



Plan de
Igualdad
de Almirall
2021
2024

Índice

1/ Compromiso de la Dirección

2/ Presentación de la Organización. Marco legal del Plan de Igualdad

3/ Determinación de las partes que han concertado el Plan de Igualdad

4/ Ámbito de aplicación, presupuesto y vigencia del Plan de Igualdad

5/ Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad y reglamento de su funcionamiento

6/ Delegados/as Sindicales de Igualdad

7/ Agente de Igualdad de Oportunidades y sus funciones

8/ Evaluación y conclusiones del I Plan de Igualdad de Oportunidades (2009)

9/ Conclusiones del diagnóstico de situación

10/ Estructura del Plan de Igualdad (2021-2024)

11/ Medidas de actuación a implementar

12/ Seguimiento y Evaluación del Plan

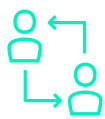
13/ Glosario de términos

1.

Compromiso de la Dirección



1. Compromiso de la Dirección



La dirección del grupo Almirall en España se compromete a establecer y desarrollar políticas que garanticen la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a todos los niveles dentro de la organización.

Dichas políticas se enmarcan en el objetivo estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y los Real Decreto 901/2020 y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, en esta materia.

El pasado 10 de mayo de 2021 se firmó nuestro Plan de Igualdad con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores en Almirall España.

Este Plan tiene como objetivo seguir avan-

zando en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En el año 2009, pusimos en marcha nuestro primer Plan de Igualdad, que firmamos con la totalidad de la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores, e incorporamos más de 30 medidas orientadas a garantizar aún más la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El presente Plan de Igualdad tiene como objetivo seguir avanzando dentro de la organización en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En este contexto, se pretenden instaurar nuevas medidas para impedir que se produzca ningún tipo de discriminación por razón de sexo, de forma directa o indirecta en el seno de nuestra organización.

Estas medidas se verán reflejadas en to-

dos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la organización: selección, promoción, política salarial, formación, condiciones de empleo y salud laboral, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación. Siguiendo nuestro objetivo de no tolerar discriminación alguna, pondremos todos los esfuerzos necesarios en no permitir ningún caso de discriminación indirecta, entendiendo por esta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

El impulso y seguimiento de los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que implique mejoras respecto a la situación actual, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento que lo harán sostenible en el medio y

largo plazo. Todo ello con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

En cuanto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la organización acorde con este principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Para llevar a cabo este propósito, se cuenta con la representación legal de trabajadoras y trabajadores, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad.

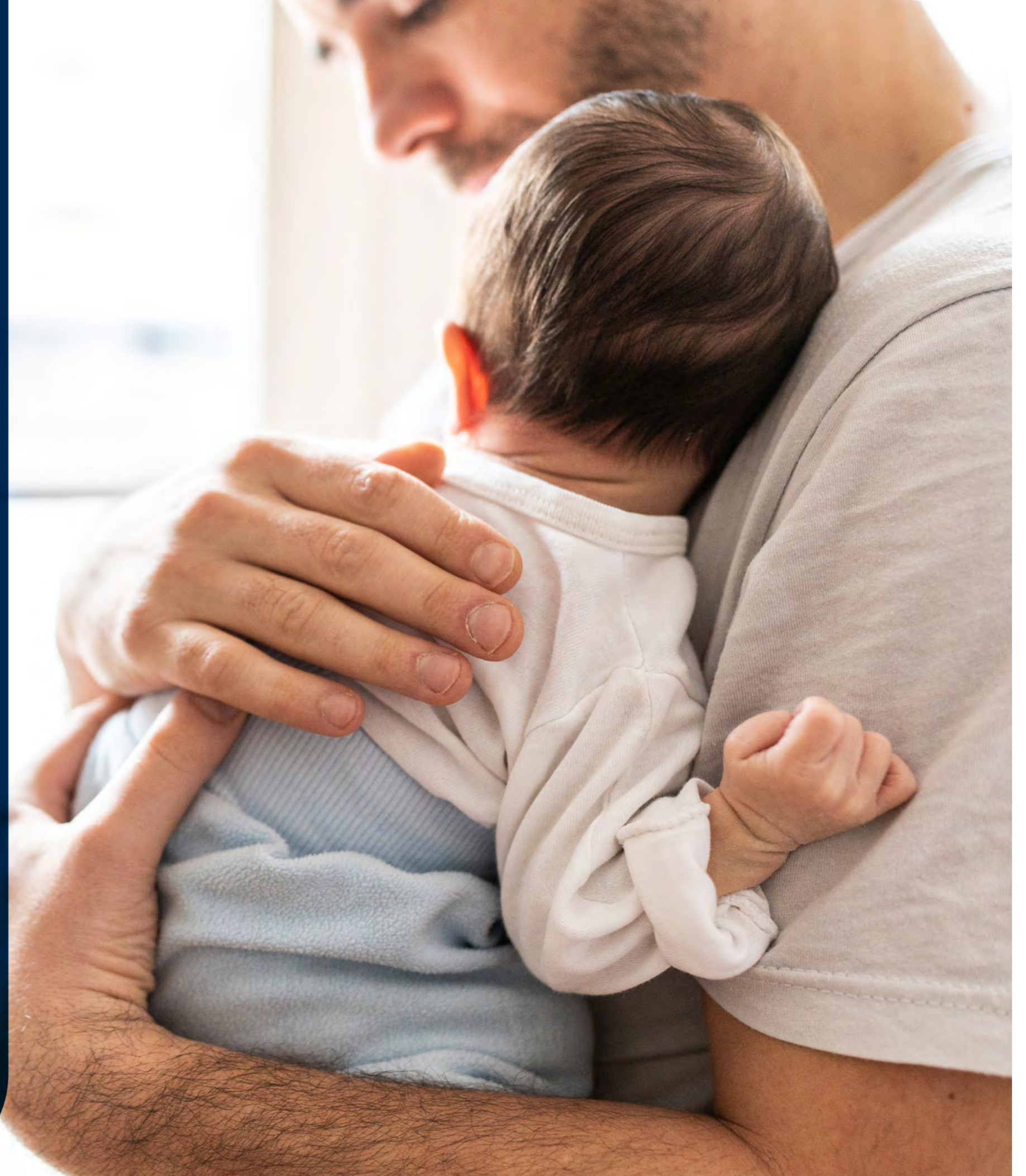
Esteve Conesa

Senior Vice President, Human Resources

Barcelona, a 14 de mayo de 2021

2.

Presentación
de la
Organización.
Marco legal
del Plan de
Igualdad



2 Presentación de la Organización. Marco legal del Plan de Igualdad



Almirall es una organización biofarmacéutica internacional que mejora la vida de las personas con enfermedades de la piel a través de la ciencia más innovadora. Fundada en Barcelona en 1943, hace más de 75 que la ciencia siempre ha estado en el centro de todo lo que hacemos. Nuestras más de 1.700 personas en plantilla, adquieren el total compromiso de ayudar a las personas con enfermedades de la piel, confiando en la comunidad de profesionales de la salud para lograr esta importante tarea: transformar su vida.

Nuestro Propósito Noble, *Transform the patients' world by helping them realize*

their hopes and dreams for a healthy life, y nuestros valores corporativos (*Caring, Dedicated, Dynamic, Expert*) nos definen.

Nos comprometemos con las personas que conforman nuestra plantilla, fomentando un ambiente de trabajo positivo basado en el crecimiento personal y profesional, la igualdad de oportunidades y el respeto mutuo. Fruto de este compromiso, nacen en Almirall los Planes de Igualdad de 2009 y 2021

El Plan de igualdad es una más de las medidas que surgen a raíz de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. El prin-

cipio de Igualdad es un principio jurídico universal, fundamental también de la Unión Europea, contenido en ya numerosas directivas, y a las que finalmente esta Ley Orgánica viene a servir de trasposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico.

Con esta finalidad, y con el firme propósito de dar cumplimiento a la Ley y de mejorar en todo lo posible la realidad de nuestra organización en cuanto a igualdad efectiva entre hombres y mujeres, el 27 de mayo de 2009 se firmó el I Plan de Igualdad de Almirall en España. Con el objetivo de dar continuidad a las medidas incluidas en el mismo,

se estableció la necesidad de negociar un nuevo Plan de Igualdad. El pasado día 11 de febrero de 2020 se firmó definitivamente el Informe de Diagnóstico del Plan de Igualdad y se inició la fase de negociación de las medidas del nuevo Plan de Igualdad entre la Organización y la Representación Legal de los Trabajadores/as (RLT). Esta fase finalizó el 11 de febrero de 2020, tras mantener ambas partes numerosas reuniones periódicas para el diseño de las medidas concretas a incluir en el Plan.

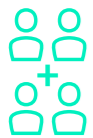
Igualmente, a lo largo de la negociación, se han solicitado datos relativos a los objetivos específicos tratados en cada reunión.

3.

Determinación
de las partes
que han
concertado
el Plan de
Igualdad



3. Determinación de las partes que han concertado el Plan de Igualdad



El presente Plan de Igualdad ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del Plan de Igualdad de Almirall. La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad fue constituida el pasado 19 de febrero de 2019, estando compuesta por las siguientes personas:

- **Por parte de Almirall:** Mónica Mercado López, Laia Parellada Gràcia, Maribel Balagué Galitó, Lorena Bruguera Castillo y Gustavo Nogueira.
- **Por parte de la representación de las personas trabajadoras de Almirall:** Antonia Miñana Luque, David Asensio Torres, Mónica Julià Sotelo, Margarita Machín Plana, Félix Muruzábal Munárriz, Isabel Pagán Ramos, Laura Quintero Esparcia, Patricia González y Eva Ponce de León.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Almirall es un **órgano paritario**, integrado por representantes de Almirall así como de la plantilla, cuyo **compromiso y voluntad es el de promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres** integrantes en la plantilla, trabajando para la adopción de medidas específicas con la finalidad de lograr la igualdad efectiva y la eliminación de posibles discriminaciones por razón de género en todos los ámbitos y niveles.

Con el fin de alcanzar los objetivos descritos, a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad **corresponden las siguientes competencias:**

- **Negociar y elaborar el Diagnóstico de Igualdad**, así como las medidas que integrarán el Plan de Igualdad de conformidad con el RDL 6/2019 de 1 de marzo de 2019, modificativo del Artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 y de posteriores Planes de Igualdad, así como con los RDL 901/2020 y RDL 902/2020.
- **Elaborar el informe** de resultados del diagnóstico.
- **Identificar las medidas prioritarias**, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, objetivos e indicadores, los medios materiales (incluyendo los económicos, si fueran necesarios) y humanos necesarios para su implantación, según lo dispuesto en los RD 901 y 902/2020, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- **Impulsar la implantación** del Plan de Igualdad.
- **Impulsar las primeras acciones** de información y sensibilización a la plantilla.
- **Dotarse de un Reglamento** de funcionamiento interno.

4.

Ámbito de
aplicación,
presupuesto
y vigencia
del Plan de
Igualdad



4. Ámbito de aplicación, presupuesto y vigencia del Plan de Igualdad



Ámbito de aplicación personal y territorial

El presente Plan de Igualdad resulta de un diagnóstico realizado entre la parte empresarial y la parte social del grupo Almirall a lo largo de los años 2019 y 2020. Ambas partes designaron un grupo reducido compuesto por personas de la comisión negociadora del Plan de Igualdad para analizar el diagnóstico realizado por la organización con el apoyo de una consultoría externa y así poder concluir conjuntamente todas las medidas de actuación que debían incluirse en el Plan.

Las medidas de actuación incluidas en el presente plan serán de aplicación a todo el personal que conforman la plantilla de cualquiera de las empresas del grupo Almirall en España, así como a todo el personal que a través de Empresas de Trabajo Temporal presten servicios en las citadas empresas.



Presupuesto

En el grupo Almirall, los presupuestos asignados se aprueban antes del inicio de cada ejercicio, por lo que a la fecha de la suscripción del presente plan de igualdad se puede hacer mención únicamente al presupuesto asignado para la adopción de las medidas contenidas en el mismo durante el año 2021, que será de un mínimo de 52.000 €. Este importe es el resultante de las asignaciones presupuestarias que se han fijado en las áreas / departamentos que van a tener parte activa en las medidas de actuación del Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad negociará el destino del presupuesto anual asignado. En este presupuesto no está incluida la partida para regularizar los posibles casos de desigualdad salarial entre mujeres y hombres en trabajos de igual valor. Es por ello, que según lo establecido en el artículo 6.1.c) del Real Decreto 901/2020, la comisión negociadora tendrá competencias en la identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas y órganos responsables.



Vigencia

La vigencia de este Plan de Igualdad del Grupo Almirall en España será de cuatro años a partir de la firma del documento. Las medidas de actuación se llevarán a cabo durante la vigencia de este Plan de Igualdad.

5.

Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad y sus funciones



5. Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad y sus funciones



De conformidad con lo establecido en el artículo 9.5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, se crea una comisión de vigilancia y seguimiento del Plan. En dicha Comisión participarán de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras.

La Comisión es el órgano paritario de referencia en el proceso de integración de las medidas de igualdad previstas en el presente plan dentro de la organización, siendo fundamental que la plantilla tenga pleno conocimiento de su existencia y composición, de modo que las personas trabajadoras puedan trasladar a dicha Comisión cualquier necesidad y/o sugerencia que pudiera darse a lo largo del proceso de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad.

Así, las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad son las que se detallan en el Anexo I del presente plan.

Objetivo de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad deberá en todo momento ejercer las competencias de vigilancia y seguimiento del Plan de Igualdad firmado, así como evaluar el éxito de las medidas en materia de Igualdad acordadas en Almirall.

Las funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad:

- Impulsar la **implantación y difusión** del Plan de Igualdad en la organización.
- **Definir los objetivos**, las medidas, los indicadores, el/la responsable de ejecución de cada medida y el plazo de finalización, necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Realizar un **seguimiento de las posibles discriminaciones** tanto directas como indirectas que pudieran ocurrir en la organización, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- **Sensibilizar a la plantilla** sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades, mediante formaciones, campañas, publicaciones en la Intranet Corporativa, etc.
- **Asegurar la implantación de todas las acciones** previstas para la consecución del objetivo general del Plan de Igualdad.
- **Recibir la información, por parte de los departamentos** encargados de la implementación del Plan de Igualdad, de todos los objetivos e indicadores de seguimiento establecidos, desagregados por sexo, para su posterior interpretación desde la perspectiva de género.
- **Interpretar** el Plan de Igualdad.
- Conocer las **posibles incidencias** derivadas de la aplicación y su resolución.
- Incorporar aquellos objetivos e indicadores no incluidos en diagnóstico inicial para **mejorar el análisis de situación**, y en base a ello, plantear, si fuera oportuno, la implementación de nuevas medidas de actuación o de medidas de actuación complementarias que respondan a las conclusiones derivadas de los resultados proporcionados por dichos indicadores.
- **Realizar informe de seguimiento** del Plan de Igualdad.
- Remitir el Plan de Igualdad a la Autoridad Laboral competente a efectos del **registro, depósito y publicación** pertinente.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión.

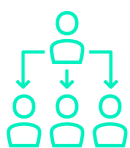
A fin de coordinar correctamente todas las comunicaciones que emanen de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad y del/la Agente de Igualdad, se establecerá un procedimiento adecuado de comunicaciones exclusivamente dedicado a la materia de Igualdad.

6.

Delegados/as Sindicales de Igualdad y sus funciones



6 Delegados/as Sindicales de Igualdad y sus funciones



La figura de los/las Delegados/as Sindicales de Igualdad será responsable de velar para que se cumpla la Ley de Igualdad y que ninguna persona en su puesto de trabajo sea infravalorada por razones de sexo.

Debe establecer planes de control y diagnóstico del estado en que se encuentra la organización en esta materia y poner los medios necesarios para solucionar cual-

quier irregularidad que se encuentre, tanto a nivel individual como colectivo.

Será un referente de información y consulta en el ámbito de igualdad para cualquier persona trabajadora que lo solicite.

La figura de Delegado/a Sindical de Igualdad podrá ser elegida entre, o por, el Comité de Empresa o Sindicato/s mayoritario/s.

Sus funciones serán las siguientes:

- **Medidas de mejora adoptadas en el Plan de Igualdad:** seguimiento para la corrección de las desigualdades existentes en cada una de las áreas. Para ello se elaborará un calendario de actuaciones priorizando las áreas más desfavorables en cuanto a igualdad que haya resultado del diagnóstico.
- **Participación y seguimiento de las incidencias en materia de Igualdad:** Participará activamente en la investigación, seguimiento y cierre de las posibles incidencias en el ámbito de igualdad que puedan ocurrir en el día a día. Estas incidencias y las acciones tomadas deberán registrarse por escrito.

- **Comunicación:** Cuidar y revisar la comunicación tanto externa como interna, teniendo como prioridad el lenguaje inclusivo, incidiendo en las ofertas de trabajo que se realicen.
- **Formación:** Proponer e impulsar la formación en la organización para la inclusión de cursos en materia de igualdad. Realizar campañas informativas.
- **Contratación laboral:** Recibir y analizar las copias básicas de todas las contrataciones, incluidas las de ETT. Elaborar gráfico de evolución, analizando la correcta asignación de: grupo profesional, salario bruto, salario variable, puesto de trabajo designado, proporción hombre/mujer, entre otros.
- **Retribución:** Recibir y analizar el informe anual de las retribuciones tanto fijas como variables de la plantilla (masa salarial / registro salarial). Velará por eliminar brechas salariales desde la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad .
- **Corresponsabilidad/Conciliación:** Gestionar e implementar medidas sobre las necesidades de la plantilla
- **Infrarrepresentación:** Elaborar mapa de situación, para poner medidas correctoras, si fuera necesario, por departamentos/equipos haciendo especial hincapié en la infrarrepresentación de la Mujer en puestos de responsabilidad (El objetivo es visibilizar la segregación horizontal y vertical).
- **Salud laboral:** velar por la aplicación de las correspondientes medidas de protección a las mujeres en situaciones como por ejemplo embarazo y lactancia natural, en colaboración con los/las Delegados/as de Prevención.
- **Organizar jornadas y/o eventos conjuntamente con la organización:** como ejemplo, los días 8 de marzo y 25 de noviembre para sensibilizar y visibilizar las medidas de actuación del Plan de Igualdad.

Estas jornadas serán independientes a las que celebren cada parte en los momentos que decidan.
- **Establecer auditorías salariales:** deberán centrarse en la proporción de mujeres y hombres en cada grupo, categoría o puesto; sistemas de proporción profesional y económica; y los criterios que sirven de base para la fijación del salario, según legislación vigente.
- **Violencia de género:** acordar un protocolo específico, medidas de ayuda y derechos laborales a la persona víctima de violencia de género.

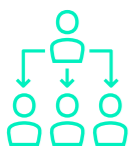
Ver en el Anexo II del presente plan las personas designadas como Delegadas/os de Igualdad.

7.

Agente de
Igualdad de
Oportunidades
y sus
funciones



7. Agente de Igualdad de Oportunidades y sus funciones



La organización ha creado la figura de “Agente de Igualdad”, formalizada en el Acta de designación, cuyo papel es el de asumir funciones de coordinación y supervisión del proceso de elaboración del Plan de Igualdad (en todas sus fases: compromiso, diagnóstico, diseño, implantación y seguimiento), y, con carácter general, de las políticas de igualdad de la organización. Además, apoyará, asesorará y contribuirá a la formación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad y/o al equipo de trabajo, por lo que deberá acreditar la formación necesaria a tal fin.

El/la agente de igualdad es una persona que persigue la transformación de las relaciones sociales y culturales de género, a través del diseño, la coordinación, la implementación, así como la evaluación de acciones orientadas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. De este modo, se trata de un/a profesional que con una gran capacidad de análisis crítico de la realidad y que, por lo tanto, debe disponer de un importante bagaje teórico/práctico en igualdad de oportunidades y perspectiva de género.

Sus funciones serán las siguientes:

- **Plan de igualdad:** elaboración, implementación y evaluación de planes de igualdad. Formar parte de la comisión negociadora de igualdad y comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- **Acciones y medidas de actuación:** Definir, revisar y hacer seguimiento de todas las acciones y medidas fijadas en el Plan de Igualdad, así como asegurar el cumplimiento de las mismas.
- **Comunicación:** revisar la comunicación tanto externa como interna desde la perspectiva de género.
- **Formación:** diseñar acciones de formación en materia de igualdad.
- **Registro salarial:** participación en la elaboración del registro salarial en los términos previstos en la normativa.
- **Auditoría salarial:** participación en la elaboración de la auditoría salarial en los términos previstos en la normativa.
- **Sensibilización:** definir, promover y coordinar acciones de sensibilización en materia de igualdad.
- **Perspectiva de género:** asesoramiento e integración de la perspectiva de género en la planificación, ejecución y evaluación de políticas, acciones sociales, sindicales o organizacionales.
- **Coordinación:** facilitar la coordinación de las medidas de actuación, entre la parte social y la organización.
- **Asesoramiento:** asesoría para el desarrollo de políticas, programas y acciones coeducativas.
- **Violencia de género:** diseño y evaluación de campañas y acciones de prevención frente a la violencia de género.
- **Información:** información y orientación a la plantilla.
- **Diagnósticos:** realización de diagnósticos de género y de valoraciones de impacto de género.

Ver en el Anexo III del presente plan la persona designada como Agente de Igualdad.

8.

Evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades (2009)



8 Evaluación del I Plan de Igualdad de Oportunidades (2009)



Siguiendo la estructura del Plan de Igualdad firmado en 2009, se analiza el estado de cada una de las acciones detalladas en el plan, en base a la información recopilada de los diagnósticos de igualdad realizados en 2019 y firmados en 2020 y 2021.

Las áreas de actuación detalladas en el Plan de Igualdad de 2009 son las siguientes:

→ Condiciones de acceso a la organización / procesos de selección

Todas las acciones recogidas en el proceso de selección se han ido revisando en el transcurso de estos años y adaptándose tanto a las nuevas situaciones de adaptación normativa como de evolución del negocio.

Todo el material de acogida del nuevo personal se ha ido renovando hasta la fecha, siempre con mentalidad de mejora continua. Muestra de ello ha sido la evolución que ha sufrido el departamento de selección en los últimos años, logrando internalizar prácticamente al 100% todos los procesos de selección de talento.

Para ello, se han adaptado nuevos contenidos, tanto en los procesos de incorporación (Onboarding) del nuevo personal (conocido bajo el nombre de "+YOU" en el momento de aprobarse este Plan), como

en los criterios de selección de finalistas, donde se tiene como objetivo equilibrar la plantilla de forma general, preservando la equidad entre hombres y mujeres respecto a cualificaciones y conocimientos requeridos.

Aunque en el actual material de acogida del nuevo personal (conocido como Welcome Pack) no se especifique de manera directa el compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres, de forma general no se detecta entre las cualificaciones y conocimientos requeridos, ninguno que pueda considerarse discriminatorio en cuanto a sexo.

En el transcurso de estos años, queda constatado que se han contratado más mujeres que hombres en todos los centros de trabajo. Es por ello que, pese a que siempre

se tiene en cuenta la composición de cada departamento cuando se contrata un nuevo perfil, en el global de la organización sigue habiendo más mujeres que hombres en plantilla. La proporcionalidad entre hombres y mujeres si se valora por posiciones concretas y no de forma global, evidencia un menor número de mujeres en puestos de alta responsabilidad.

En lo relativo al lenguaje inclusivo en las ofertas de trabajo de la organización, en el

transcurso de estos años, se ha detectado que es una acción de mejora a incluir dentro del presente Plan de Igualdad.

Respecto a las oportunidades de promoción, especialmente durante los últimos años, se ha realizado un esfuerzo importante en fomentar la participación de mujeres, como parte de su desarrollo profesional. Es por ello que el total de promociones internas a cierre de 2020 ha sido de 28 mujeres y 20 hombres.

Comunicación

En el transcurso de estos años, la comunicación interna ha evolucionado hacia una intranet mucho más interactiva y participativa para toda la plantilla, con noticias diarias e información global de interés para todo el personal del Grupo Almirall en España. En la misma línea, también ha evolucionado el estilo de comunicación de la organización, tanto de forma interna como externa, creando una imagen más cercana, participativa e igualitaria. En la actualidad, se está poniendo especial atención en el lenguaje de cualquier tipo de comunicación para garantizar un uso adecuado del mismo desde una perspectiva de género. Del mismo modo, cualquier tipo de imagen que esté relacionada con la organización también se revisa y adecua para que sea totalmente adecuada desde esta perspectiva.

A través de los canales de comunicación interna de la organización, se han ido difundiendo las medidas adoptadas orientadas a asegurar la igualdad de oportunidades y a la no discriminación (por ejemplo, la fijación de 14 días de lactancia, como mínimo, compactada para ambos progenitores o el proyecto *Turn it Flex*).

En esta misma línea, durante el transcurso de estos años, se ha creado y revisado en varias ocasiones el actual Código Ético y el Canal de Denuncias de Almirall, que incluye el compromiso con la igualdad y no discriminación así como el compromiso frente al acoso sexual o por razón de sexo. El mencionado documento se encuentra disponible en la intranet corporativa y es de obligada lectura y evaluación para todas las personas trabajadoras de la compañía tras su incorporación.

Con respecto al Plan de Igualdad 2009, se han realizado importantes avances pero aún quedan pendientes algunas acciones como las que se detallan a continuación:

- **Publicar el posicionamiento** de la organización respecto de los temas de igualdad.
- Establecer una **política de organización** en cuanto a lenguaje inclusivo.
- Realizar **encuestas** específicas sobre igualdad y/o discriminación por cuestión de género.
- Establecer **canal de consultas o sugerencias** en esta materia.

8 Evaluación del I Plan de Igualdad de Oportunidades (2009)

Condiciones laborales

Las condiciones laborales, y de clasificación profesional de los puestos de trabajo son las previstas en el Convenio Colectivo General de la Industria Química.

Retribución

Durante el transcurso de estos años y tras la revisión salarial realizada previa al Plan de Igualdad de 2009, se ha trabajado de forma constante en que el proceso de revisión salarial cumpla con el principio de no discriminación por razón de sexo. No obstante, se sigue avanzando para seguir revisando la política salarial de forma que se garantice que se trabaja en condiciones igualitarias.

Medidas de Conciliación

Además de las medidas establecidas en los art. 34.8, 37.6 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, desde el anterior Plan de Igualdad se han desarrollado una serie de medidas de conciliación, tales como:

- **Mejora de la flexibilidad horaria** (ampliación de la franja horaria de entrada y de salida. Enero y febrero ampliación viernes flexibles)
- **Lactancia** (para ambos progenitores): Se mantiene la reducción de 1 hora por lactancia con la posibilidad de acumulación y disfrute en jornadas completas hasta que

el/la menor cumpla 9 meses y a partir de que finaliza el permiso por nacimiento/acogimiento. Se amplía y se añade la responsabilidad en el cuidado de lactante (RD 8/2019).

- **Nacimiento y cuidado de menor** para ambos progenitores (2 días hábiles de permiso retribuido adicionales en caso de nacimiento y 4 en caso de cesárea).
- **Permiso retribuido** de 16 semanas para ambos progenitores en caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adop-

ción o acogimiento (siendo las primeras 6 semanas obligatorias para ambos de forma simultánea)

- Mejora de las **ayudas escolares** y especiales (incluyendo no solo para descendientes con discapacidad sino también con altas capacidades), así como de la ayuda guardería.
- Excedencia **cuidado familiares**: Se mantiene el derecho tal como se indica en el CGIQ y ET.
- Preferencia en **conciliación de turnos a los matrimonios** o parejas de hecho.
- Derecho a **turno preferente** para el personal en reducción de jornada
- Posibilidad de **acumular la reducción de jornada** en uno de los turnos para el personal que rota.
- Preferencia de elección de turno para personal con **familiar/es a cargo** con discapacidad hasta primer grado de consanguinidad.
- Se establece procedimiento para regular la gestión del **cambio de turno** dentro del sistema de rotación.

- **Protección a la maternidad y la lactancia**: según el Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997) se vela porque la mujer trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural no realice actividades que puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la del niño/a durante el embarazo o período de lactancia natural. Se determinan, a través de vigilancia de la salud y servicio médico, que puestos no pueden ser ocupados en el periodo de gestación y lactancia natural.
- Se han habilitado en todos los centros salas de lactancia.

Las medidas orientadas a una mejor conciliación de la vida personal y laboral de las personas trabajadoras se han mantenido en igualdad de condiciones, y pueden ser solicitadas por todas las personas trabajadoras, independientemente de su sexo. Del mismo modo, desde la publicación del plan anterior se ha trabajado en flexibilizar las jornadas de trabajo y calendarios laborales para facilitar y mejorar la conciliación personal y laboral.

Formación

En el transcurso de estos años se han realizado varias sesiones formativas en materia de igualdad dentro de cada una de las áreas de la compañía. Más concretamente en los últimos 3 años se han realizado acciones formativas e informativas en materia de igualdad y diversidad para managers y resto de personal.

Además, se ha incidido en la importancia de que las sesiones de formación en materia de igualdad sean presenciales y/o online y de carácter obligatorio para toda la plantilla, formando parte del catálogo

anual de formaciones corporativas.

También deben llevarse a cabo acciones formativas dirigidas a personas con responsabilidad de gestión sobre otras con el fin de evitar discriminación por razón de género.

El horario de las acciones formativas se ha adaptado para garantizar la asistencia de las personas con adaptación o reducción de jornada.

En los diagnósticos realizados en 2019, se detectaron varias áreas de mejora que se detallarán a lo largo del presente documento.

8 Evaluación del I Plan de Igualdad de Oportunidades (2009)

Medidas específicas en prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y de la violencia de género.

La organización dispone de un protocolo de actuación ante el acoso sexual y/o por razón de sexo que asegura la confidencialidad de las personas implicadas, así como de los hechos expuestos.

La parte social deberá participar en el proceso, tal como se indica en el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo vigente.

Los protocolos de acoso se han ido revisando periódicamente para asegurar su correcto funcionamiento. Asimismo, se ha incluido como medida de mejora en el presente plan una nueva revisión y adaptación del mismo.

En relación a la prevención de la violencia de género, se está en lo dispuesto legalmente, cumpliendo con lo recogido en el plan firmado en el año 2009. No obstante, está planificado en el presente Plan de Igualdad seguir avanzando en esta materia y por ello se han incluido medidas de actuación a desarrollar en los próximos años.

En el Plan de Igualdad de 2009 se recoge que la víctima tiene derecho, en los términos expresados en la Ley vigente a:

- **Reducción de jornada.**
- **Cambio de centro** de trabajo y localidad.
- **Suspensión temporal** de trabajo, pasando al desempleo.
- La falta de puntualidad o **ausencias** del trabajo se consideran **justificadas** cuando así lo hagan constar los servicios sociales o de salud.
- Se **facilitará a la víctima** de violencia de género la reordenación de su tiempo de trabajo y todas las **condiciones laborales** que la ley contra la violencia de género recoge.
- Incluir a las víctimas de violencia de género en los **préstamos personales** establecidos en la organización.

Además, en este Plan de igualdad se ha tomado como medida a desarrollar la **redacción de una Guía Práctica** contra la violencia de género.

Seguimiento y conclusiones:

El plan 2009, conforme a la legislación vigente en el momento de su publicación, no requería la inclusión de indicadores y objetivos que habrían permitido un análisis más exhaustivo del grado de cumplimiento de cada una de las acciones a desarrollar como si que recoge el presente plan. No obstante, en general y atendiendo a datos cualitativos, **se puede constatar que existe una tendencia hacia la igualdad de oportunidades y de no discriminación por razón de sexo.**

Cabe destacar que debemos seguir implementando nuevas medidas de actuación que se detectaron en el Plan de Igualdad de 2009 y en los diagnósticos realizados en 2020, tales como: conciliación, protección a la maternidad, lactancia, teletrabajo, promociones y ascensos, clasificación profesional, retribuciones, comunicación, entre otros.



9.

Conclusiones
del
diagnóstico
de situación



9 Conclusiones del diagnóstico de situación



La parte empresarial y la parte social, tras una serie de reuniones internas de trabajo, han realizado un diagnóstico de situación del Grupo Almirall en España, del que se han desprendido, principalmente, las siguientes conclusiones:

1

Gestión Organizativa: Respecto a la difusión externa y de la puesta en común de las prácticas de igualdad, deberían definirse medidas de actuación relacionadas con el proceso de comunicación e información hacia la clientela, proveeduría, así como en relación con otras empresas. Integrar las políticas de igualdad dentro de los programas de Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

2

Participación e implicación del personal: A través de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, la organización debe negociar las medidas de actuación del Plan de Igualdad para garantizar la participación e implicación de la plantilla.

Deberá definirse una campaña de comunicación y valoración (por ejemplo, a través de encuesta) para la plantilla, de la difusión y puesta en marcha del propio plan, a corto, medio y largo plazo.

3

Lenguaje y comunicación no sexista: Es necesaria la revisión y actualización del lenguaje de los documentos publicados de forma interna y externa (incluyendo páginas web corporativas de la organización, contratos con proveeduría externa y todos los procedimientos y guías de uso interno) así como campañas periódicas de sensibilización para que cumplan con el uso correcto del lenguaje no sexista. Se establecerán medidas para la sensibilización y formación del personal. Se publicará una guía para el uso de un lenguaje no

3

sexista y/o la realización de campañas periódicas de sensibilización, trasladando recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje en la organización.

4

Participación igualitaria en los lugares de trabajo (selección, estructura de la plantilla, promoción y formación):

- Se establecerán unos objetivos e indicadores que proporcionen el porcentaje de hombres y mujeres por grupo profesional y por posición o rol así como la transparencia del proceso de selección. El equipo de Recursos Humanos responsable de los procesos de selección, tendrá a su disposición estos indicadores para ser valorados durante el proceso y toma de decisión. El equipo de Recursos Humanos responsables de la selección del personal recibirán formación en materia de diversidad e inclusión para asegurar su sensibilización en materia de igualdad y hacerla efectiva en los procesos de selección.
- La organización realizará una descripción objetiva de los puestos de trabajo para evitar requisitos innecesarios, como edad o sexo, y así elegir al personal exclusivamente en función de sus competencias técnicas, de aptitudes y actitudes.
- Se incorporará en el proceso de selección, el control del número de horas de formación en igualdad de género recibidas por las personas responsables de la selección de personal. Este indicador pretende evaluar si las personas encargadas de la selección de personal poseen formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Se establecerán objetivos e indicadores de control de la transparencia del proceso de selección. Por ejemplo: nº de CCVV recibidos de hombres y mujeres para un mismo puesto de trabajo, así como la decisión final de la incorporación (género del o la candidata/a), nº de mujeres y de hombres contratados/as respecto al nº de mujeres y de hombres que han presentado su candidatura.
- En el proceso de selección se tendrá en cuenta el número de hombres y mujeres del departamento donde se ha producido la vacante y el número de hombres y mujeres del grupo profesional al que corresponda el concreto puesto de trabajo. De este modo, en caso de disponer de dos candidaturas (hombre y mujer) en igualdad de condiciones, se seleccionará la persona del sexo menos representado.
- Se establecerá un protocolo para la revisión del lenguaje utilizado en la redacción de las vacantes publicadas, interna y/o externamente.
- Incluir en el procedimiento para la promoción una definición clara de qué se entiende por promoción en la organización. También se realizará un seguimiento de las promociones que se efectúan con perspectiva de género y mantener el establecimiento de indicadores.
- El Plan de Formación dispondrá de herramientas para medir los objetivos e indicadores necesarios para que las horas, cursos e inversiones realizadas guarden la máxima proporcionalidad posible con la distribución de la plantilla.
- Se incluirán acciones formativas presenciales y obligatorias en Igualdad para toda la plantilla, incluidas las nuevas incorporaciones y personal de ETT.
- Añadir cláusulas en los contratos con la proveeduría en relación a proporcionar formación en materia de igualdad para las personas que prestan sus servicios en cualquiera de los centros de Almirall (Ej: personal de ETT, de cocina, servicios de mantenimiento externo, limpieza, etc)

9. Conclusiones del diagnóstico de situación

5 Infrarrepresentación femenina: Potenciar el incremento de la presencia de mujeres en los puestos donde existe infrarrepresentación femenina, y especialmente en los puestos de mayor responsabilidad dentro de la organización para conseguir una presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

6 Política salarial:

- Se realizará, conjuntamente en la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, la revisión periódica (anual) de la política salarial de forma que en una posición de igual valor no se generen diferencias entre hombres y mujeres, tanto en la parte fija como en la parte variable. Para poder realizar un estudio en profundidad se debe realizar un análisis del sistema retributivo (con complementos extra salariales y sin complementos) para conocer la situación y eliminar posibles brechas salariales de género.
- Se realizará una revisión y valoración exhaustiva de los grupos profesionales y posiciones, primero en Almirall SA debido a que se evidenció mayor disparidad, a continuación, se realizará dicha valoración y regularización en el resto de centros. Una vez realizada la revisión, se deberán analizar de nuevo las diferencias salariales, y corregirlas si fuera necesario.

7 Condiciones laborales igualitarias (contratación, horarios y jornadas, permisos y excedencias y despidos): Se implantará un procedimiento de "entrevista de salida" que aporte datos cualitativos de los motivos de la baja, en aquellos casos en que sea razonable desarrollarlo (bajas voluntarias, cambio de centro de trabajo, etc.). También se repasarán semestralmente los datos relativos a las bajas temporales con el fin de asegurar que éstas se producen por motivos objetivos, sin relación con la discriminación por razón de sexo.

8 Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación: Se revisará periódicamente (establecer frecuencia: anual, semestral, etc) la ordenación del tiempo de trabajo asegurando el favorecimiento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: Se revisará el procedimiento para la prevención y gestión de los posibles casos de acoso, acoso sexual y por razón de sexo.

10 Nuevo diagnóstico: Durante la vigencia del presente Plan de Igualdad, tras re-clasificar los grupos profesionales en el área que corresponda, se elaborará nuevo diagnóstico que se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la organización facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28.2 del ET. Todo ello a los efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello, la organización dará cuenta por escrito a la representación legal de las personas trabajadoras, pudiendo éstas solicitar información adicional si así lo estima adecuado. El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación con las cuestiones que se recogen en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

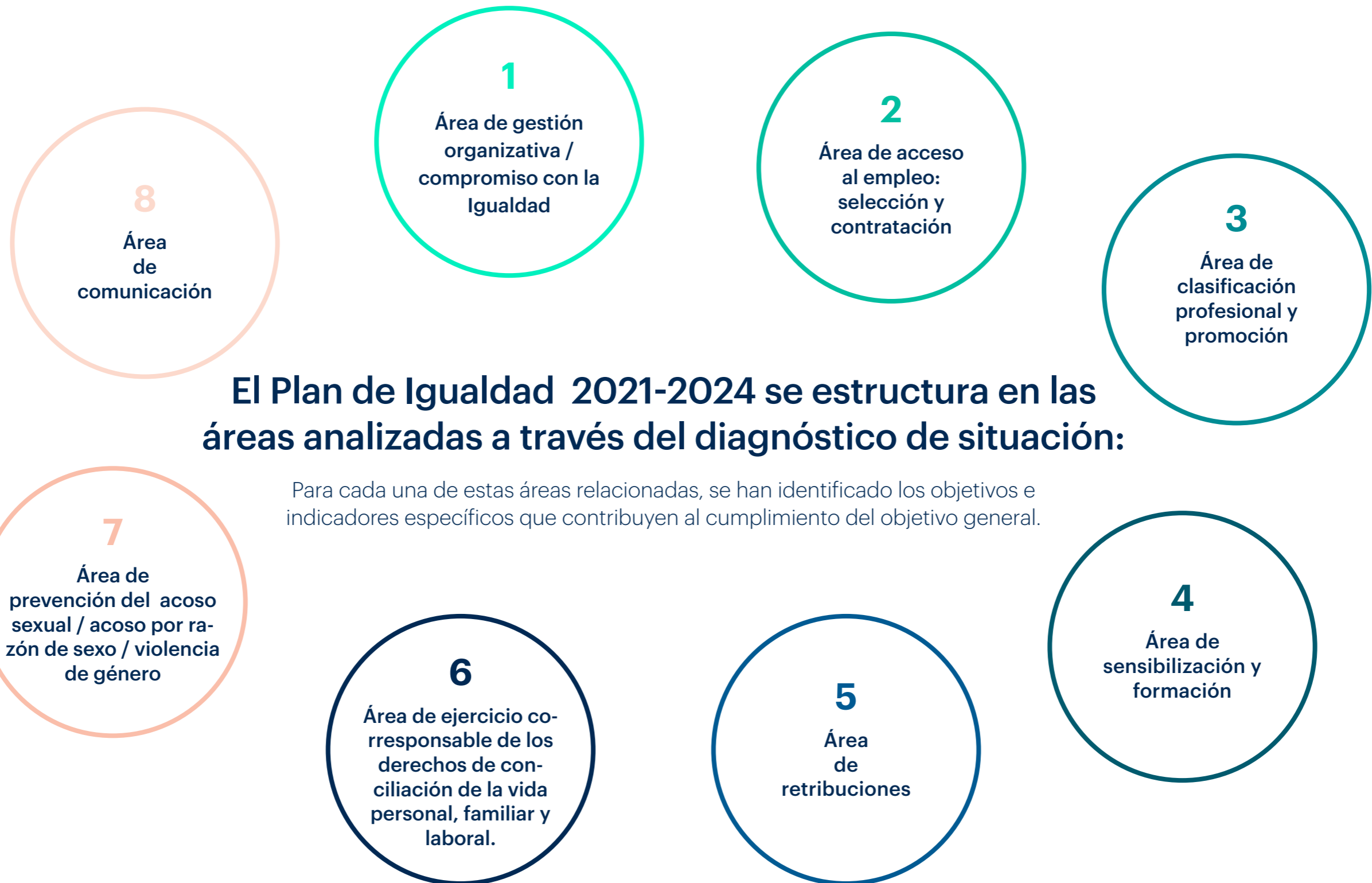
10

Estructura del Plan de Igualdad

AIU	1.822	12.349.000
EJK	3.680	238.681.000
HPL	1.062	85.678.000
KEE	485	8.369.000
NAH	8.569	189.301.000
GOP	6.602	102.698.000
TIK	890	24.697.000
WIG	6.280	74.002.000
AHD	2.436	57.610.000



10. Estructura del Plan de Igualdad



11.

Medidas de
actuación a
implementar



11. Medidas de actuación a implementar



La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres sigue siendo la pauta referencial de nuestro trabajo.

El artículo 11 de la referida Ley recoge lo siguiente: "Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la Igualdad se adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, tendrán que ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso".

En el apartado 2 del mismo artículo 11 se extiende la línea de medidas de actuación al mundo privado al decir textualmente: "también las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley".

Una vez llevada a cabo la identificación de las desigualdades y en función de los resultados obtenidos en cada área de análisis, se procede al desarrollo de las **medidas de actuación** que dan operatividad al Plan de Igualdad y con ello al cumplimiento del objetivo estratégico de la organización en materia de igualdad.

Para facilitar la implementación, el seguimiento y la evaluación de cada una de las medidas de actuación propuestas, se ha confeccionado una ficha descriptiva de cada una de ellas, donde se reseña el siguiente contenido:



Código de medida: Identificación del tipo de acción y del cuadro de planificación de medidas de actuación con las diferentes fichas de desarrollo de cada una de las mismas.



Objetivo: el fin o la meta que se pretende alcanzar.



Medida de actuación: denominación de la medida y descripción esquemática de la misma.



Persona/s destinataria/s: identificación de la/s persona/s o colectivos a quienes va dirigida la medida de actuación.



Persona/s responsable/s: asignación de un/a responsable como encargado/a del cumplimiento de cada medida de actuación a fin de que se implante el Plan de Igualdad en toda la organización.



Recursos materiales: identificación de los recursos materiales necesarios para garantizar la ejecución de la acción, o que garanticen su asignación.



Comunicación: identificación del canal de comunicación.



Indicadores: son los que permitirán realizar un seguimiento de cada una de las medidas propuestas, a tres niveles distintos.

- **De resultados:** permiten establecer el grado de ejecución y de cumplimiento de los objetivos de cada medida, y por tanto, de los objetivos acordados.

- **De proceso:** permiten comprobar la efectiva puesta a disposición de los recursos previstos para la ejecución de

cada medida, el seguimiento de la planificación, así como su gestión en caso de desviaciones, además de las dificultades no previstas con las que se ha encontrado la organización, en su caso.

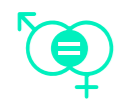
- **De impacto:** permiten determinar el grado de corrección de los indicadores que establecían áreas de actuación en el Diagnóstico de Situación, lo cual permite evidenciar las actuaciones conseguidas, así como la eliminación y la reducción de las desigualdades de presencia/representación en cada ámbito de análisis.



Calendarización: Período de ejecución de la medida de actuación, con fecha de finalización prevista de la misma.

Por último, se incorporarán los siguientes indicadores para el seguimiento y evaluación de las medidas de actuación:

1. **Grado de cumplimiento.** Estableciendo como "Finalizado", "En ejecución", "Aplazado"
2. **Resultados obtenidos:** descripción de los mismos.
3. **Fecha de finalización.**
4. **Acta comisión:** Acta que recoge la realización del seguimiento de la medida de actuación que corresponda.



Medidas de ámbito organizativo /compromiso con la Igualdad

Objetivos

1. Asegurar el compromiso con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres desde la Dirección de la organización.
2. Inclusión de la perspectiva de género en los programas de Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa (RSC).
3. Designar y formar a los agentes implicados en el desarrollo del Plan de Igualdad: agente de igualdad, delegados/as de igualdad, Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.
4. Actualización del protocolo de acoso sexual.
5. Elaboración del protocolo de violencia de género.

Indicadores

1. Compromiso formal de la Dirección.
2. Formaciones específicas en igualdad para las figuras de agente y delegados/as de igualdad, así como para todas las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.
3. Indicadores asociados a los protocolos de acoso sexual o por razón de sexo y violencia de género.

1.1 Crear el documento del Plan de Igualdad (2021-2024)

Objetivo: desarrollar el Plan de Igualdad (2021-2024) de Almirall para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Se procederá a la revisión del Plan de Igualdad de 2009 de la organización, en vistas a su actualización. Este documento revisado deberá incluir los principios básicos generales relacionados con la estrategia que la organización desea seguir con objeto de la creación de una cultura organizacional en la cual los principios de igualdad y equidad estén presentes y sean inspiradores y organizadores de toda su actuación, entre otros.

Personas destinatarias: toda la plantilla.

Persona/s responsable/s: Dirección de la organización / Comisión Negociadora del Plan de Igualdad / Recursos Humanos.

Coordina: Agente de Igualdad.

Indicadores:

- Registro Plan de Igualdad (2021-2024)
- Alcance Plan de Igualdad (2021-2024)

Recursos materiales: se contará con los recursos propios de la organización, tanto a nivel de medios técnicos como humanos. Se valorará la opción de contar con la participación de algún recurso externo, como por ejemplo un proveedor experto en la materia, si la contratación de este servicio fuera recomendable/necesario para la ejecución de la acción.

Comunicación: canales habituales (intranet corporativa) para dar a conocer el Plan de Igualdad (2021-2024) a toda la plantilla.

Calendarización: 2021 - 1 semestre.

Evaluación y seguimiento

	Finalizado	En ejecución	Aplazado
Grado cumplimiento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultados obtenidos:		
Fecha realización:		
Acta Comisión:		

1.2 Registrar el Plan de Igualdad (2021-2014) en el/los Registros de Planes de Igualdad/Convenios que correspondan

Objetivo: la persona designada como Agente de Igualdad procederá a comunicar al departamento/posición con competencias suficientes la obligación de llevar a cabo la inscripción del presente Plan de Igualdad en el/los Registro/s correspondiente/s una vez que dicho Plan haya sido firmado por las partes en el seno de la Comisión Negociadora de Igualdad que lo ha negociado, conforme a los criterios establecidos por la normativa vigente tanto a nivel estatal como autonómico (según establezca el desarrollo del Reglamento del RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación).

Personas destinatarias: toda la plantilla.

Persona/s responsable/s: Agente de Igualdad / Recursos Humanos.

Coordina: Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de igualdad.

Recursos materiales: el departamento de Recursos Humanos registrará mediante certificado digital el Plan de Igualdad, así como cualquier adenda al mismo, en la plataforma creada a tal efecto por la Autoridad Competente.

Comunicación: a toda la plantilla.

Indicadores: documento de registro del Plan de Igualdad de la organización.

Calendarización: 2021 - 1 semestre.

Evaluación y seguimiento			
	Finalizado	En ejecución	Aplazado
Grado cumplimiento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultados obtenidos:		
Fecha realización:		
Acta Comisión:		

1.3 Elaborar una Guía de buenas prácticas del Plan de Igualdad

Objetivo: desarrollar una Guía de Buenas Prácticas a modo de manual en materia de Igualdad. Esta Guía desarrollará los conceptos más relevantes del Plan de Igualdad, y expondrá las actitudes y medidas preventivas a seguir tanto por la organización como por el personal de la misma, a fin de conseguir una organización paritaria y equilibrada.

Personas destinatarias: toda la plantilla.

Persona/s responsable/s: Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad / Recursos Humanos / Agente de Igualdad.

Coordina: Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Recursos materiales: se contará con los recursos propios de la organización, tanto a nivel de medios técnicos como humanos para definir y establecer una guía de buenas prácticas en materia de igualdad, así como con la utilización de los diferentes canales de comunicación corporativos que sean necesarios para poder difundir esta guía a toda la plantilla. Se valorará la opción de contar con la participación de algún recurso externo, como por ejemplo un proveedor experto en la materia, si la contratación de este servicio fuera recomendable/necesario para la ejecución de la acción.

Comunicación: a establecer en la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Indicadores: Guía de buenas prácticas realizada y comunicada a la plantilla.

Calendarización: 2021 - 1 semestre.

Evaluación y seguimiento			
	Finalizado	En ejecución	Aplazado
Grado cumplimiento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultados obtenidos:		
Fecha realización:		
Acta Comisión:		

1.4 Difundir el Plan de Igualdad (2021-2024) y la Guía de buenas prácticas

Objetivo: elaborar un comunicado en el que se anunciará el presente Plan de Igualdad a la plantilla y la Guía de buenas prácticas, en el que se incluirá información sobre acciones que se llevarán a cabo en materia de igualdad en el seno de la organización.

Personas destinatarias: toda la plantilla.

Persona/s responsable/s: Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad / Recursos Humanos / Agente de Igualdad.

Coordina: Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Recursos materiales: se contará con los recursos propios de la organización, tanto a nivel de medios técnicos como humanos, así como con la utilización de los diferentes canales de comunicación corporativos que sean necesarios para poder difundir a toda la plantilla "la Guía de buenas prácticas" y el "Plan de Igualdad".

Comunicación: a establecer en la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de igualdad.

Indicadores: Plan de Igualdad y Guía de buenas prácticas comunicados a la plantilla.

Calendarización: 2021 - 1 semestre.

Evaluación y seguimiento			
	Finalizado	En ejecución	Aplazado
Grado cumplimiento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultados obtenidos:		
Fecha realización:		
Acta Comisión:		

1.5 Verificar la existencia de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, funcionamiento y reglamento

Objetivo: verificar la existencia de la constitución de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, a través del Acta de constitución de la Comisión en la que se indican sus competencias y se regula o se establece el desarrollo del Reglamento de funcionamiento.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad deberá nombrar a un/a portavoz, que se recomienda que sea el/la Agente de Igualdad, con el objetivo de que pueda trasladar a la Dirección el avance de las negociaciones así como la puesta en marcha del plan y portavoz de la parte social que será la figura de Delegado/a de Igualdad para trasladar a la plantilla el avance de dichas negociaciones.

Realizará reuniones periódicas y su principal objetivo será asegurar la correcta implantación del Plan de Igualdad, así como atender las diferentes necesidades de la plantilla respecto de esta materia.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad debe verificar también la existencia de un reglamento de funcionamiento donde se desarrollen todos los aspectos necesarios para garantizar las funciones que tiene asignadas.

Comunicar a toda la plantilla la constitución de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad y sus funciones a través de canales de comunicación interna.

Personas destinatarias: Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad / Agente de Igualdad / Delegados/as Igualdad.

Persona/s responsable/s: Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad / Recursos Humanos.

Coordina: Agente de Igualdad.

Recursos materiales: se contará con los recursos propios de la organización, tanto a nivel de medios técnicos como humanos (toda la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad).

Comunicación: a establecer en la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Indicadores:

- Actas de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.
- Reglamento de funcionamiento.
- Canales de comunicación utilizados.

Calendarización: 2021 - 1 semestre.

Evaluación y seguimiento			
	Finalizado	En ejecución	Aplazado
Grado cumplimiento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultados obtenidos:		
Fecha realización:		
Acta Comisión:		

1.6 Verificar la formación acreditada en materia de Igualdad de Oportunidades de las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

Objetivo: acreditar por parte de cada integrante de la Comisión la formación en Igualdad debidamente realizada.

Las personas integrantes de la Comisión que carezcan de la formación preceptiva, deberán formarse para garantizar el ejercicio de sus funciones.

Personas destinatarias: Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Persona/s responsable/s: Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad / Recursos Humanos.

Coordina: Agente de Igualdad.

Recursos materiales: se contará con los recursos propios de la organización, tanto a nivel de medios técnicos como humanos. Se valorará la opción de contar con la participación de algún recurso externo, como por ejemplo un proveedor experto en la materia, si la contratación de este servicio fuera recomendable/necesario para la ejecución de la acción..

Comunicación: no procede.

Indicadores: acreditación obtenida en la formación realizada.

Calendarización: 2021 - 2 semestre.

Evaluación y seguimiento			
	Finalizado	En ejecución	Aplazado
Grado cumplimiento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultados obtenidos:		
Fecha realización:		
Acta Comisión:		

1.7 Verificar la designación del / la Agente de igualdad y formación acreditada

Objetivo: designar el perfil de Agente de Igualdad que se encargará de liderar todo el proceso de integración e implantación del principio de igualdad en la organización.

Acreditar fehacientemente la formación en la materia que fundamenta esta medida de actuación de la persona designada como Agente de Igualdad.

En caso de no disponer de la formación requerida, la persona nombrada deberá realizar la formación pertinente para garantizar el desarrollo de las funciones que tiene encomendadas.

Personas destinatarias: Agente de Igualdad.

Persona/s responsable/s: Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad / Recursos Humanos.

Coordina: Recursos Humanos.

Recursos materiales: proveeduría experta en la materia.

Comunicación: En el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad y comunicación a toda la plantilla a través de la intranet corporativa.

Indicadores:

- Registro de acta del nombramiento.
- Registro de la acreditación de la formación.

Calendarización: 2021 - 1 semestre.

Evaluación y seguimiento			
	Finalizado	En ejecución	Aplazado
Grado cumplimiento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultados obtenidos:		
Fecha realización:		
Acta Comisión:		

1.8 Verificar la designación de los/las Delegados/as de igualdad conforme a la normativa vigente o convenio colectivo de aplicación y la formación acreditada

Objetivo: designar Delegados/as de Igualdad.

Las funciones de dicho cargo se recogerán mediante Acta de designación/nombramiento, y estarán determinadas por lo establecido en la normativa vigente / Convenio Colectivo aplicable.

Acreditar, por la personas designadas y nombradas como tal, la formación en la materia realizada.

En caso de no disponer de la formación requerida, la persona nombrada deberá realizar la formación pertinente para garantizar el desarrollo de las funciones que tiene encomendadas.

Personas destinatarias: Delegados/as de Igualdad .

Persona/s responsable/s: Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad / Agente de Igualdad /Recursos Humanos.

Coordina: Agente de igualdad.

Recursos materiales: proveeduría experta en la materia.

Comunicación: en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad y comunicación a toda la plantilla a través de la intranet corporativa.

Indicadores:

- Registro del acta de designación/nombramiento.
- Registro de acreditación en la formación.

Calendarización: 2021 - 2 semestre.

Evaluación y seguimiento			
	Finalizado	En ejecución	Aplazado
Grado cumplimiento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultados obtenidos:		
Fecha realización:		
Acta Comisión:		

1.9 Incorporar la variable de género en todos los indicadores de gestión de personas para la mejora del conocimiento de la situación de mujeres y hombres en la organización

Objetivo: el departamento de Recursos Humanos deberá incluir en sus herramientas de gestión de datos la variable sexo para su interpretación desde la perspectiva de género en todos los procedimientos y actuaciones que desarrolle la organización.

Además, este nivel de tratamiento de información relativa a las personas se hará extensivo a todo departamento de la organización, como será el departamento de Comunicación, de RSC, etc.

Personas destinatarias: plantilla.

Persona/s responsable/s: Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad / Agente de Igualdad /Recursos Humanos.

Coordina: Agente de Igualdad.

Recursos materiales:

- Aplicaciones de Recursos Humanos de gestión de Personas (Meta4, SAP) para la realización de listados teniendo en cuenta esta variable.
- Intranet corporativa / gHRow.

Comunicación: comunicación interna.

Indicadores: en el primer informe de seguimiento, todos los procedimientos habrán generado información desagregada por sexo para su interpretación desde la perspectiva de género.

Calendarización: 2021 - 1 semestre.

Evaluación y seguimiento			
	Finalizado	En ejecución	Aplazado
Grado cumplimiento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultados obtenidos:		
Fecha realización:		
Acta Comisión:		

1.10 Valorar la implantación de la Norma SGI como elemento de gestión básico de la Igualdad de Oportunidades en la organización

Objetivo: establecer los requisitos para un sistema de gestión de igualdad de oportunidades en la organización, teniendo como finalidad permitir que la organización controle, mediante el seguimiento y evaluación de sus actuaciones, la aplicación e integración del concepto de Igualdad entre mujeres y hombres en todos los campos, mejorando, con su implantación, el desempeño de los criterios/principios de Igualdad, paridad y no discriminación.

Por lo que la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, con el/la Agente de Igualdad, analizará la necesidad y conveniencia de su implantación.

Personas destinatarias: Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad / Agente de Igualdad .

Persona/s responsable/s: Agente de Igualdad.

Coordina: Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de igualdad.

Recursos materiales: se contará con los recursos propios de la organización, tanto a nivel de medios técnicos como humanos. Se valorará la opción de contar con la participación de algún recurso externo, como por ejemplo un proveedor experto en la materia, si la contratación de este servicio fuera recomendable/necesario para la ejecución de la acción.

Comunicación: no procede.

Indicadores: Sello SGI de igualdad de Oportunidades).

Calendarización: 2024 - 2 semestre.

1.11 Establecer un presupuesto anual destinado a acciones en materia de igualdad de la organización que permita el cumplimiento de este plan

Objetivo: las acciones en materia de igualdad deben ser incorporadas en la organización y como tal, se deberá disponer de un presupuesto adaptado a sus necesidades. Para ello deberá preverse, mediante la comunicación a los departamentos correspondientes, una asignación presupuestaria que permita dar cumplimiento a las medidas de actuación previstas en este Plan de Igualdad.

Personas destinatarias: Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad / Agente de Igualdad.

Persona/s responsable/s: Departamento Financiero / Recursos Humanos.

Coordina: Agente de Igualdad.

Recursos materiales: durante el procedimiento de definición de presupuestos definido año a año en la organización cada departamento/área que tenga implicación en el presente Plan de Igualdad asignará una partida presupuestaria a las medidas de actuación del mismo, así como para cualquier acción adicional que precise.

Comunicación: en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Indicadores: asignación presupuestaria anual.

Calendarización: durante el ejercicio anual de Budget de la organización (2º semestre de cada año).

Evaluación y seguimiento

	Finalizado	En ejecución	Aplazado
Grado cumplimiento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultados obtenidos:		
Fecha realización:		
Acta Comisión:		

Evaluación y seguimiento

	Finalizado	En ejecución	Aplazado
Grado cumplimiento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultados obtenidos:		
Fecha realización:		
Acta Comisión:		

1.12 Elaboración de las memorias de seguimiento y memoria de evaluación del Plan de Igualdad

Objetivo: La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, con apoyo de el/ la Agente de Igualdad, realizará anualmente la memoria de seguimiento del Plan y al finalizar la vigencia del mismo la Memoria de Evaluación, que permitirá conocer los avances conseguidos con la implementación de las medidas de actuación desarrolladas con cada grupo de medidas en relación con los objetivos establecidos.

Personas destinatarias: plantilla.

Persona/s responsable/s: Agente de Igualdad / Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Coordina: Agente de Igualdad.

Recursos materiales: se contará con los recursos propios de la organización, tanto a nivel de medios técnicos como humanos, para realizar la memoria anual con el detalle de todas las acciones realizadas año a año.

Comunicación: a convenir en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Indicadores: informes de seguimiento elaborados anualmente.

Calendarización: del 2021 al 2024. Anual.

1.13. Integrar en el Plan de Igualdad todas las actualizaciones normativas y legislativas que fueran de aplicación

Objetivo: elaborar un protocolo específico a fin de dar cobertura a la integración de todos los requisitos legales que fueran surgiendo durante los próximos 4 años, así como a fin de convocar la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad para la valoración del impacto de la nueva normativa sobre el presente Plan.

Integrar, en los apartados correspondientes de este Plan de Igualdad y hasta el fin de la vigencia del mismo, las novedades legislativas en materia de Igualdad.

Personas destinatarias: Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad / Recursos Humanos.

Persona/s responsable/s: Agente de Igualdad.

Coordina: Agente de igualdad.

Recursos materiales: a través de las vías habituales de información de novedades legislativas, Recursos Humanos y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras se mantendrán al día en lo relativo a la normativa de igualdad, con la intención de informar en el seno de la comisión de cualquier cambio y modificar lo que fuera necesario.

Comunicación: en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Indicadores: relación, al final de cada año y mientras este Plan sea vigente, de las modificaciones en los apartados del mismo según el impacto de posibles nuevas normativas.

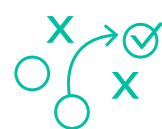
Calendarización: anual, al finalizar cada año y, en todo caso, en el momento en que se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios en vigor.

Evaluación y seguimiento

	Finalizado	En ejecución	Aplazado
Grado cumplimiento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultados obtenidos:		
Fecha realización:		
Acta Comisión:		

Evaluación y seguimiento

	Finalizado	En ejecución	Aplazado
Grado cumplimiento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultados obtenidos:		
Fecha realización:		
Acta Comisión:		



Medidas de acceso al empleo: selección y contratación

Objetivos

1. Asegurar la igualdad desde la perspectiva de género al acceso al empleo.
2. Confirmar que no existen sesgos de género en el proceso completo de selección, desde la publicación de las ofertas, hasta la elección de candidatos.

Indicadores

1. Ofertas publicadas.
2. Candidaturas recibidas por género.
3. Nº de candidatos y candidatas incorporados/as y su distribución por género.

2.1 Ampliar el análisis del proceso de selección desde el enfoque de género, tanto de gestión interna como externa

Objetivo: profundizar en todos los procedimientos internos y externos para la selección de personal con el fin de detectar y corregir posibles sesgos de género en:

- Canales de difusión de ofertas garantizando que las mismas sean accesibles para toda persona que pudiera estar interesada en aplicar al puesto que corresponda.
- Descripción del puesto de trabajo y solicitudes para la cobertura de vacantes.
- Entrevistas de selección.

En todo caso, se recomienda establecer indicadores que permitan garantizar la transparencia del procedimiento de selección.

Personas destinatarias: plantilla / candidatos externos.

Persona/s responsable/s: Recursos Humanos / Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Coordina: Agente de Igualdad.

Recursos materiales: se contará con los recursos propios de la organización, tanto a nivel de medios técnicos como humanos.

Comunicación: no procede.

Indicadores:

- Candidaturas recibidas por vacante, desagregadas por sexo.
- Proporción de candidaturas exitosas presentadas por mujeres en relación al nº total de candidaturas.

Calendarización: 2022 - 2 semestre.

Evaluación y seguimiento

	Finalizado	En ejecución	Aplazado
Grado cumplimiento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultados obtenidos:			
Fecha realización:			
Acta Comisión:			

2.2 Elaboración e implementación de un protocolo de revisión y corrección para el lenguaje empleado para la redacción de las vacantes publicadas interna y externamente

Objetivo: garantizar la revisión periódica y, en su caso, la actualización / corrección del lenguaje utilizado en la redacción de las ofertas para vacantes, publicadas tanto interna como externamente, se elaborará e implementará un Protocolo de revisión específico que tendrá por expresa finalidad evitar el uso sexista del lenguaje en la redacción de las referidas ofertas.

Personas destinatarias: Recursos Humanos / Talent Acquisition.

Persona/s responsable/s: Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad / Agente de Igualdad / Recursos Humanos.

Coordina: Agente de Igualdad.

Recursos materiales: se contará con los recursos propios de la organización, tanto a nivel de medios técnicos como humanos, para revisar la redacción de todas las vacantes publicadas interna y externamente y garantizar un uso no sexista del lenguaje / lenguaje inclusivo, así como la definición e implementación de un protocolo de revisión específico.

Comunicación: a establecer en la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de igualdad.

Indicadores:

- Registros de las revisiones del lenguaje empleado para difundir y/o promover posibles vacantes.
- Protocolo de revisión específico elaborado e implementado.

Calendarización: 2022 - 1 semestre.

2.3 Analizar y redefinir desde la perspectiva de género las descripciones de los puestos de trabajo de la organización

Objetivo: El departamento de Recursos Humanos, realizará un análisis de los puestos de trabajo para identificar y eliminar, si existieran, sesgos de género en la descripción de los mismos.

Personas destinatarias: Talent Acquisition / Recursos Humanos.

Persona/s responsable/s: Recursos Humanos.

Coordina: Agente de Igualdad.

Recursos materiales: se contará con los recursos propios de la organización, tanto a nivel de medios técnicos como humanos: red interna de la organización para revisar toda la documentación.

Comunicación: no procede.

Indicadores: registro de informe de mejoras.

Calendarización: 2022 - 1 semestre.

Evaluación y seguimiento

	Finalizado	En ejecución	Aplazado
Grado cumplimiento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultados obtenidos:		
Fecha realización:		
Acta Comisión:		

Evaluación y seguimiento

	Finalizado	En ejecución	Aplazado
Grado cumplimiento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultados obtenidos:		
Fecha realización:		
Acta Comisión:		

2.4 Analizar y difundir la composición de la plantilla para conocimiento de las personas responsables en la selección de personal de Recursos Humanos

Objetivo: Recursos Humanos analizará y actualizará la composición de los distintos departamentos/unidades que integran la organización, elaborando un informe para el equipo de Recursos Humanos con competencias en selección de personal, en vistas a la contribución de dicho personal al cumplimiento del criterio de distribución proporcional de la plantilla.

Personas destinatarias: Recursos Humanos.

Persona/s responsable/s: Recursos Humanos.

Coordina: Agente de Igualdad.

Recursos materiales: aplicación informática de gestión de Recursos Humanos para realizar los listados que sean necesarios.

Comunicación: no procede.

Indicadores: Informe anual elaborado.

Calendarización: 2022 - 1 semestre.

Evaluación y seguimiento

	Finalizado	En ejecución	Aplazado
Grado cumplimiento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Resultados obtenidos:

Fecha realización:

Acta Comisión:



Medidas de clasificación profesional y promoción



Objetivos

1. Establecer un sistema de clasificación profesional estable que permita la revisión de indicadores de igualdad por grupos profesionales.
2. Asegurar la igualdad de oportunidades para el acceso a las promociones internas de la organización.



Indicadores

1. Existencia de un sistema de clasificación profesional.
2. Existencia de un sistema de promoción profesional que asegure la igualdad de oportunidades.

3.1 Revisar el sistema de clasificación profesional desde la perspectiva de género

Objetivo: revisión para el ajuste, si procediera, de los criterios y sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, con el objetivo de garantizar la ausencia de discriminaciones (directas/indirectas) entre mujeres y hombres.

A tal efecto, se tendrá en cuenta como base el/los Convenio/s Colectivo/s de aplicación, y se realizará una descripción objetiva y neutra de los puestos de trabajo (tanto en los documentos de descripción de puestos como en las solicitudes de cobertura de vacantes) para evitar requisitos innecesarios, como edad o sexo, y así elegir al personal exclusivamente en función de sus competencias técnicas, de aptitud y actitud.

Personas destinatarias: Recursos Humanos – Compensación y Beneficios.

Persona/s responsable/s: Recursos Humanos.

Coordina: Agente de Igualdad.

Recursos materiales: se contará con los recursos propios de la organización, tanto a nivel de medios técnicos como humanos, entre ellos las herramientas de gestión de Recursos Humanos y nóminas para revisar y adecuar, si procede, la clasificación profesional de toda la plantilla.

Comunicación: no procede.

Indicadores:

- Denominación de las categorías desde denominaciones no sexistas.
- Registro de informe de análisis y propuesta de corrección que incluya la supresión de factores que responden a estereotipos y roles de género.

Calendarización: 2021 - 2 semestre.

Evaluación y seguimiento

	Finalizado	En ejecución	Aplazado
Grado cumplimiento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultados obtenidos:			
Fecha realización:			
Acta Comisión:			

3.2 Establecer indicadores de presencia/ representatividad de mujeres y hombres por grupo profesional, posición y/o rol

Objetivo: establecer unos indicadores que proporcionen el porcentaje de hombres y mujeres por grupo profesional, posición y/o rol y facilitarlos a las personas responsables proceso de selección del equipo de Recursos Humanos para tenerlos en cuenta durante todo el proceso y en la toma de decisión de las nuevas incorporaciones y/o de promoción profesional.

El objetivo de estos indicadores es que en aquellas promociones profesionales y/o selecciones en las que en el puesto a cubrir exista una desigualdad patente entre mujeres y hombres, se tenga en cuenta la busca de la paridad, por lo que con las mismas capacidades, se dé prioridad al infrarrepresentado.

Personas destinatarias: plantilla.

Persona/s responsable/s: Recursos Humanos / Agente de Igualdad.

Coordina: Agente de Igualdad.

Recursos materiales: Se contará con los recursos propios de la organización, tanto a nivel de medios técnicos como humanos, entre ellos las herramientas de gestión de Recursos Humanos y nóminas para tener en cuenta la clasificación profesional de toda la plantilla.

Comunicación: no procede.

Indicadores: porcentaje de hombres y mujeres por categoría profesional.

Calendarización: 2021 - 2 Semestre. Revisar este indicador al finalizar cada año durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Evaluación y seguimiento

	Finalizado	En ejecución	Aplazado
Grado cumplimiento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultados obtenidos:		
Fecha realización:		
Acta Comisión:		

3.3 Revisión del procedimiento de promoción desde la perspectiva de género

Objetivo: revisar el procedimiento de promoción para que no tenga integrados sesgos inconscientes de género, con el propósito de establecer un sistema de indicadores que permita monitorizar la evolución de la promoción por sexo / género.

Personas destinatarias: plantilla

Persona/s responsable/s: Recursos Humanos / Agente de Igualdad

Coordina: Agente de Igualdad

Recursos materiales: se contará con los recursos propios de la organización, tanto a nivel de medios técnicos como humanos, entre ellos las herramientas de gestión de Recursos Humanos.

Comunicación: no procede.

Indicadores:

- Nº de perfiles susceptibles de ser promocionados en el último año desagregados por sexo.
- Nº de perfiles que han sido promocionados desagregados por sexo.

Calendarización: 2022 - 2 semestre.

Evaluación y seguimiento

	Finalizado	En ejecución	Aplazado
Grado cumplimiento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultados obtenidos:		
Fecha realización:		
Acta Comisión:		

3.4 Dar visibilidad a la promoción e incorporación de mujeres en la organización en los puestos donde está infrarrepresentada

Objetivo: potenciar el incremento de la presencia de mujeres en los puestos donde existe infrarrepresentación femenina, y especialmente en los puestos de mayor responsabilidad para conseguir una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en las posiciones donde la mujer está infrarrepresentada.

Diseñar campañas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en procesos de selección y promoción, cobertura de puestos de igual valor donde la mujer esté infrarrepresentada

Personas destinatarias: toda la plantilla.

Persona/s responsable/s: Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad / Recursos Humanos.

Coordina: Agente de Igualdad.

Recursos materiales: se contará con los recursos propios de la organización, tanto a nivel de medios técnicos como humanos.

Comunicación: Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Indicadores:

- Campañas de información.
- Seguimiento anual desagregado por sexo de las incorporaciones a través de cualquier proceso de selección, movilidad o promoción de los puestos donde la mujer está infrarrepresentada.

Calendarización: 2022 - 2 semestre.

Evaluación y seguimiento

	Finalizado	En ejecución	Aplazado
Grado cumplimiento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultados obtenidos:		
Fecha realización:		
Acta Comisión:		



Medidas de sensibilización y formación

Objetivos

1. Formar y sensibilizar a toda la plantilla en materia de igualdad, en especial a mandos intermedios y a los miembros de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Indicadores

1. Nº de formaciones impartidos, nº de asistentes y % de los colectivos que han tenido acceso a dichas formaciones.

4.1 Establecer un plan de formación y sensibilización que incorpore acciones formativas en materia de igualdad y monitorizar su implementación, difusión y seguimiento

Objetivo: garantizar la formación del 100% de la plantilla en materia de igualdad en favor de su aportación como agentes de cambio, para la creación de un ambiente de trabajo respetuoso con la diversidad.

Se integrará como parte del proceso de acogida de las nuevas incorporaciones (conocido como proceso de **Onboarding**) la formación de Diversidad e Inclusión junto al resto de formaciones de obligado conocimiento y cumplimiento.

Se valorará en cada caso el formato más idóneo para las acciones formativas que se calendarizarán dentro del plan anual de formación de la compañía, así como la obligatoriedad de las mismas para toda la plantilla.

Personas destinatarias: Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, Plantilla, Recursos Humanos.

Persona/s responsable/s: Recursos Humanos / Agente de Igualdad.

Coordina: Agente de Igualdad.

Recursos materiales: se contará con los recursos propios de la organización, tanto a nivel de medios técnicos como humanos. Se valorará la opción de contar con la participación de algún recurso externo, como por ejemplo un proveedor experto en la materia, si la contratación de este servicio fuera recomendable/necesario para la ejecución de la acción.

Comunicación: Sphere.

Indicadores: • Nº acciones formativas en igualdad realizadas.

- % Plantilla formada/año.
- Nº horas formación impartidas segmentadas entre hombres y mujeres.
- Registro de las mismas.

Calendarización: 2021 - 2 semestre. Anual.

Evaluación y seguimiento

	Finalizado	En ejecución	Aplazado
Grado cumplimiento:	○	○	○
Resultados obtenidos:		
Fecha realización:		
Acta Comisión:		

4.2 Realización de jornadas temáticas o talleres de sensibilización y formación presencial y/o online para determinados colectivos de la organización

Objetivo: se realizarán acciones formativas, presenciales y/o online, para la integración de la perspectiva de género en departamentos clave para la sensibilización en esta materia (Recursos Humanos, Comunicación Interna, Comunicación Externa, etc.)

Personas destinatarias: las personas que formen parte de los departamentos que sean identificados.

Persona/s responsable/s: Departamento Formación / Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad / Agente de Igualdad.

Coordina: Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Recursos materiales: se contará con los recursos propios de la organización, tanto a nivel de medios técnicos como humanos, así como con la utilización de las instalaciones necesarias para poder impartir las jornadas temáticas o talleres de sensibilización en los diferentes espacios de todos los centros (en el supuesto de que estas actividades pudieran realizarse de manera presencial). Se valorará la opción de contar con la participación de algún recurso externo, como por ejemplo un proveedor experto en la materia, si la contratación de este servicio fuera recomendable/necesario para la ejecución de la acción.

Comunicación: a establecer en la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

- Indicadores:**
- Nº de jornadas temáticas o talleres de sensibilización y formación presencial y/o online impartidas.
 - Nº de personas que participan en cada actividad, desagregado por sexo.
 - Valoración de las diferentes actividades realizadas: cuestionario de satisfacción cumplimentado por las personas que participen en estas actividades (en este cuestionario se recogerán aspectos cuantitativos y cualitativos).

Calendarización: 2022 - 1 semestre.

Evaluación y seguimiento

	Finalizado	En ejecución	Aplazado
Grado cumplimiento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultados obtenidos:		
Fecha realización:		
Acta Comisión:		



Medidas de sistema retributivo

Objetivos

1. Establecer un sistema de valoración y revisión salarial desde la perspectiva de género para asegurar la igualdad de retribución sin distinción de sexo según indicado en RD 901 y 902/2020.

Indicadores

- 2. Salarios medios y mediana por grupo profesional, posición/rol y mujeres y hombres.
- 3. Existencia de medios de medición objetivos.

5.1. Profundizar en el análisis de la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género

Objetivo: revisión de los criterios utilizados y aplicados para realizar la valoración de los puestos de trabajo, puesto que los mismos podrían asociar capacidades / habilidades / condiciones que tradicionalmente se han atribuido a los hombres -y por las cuales se valoran a los mismos-, así como asociar capacidades/habilidades/condiciones que tradicionalmente se han atribuido a mujeres, contribuyendo a la perpetuación de sesgos de género que pueden traducirse en diferencias salariales, y consiguiente discriminación salarial por razón de sexo.

Para ello se realiza una revisión de todas las valoraciones de puesto de trabajo, para definir dentro de la organización trabajos de igual valor y mejorar el actual sistema de clasificación profesional.

Personas destinatarias: toda la plantilla.

Persona/s responsable/s: Recursos Humanos / Agente de Igualdad.

Coordina: Agente de Igualdad.

Recursos materiales: se contará con los recursos propios de la organización, tanto a nivel de medios técnicos como humanos para la definición y creación del sistema de evaluación correspondiente, utilizando una metodología externa validada y certificada para la revisión de los puestos de trabajo.

Comunicación: no procede.

Indicadores: checklist de criterios de valoración y análisis desde la perspectiva de género.

Calendarización: 2021 - 2 semestre.

Evaluación y seguimiento

	Finalizado	En ejecución	Aplazado
Grado cumplimiento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultados obtenidos:		
Fecha realización:		
Acta Comisión:		

5.2. Establecer un registro salarial con valores medios y mediana de salarios segmentado como se indica en la normativa vigente

Objetivo: tras la revisión realizada mediante el diagnóstico del Grupo Almirall, ha quedado plasmada la necesidad de revisar la totalidad de las posiciones en Almirall S.A., así como el encuadramiento en los grupos profesionales de las personas trabajadoras.

Por esta razón, se realizará, en paralelo, una revisión de todas las posiciones, con la intención de simplificarlas y adecuarlas a cada puesto y, por otro lado, se revisará el encuadramiento de cada persona trabajadora en el grupo profesional que corresponda.

De conformidad con los resultados de la mencionada revisión, en su caso, se deberá analizar nuevamente las posibles diferencias salariales.

Una vez realizada esta revisión y el análisis de diferencias salariales se registrará públicamente el registro salarial según lo establecido en el Real Decreto 901/2020 y en el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre.

Personas destinatarias: toda la plantilla.

Persona/s responsable/s: Recursos Humanos / Agente de Igualdad.

Coordina: Agente de Igualdad.

Recursos materiales: se contará con los recursos propios de la organización, tanto a nivel de medios técnicos como humanos, utilizando una metodología externa validada y certificada para la revisión de los puestos de trabajo.

Comunicación: no procede.

Indicadores: Informe anual.

Calendarización: 2021 -1 semestre.

Evaluación y seguimiento			
	Finalizado	En ejecución	Aplazado
Grado cumplimiento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultados obtenidos:		
Fecha realización:		
Acta Comisión:		

5.3. Publicar los registros salariales

Objetivo: esta medida de actuación se desarrollará en función de la nueva normativa de brecha salarial en el marco del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación y según los Real Decreto 901/2020 y Real Decreto 902/2020.

Personas destinatarias: Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad / Recursos Humanos.

Persona/s responsable/s: Agente de Igualdad.

Coordina: Agente de Igualdad.

Recursos materiales: se contará con los recursos propios de la organización, tanto a nivel de medios técnicos como humanos para la preparación y publicación de los registros salariales.

Comunicación: no procede.

Indicadores: evidencia de la publicación de los registros salariales.

Calendarización: 2021 - 1 semestre.

Evaluación y seguimiento			
	Finalizado	En ejecución	Aplazado
Grado cumplimiento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultados obtenidos:		
Fecha realización:		
Acta Comisión:		

5.4. Auditoría salarial anual

Objetivo: desarrollar un protocolo de actuación específico con vistas a determinar el procedimiento de realización de las Auditorías Salariales, todo ello a partir de la entrada en vigor de los requisitos legales que enmarquen las mismas, -a la firma del presente Plan, pendientes de reglamentación-, con arreglo al Real Decreto Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y Real Decreto 901/2020 y Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre.

Personas destinatarias: Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad / Recursos Humanos.

Persona/s responsable/s: Agente de Igualdad.

Coordina: Agente de Igualdad.

Recursos materiales: se contará con los recursos propios de la organización, tanto a nivel de medios técnicos como humanos, utilizando una metodología externa validada y certificada para la revisión de los puestos de trabajo.

Comunicación: se compartirá el resultado de las auditorías salariales anuales en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Indicadores: evidencia de la existencia de protocolo de actuación y los resultados de dicha auditoría.

Calendarización: 2023 -2 semestre.

Evaluación y seguimiento			
	Finalizado	En ejecución	Aplazado
Grado cumplimiento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultados obtenidos:		
Fecha realización:		
Acta Comisión:		

5.5. Revisar la política salarial de la organización haciendo uso de criterios objetivos y neutros

Objetivo: el análisis del sistema retributivo es fundamental e imprescindible para establecer la objetividad y neutralidad del mismo, de modo que ante puestos de trabajo de igual valor no existan diferencias entre mujeres y hombres, por lo que en caso de que existiera alguna diferencia salarial entre puestos de igual valor entre hombres y mujeres, dicha diferencia no podrá derivar de motivos de sexo/género, siguiendo lo establecido en el Real Decreto 901/2020 y en el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre y actualizaciones de normativas.

Analizar el salario bruto de las mujeres y el salario bruto de los hombres incluyendo todos los complementos (salariales y extra salariales).

Personas destinatarias: toda la plantilla.

Persona/s responsable/s: Agente de Igualdad / Recursos Humanos.

Coordina: Agente de Igualdad.

Recursos materiales: se contará con los recursos propios de la organización, tanto a nivel de medios técnicos como humanos, utilizando una metodología externa validada y certificada para la revisión de los puestos de trabajo.

La organización partirá del marco legal fijado en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y revisará (junto con la Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad), las posiciones teniendo en cuenta el trabajo de igual valor dentro de la organización.

Comunicación: no procede.

Indicadores: Informe de revisión del sistema retributivo y propuestas de mejora.

Calendarización: 2021 - 2 semestre.

Evaluación y seguimiento			
	Finalizado	En ejecución	Aplazado
Grado cumplimiento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultados obtenidos:		
Fecha realización:		
Acta Comisión:		

Medidas para el ejercicio correponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Objetivos

1. Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para todos los colectivos, en igualdad de condiciones.
2. Comunicar y difundir las medidas de conciliación adaptadas por la organización.
3. Sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la igualdad efectiva de ambos sexos.

Indicadores

1. Nº de permisos por nacimiento solicitados, desglosados por sexo.
2. Nº de reducciones de jornada solicitados y aprobados.
3. Permisos de lactancia solicitados.
4. Excedencias por cuidado de hijos solicitados, por sexo.

6.1 Elaborar un catálogo de medidas de conciliación

Objetivo: elaborar un catálogo de medidas de conciliación que la organización tenga implantadas de conformidad con lo recogido en el Estatuto de los/as Trabajadores/as, Convenio Colectivo de aplicación, Real Decreto Ley 6/2019, a fin de facilitar el conocimiento de las mismas a toda la plantilla, desde un modo proactivo.

El catálogo incluirá la explicación del procedimiento de solicitud correspondiente y será difundido a toda la plantilla para garantizar su conocimiento, acceso y uso.

Personas destinatarias: toda la plantilla.

Persona/s responsable/s: Agente de Igualdad / Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de igualdad.

Coordina: Agente de Igualdad.

Recursos materiales: se contará con los recursos propios de la organización, tanto a nivel de medios técnicos, económicos, y humanos, para la aplicación de medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Comunicación: a determinar en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Indicadores:

- Catálogo de medidas de conciliación/corresponsabilidad y difusión.
- Registro de prestaciones por nacimiento de hijo, lactancia, excedencia por cuidado de hijos y reducciones de jornada, desglosados por sexo, según normativa de referencia.

Calendarización: 2022 - 1 semestre.

Evaluación y seguimiento

	Finalizado	En ejecución	Aplazado
Grado cumplimiento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultados obtenidos:		
Fecha realización:		
Acta Comisión:		

6.2 Desarrollar campañas de concienciación y sensibilización a la corresponsabilidad familiar

Objetivo: desarrollar campañas para fomentar la importancia de la corresponsabilidad por parte de hombres, para alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, con especial foco en aquellas medidas relacionadas con el cuidado de terceras personas.

Personas destinatarias: toda la plantilla.

Persona/s responsable/s: Agente de Igualdad / Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de igualdad.

Coordina: Agente de Igualdad.

Recursos materiales: canales de comunicación internos de la organización.

Comunicación: a determinar en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Indicadores:

- Registro de las campañas realizadas.
- Evolución de los indicadores de las acciones de conciliación y corresponsabilidad.

Calendarización: 2022 - 1 semestre. Bidual.

Evaluación y seguimiento

	Finalizado	En ejecución	Aplazado
Grado cumplimiento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Resultados obtenidos:

Fecha realización:

Acta Comisión:



Medidas de prevención del acoso sexual / acoso por razón de sexo / violencia de género

Objetivos

1. Promover un enfoque de género en las actividades preventivas, que permita detectar particularidades y garantizar su protección.
2. Revisar y actualizar el protocolo para la prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
3. Difundir el protocolo para asegurar que toda la plantilla esté protegida frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y conozcan las medidas que la organización tiene habilitadas para prevenir y eliminar estas situaciones.
4. Difundir el compromiso de la organización contra la violencia de género atendiendo a las necesidades de las posibles víctimas que formen parte de la plantilla.
5. Elaborar una guía contra la violencia de género.
6. Sensibilizar a la plantilla sobre la violencia de género y los derechos reconocidos a las víctimas.
7. Garantizar un adecuado apoyo a las víctimas de violencia de género.
8. Introducir la dimensión de género en los cuadros de mando de prevención de riesgos laborales, con el fin de tomar acciones correctivas, en su caso, que mejoren los resultados.

Indicadores

1. Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo revisado y difundido a la plantilla: número de canales utilizados para su difusión y alcance.
2. Informe anual sobre los procesos iniciados por acoso, su resolución y número de denuncias presentadas.
3. Difusión del compromiso de la organización contra la violencia de género realizado: canales de comunicación utilizados y alcance.
4. Campaña de sensibilización sobre la violencia de género realizada y difusión de los derechos reconocidos a las víctimas realizado: canales de comunicación utilizados y alcance.
5. Número de casos de situaciones de violencia de género detectados
6. Seguimiento del cuadro de mando de accidentalidad desde la perspectiva de género y tomando acciones correctivas, en su caso, que mejoren los resultados.

7.1 Promover un enfoque de género en las actividades preventivas

Objetivo: Promover un enfoque de género en las actividades preventivas, que permita detectar particularidades y garantizar su protección, mediante la realización de una adecuada vigilancia de la salud de las personas trabajadoras y de análisis epidemiológicos realizados con perspectiva de género, así como la protección de la maternidad y la lactancia.

Personas destinatarias: Servicio de Prevención.

Persona/s responsable/s: Servicio de Prevención.

Coordina: Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Recursos materiales: Los propios del Servicio de Prevención.

Comunicación:

- Informes periódicos de prevención de riesgos laborales y de vigilancia de la salud.
- Presentaciones específicas a los órganos de seguimiento derivados del Plan de Igualdad.

Indicadores: Índices de accidentes de trabajo y enfermedades derivadas del trabajo, desagregados por sexo.

Calendarización: : Informe anual.

Evaluación y seguimiento

	Finalizado	En ejecución	Aplazado
Grado cumplimiento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultados obtenidos:		
Fecha realización:		
Acta Comisión:		

7.2 Revisar y actualizar el actual protocolo de Acoso sexual y Acoso por razón de sexo y difundir la nueva versión

Objetivo: revisar el actual protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo para actualizarlo y comunicarlo a toda la plantilla.

Difundir la nueva versión del Protocolo.

Personas destinatarias: toda la plantilla.

Persona/s responsable/s: Agente de Igualdad / Representación Legal de los Trabajadores/as.

Coordina: Agente de Igualdad.

Recursos materiales: Se contará con los recursos propios de la organización, tanto a nivel de medios técnicos como humanos, para revisión y definición de la Declaración Institucional contra el Acoso sexual y Acoso por razón de sexo. Se valorará la opción de contar con la participación de algún recurso externo, como por ejemplo un proveedor experto en la materia, si la contratación de este servicio fuera recomendable/necesario para la ejecución de la acción.

Comunicación: A determinar en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Indicadores:

- Protocolo actualizado.
- Difusión de la nueva versión del protocolo de acoso a la plantilla, especificando qué canales se han utilizado para su difusión y qué alcance han tenido.

Calendarización: 2021 - 2 semestre.

Evaluación y seguimiento			
	Finalizado	En ejecución	Aplazado
Grado cumplimiento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultados obtenidos:		
Fecha realización:		
Acta Comisión:		

7.3 Realizar una formación específica en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo a la plantilla

Objetivo: formar a la plantilla en prevención de acoso sexual o por razón de sexo.

La plantilla, además de tener el conocimiento de la existencia del Protocolo correspondiente así como del canal de denuncias, deberá recibir la formación obligatoria, suficiente y adecuada en materia de Acoso sexual y/o por razón de sexo conforme a lo establecido en el Art. 48 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Personas destinatarias: toda la plantilla.

Persona/s responsable/s: Dep. formación (Recursos Humanos) /Agente de Igualdad / Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de igualdad.

Coordina: Agente de Igualdad.

Recursos materiales: se contará con los recursos propios de la organización, tanto a nivel de medios técnicos como humanos, así como con la utilización de las instalaciones necesarias para poder impartir las formaciones en las diferentes salas de todos los centros (en el supuesto de que las sesiones formativas pudieran realizarse de manera presencial). Se valorará la opción de contar con la participación de algún recurso externo, como por ejemplo un proveedor experto en la materia, si la contratación de este servicio fuera recomendable/necesario para la ejecución de la acción.

Comunicación: a determinar en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Indicadores:

- Registro de las formaciones.
- Nº de sesiones formativas impartidas.
- Nº de personas que participan en cada acción formativa, desagregado por sexo.
- % de la plantilla formada, segmentada equipos/departamentos y por hombres y mujeres.
- Valoración de la formación: cuestionario de satisfacción realizado por las personas que participan en las sesiones formativas (en este cuestionario se recogerán aspectos cuantitativos y cualitativos)

Calendarización: 2022 - 2 semestre.

Evaluación y seguimiento			
	Finalizado	En ejecución	Aplazado
Grado cumplimiento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultados obtenidos:		
Fecha realización:		
Acta Comisión:		

7.4 Elaborar un procedimiento de coordinación de actividades organizacionales que tenga como punto de partida el propio Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso sexual y Acoso por razón de sexo en la organización.

Objetivo: garantizar que tanto la clientela como proveeduría cumplan, a su vez, con la normativa básica de Igualdad sin vulnerar los derechos de sus trabajadoras y trabajadores.

Este procedimiento surge de la necesidad de prever cualquier tipo de situación en materia de Acoso sexual o por razón de sexo, que en el centro de trabajo correspondiente a la organización, o el centro del Cliente o del Proveedor externo, pudiera llegar a producirse.

El procedimiento recogerá la dinámica de actuación y permitirá el establecimiento de pautas básicas para la coordinación entre organizaciones para cumplir la legislación vigente.

Personas destinatarias: Proveeduría y Clientela.

Persona/s responsable/s: Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Coordina: Agente de Igualdad.

Recursos materiales: se contará con los recursos propios de la organización, tanto a nivel de medios técnicos como humanos. Se valorará la opción de contar con la participación de algún recurso externo, como por ejemplo un proveedor experto en la materia, si la contratación de este servicio fuera recomendable/necesario para la ejecución de la acción.

Comunicación: a toda la clientela y proveeduría.

Indicadores: registros de coordinación de actividades organizacionales.

Calendarización: 2023 - 2 semestre.

Evaluación y seguimiento			
	Finalizado	En ejecución	Aplazado
Grado cumplimiento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultados obtenidos:		
Fecha realización:		
Acta Comisión:		

7.5 Elaborar una Guía Práctica para la gestión de la Violencia de Género en la organización y difundirla entre las personas con competencias en gestión de personas.

Objetivo: desarrollar una Guía Práctica para la gestión de la Violencia de Género en la organización a modo de manual.

Dicha Guía desarrollará los conceptos relevantes de forma detallada y expondrá las actitudes y medidas preventivas a seguir y observar tanto por la organización como por el personal de la misma a fin de conseguir una organización más consciente con la problemática que reviste la V.G., y facilitar la preparación de todos/as ante una situación de posible violencia de género.

La Guía deberá ser difundida y/o distribuida a todo el personal de la organización y tendrá carácter divulgativo e informativo.

Personas destinatarias: plantilla.

Persona/s responsable/s: Recursos Humanos /Agente de Igualdad / Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de igualdad.

Coordina: Agente de Igualdad.

Recursos materiales: se contará con los recursos propios de la organización, tanto a nivel de medios técnicos como humanos, para la elaboración y difusión de esta guía práctica. Se valorará la opción de contar con la participación de algún recurso externo, como por ejemplo un proveedor experto en la materia, si la contratación de este servicio fuera recomendable/necesario para la ejecución de la acción.

Comunicación: A establecer en la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de igualdad.

Indicadores:

- Registro y difusión de la Guía Práctica para la gestión de situaciones de Violencia de Género.
- Seguimiento del alcance de la difusión de la Guía Práctica para la gestión de situaciones de Violencia de Género realizada a la plantilla.

Calendarización: 2022 - 1 semestre.

Evaluación y seguimiento			
	Finalizado	En ejecución	Aplazado
Grado cumplimiento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultados obtenidos:		
Fecha realización:		
Acta Comisión:		

7.6 Elaborar y difundir un catálogo de derechos y medidas para mujeres en situación de violencia de género.

Objetivo: desarrollar un catálogo de derechos y medidas, de forma detallada, acompañadas del procedimiento de solicitud que corresponda.

Este catálogo se difundirá a toda la plantilla por los canales habituales de comunicación, garantizando su recepción por el 100% de la plantilla, y especialmente, al 100% de las trabajadoras.

Personas destinatarias: plantilla.

Persona/s responsable/s: Agente de Igualdad.

Coordina: Agente de Igualdad.

Recursos materiales: se contará con los recursos propios de la organización, tanto a nivel de medios técnicos como humanos, para la elaboración y difusión de este catálogo. Se valorará la opción de contar con la participación de algún recurso externo, como por ejemplo un proveedor experto en la materia, si la contratación de este servicio fuera recomendable/necesario para la ejecución de la acción.

Comunicación: mediante la intranet corporativa.

Indicadores:

- Registro del catálogo de derechos y medidas.
- Difusión del catálogo de derechos y medidas realizada a la plantilla.

Calendarización: 2022 - 1 semestre.

7.7 Verificar la formación acreditada en Violencia de Género de la persona designada como Agente de Igualdad y delegados/as de Igualdad.

Objetivo: acreditar fehacientemente la formación en la materia que fundamenta esta medida de mejora de la persona designada como Agente de Igualdad.

En caso de no disponer de la formación requerida, la persona nombrada deberá realizar la formación pertinente para garantizar el desarrollo de las funciones que tiene encomendadas.

Personas destinatarias: Agente de Igualdad y Delegados/as de Igualdad.

Persona/s responsable/s: Recursos Humanos.

Coordina: Recursos Humanos / Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Recursos materiales: proveeduría experta en la materia.

Comunicación: no procede.

Indicadores: Registro de la acreditación de la formación.

Calendarización: 2021 - 2 semestre.

Evaluación y seguimiento

	Finalizado	En ejecución	Aplazado
Grado cumplimiento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultados obtenidos:		
Fecha realización:		
Acta Comisión:		

Evaluación y seguimiento

	Finalizado	En ejecución	Aplazado
Grado cumplimiento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultados obtenidos:		
Fecha realización:		
Acta Comisión:		

a^bc Medidas de comunicación inclusiva / uso no sexista del lenguaje

Objetivos

1. Asentar la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura de la organización.
2. Incorporar la perspectiva de género de forma transversal en todas las acciones de información y comunicación asegurando que el lenguaje y las imágenes utilizadas sean incluyentes y no sexistas.
3. Fomentar que todos los empleados/as utilicen una comunicación incluyente y no sexista.

Indicadores

1. Nº acciones de sensibilización/comunicación realizadas en materia del uso inclusivo del lenguaje.
2. Nº de documentos, procesos, etc. revisados y modificados con perspectiva de lenguaje inclusivo.

8.1 Elaborar, publicar y revisar una guía de uso no sexista del lenguaje / lenguaje inclusivo.

Objetivo: desarrollar, publicar / difundir, y revisar periódicamente una Guía que facilite la comprensión de la importancia que tiene el lenguaje para la conformación de nuestro pensamiento y en base a ello, describir los recursos lingüísticos de aplicación al ámbito sanitario/salud para facilitar su aplicación en todas las herramientas de comunicación interna y externa de la organización.

Personas destinatarias: toda la plantilla.

Persona/s responsable/s: Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad/ Recursos Humanos / Agente de Igualdad.

Coordina: Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Recursos materiales: se contará con los recursos propios de la organización, tanto a nivel de medios técnicos como humanos para definir y establecer una guía de uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo, así como con la utilización de los diferentes canales de comunicación corporativos que sean necesarios para poder difundir esta guía a toda la plantilla. Se valorará la opción de contar con la participación de algún recurso externo, como por ejemplo un proveedor experto en la materia, si la contratación de este servicio fuera recomendable/necesario para la ejecución de la acción.

Comunicación: a determinar en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Indicadores: Guía de uso no sexista del lenguaje / lenguaje inclusivo elaborada, revisada y publicada para conocimiento de la plantilla.

Calendarización: 2022 - 1 semestre.

Evaluación y seguimiento

	Finalizado	En ejecución	Aplazado
Grado cumplimiento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultados obtenidos:			
Fecha realización:			
Acta Comisión:			

8.2 Formación presencial y/o online a toda la plantilla en el uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo.

Objetivo: formar y sensibilizar a toda la plantilla, así como a la Dirección y mandos intermedios, sobre la importancia del uso del lenguaje en la formación de nuestro pensamiento y configuración de la cultura de la sociedad a la que pertenecemos y servimos de correa de transmisión de los aprendizajes adquiridos arrastrando inconscientemente prejuicios y estereotipos de género.

Personas destinatarias: toda la plantilla.

Persona/s responsable/s: Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad / Recursos Humanos / Agente de Igualdad.

Coordina: Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de igualdad.

Recursos materiales: se contará con los recursos propios de la organización, tanto a nivel de medios técnicos como humanos, así como con la utilización de las instalaciones necesarias para poder impartir las formaciones en las diferentes salas de todos los centros (en el supuesto de que las sesiones formativas pudieran realizarse de manera presencial). Se valorará la opción de contar con la participación de algún recurso externo, como por ejemplo un proveedor experto en la materia, si la contratación de este servicio fuera recomendable/necesario para la ejecución de la acción.

Comunicación: a determinar en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Indicadores:

- Registro de las formaciones realizadas.
- Nº de sesiones formativas impartidas
- Nº de personas que participan en cada acción formativa, desagregado por sexo.
- Valoración de la formación: cuestionario de satisfacción realizado por las personas que participan en las sesiones formativas (en este cuestionario se recogerán aspectos cuantitativos y cualitativos)

Calendarización: 2022 - 2 semestre.

Evaluación y seguimiento			
	Finalizado	En ejecución	Aplazado
Grado cumplimiento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultados obtenidos:		
Fecha realización:		
Acta Comisión:		

8.3 Crear y/o adaptar los canales de comunicación para la plantilla.

Objetivo: la participación de la plantilla en vistas a la elaboración de propuestas y sugerencias en materia de implantación y/o mejoras de actuación que conformen el Plan de Igualdad, -tanto en su estado inicial de negociación como posteriormente a su firma-, así como dicha participación en la detección de casos o situaciones de desigualdad, es muy importante, por lo que se recomienda el establecimiento de un canal de comunicación con toda la plantilla.

Personas destinatarias: toda la plantilla.

Persona/s responsable/s: Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad / Recursos Humanos / Agente de Igualdad.

Coordina: Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de igualdad.

Recursos materiales: se contará con los recursos propios de la organización, tanto a nivel de medios técnicos como humanos, para valorar la creación/adaptación de los diferentes canales de comunicación corporativos con el objetivo de poder establecer un canal de comunicación con toda la plantilla en materia de igualdad.

Comunicación: a determinar en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Indicadores:

- Registro del número de canales ya existentes y de los nuevos destinados para ello.
- Nº de participaciones por parte de la plantilla, desagregadas por sexo, en estos canales de comunicación.

Calendarización: 2022 - 2 semestre.

Evaluación y seguimiento			
	Finalizado	En ejecución	Aplazado
Grado cumplimiento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resultados obtenidos:		
Fecha realización:		
Acta Comisión:		

8.4 Revisión de las comunicaciones de la organización a favor de la normalización del uso no sexista del lenguaje / lenguaje inclusivo.

Objetivo: revisar las comunicaciones de la organización en favor de la normalización del uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo, tanto en el lenguaje utilizado en toda la documentación, soportes de comunicación interna y externa de la organización, como el que acompaña imágenes. Esto es:

- Páginas web corporativas.
- Comunicaciones a la plantilla, mandos intermedios, Dirección.
- Comunicaciones a terceros externos a la organización tales como Clientes, proveedores, y demás organizaciones colaboradoras, y/o intermediarios dentro de la cadena comercial.

Personas destinatarias: toda la plantilla.

Persona/s responsable/s: Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad / Agente de Igualdad.

Coordina: Agente de igualdad.

Recursos materiales: se contará con los recursos propios de la organización, tanto a nivel de medios técnicos como humanos, para revisar las comunicaciones internas y externas de la organización y garantizar un uso no sexista del lenguaje / lenguaje inclusivo.

Comunicación: a determinar en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de igualdad.

Indicadores: identificación de las comunicaciones de la organización a favor de la normalización del uso no sexista del lenguaje / lenguaje inclusivo que se hayan realizado.

Calendarización: 2022 - 2 semestre.

Evaluación y seguimiento

	Finalizado	En ejecución	Aplazado
Grado cumplimiento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Resultados obtenidos:

Fecha realización:

Acta Comisión:

12.

Seguimiento
y evaluación
del Plan de
Igualdad
2021-2024



12 Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad 2021-2024

Objetivos:

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad es un proceso continuo que permite examinar los progresos y establecer la viabilidad de las acciones planteadas. Esto permite identificar y reflexionar sobre las medidas implementadas y su impacto, así como poder corregir posibles deficiencias y hacer propuestas de mejora. Por tanto, las medidas de seguimiento tendrán como objetivos principales:

- **Analizar el proceso de implementación:** identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- **Identificar el grado de consecución de los objetivos** definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- **Adaptar o reajustar el Plan**, si fuera necesario, para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- **Proporcionar información** para la evaluación.

Indicadores de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:

Este Plan ha sido diseñado con una definición de objetivos e indicadores que aseguran el proceso de seguimiento de ejecución de los procesos, de los resultados y de su impacto, y con ello, permite medir el grado de cumplimiento e impacto generado de manera efectiva.

Cabe poner de relieve que en fase de Diagnóstico se han tenido en cuenta los indicadores requeridos de conformidad con lo estipulado en el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, así como los indicadores establecidos por la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad relativas los impactos sociales de las organizaciones (cuestiones sociales y relativas al personal, relaciones sociales, derechos humanos y sociedad) en consonancia con el Global Reporting Initiative (GRI).

El sistema de seguimiento y evaluación del Plan establecerá un plazo temporal de emisión de los informes de dos (2) meses una vez finalizado el año.

Las personas responsables del seguimiento y de la evaluación serán las que formen parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, y estarán en coordinación con el/la Agente de Igualdad responsable del desarrollo del Plan de Igualdad en la organización.

Indicadores:

1. Nº de acciones en materia de igualdad implementadas en la organización.
2. Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de los indicadores definidos para cada acción del Plan de Igualdad que se haya implementado.
3. Valoración por parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de las acciones realizadas y de su impacto.

Auditorías internas de seguimiento del Plan de Igualdad y del cumplimiento normativo.

Al finalizar cada año, se realizarán auditorías anuales que permitirán a la organización establecer mecanismos de subsanación de las no conformidades detectadas informándose en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Encuestas de percepción de la plantilla.

Al finalizar cada año, se realizará una encuesta anónima para evaluar la implantación e impacto del Plan de Igualdad, identificación de desigualdades, el grado de información recibido, etc., a fin de que el plan sea un documento vivo que se renueve y actualice con la organización.

Recursos económicos: Se comunicará el presupuesto previamente a las mismas en el seno de la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

12 Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad 2021-2024



El artículo 46 de la Ley 3/2007 que regula el concepto y contenido de los planes de Igualdad de las Empresas dice textualmente que “Los planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de Igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

Un Plan de Igualdad es un proyecto dinámico que requiere su constante revisión y actualización e implica por lo tanto la ordenación de las fórmulas y procedimientos de seguimiento y evaluación que permitan mantener dicho Plan, y en su caso, mejorar el mismo en cuantos aspectos sean precisos.

El Capítulo I de “Principios Generales” del Título II de “Políticas Públicas de Igualdad” de la Ley 3/2007 establece unas determinadas exigencias dirigidas a los órganos de los Poderes Públicos, que constituyen la referencia, como punto de partida, para conseguir una sistematización en la toma de datos relativos a la Igualdad.

Asimismo, el referido Capítulo I, en concreto en su artículo 20 sobre “Adecuación de las estadísticas y estudios” recoge unas pautas enfocadas a garantizar la integración efectiva de la Igualdad en las actividades ordinarias.

Dichas pautas quedan plasmadas, por su interés y aplicabilidad, a nuestro Plan de Igualdad:

1. Incluir sistemáticamente la variable del sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
2. Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, así como su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
3. Diseñar e introducir los objetivos, indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
4. Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser analizadas en función de la variable del sexo.
5. Analizar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
6. Revisar y en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

13.

Glosario de términos

13. Glosario de términos



• **Acoso sexual y acoso por razón de sexo:** 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.

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.

• **Medida de Mejora:** son medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (artículo 11 LOI).

• **Conciliación:** supone propiciar las condiciones necesarias para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Se trata de un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica “corres-

ponsabilidad”, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos e hijas y/o personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres y mujeres en general, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.

• **Corresponsabilidad:** concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

• **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras, que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

• **Desagregación de datos por sexo:** conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística, por sexos. Ello permite un análisis comparativo de cualquier

cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

• **Discriminación directa e indirecta:** se considerará 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 (artículo 6.1 LOI). Se considerará 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 (artículo 6.2 LOI)

• **Discriminación Horizontal:** significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos (ej. Servicios o industrias de menos desarrollo), al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de la tecnología.

• **Discriminación vertical:** es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.

• **Diversidad de Género:** plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad.

• **Doble/Triple Jornada:** situación a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado en un hora-

rio laboral y que además deben desarrollar todas las tareas que implica el trabajo reproductivo y el que no es compartido por sus parejas.

• **Empoderamiento:** término acuñado en la Conferencia Mundial de la Mujeres de Beijing (Pekín), en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.

• **Equidad de Género:** justicia en la distribución de bienes y recursos. Es la herramienta y a su vez, la finalidad, que permite alcanzar la Igualdad de género (es el resultado que pretende conseguir).

• **Espacio Privado:** es el espacio y tiempo propio que no se dona a otras personas, que se procura para sí mismo/a, distinto del espacio doméstico y público. Es en ese espacio en el que las personas se cultivan para proyectarse luego en el espacio público. Es el lugar del tiempo singular, de lo propio, de la condición de estar consigo mismo/a de manera crítica y reflexiva, es el culto a la individualidad y responde a la cualidad de ocuparse de una/o misma/o. En el caso de los hombres suelen disfrutar de esta parcela de forma diferenciada, mientras que en las mujeres se solapa con el espacio doméstico (como veremos en adelante en las estadísticas y tablas mostradas).

• **Espacio Público:** se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política y económica. Es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento (económico y social), por tanto visible (en relación a los otros dos tipos de espacios citados anteriormente). En este espacio se han ubicado los hombres tradicionalmente, y en él actúan careciendo de determinados condicionantes como la no

13. Glosario de términos

conciliación, las consecuencias de la paternidad... situación absolutamente contraria a la de las mujeres.

- **Estereotipo de Género:** creencias, sin base científica alguna, sobre cuáles deberían ser atributos personales de mujeres y hombres (rasgos, actitudes o comportamientos claramente diferentes para cada género).

- **Género:** definición adoptada por la ONU en la IV Conferencia de Pekín (1995). Papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres. Características históricas, modificables que se van transformando con y en el tiempo. Establece la discriminación entre lo "Femenino" y lo "Masculino".

- **Igualdad de Género/Discriminación de Género:** la igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales. Es un derecho fundamental que se apoya en el concepto de justicia social. Implica, por tanto, la ausencia de toda forma de discriminación por razón de sexo. Se emplea el término discriminación de género para aludir a una situación en la que una persona o un grupo de personas recibe un trato diferenciado por ra-

zón de su sexo, lo que condicionará que le sean reconocidos más o menos derechos y oportunidades.

Con la igualdad de género se considera y valora por igual los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades tanto de mujeres como de hombres, sin que intervengan los roles y estereotipos de género asignados en función del sexo al cual se pertenece.

- **Impacto de Género:** consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

- **Igualdad de Oportunidades:** principio que presupone que mujeres y hombres tengan las mismas garantías de participación en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que se busca beneficiar por igual a mujeres y hombres, para que puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como también, con el entorno que les rodea).

Implica que todos los seres humanos deben disfrutar los mismos derechos y ser provistos de las mismas oportunidades con independencia de su sexo, condición física, raza, cultura, religión, y garanticen a

su vez el acceso y el disfrute de las mismas condiciones de vida tanto a nivel personal como social y profesional.

- **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y 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 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, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

- **Igualdad Formal:** situación que nace de la falta de equiparación entre el contenido en la normativa vigente, que establece la igualdad de derechos para todos/as, y la realidad concreta en áreas determinadas de la sociedad, y de la vida de manera general. Es la situación previa que antecede el desarrollo del concepto de igualdad real.

- **Igualdad Real:** interposición de medidas necesarias para que la igualdad sea efectiva, removiendo obstáculos tanto culturales como de cualquier tipo que dificulten su consecución.

- **Plan de Igualdad:** conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad

fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

- **Prejuicio:** juicio de valor u opinión, por lo general desfavorable, acerca de algo determinado que se desconoce o se conoce mal.

- **Presencia o composición equilibrada:** se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

- **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.

- **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:** de acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de medida de mejora para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

- **Rol de Género:** conjunto de papeles, expectativas, tareas y/u oficios, que culturalmente se adjudican tradicionalmente y de

13. Glosario de términos

forma distinta a mujeres y a hombres. Son la causa / origen de los estereotipos.

- **Segregación horizontal:** por actividad productiva/sectorial, es la presencia mayoritaria de mujeres o de hombres en un determinado sector de actividad, profesiones, oficios, puestos de Trabajo
- **Segregación ocupacional:** por la división social del trabajo en base al sexo, es la concentración desproporcionada de mujeres en ciertos sectores y puestos de trabajo y de hombres en otros.
- **Segregación vertical:** por categorías profesionales, es la diferencia de presencia de mujeres y de hombres a medida que se asciende en la jerarquía empresarial y/o institucional.
- **Sexismo:** tendencia cultural a considerar que un sexo tiene una superioridad sobre el otro y a comportarse de acuerdo a esta idea. Se traduce en la discriminación de un sexo hacia otro, así como, de forma correlativa, en privilegios de un sexo sobre el otro.
- **Sexo:** conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacemos y tienen la consideración de naturales. Establece las diferencias entre machos y hembras u hombres y mujeres.

- **Techo de cristal:** barrera invisible que describe el momento concreto en la carrera profesional de una mujer, en el que, en lugar de crecer por su preparación y experiencia, se estanca dentro de una estructura laboral, oficio o sector. Dificultad de acceso a puestos de responsabilidad.
- **Transversalidad:** supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, 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.

ANEXO I

Integrantes Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

- **Por parte de la Empresa:** Mónica Mercado López, Laia Parellada Gràcia, Maribel Balagué Galitó y Gustavo Nogueira.
- **Por parte de la Representación de las personas trabajadoras:** Antonia Miñana Luque, David Asensio Torres, Mónica Julià Sotelo, Margarita Machín Plana, Félix Muruzábal Munárriz, Isabel Pagán Ramos, Laura Quintero Esparcia, Patricia González y Eva Ponce de León.

ANEXO II

Delegadas/os Sindicales de Igualdad:

- **Mónica Julià Sotelo** (Área Industrial – IFA y Ranke)
- **Laura Quintero Esparcia** (Sede Central)
- **Félix Muruzábal Munárriz** (I+D)
- **Patricia González Court** (Laboratorios Almirall, S.L., red comercial)
- **Eva Ponce de León** (Almirall, S.A. red comercial)

ANEXO III

Agente de Igualdad:

A determinar.

Feel the Science

almirall.com

Almirall S.A., Ranke Química S.A., e Industrias Farmacéuticas Almirall S.A.