en la Compañía y análisis de las posibles mejoras.	Área de Relaciones Laborales	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Media	Área de relaciones laborales y recursos del área

#### 4. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción objetivo y público</b>					
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA/S RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>	<b>NIVEL PRIORIDAD</b>	<b>MEDIOS Y RECURSOS</b>

Facilitar información actualizada y con transparencia sobre las vacantes internas, con sus requisitos y criterios de conocimientos y competencias necesarios, utilizando medios y canales que aseguren que la información es conocida por toda la plantilla y procurando mantener un lenguaje inclusivo.	Publicación de todas las vacantes en el canal de comunicación interno de la Compañía (WD y Nucleus).	Área de reclutamiento y HRBP de cada área	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Media	Área de reclutamiento y resto de áreas del Departamento de RRHH. Recursos del área
Seguir garantizando el libre acceso voluntario de las personas trabajadoras en la presentación de candidaturas a las vacantes internas que puedan existir en cada momento.	Publicación de todas las vacantes en el canal de comunicación interno de la Compañía (WD y Nucleus).	Área de reclutamiento	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Media	Área de reclutamiento y recursos del área
Disponer de un registro con el nivel de estudios y formación de la plantilla (incluido los idiomas y otras formaciones no relacionadas directamente con el puesto de trabajo desempeñado), desagregado por sexo, puesto de trabajo y grupo profesional. Nivel de carrera.	Fichero de promociones o cambios para poder extraer la información estadística (sexo, grupos profesionales), elaboración de un informe de las solicitudes.	MyHR	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Alta	Área de MyHR y recursos del área
Disponer de información estadística que se compartirá con la Comisión de seguimiento anualmente, desagregada por sexo y nivel de carrera grupos profesionales, de los procesos de	<b>4. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL</b> Información estadística desagregada por sexo y nivel de carrera grupos profesionales, de los procesos de promoción (número de personas	MyHR	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Alta	Área de MyHR y recursos del área

**MEDIDAS**

**INDICADORES**

**PERSONA/S RESPONSABLE**

**PLAZOS**

**NIVEL PRIORIDAD**

**MEDIOS Y RECURSOS**

promoción (número de personas presentadas) y su resultado (número de personas promocionadas).	presentadas) y su resultado (número de personas promocionadas).				
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.: Conseguir una equidad en los diferentes niveles de carrera a través de la promoción objetiva y equilibrada, y en su caso fomentando medidas para potenciar la promoción del sexo menos representado en un concreto puesto de trabajo</b>					
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA/S RESPONSABLE	PLAZOS	NIVEL PRIORIDAD	MEDIOS Y RECURSOS
Informar a las promociones no efectuadas de los motivos del rechazo y de sus fortalezas, áreas de mejora para optar a posibles futuras promociones.	Protocolo de selección y contratación que incluya que los candidatos descartados reciben una entrevista de feedback	<p>Área de reclutamiento: cuando la persona candidata no cumple con los requisitos del puesto.</p> <p>Hiring manager: cuando la persona candidata si cumple con los requisitos pero no es seleccionada por un mejor ajuste de otra persona candidata.</p>	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Alta	Área de reclutamiento y recursos del área

En los procesos de promoción se establecerá como medida de acción positiva que a igualdad de condiciones e idoneidad accederá la persona del sexo menos representado en ese puesto.	Nº de promociones en puestos con menos representación desagregada por sexos.	MyHR	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Alta	Área de MyHR y recursos del área
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4.3.: Propiciar una mayor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad dentro de la organización, especialmente en aquellos en los que se encuentren menos representadas</b>					
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA/S RESPONSABLE	PLAZOS	NIVEL PRIORIDAD	MEDIOS Y RECURSOS
Establecer programas específicos de habilidades directivas enfocadas a mujeres identificadas con potencial y facilitar su participación en dichos programas formativos.	Nº de programas específicos de habilidades directivas realizados por mujeres.  Nº de mujeres que participan en estos programas	Área de formación	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Alta	Área de formación y recursos del área
Realizar seguimiento para comprobar que el ejercicio de los derechos de conciliación no supone un obstáculo para la participación en procesos de promoción interna/ movilidad interna y en los programas formativos de desarrollo de habilidades directiva.	Nº de personas promocionadas que disfrutaran de medidas de conciliación por sexo.	Área de Relaciones Laborales	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Alta	Área de relaciones laborales y recursos del área

## 5. CONDICIONES DE TRABAJO

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.: Garantizar en la empresa condiciones de trabajo igualitarias y que permitan la atención de las responsabilidades laborales y particulares (en su caso, familiares)</b>					
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA/S RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>	<b>NIVEL PRIORIDAD</b>	<b>MEDIOS Y RECURSOS</b>
Continuar dando visibilidad a My Flex Time para que todas las personas trabajadoras puedan aprovecharse de esta manera de organizar la jornada y el trabajo.	Nº de personas trabajadoras favorecidas por My Flex Time por sexo.	Área de Relaciones Laborales	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Media	Área de relaciones laborales y recursos del área
Potenciar el uso de los medios tecnológicos que facilitan la flexibilidad.	Número de personas empleadas con acceso a medios tecnológicos que facilitan la flexibilidad por sexo	Área de Relaciones Laborales	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Media	Área de relaciones laborales y recursos del área

## 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

**OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.: Garantizar el ejercicio de los derechos y medidas de conciliación en la empresa, y difusión de las medidas existentes para su efectividad**

<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA/S RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>	<b>NIVEL PRIORIDAD</b>	<b>MEDIOS Y RECURSOS</b>
Continuar con la difusión dirigida a toda la plantilla de las medidas de conciliación existentes en la empresa, ya sean legales, convencionales o por políticas de empresa.	Nº de comunicaciones, presentaciones o formaciones relativas a la difusión de medidas de conciliación a toda la plantilla.	Área de Relaciones Laborales	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Media	Área de relaciones laborales y recursos del área
Seguir realizando campañas de sensibilización y concienciación en corresponsabilidad y conciliación en el ámbito laboral a toda la plantilla de la empresa.	Nº de campañas nuevas implementadas en materia de sensibilización y concienciación en corresponsabilidad y conciliación en el ámbito laboral.	Área de Relaciones Laborales	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Media	Área de relaciones laborales y recursos del área
Fijación, en la medida de lo posible, de las reuniones de trabajo dentro de los periodos de coincidencia y favoreciendo la conciliación de la vida personal y laboral.	Nº de comunicaciones periódicas en aras a garantizar la conciliación de la vida personal y laboral.	Área de Relaciones Laborales	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Media	Área de relaciones laborales y recursos del área
Actualizar la información estadística, desagregada por sexo y categoría o nivel de carrera, sobre el uso de las	Nº de personas que han hecho uso de medidas y permisos de conciliación y corresponsabilidad (desagregada por	Área de Relaciones Laborales	Segundo semestre 2023	Media	Área de relaciones laborales y

distintas medidas y permisos de conciliación y corresponsabilidad, a los efectos de realizar un seguimiento del disfrute de estos desde la perspectiva de sexo.	sexo y categoría o grupos profesionales).		con revisión anual		recursos del área
Facilitar a la Comisión de seguimiento información desagregada por sexo y nivel de carrera, sobre el uso de las distintas medidas y permisos de conciliación y corresponsabilidad.	Nº de personas que han hecho uso de medidas y permisos de conciliación y corresponsabilidad (desagregada por sexo y categoría o grupos profesionales).	Área de Relaciones Laborales	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Media	Área de relaciones laborales y recursos del área

**OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.: Mejorar las medidas de conciliación para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de la plantilla**

<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA/S RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>	<b>NIVEL PRIORIDAD</b>	<b>MEDIOS Y RECURSOS</b>
Derecho de las trabajadoras de ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para someterse a tratamientos de técnicas de reproducción asistida, sin pérdida de su retribución, previo aviso y posterior justificación.	Nº de mujeres que se hayan acogido a este derecho para someterse a tratamientos de técnicas de reproducción asistida, sin pérdida de su retribución	Área de Relaciones Laborales	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Alta	Área de relaciones laborales y recursos del área
Continuar equiparando, a todos los efectos, las parejas de hecho a los efectos de los permisos y licencias	Nº de campañas de comunicación de los beneficios para las parejas de hecho a los efectos de los permisos y	Área de Relaciones Laborales	Segundo semestre 2023	Alta	Área de relaciones laborales y

<p>previstos legalmente, así como de cualesquiera mejoras acordadas en la Compañía y que pudieran mejorar dichos permisos legales o convencionales.</p>	<p>licencias previstos legalmente, así como de cualesquiera mejoras acordadas por la Compañía sobre tales permisos.</p>		<p>con revisión anual</p>		<p>recursos del área</p>
<p>Continuar concediendo días adicionales de permiso no retribuido en los siguientes supuestos: - Hospitalización o Intervención Quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o grave enfermedad diagnosticada por facultativo o fallecimiento de en cualquiera de los casos mencionados de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Se podrá solicitar hasta un máximo de 4 y 8 días naturales de permiso no retribuido, en los cuales quedarían englobados los 2 días de permiso retribuido contemplados en el Convenio Colectivo más 2 o 4 días adicionales y no retribuidos en función de la concurrencia o no de desplazamiento.</p>	<p>Comparativa del nº de personas que se hayan beneficiado de los días adicionales de permiso no retribuido en los supuestos indicados</p>	<p>Área de Relaciones Laborales</p>	<p>Segundo semestre 2023 con revisión anual</p>	<p>Alta</p>	<p>Área de relaciones laborales y recursos del área</p>



<p>Este permiso ya incluye los días de permiso retribuido previstos en el artículo 50 del Convenio Colectivo de la Industria Química, y que actualmente están fijados en 2 días naturales y 4 días naturales en caso de que medie necesidad de desplazamiento al efecto. Por tanto, los dos días adicionales referidos lo serán en calidad de no retribuidos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Traslado del domicilio habitual (mudanza): Se podrá solicitar un día adicional de permiso no retribuido sobre el día de permiso retribuido concedido por el artículo 50.5 del Convenio Colectivo de la Industria Química.</li> <li>- Matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador o su cónyuge en la fecha de celebración de la ceremonia: Se podrá solicitar un día adicional de permiso no retribuido sobre el día de permiso retribuido concedido por el artículo 50.4 del Convenio Colectivo de la Industria Química.</li> </ul>					
--	--	--	--	--	--

<p>Seguir manteniendo la concesión de días adicionales en caso de adopción o acogimiento nacional: Se podrá solicitar una licencia no retribuida de hasta un máximo de 30 días naturales. La solicitud de dichos días de permiso deberá dirigirse a Recursos Humanos y al Mánager responsable, con el fin de que valoren la debida justificación. Este permiso ya incluye el actual permiso no retribuido de 15 días naturales establecido en el artículo 55 del Convenio Colectivo de la Industria Química y se concederá bajo las premisas indicadas en dicho artículo.</p>	<p>Nº de personas que hacen uso de los días adicionales en caso de adopción o acogimiento nacional vs. Casos de adopción o acogimiento.</p>	<p>Área de Relaciones Laborales</p>	<p>Segundo semestre 2023 con revisión anual</p>	<p>Alta</p>	<p>Área de relaciones laborales y recursos del área</p>
<p>Equiparación, en materia de permisos, de los supuestos de gestación subrogada a los casos de adopción internacional.</p>	<p>Nº de personas que hacen uso de los permisos vinculados a supuestos de gestación subrogada vs. Casos de gestación subrogada.</p>	<p>Área de Relaciones Laborales</p>	<p>Segundo semestre 2023 con revisión anual</p>	<p>Alta</p>	<p>Área de relaciones laborales y recursos del área</p>
<p>Las personas trabajadoras tendrán preferencia en la elección de turno de vacaciones, en función de sus necesidades de atención de situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as u otras situaciones derivadas de separación/divorcios y/o tutores legales</p>	<p>Nº de casos aceptados de elección de turno de vacaciones por parte de las personas trabajadoras en estas circunstancias.</p>	<p>Área de Relaciones Laborales</p>	<p>Segundo semestre 2023 con revisión anual</p>	<p>Alta</p>	<p>Área de relaciones laborales y recursos del área</p>

cuya guardia y custodia recaiga sobre uno de los progenitores; y siempre y cuando se acredite esta necesidad en beneficio de los menores.					
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 6.3.: Fomentar la utilización de las medidas de conciliación entre las personas trabajadoras del sexo masculino de la plantilla para favorecer una asunción equilibrada y corresponsable de las responsabilidades familiares</b>					
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA/S RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>	<b>NIVEL PRIORIDAD</b>	<b>MEDIOS Y RECURSOS</b>
Continuar realizando campañas de sensibilización y concienciación sobre las medidas de conciliación.	Nº de campañas nuevas de sensibilización implementadas sobre las medidas de conciliación.	Área de Relaciones Laborales	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Media	Área de relaciones laborales y recursos del área
Favorecer la utilización por cualquier persona trabajadora de las medidas de conciliación (permisos, reducciones, excedencias, etc.).	Nº de personas que han hecho uso de medidas y permisos de conciliación desagregado por sexo.	Área de Relaciones Laborales	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Media	Área de relaciones laborales y recursos del área
Fomentar el disfrute completo del permiso por nacimiento y cuidado del menor por parte del progenitor distinto a la madre.	Nº de personas que hayan disfrutado de forma completa del permiso por nacimiento y cuidado del menor por parte del progenitor distinto de la madre.	Área de Relaciones Laborales	Segundo semestre 2023	Media	Área de relaciones laborales y recursos del área

			con revisión anual		
--	--	--	--------------------	--	--

## 7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 7.: Eliminar 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</b>					
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA/S RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>	<b>NIVEL PRIORIDAD</b>	<b>MEDIOS Y RECURSOS</b>
Potenciar la presencia de mujeres en los procesos de promoción para puestos en los que las mujeres estén infrarrepresentadas, especialmente en puestos de dirección y de mando (ventas).	Nº de mujeres que promocionan en puestos en los que están infrarrepresentadas.	Área de reclutamiento	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Media	Área de reclutamiento y recursos del área
Ir actualizando la información estadística, desagregada por sexo y categoría o grupos profesionales, sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes niveles de carrera.	Nº de hombres y mujeres por categoría o grupos profesionales, y en los diferentes niveles de carrera.	Área de Relaciones Laborales	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Media	Área de relaciones laborales y recursos del área

## 8. RETRIBUCIONES

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor y erradicación de cualquier brecha salarial</b>					
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA/S RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>	<b>NIVEL PRIORIDAD</b>	<b>MEDIOS Y RECURSOS</b>
Seguir garantizando la objetividad de todos los conceptos que definen la estructura salarial de la empresa y en los criterios de aplicación de los complementos salariales variables.	Registro retributivo anual	Área de Reward	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Media	Área de Reward y recursos del área
Seguir aplicando criterios transparentes y objetivos en la aplicación de las subidas salariales de la plantilla.	Facilitar a la Comisión de seguimiento los criterios de aplicación de las subidas salariales de la plantilla.	Área de Reward	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Media	Área de Reward y recursos del área
Seguir garantizando por parte de la empresa el que no existan diferencias en la estructura de la nómina que genere desigualdad por motivo de género: estructura retributiva, pluses y complementos salariales, etc.	. Registro retributivo anual	Área de Reward	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Media	Área de Reward y recursos del área

Seguir garantizando que las diferencias retributivas están justificadas en criterios de mérito, capacidad, cumplimiento de objetivos y nivel de desempeño, todo ello, en relación con la política y sistema retributivo implantado y desarrollado por la empresa.	Garantizar la aplicación de las garantías del sistema de evaluación del desempeño del RPD actual.	Área de Reward	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Media	Área de Reward y recursos del área
Realizar un seguimiento anual del registro retributivo para detectar posibles brechas salariales y desarrollar, si procede, un plan de actuación.	Actualización anual del registro retributivo y compartirlo con la Comisión de seguimiento del Plan.	Área de Reward	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Media	Área de Reward y recursos del área
Realizar una valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género utilizando la Herramienta del Ministerio de Igualdad en el momento en el que la misma sea obligatoria y la actual valoración existente en la Compañía no se ajuste a la normativa aplicable.	Resultados de la Valoración de puestos de trabajo según la Herramienta utilizada	Área de Relaciones Laborales	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Media	Área de Relaciones Laborales y recursos del área
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 8.2.: Garantizar la equidad salarial y la no afectación de las medidas de conciliación en las condiciones retributivas</b>					
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA/S RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>	<b>NIVEL PRIORIDAD</b>	<b>MEDIOS Y RECURSOS</b>

Continuar aplicando las medidas existentes para que el cobro de retribuciones variables tenga en consideración, y no se vea penalizado, por el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad familiar (específicamente por el permiso por nacimiento y cuidado del menor).	Políticas existentes para el cobro de retribuciones variables	Área de Reward	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Media	Área de Reward y recursos del área
---	---	----------------	--	-------	------------------------------------

## 9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.: Prevenir cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo que pueda producirse y, en el caso de que se produzca, ser capaces de facilitar una protección rápida y eficaz</b>					
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA/S RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>	<b>NIVEL PRIORIDAD</b>	<b>MEDIOS Y RECURSOS</b>
Revisar el Protocolo actualizado de actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.	Protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo actualizado	Área de relaciones laborales	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Alta	Área de relaciones laborales y recursos del área
Difundir y explicar el nuevo Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo e información del cauce	Nº de campañas de sensibilización y difusión del Protocolo de actuación	Área de relaciones laborales	Segundo semestre 2023	Alta	Área de relaciones laborales y

específico para las denuncias o reclamaciones con la debida intimidad, confidencialidad y dignidad.	frente al acoso sexual y por razón de sexo.		con revisión anual		recursos del área
Continuar impartiendo formación específica en la materia a las personas responsables de canalizar y gestionar el Protocolo.	Nº de campañas de formación específica en la materia a personas responsables de canalizar y gestionar el Protocolo.	Área de relaciones laborales	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Alta	Área de relaciones laborales y recursos del área
Incluir en la formación a la plantilla en materia de igualdad, un módulo específico sobre Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Relación de cursos de formación impartidos a la plantilla en materia de igualdad. Módulo específico sobre Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Área de relaciones laborales	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Alta	Área de relaciones laborales y recursos del área
Continuar presentando a la Comisión de seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso y su resolución, así como el número de denuncias presentadas.	Nº de procesos de acoso y denuncias presentadas.	Área de relaciones laborales	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Alta	Área de relaciones laborales y recursos del área
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 9.2.: Establecer medidas de prevención de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo</b>					
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA/S RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>	<b>NIVEL PRIORIDAD</b>	<b>MEDIOS Y RECURSOS</b>



Realizar una evaluación de riesgos psicosociales y, en su caso, actualizarla cuando proceda.	Facilitar al Comité de Seguridad y Salud la información pertinente en materia de prevención desagregada por sexo	Área de SHE	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Alta	Área de SHE y recursos del área
--	--	-------------	--	------	---------------------------------

### 10. OTROS (RECOMENDADOS): SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 10: Crear un entorno saludable y seguro en el trabajo para todas las personas trabajadoras, teniendo en cuenta la perspectiva de género</b>					
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA/S RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>	<b>NIVEL PRIORIDAD</b>	<b>MEDIOS Y RECURSOS</b>
Revisión de los protocolos y herramientas de gestión de prevención de riesgos laborales a los efectos de integrar la perspectiva de género si fuera necesario.	Protocolos y herramientas revisados	Área de SHE	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Alta	Área de SHE y recursos del área
Garantizar el cumplimiento del Procedimiento de Gestión de Riesgo durante el Embarazo y Lactancia.	Procedimiento de Gestión de Riesgo durante el embarazo y lactancia. Publicación en la Intranet de la Compañía.	Área de SHE	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Alta	Área de SHE y recursos del área

Seguir evaluando y haciendo seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional desde la perspectiva de género, desagregada por sexo y niveles de carrera.	Nº de siniestros y casos de enfermedad profesional desagregada por sexos y niveles de carrera.	Área de SHE	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Alta	Área de SHE y recursos del área
El departamento de SHE informará a la Comisión de seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional por sexo y análisis de resultados por niveles de carrera.	Ratios de siniestralidad y enfermedad profesional por sexo.	Área de SHE	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Alta	Área de SHE y recursos del área

#### 11. OTROS (RECOMENDADOS): VIOLENCIA DE GÉNERO

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 11: Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género y garantizar que cualquier empleada que acredite ser víctima de violencia de género conozca y pueda ejercer los derechos recogidos en el ET a raíz de la LO 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género</b>					
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA/S RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>	<b>NIVEL PRIORIDAD</b>	<b>MEDIOS Y RECURSOS</b>
Inclusión de referencia expresa a las víctimas de violencia de género en las políticas de incentivos y bonus e igualar esa circunstancia con maternidad /	Inclusión de esta medida en las políticas de bonus e incentivos.	Área de Reward	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Alta	Área de Reward y recursos del área

paternidad o accidente laboral a efectos del cómputo de incentivos.					
Mejorar el tratamiento de las licencias necesarias para salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales de las personas que sean víctimas de violencia de género, pasando las mismas a ser consideradas como permisos retribuidos.	Nº de medidas tendentes a facilitar el tratamiento de las faltas de asistencia y faltas de puntualidad de las víctimas violencia de género durante la jornada de trabajo para la asistencia a juzgados, comisarías y servicios asistenciales.	Área de relaciones laborales	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Alta	Área de relaciones laborales y recursos del área
Dar publicidad del canal de denuncias con el fin de que la plantilla conozca que puede usarse para cualquier denuncia de conductas observadas o que atenten contra la seguridad de este tipo de colectivo	Nº de denuncias efectuadas a través del canal de denuncias.  Nº de comunicados tendentes a la promoción del canal de denuncias.	Área de relaciones laborales	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Alta	Área de relaciones laborales y recursos del área
Garantizar la no aplicación de los límites máximo y mínimo de reducción previstos en la ley para la reducción de jornada de los trabajadores víctimas de la violencia de género que tengan la necesidad de reducir la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.	Nº de personas trabajadoras, víctimas de violencia de género, que han solicitado reducciones de jornada.	Área de relaciones laborales	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Alta	Área de relaciones laborales y recursos del área

Incluir dentro de las formaciones internas en materia de igualdad, una sección específica destinada a los derechos existentes a favor de las víctimas de violencia de género en el entorno laboral	Nº de formaciones en las que se incluya una sección específica destinada a los derechos existentes a favor de las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral.	Área de relaciones laborales	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Alta	Área de relaciones laborales y recursos del área
Participar de forma activa en alguna actividad, o bien lanzar un boletín o compañía concreta el Día Internacional contra la Violencia de Género con el fin de concienciar sobre esta materia a la plantilla y demostrar el compromiso de la empresa.	Nº de comunicados relativos al Día Internacional contra la Violencia de Género.	Área de relaciones laborales	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Alta	Área de relaciones laborales y recursos del área
Garantizar la comunicación de vacantes presentes o previstas a trabajadores víctimas de violencia de género que efectúen su prestación laboral fuera del centro de trabajo, con el fin de dar un derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que esté vacante en cualquiera de sus centros de trabajo.	Nº de vacantes comunicadas a víctimas de violencia de género.	Área de reclutamiento	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Alta	Área de reclutamiento y recursos del área
No consideración como faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, acreditadas y	Nº de sanciones por faltas de asistencia y faltas de puntualidad a víctimas de violencia de género.	Área de relaciones laborales	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Alta	Área de relaciones laborales y

justificadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud.					recursos del área
La trabajadora víctima de violencia de género que acredite dicha condición tendrá derecho a reducir su jornada laboral sin que se vean reducidas sus retribuciones salariales y/o extrasalariales durante un periodo de 6 meses.	Nº de mujeres que reducen su jornada por ser víctimas de violencia de género	Área de relaciones laborales	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Alta	Área de relaciones laborales y recursos del área
Seguir manteniendo acciones de sensibilización en materia violencia de género (celebración del día 25 de noviembre, campañas específicas, etc.).	Nº de campañas realizadas. Medición del nivel de sensibilización de la plantilla en materia de violencia de género.	Área de relaciones laborales	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Alta	Área de relaciones laborales y recursos del área

## 12. OTROS (RECOMENDADOS): COMUNICACIÓN E IMAGEN CORPORATIVA

**OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1. Garantizar que todo el sistema de comunicación y lenguaje, interno o externo, así como la documentación o publicación elaborada por la empresa, evite la utilización de lenguaje o imágenes no inclusivas o sexistas**

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA/S RESPONSABLE	PLAZOS	NIVEL PRIORIDAD	MEDIOS Y RECURSOS
---------	-------------	-----------------------	--------	-----------------	-------------------

Formación específica a las personas responsables de la comunicación interna para el uso en todo momento de una comunicación, lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas.	Nº de formaciones realizadas a las personas responsables de la comunicación interna para el uso en todo momento de una comunicación, lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas.	Área de Comunicación	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Alta	Área de Comunicación y recursos del área
Revisión y adecuación de la terminología de los documentos y soportes de comunicación de la empresa, para la implantación de una comunicación, lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas.	comunicaciones internas de la empresa revisadas y adecuadas.	Área de Comunicación	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Alta	Área de Comunicación y recursos del área
Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad.	Ejemplo de información a empresas colaboradoras y proveedoras.	Área de Comunicación	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Alta	Área de Comunicación y recursos del área
Asegurar que la comunicación externa de la empresa, en su caso a través de proveedores, cumple con las mismas premisas de comunicación, lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas.	lenguaje inclusivo utilizado en las comunicaciones externas de la empresa.	Área de Comunicación	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Alta	Área de Comunicación y recursos del área

**OBJETIVO ESPECÍFICO 12.2.: Comunicación y publicidad del Plan de Igualdad y de las medidas en la empresa en materia de igualdad a la plantilla**

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA/S RESPONSABLE	PLAZOS	NIVEL PRIORIDAD	MEDIOS Y RECURSOS
Realizar campañas de difusión, conocimiento y sensibilización a la plantilla del Plan de Igualdad, sus medidas e implicaciones.	Nº de campañas realizadas y nº de hombres y mujeres a los que les llega la difusión	Área de relaciones laborales	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Alta	Área de relaciones laborales y recursos del área
Publicar el Plan de Igualdad en la intranet de la empresa, accesible a toda la plantilla.	Publicación del Plan de Igualdad en la intranet corporativa y comunicación a la plantilla.	Área de relaciones laborales	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Alta	Área de relaciones laborales y recursos del área
Revisar si los canales de comunicación mantenidos con la plantilla son idóneos y aseguran que las medidas relacionadas con la igualdad tienen el impacto deseado y la máxima difusión posible.	Evaluar el impacto (número de visitas o visualizaciones) de las comunicaciones en materia de igualdad.	Área de relaciones laborales	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Alta	Área de relaciones laborales y recursos del área
Seguir realizando acciones de sensibilización en materia de igualdad dirigidas a toda la plantilla (celebración del día 8 de marzo, campañas específicas, etc.)	Nº de acciones de sensibilización en materia de igualdad	Área de relaciones laborales	Segundo semestre 2023 con revisión anual	Alta	Área de relaciones laborales y recursos del área

## **8. Medios y recursos para su puesta en marcha**

Para la implantación, desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, la Empresa dotará de las instalaciones, equipos, medios y los recursos humanos, materiales suficientes y necesarios para cumplir con los objetivos y las medidas concretas establecidas en el presente Plan de Igualdad.

Asimismo, se dotará a las personas miembros de la Comisión de Seguimiento con los recursos necesarios, para desarrollar sus funciones en el marco del presente Plan de Igualdad.

## **9. Comisión de Seguimiento**

La comisión de seguimiento, vigilancia, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad (la “**Comisión de Seguimiento**”) estará compuesta por la representación de la Empresa y por la representación de las personas trabajadoras, paritariamente con un total de 2 miembros por cada parte con formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral, tal y como ha sido pactado expresamente en el marco de la negociación del presente Plan de Igualdad.

Las Partes podrán contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, con voz, pero sin voto.

En concreto, la composición de la Comisión de Seguimiento estará conformada por los siguientes integrantes por parte de la representación legal de las personas trabajadoras

- Manuel Horas
- Sonia Merino

La composición de la Comisión de Seguimiento por la representación empresarial corresponde a:

- Cristina Dusmet
- Laura Fernández

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 1 vez al año, preferentemente en el mes de 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 30 días, para el tratamiento de casos urgentes, graves, o porque haya sido acordado así en reunión ordinaria previa.

Se levantará acta de todas las reuniones mantenidas del proceso de seguimiento con las manifestaciones de parte. Las Partes acuerdan que las actas serán firmadas por



todos los miembros de la Comisión de Seguimiento en todas las hojas por medio del sistema telemático del que dispongan las partes, lo cual, es aceptado por unanimidad.

La Comisión de Seguimiento queda constituida en el mismo acto de la firma del Plan de Igualdad. Tanto la constitución, como las normas fundacionales de la Comisión de Seguimiento quedan recogidas en acta específica suscrita al efecto durante la negociación del Plan de Igualdad.

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.
- 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.

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 1 vez al año, preferentemente en el mes de 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 30 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 RD 901/2020.

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

A continuación, se resume el calendario de implantación, seguimiento y evaluación de las medidas que forman parte del presente Plan de igualdad:

### 1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.: Garantizar que los procedimientos utilizados en la selección y contratación cumplan los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eviten incurrir en cualquier tipo de discriminación</b>		
<b>MEDIDAS</b>	<b>IMPLANTACIÓN</b>	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
Mantener los procesos actuales que garantizan que el procedimiento o protocolo de selección y contratación esté basado en criterios objetivos y competencias para el puesto de trabajo, y desde la perspectiva de género.	Primer semestre de vigencia del plan de igualdad	Primer semestre del PI y se mantendrá durante toda la vigencia del PI
Realizar un seguimiento del lenguaje utilizado en las publicaciones de vacantes y ofertas laborales y documentos formativos e informativos vinculados al área de selección para garantizar un uso del lenguaje inclusivo y no discriminatorio.	Primer semestre de vigencia del plan de igualdad	Primer semestre del PI y se mantendrá durante toda la vigencia del PI
Continuar formando a las personas encargadas de la selección y contratación en materia de igualdad de trato y oportunidades, perspectiva de género y en técnicas de selección no discriminatoria.	Anual	Cada año se revisará en diciembre el indicador
Facilitar a la Comisión de Seguimiento con carácter anual, la relación de personas trabajadoras contratadas desagregada por sexos y nivel de carrera.	Anual	Cada año se revisará en diciembre el indicador
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.: Conseguir una equidad en los diferentes niveles de carrera 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</b>		
<b>MEDIDAS</b>	<b>IMPLANTACIÓN</b>	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>

Procurar que haya un equilibrio entre el número de contrataciones de uno y otro sexo, especialmente, en su caso, en la contratación para puestos de dirección.	Durante segundo semestre 2023 (desde aprobación y registro del PI)	Segundo semestre 2023 revisión anual
En los procesos de selección se establecerá como medida de acción positiva que a igualdad de condiciones e idoneidad accederá la persona del sexo menos representado en ese puesto.	Durante segundo semestre 2023 (desde aprobación y registro del PI)	Segundo semestre 2023 revisión anual

## 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.: 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 inexistente de discriminación por razón de sexo</b>		
<b>MEDIDAS</b>	<b>IMPLANTACIÓN</b>	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
Disponer de información estadística, desagregada por sexo y niveles de carrera, sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, secciones/áreas y grupos profesionales.	Durante segundo semestre 2023 (desde aprobación y registro del PI)	Segundo semestre 2023 con revisión anual
Eliminar las denominaciones masculinas o femeninas en los puestos de trabajo o niveles de carrera, utilizando términos neutros.	Durante segundo semestre 2023 (desde aprobación y registro del PI)	Segundo semestre 2023 con revisión anual
Revisar la descripción de los puestos de trabajo para evitar una descripción o detalle de funciones que evidencien posibles requisitos masculinizados o feminizados.	Durante segundo semestre 2023 (desde aprobación y registro del PI)	Segundo semestre 2023 con revisión anual

## 3. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción objetivo y público</b>
---

<b>MEDIDAS</b>	<b>IMPLANTACIÓN</b>	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
Seguir facilitando y fomentando la formación en la empresa para poder acceder a otros puestos de trabajo.	Durante segundo semestre 2023 (desde aprobación y registro del PI)	Segundo semestre 2023 con revisión anual
Mantener el registro de toda la formación impartida a la plantilla, desagregada por sexos y grupos profesionales, para que pueda ser tenida en cuenta ante posibles promociones.	Durante segundo semestre 2023 (desde aprobación y registro del PI)	Segundo semestre 2023 con revisión anual
Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos con perspectiva de género.	Durante segundo semestre 2023 (desde aprobación y registro del PI)	Segundo semestre 2023 con revisión anual

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.: Impartición a la plantilla de formación específica en materia de igualdad y que la misma sea accesible y alcance a todas las personas trabajadoras**

<b>MEDIDAS</b>	<b>IMPLANTACIÓN</b>	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
Sensibilización y formación en igualdad de género dirigida a toda la plantilla y, en especial, a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación. Se garantizará que las nuevas incorporaciones tengan acceso a este tipo de formación.	Durante segundo semestre 2023 (desde aprobación y registro del PI)	Segundo semestre 2023 con revisión anual
Realización y revisión de anteriores formaciones de igualdad, proponer formaciones periódicas.	Durante segundo semestre 2023 (desde aprobación y registro del PI)	Segundo semestre 2023 con revisión anual

**4. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción objetivo y público)**

<b>MEDIDAS</b>	<b>IMPLANTACIÓN</b>	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
----------------	---------------------	---------------------------------

Facilitar información actualizada y con transparencia sobre las vacantes internas, con sus requisitos y criterios de conocimientos y competencias necesarios, utilizando medios y canales que aseguren que la información es conocida por toda la plantilla y procurando mantener un lenguaje inclusivo.	Durante segundo semestre 2023	Segundo semestre 2023 con revisión anual
Seguir garantizando el libre acceso voluntario de las personas trabajadoras en la presentación de candidaturas a las vacantes internas que puedan existir en cada momento.	Durante segundo semestre 2023 (desde aprobación y registro del PI)	Segundo semestre 2023 con revisión anual
Disponer de un registro con el nivel de estudios y formación de la plantilla (incluido los idiomas y otras formaciones no relacionadas directamente con el puesto de trabajo desempeñado), desagregado por sexo, puesto de trabajo y grupo profesional. Nivel de carrera.	Durante segundo semestre 2023	Segundo semestre 2023 con revisión anual
Disponer de información estadística que se compartirá con la Comisión de seguimiento anualmente, desagregada por sexo y nivel de carrera grupos profesionales, de los procesos de promoción (número de personas presentadas) y su resultado (número de personas promocionadas).	Durante segundo semestre 2023	Segundo semestre 2023 con revisión anual
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.: Conseguir una equidad en los diferentes niveles de carrera a través de la promoción objetiva y equilibrada, y en su caso fomentando medidas para potenciar la promoción del sexo menos representado en un concreto puesto de trabajo</b>		
Informar a las promociones no efectuadas de los motivos del rechazo y de sus fortalezas, áreas de mejora para optar a posibles futuras promociones.	Durante segundo semestre 2023	Segundo semestre 2023 con revisión anual
En los procesos de promoción se establecerá como medida de acción positiva	Durante segundo semestre 2023	

que a igualdad de condiciones e idoneidad accederá la persona del sexo menos representado en ese puesto.		Segundo semestre 2023 con revisión anual
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4.3.: Propiciar una mayor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad dentro de la organización, especialmente en aquellos en los que se encuentren menos representadas</b>		
Establecer programas específicos de habilidades directivas enfocadas a mujeres identificadas con potencial y facilitar su participación en dichos programas formativos.	Durante segundo semestre 2023	Segundo semestre 2023 con revisión anual
Realizar seguimiento para comprobar que el ejercicio de los derechos de conciliación no supone un obstáculo para la participación en procesos de promoción interna/ movilidad interna y en los programas formativos de desarrollo de habilidades directiva.	Durante segundo semestre 2023	Segundo semestre 2023 con revisión anual

## 5. CONDICIONES DE TRABAJO

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.: Garantizar en la empresa condiciones de trabajo igualitarias y que permitan la atención de las responsabilidades laborales y particulares (en su caso, familiares)</b>		
<b>MEDIDAS</b>	<b>IMPLANTACIÓN</b>	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
Continuar dando visibilidad a My Flex Time para que todas las personas trabajadoras puedan aprovecharse de esta manera de organizar la jornada y el trabajo.	Durante segundo semestre 2023 (desde aprobación y registro del PI)	Segundo semestre 2023 con revisión anual
Potenciar el uso de los medios tecnológicos que facilitan la flexibilidad.	Durante segundo semestre 2023 (desde aprobación y registro del PI)	Segundo semestre 2023 con revisión anual

## 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.: Garantizar el ejercicio de los derechos y medidas de conciliación en la empresa, y difusión de las medidas existentes para su efectividad</b>		
<b>MEDIDAS</b>	<b>IMPLANTACIÓN</b>	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
Continuar con la difusión dirigida a toda la plantilla de las medidas de conciliación existentes en la empresa, ya sean legales, convencionales o por políticas de empresa.	Durante segundo semestre 2023 (desde aprobación y registro del PI)	Segundo semestre 2023 con revisión anual
Seguir realizando campañas de sensibilización y concienciación en corresponsabilidad y conciliación en el ámbito laboral a toda la plantilla de la empresa.	Durante segundo semestre 2023 (desde aprobación y registro del PI)	Segundo semestre 2023 con revisión anual
Fijación, en la medida de lo posible, de las reuniones de trabajo dentro de los periodos de coincidencia y favoreciendo la conciliación de la vida personal y laboral.	Durante segundo semestre 2023	Segundo semestre 2023 con revisión anual
Actualizar la información estadística, desagregada por sexo y categoría o nivel de carrera, sobre el uso de las distintas medidas y permisos de conciliación y corresponsabilidad, a los efectos de realizar un seguimiento del disfrute de estos desde la perspectiva de sexo.	Durante segundo semestre 2023	Segundo semestre 2023 con revisión anual
Facilitar a la Comisión de seguimiento información desagregada por sexo y nivel de carrera, sobre el uso de las distintas medidas y permisos de conciliación y corresponsabilidad.	Durante segundo semestre 2023	Segundo semestre 2023 con revisión anual
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.: Mejorar las medidas de conciliación para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de la plantilla</b>		

<p>Derecho de las trabajadoras de ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para someterse a tratamientos de técnicas de reproducción asistida, sin pérdida de su retribución, previo aviso y posterior justificación.</p>	<p>Durante segundo semestre 2023</p>	<p>Segundo semestre 2023 con revisión anual</p>
<p>Continuar equiparando, a todos los efectos, las parejas de hecho a los efectos de los permisos y licencias previstos legalmente así como de cualesquiera mejoras acordadas en la Compañía y que pudieran mejorar dichos permisos legales o convencionales.</p>	<p>Durante segundo semestre 2023 (desde aprobación y registro del PI)</p>	<p>Segundo semestre 2023 revisión anual</p>
<p>Continuar concediendo días adicionales de permiso no retribuido en los siguientes supuestos:</p> <p>Hospitalización o Intervención Quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o grave enfermedad diagnosticada por facultativo o fallecimiento de en cualquiera de los casos mencionados de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Se podrá solicitar hasta un máximo de 4 y 8 días naturales de permiso no retribuido, en los cuales quedarían englobados los 2 días de permiso retribuido contemplados en el Convenio Colectivo más 2 o 4 días adicionales y no retribuidos en función de la concurrencia o no de desplazamiento.</p> <p>Este permiso ya incluye los días de permiso retribuido previstos en el artículo 50 del Convenio Colectivo de la Industria Química, y que actualmente están fijados en 2 días naturales y 4 días naturales en caso de que medie necesidad de desplazamiento al efecto. Por tanto, los dos días adicionales referidos lo serán en calidad de no retribuidos.</p> <p>Traslado del domicilio habitual (mudanza): Se podrá solicitar un día adicional de permiso no retribuido sobre el día de permiso retribuido concedido por el artículo 50.5 del Convenio Colectivo de la Industria Química.</p>	<p>Durante segundo semestre 2023 (desde aprobación y registro del PI)</p>	<p>Segundo semestre 2023 revisión anual</p>



<p>Matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador o su cónyuge en la fecha de celebración de la ceremonia: Se podrá solicitar un día adicional de permiso no retribuido sobre el día de permiso retribuido concedido por el artículo 50.4 del Convenio Colectivo de la Industria Química.</p>		
<p>Seguir manteniendo la concesión de días adicionales en caso de adopción o acogimiento nacional: Se podrá solicitar una licencia no retribuida de hasta un máximo de 30 días naturales. La solicitud de dichos días de permiso deberá dirigirse a Recursos Humanos y al Mánager responsable, con el fin de que valoren la debida justificación. Este permiso ya incluye el actual permiso no retribuido de 15 días naturales establecido en el artículo 55 del Convenio Colectivo de la Industria Química y se concederá bajo las premisas indicadas en dicho artículo.</p>	<p>Durante segundo semestre 2023 (desde aprobación y registro del PI)</p>	<p>Segundo semestre 2023 con revisión anual</p>
<p>Equiparación, en materia de permisos, de los supuestos de gestación subrogada a los casos de adopción internacional.</p>	<p>Durante segundo semestre 2023 (desde aprobación y registro del PI)</p>	<p>Segundo semestre 2023 con revisión anual</p>
<p>Las personas trabajadoras tendrán preferencia en la elección de turno de vacaciones, en función de sus necesidades de atención de situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as u otras situaciones derivadas de separación/divorcios y/o tutores legales cuya guardia y custodia recaiga sobre uno de los progenitores; y siempre y cuando se acredite esta necesidad en beneficio de los menores</p>	<p>Durante segundo semestre 2023 (desde aprobación y registro del PI)</p>	<p>Segundo semestre 2023 con revisión anual</p>
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO 6.3.: Fomentar la utilización de las medidas de conciliación entre las personas trabajadoras del sexo masculino de la plantilla para favorecer una asunción equilibrada y corresponsable de las responsabilidades familiares</b></p>		

Continuar realizando campañas de sensibilización y concienciación sobre las medidas de conciliación.	Durante segundo semestre 2023 (desde aprobación y registro del PI)	Segundo semestre 2023 con revisión anual
Favorecer la utilización por cualquier persona trabajadora de las medidas de conciliación (permisos, reducciones, excedencias, etc.).	Durante segundo semestre 2023 (desde aprobación y registro del PI)	Segundo semestre 2023 con revisión anual
Fomentar el disfrute completo del permiso por nacimiento y cuidado del menor por parte del progenitor distinto a la madre.	Durante segundo semestre 2023 (desde aprobación y registro del PI)	Segundo semestre 2023 con revisión anual

## 7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 7: Eliminar 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</b>		
<b>MEDIDAS</b>	<b>IMPLANTACIÓN</b>	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
Potenciar la presencia de mujeres en los procesos de promoción para puestos en los que las mujeres estén infrarrepresentadas, especialmente en puestos de dirección y de mando (ventas).	Durante segundo semestre 2023 (desde aprobación y registro del PI)	Segundo semestre 2023 con revisión anual
Ir actualizando la información estadística, desagregada por sexo y categoría o grupos profesionales, sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes niveles de carrera.	Durante segundo semestre 2023 (desde aprobación y registro del PI)	Segundo semestre 2023 con revisión anual

## 8. RETRIBUCIONES

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor y erradicación de cualquier brecha salarial</b>
---

MEDIDAS	IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
Seguir garantizando la objetividad de todos los conceptos que definen la estructura salarial de la empresa y en los criterios de aplicación de los complementos salariales variables.	Durante segundo semestre 2023 (desde aprobación y registro del PI)	Segundo semestre 2023 con revisión anual
Seguir aplicando criterios transparentes y objetivos en la aplicación de las subidas salariales de la plantilla.	Durante segundo semestre 2023 (desde aprobación y registro del PI)	Segundo semestre 2023 con revisión anual
Seguir garantizando por parte de la empresa el que no existan diferencias en la estructura de la nómina que genere desigualdad por motivo de género: estructura retributiva, pluses y complementos salariales, etc.	Durante segundo semestre 2023 (desde aprobación y registro del PI)	Segundo semestre 2023 con revisión anual
Seguir garantizando que las diferencias retributivas están justificadas en criterios de mérito, capacidad, cumplimiento de objetivos y nivel de desempeño, todo ello, en relación con la política y sistema retributivo implantado y desarrollado por la empresa.	Durante segundo semestre 2023 (desde aprobación y registro del PI)	Segundo semestre 2023 con revisión anual
Realizar un seguimiento anual del registro retributivo para detectar posibles brechas salariales y desarrollar, si procede, un plan de actuación.	Anual	Segundo semestre 2023 con revisión anual
Realizar una valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género utilizando la Herramienta del Ministerio de Igualdad en el momento en el que la misma sea obligatoria y la actual valoración existente en la Compañía no se ajuste a la normativa aplicable.	Desde la existencia de una obligación legal al respecto, anualmente	Segundo semestre 2023 con revisión anual
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 8.2.: Garantizar la equidad salarial y la no afectación de las medidas de conciliación en las condiciones retributivas</b>		

<b>MEDIDAS</b>	<b>IMPLANTACIÓN</b>	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
Continuar aplicando las medidas existentes para que el cobro de retribuciones variables tenga en consideración, y no se vea penalizado, por el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad familiar (específicamente por el permiso por nacimiento y cuidado del menor).	Durante segundo semestre 2023 (desde aprobación y registro del PI)	Segundo semestre 2023 con revisión anual

## 9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.: Prevenir cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo que pueda producirse y, en el caso de que se produzca, ser capaces de facilitar una protección rápida y eficaz</b>		
<b>MEDIDAS</b>	<b>IMPLANTACIÓN</b>	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
Revisar el Protocolo actualizado de actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.	Durante segundo semestre 2023	Segundo semestre 2023 con revisión anual
Difundir y explicar el nuevo Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo e información del cauce específico para las denuncias o reclamaciones con la debida intimidad, confidencialidad y dignidad.	Durante segundo semestre 2023	Segundo semestre 2023 con revisión anual
Continuar impartiendo formación específica en la materia a las personas responsables de canalizar y gestionar el Protocolo.	Durante segundo semestre 2023 (desde aprobación y registro del PI)	Segundo semestre 2023 con revisión anual
Incluir en la formación a la plantilla en materia de igualdad, un módulo específico sobre Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Durante segundo semestre 2023	Segundo semestre 2023 con revisión anual

Continuar presentando a la Comisión de seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso y su resolución, así como el número de denuncias presentadas.	Anual	Segundo semestre 2023 con revisión anual
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 9.2.: Establecer medidas de prevención de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo</b>		
Realizar una evaluación de riesgos psicosociales y, en su caso, actualizarla cuando proceda.	Anual	Segundo semestre 2023 con revisión anual

**10. OTROS (RECOMENDADOS): SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 10: Crear un entorno saludable y seguro en el trabajo para todas las personas trabajadoras, teniendo en cuenta la perspectiva de género</b>		
<b>MEDIDAS</b>	<b>IMPLANTACIÓN</b>	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
Revisión de los protocolos y herramientas de gestión de prevención de riesgos laborales a los efectos de integrar la perspectiva de género si fuera necesario.	Durante segundo semestre 2023	Segundo semestre 2023 con revisión anual
Garantizar el cumplimiento del Procedimiento de Gestión de Riesgo durante el Embarazo y Lactancia.	Durante segundo semestre 2023	Segundo semestre 2023 con revisión anual
Seguir evaluando y haciendo seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional desde la perspectiva de género, desagregada por sexo y niveles de carrera.	Durante segundo semestre 2023	Segundo semestre 2023 con revisión anual

El departamento de SHE informará a la Comisión de seguimiento de la siniestrabilidad y enfermedad profesional por sexo y análisis de resultados por niveles de carrera.	Durante segundo semestre 2023	Segundo semestre 2023 con revisión anual
---	-------------------------------	--

### 11. OTROS (RECOMENDADOS): VIOLENCIA DE GÉNERO

**OBJETIVO ESPECÍFICO 11: Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género y garantizar que cualquier empleada que acredite ser víctima de violencia de género conozca y pueda ejercer los derechos recogidos en el ET a raíz de la LO 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**

MEDIDAS	IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
Inclusión de referencia expresa a las víctimas de violencia de género en las políticas de incentivos y bonus e igualar esa circunstancia con maternidad / paternidad o accidente laboral a efectos del cómputo de incentivos.	Durante segundo semestre 2023	Segundo semestre 2023 con revisión anual
Mejorar el tratamiento de las licencias necesarias para salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales de las personas que sean víctimas de violencia de género, pasando las mismas a ser consideradas como permisos retribuidos.	Durante segundo semestre 2023	Segundo semestre 2023 con revisión anual
Dar publicidad del canal de denuncias con el fin de que la plantilla conozca que puede usarse para cualquier denuncia de conductas observadas o que atenten contra la seguridad de este tipo de colectivo	Durante segundo semestre 2023 (desde aprobación y registro del PI)	Segundo semestre 2023 con revisión anual

<p>Garantizar la no aplicación de los límites máximo y mínimo de reducción previstos en la ley para la reducción de jornada de los trabajadores víctimas de la violencia de género que tengan la necesidad de reducir la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.</p>	<p>Durante segundo semestre 2023 (desde aprobación y registro del PI)</p>	<p>Segundo semestre 2023 con revisión anual</p>
<p>Incluir dentro de las formaciones internas en materia de igualdad, una sección específica destinada a los derechos existentes a favor de las víctimas de violencia de género en el entorno laboral</p>	<p>En las formaciones periódicas previstas</p>	<p>Segundo semestre 2023 con revisión anual</p>
<p>Participar de forma activa en alguna actividad, o bien lanzar un boletín o campaña concreta el Día Internacional contra la Violencia de Género con el fin de concienciar sobre esta materia a la plantilla y demostrar el compromiso de la empresa.</p>	<p>Durante segundo semestre 2023 (desde aprobación y registro del PI)</p>	<p>Segundo semestre 2023 con revisión anual</p>
<p>Garantizar la comunicación de vacantes presentes o previstas a trabajadores víctimas de violencia de género que efectúen su prestación laboral fuera del centro de trabajo, con el fin de dar un derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que esté vacante en cualquiera de sus centros de trabajo.</p>	<p>Durante segundo semestre 2023 (desde aprobación y registro del PI)</p>	<p>Segundo semestre 2023 con revisión anual</p>
<p>No consideración como faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, acreditadas y justificadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud.</p>	<p>Desde inicio de vigencia del PI</p>	<p>Segundo semestre 2023 con revisión anual</p>
<p>La trabajadora víctima de violencia de género que acredite dicha condición tendrá derecho a reducir su jornada laboral sin que se vean reducidas sus retribuciones salariales y/o extrasalariales durante un periodo de 6 meses.</p>	<p>Desde inicio de vigencia del PI</p>	<p>Segundo semestre 2023 con revisión anual</p>

Seguir manteniendo acciones de sensibilización en materia violencia de género (celebración del día 25 de noviembre, campañas específicas, etc.).	Desde inicio de vigencia del PI	Segundo semestre 2023 con revisión anual
--	---------------------------------	--

## 12. OTROS (RECOMENDADOS): COMUNICACIÓN E IMAGEN CORPORATIVA

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1. Garantizar que todo el sistema de comunicación y lenguaje, interno o externo, así como la documentación o publicación elaborada por la empresa, evite la utilización de lenguaje o imágenes no inclusivas o sexistas</b>		
<b>MEDIDAS</b>	<b>IMPLANTACIÓN</b>	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
Formación específica a las personas responsables de la comunicación interna para el uso en todo momento de una comunicación, lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas.	Durante segundo semestre 2023	Segundo semestre 2023 con revisión anual
Revisión y adecuación de la terminología de los documentos y soportes de comunicación de la empresa, para la implantación de una comunicación, lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas.	Durante segundo semestre 2023	Segundo semestre 2023 con revisión anual
Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad.	Durante segundo semestre 2023	Segundo semestre 2023 con revisión anual
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 12.2.: Comunicación y publicidad del Plan de Igualdad y de las medidas en la empresa en materia de igualdad a la plantilla</b>		
Realizar campañas de difusión, conocimiento y sensibilización a la plantilla del Plan de Igualdad, sus medidas e implicaciones.	Durante segundo semestre 2023	Segundo semestre 2023 con revisión anual
Publicar el Plan de Igualdad en la intranet de la empresa, accesible a toda la plantilla.	Durante segundo semestre 2023	Segundo semestre 2023 con revisión anual



Revisar si los canales de comunicación mantenidos con la plantilla son idóneos y aseguran que las medidas relacionadas con la igualdad tienen el impacto deseado y la máxima difusión posible.	Durante segundo semestre 2023	Segundo semestre 2023 con revisión anual
Seguir realizando acciones de sensibilización en materia de igualdad dirigidas a toda la plantilla (celebración del día 8 de marzo, campañas específicas, etc.)	Durante segundo semestre 2023	Segundo semestre 2023 con revisión anual

## **10. Procedimiento de modificación y revisión, y de 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 mismas, 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.

A los efectos de la resolución de las posibles discrepancias, se ha acordado que las partes se someterán a la Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (Fundación SIMA).

## **11. 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 del Grupo AZ para efectuar los trámites necesarios para su registro y cumplimentación de la documentación oportuna para ello (quienes lo presentarán y registrarán a través de los asesores externos, según se indica en la correspondiente autorización que se acompañará al registro). La Comisión Negociadora ha aprobado el anterior modo de proceder y, en su conjunto, autoriza a los asesores externos de la Empresa para proceder a dicha presentación y registro.

## **12. Protocolo para prevenir el acoso sexual y/o 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/o al acoso por razón de sexo.

En el mismo consta 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 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.

### 13. Glosario

**Acciones positivas.** Medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad de género.:** Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1. Ley 3/2007). Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2. Ley 3/2007). Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007). 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. (Art. 7.4. Ley 3/2007). Constituye acoso por orientación sexual, toda conducta o acción contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio. Constituye acoso por identidad de género, cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.
- **Brecha de género:** Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Refiere a las diferentes posiciones de mujeres y hombres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado.
- **Brecha salarial:** Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.
- **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:** El término corresponsabilidad hace alusión, precisamente, a que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres.

- **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.
- **Discriminación directa e indirecta.** Se considera 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. (Art. 6.1. Ley 3/2007). Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley. (Art. 6.2. Ley 3/2007). En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3. Ley 3/2007).
- **Discriminación por embarazo o maternidad.** Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8 Ley 3/2007). También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en 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. (Art. 9 Ley 3/2007).
- **Doble jornada:** Es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado laboral, sigue asumiendo en exclusiva o en gran medida la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas.
- **Estereotipos de género:** Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.
- **Género:** Categoría de análisis que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma. Son los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre, asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural.
- **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 de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo:** El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. (Art. 5 Ley 3/2007).
- **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.** Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art.28 Estatuto Trabajadores).
- **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.
- **Infrarrepresentación femenina:** Ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores.
- **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:** Análisis de la realidad que interpreta las relaciones de poder existentes entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los masculinos. Pone de manifiesto

que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género

- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:** 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 (Art. 3 LO3/2007)
- **Segregación horizontal:** Concentración de mujeres y hombres en sectores y empleos específicos.
- **Segregación vertical:** Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella producida por una concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.
- **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.