

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
SYNLAB DIAGNÓSTICOS GLOBALES

1. Introducción

El presente documento contiene el detalle del Plan de Igualdad de Oportunidades elaborado y negociado entre la representación legal de los trabajadores y la representación empresarial de la entidad legal Synlab Diagnósticos Globales a través de la mesa de negociación constituida al efecto.

Ambas partes acordaron en la primera reunión de constitución formal de la mesa de negociación celebrada el día 5 de julio, entre otros, los principales objetivos de la misma, así como las reglas de funcionamiento de la citada comisión.

Los objetivos principales acordados fueron los siguientes:

- 1.- Elaborar un diagnóstico de situación y construcción de un Plan de acción que garantice la Igualdad de Oportunidades y asegure la No discriminación por razón de género.
- 2.- Definir los objetivos e indicadores que permitan verificar la implantación de las acciones comprometidas, fijar estándares y asegurar la mejora continua.
- 3.- Crear una Comisión permanente que permita el seguimiento de las medidas adoptadas y garantice su cumplimiento.

2. Presentación de la Empresa

SYNLAB Diagnósticos Globales es una empresa del Grupo SYNLAB, líder europeo de servicios de análisis clínicos para medicina humana. Ofrecemos un amplio rango de servicios de diagnóstico para doctores, clínicas y pacientes. Nuestra misión consiste en proporcionar información diagnóstica relevante, fiable y de calidad para una vida más saludable.

SYNLAB diagnósticos Globales tiene su origen en el Laboratorio General Lab y llega a lo que es hoy después de 30 años a través de una serie de fusiones y adquisiciones de laboratorios de diverso tamaño acompañadas de un fuerte crecimiento orgánico.

El resultado es una empresa de diagnóstico líder a nivel nacional que opera a través de 3 líneas de negocio diferentes:

- Estructura de laboratorios propios, destacando fundamentalmente los de Esplugues de Llobregat (Barcelona) (donde se ubica la sede en España), Alcobendas (Madrid) y Alhaurín (Málaga).
- Laboratorios en hospitales, clínicas y centros médicos

- Red de centros de extracciones propios, con más de 80 puntos de Retail distribuidos por todo el territorio nacional.
- Estructura de coordinación de servicios de enfermería en las instalaciones de nuestros clientes.

Estamos orgullosos de contar con un equipo de más de 1.200 profesionales que trabajan con pasión, sentido de la responsabilidad y atención a nuestros clientes con quienes mantenemos una relación especial guiada por la franqueza, la honestidad, el respeto y la confianza.

FICHA EMPRESA

Denominación social:	SYNLAB DIAGNÓSTICOS GLOBALES, S.A.
Forma jurídica:	S.A., Sociedad Unipersonal
Dirección:	C/Verge de Guadalupe,nº18, 08950 Esplugues de Llobregat (Barcelona)
Teléfono:	933 63 60 00
Fax:	-
E-mail:	atencion.cliente@synlab.es
Página Web:	https://synlab.es

3. Compromiso de la organización

El compromiso de Grupo SYNLAB con la igualdad de oportunidades se viene manifestando a través de diferentes políticas y procedimientos tanto Corporativos como internos y así se manifiesta también hacia el exterior.

Así por ejemplo a través del Código Ético del Grupo o la Política del Canal de alertas.

Igualdad de oportunidades en nuestro Código Ético:

Nuestro **Código Ético** vigente y compartido con todos los empleados en su apartado

2.1. Trato equitativo e igualitario precisa que:

“...Tenemos el mismo aprecio por todos los miembros de SYNLAB independientemente de su nacionalidad, origen cultural, religión, origen étnico, género (e identidad de género), discapacidad, condición como padre o madre, orientación sexual o edad.

Todos los miembros de SYNLAB tienen derecho a un trato equitativo e igualitario y a un entorno laboral sin discriminación ni acoso.

Igual que las personas que ocupan cargos de dirección tienen una responsabilidad concreta, los Miembros de SYNLAB deben también contribuir a un trato profesional pero cortés y equitativo con otros Miembros de SYNLAB y terceras partes externas dentro de un espíritu de colaboración y sin discriminaciones. Para lograrlo es necesario ser abiertos y tolerantes en las interacciones mutuas, interacciones que el Grupo SYNLAB se encarga de fomentar.

Se pide a las personas que ocupan cargos directivos que trabajen para lograr este objetivo como una más de sus responsabilidades y que identifiquen cualquier situación problemática y tomen medidas inmediatas. Se requiere además que cualquier miembro de SYNLAB comunique las infracciones y busque asesoramiento respecto a cualquier preocupación sobre dichas infracciones que les afecte directamente a ellos/ellas o a cualquier otra persona de SYNLAB". (*Anexo 1*)

Igualdad de oportunidades en el Canal de Alertas:

La Política de Canal de Alertas vigente y compartida con todas las personas empleadas por SYNLAB Diagnósticos Globales permite que se denuncie por esta vía cualquier incumplimiento del Código Ético y de la Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión.

No obstante, y para enfatizar el compromiso de la dirección con la igualdad de oportunidades se acuerda en la mesa de negociación que la Dirección de Synlab Diagnósticos Globales elabore una carta de compromiso y ésta se difunda a toda la plantilla. Así se hizo y comunicó a toda la plantilla el pasado 10 de noviembre de 2022 a través de nuestros canales de comunicación interna: envíos al grupo de correo "ALL Members" y publicación en el Portal del Empleados. (Ver Anexo "Compromiso de la Dirección con la Igualdad de Oportunidades").

4. Ámbito personal, territorial y temporal

El presente Plan de Igualdad se ha negociado para toda la plantilla de la entidad legal Synlab Diagnósticos Globales, domiciliada en Esplugues de Llobregat (Barcelona), Verge de Guadalupe, nº 18 donde se encuentra la sede en España y centro de trabajo principal. El presente plan tiene ámbito territorial estatal.

La citada entidad legal cuenta con una plantilla de 1.290 trabajadores (datos de cierre del mes de agosto de 2022).

En el momento de la constitución de la mesa de negociación la representación legal de los trabajadores de SYNLAB Diagnósticos Globales, S.A. es la siguiente:

Órgano de representación	Ámbito	Número de miembros
Comité de Empresa	Barcelona	14
Comité de Empresa	Madrid	9
Tarragona	Delegado de Personal	1
Manises	Delegado de Personal	3
Córdoba	Delegados de Personal	3
Badajoz	Delegado de Personal	1
Hospital Virgen del Mar	Delegados de Personal	1
Hospital La Moraleja	Delegados de Personal	1

A continuación, se detalla la distribución por sexo de los citados órganos de representación sindical:

Tabla 4. Representación unitaria

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Representación unitaria	27	81,82%	6	18,18%	33

Tabla 5. Representación sindicada

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Representación sindicada	2	100%	0	0%	0

Tabla 6. Distribución de la representación legal por edades

Distribución de la representación por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
20 - 29 años	1	100%	0	0%	1
30 - 45 años	13	76,47%	4	23,53%	17
46 años y más	13	86,67%	2	13,33%	15
TOTAL	27	81,82%	6	18,18%	33

Tabla 8. Sindicatos con representación

Sindicatos con representación	
Sindicato	% de representación
1. CCOO	75,76%
2. UGT	9,09%
3. CSIF	15,15%

Se acuerda entre ambas partes la siguiente composición de la Comisión Negociadora:

Por parte de la Representación Legal de los Trabajadores:

- Cristina García Mañas (Comité de Empresa Barcelona, CCOO)
- Ingrid Ventura Botija (Comité de Empresa Barcelona, CCOO)
- Juan José Castillo (Comité de Empresa Madrid, CCOO)
- Susana Díaz (Comité de Empresa Madrid, UGT)
- Verónica García Lucas (Comité de Empresa Madrid, UGT)
- Antonia Jiménez (delegada de Personal Córdoba, CCOO)
- Esther Contri (delegada de Personal Hospital de Manises, CSIF)
- Silvia Espinosa (CCOO)
- Luz Martínez (UGT)

Por la parte Empresa:

- Albert Sumarroca Claverol, CEO
- Rocío de la Torre López. Directora RRHH
- Mariona Gonzalez, Responsable de Selección, Formación y Desarrollo
- Clara Cáceres, responsable de Administración de Personal, HRIS y C&B
- Oscar Moreno Rodriguez, responsable de PRL
- Maria Eugenia Hermosa López, HRBP
- Paula Sánchez Andrés, HRBP
- Caio Mendonça, CCO, Director Comercial
- Rafael Font Ferrer, COO, Director de Operaciones

También se acuerda que el presente Plan de Igualdad se establezca por una duración de 4 años.

5. Informe de diagnóstico de situación de la empresa

5.1. Procedimiento seguido para elaborar el diagnóstico

Se acuerda recabar información para análisis y discusión por las siguientes vías:

- Cuestionario dirigido a los miembros de la RLT
- Cuestionario dirigido a la plantilla de SYNLAB DIAGNÓSTICOS GLOBALES.
- Análisis de aspectos cualitativos
- Análisis de aspectos cuantitativos

Se consensua el contenido de los dos primeros y se acuerda enviarlos de forma anónima con la herramienta “Microsoft Forms”.

En cuanto a los dos siguientes se acuerda recabar la información necesaria por parte de la empresa y compartirla con la representación de los trabajadores en la mesa de negociación.

5.2. Datos y análisis del diagnóstico

Todos los datos y análisis del diagnóstico de situación, así como el registro retributivo están establecidos y detallados en documento aparte y anexo al presente Plan de Igualdad.

5.3. Conclusiones generales del estudio de diagnóstico y posibles áreas de mejora

- Se observa la presencia de una plantilla joven y muy feminizada estando en su gran mayoría representada en aquellos tramos donde hay previsión de situaciones donde puede ser necesaria la conciliación ya sea por cuidado de hijos o de personas mayores. Ello nos muestra la necesidad de trabajar conjuntamente las medidas de corresponsabilidad.
- Amplia representación en todas las áreas de la empresa con excepción del departamento de IT (brecha horizontal) y Comité de Dirección (brecha vertical).

- Baja tasa de temporalidad y de parcialidad lo cual es demostrativo de estabilidad en el empleo.
- Las mujeres no tienen mayor parcialidad o temporalidad que los hombres.
- El 43% de la plantilla no tiene más de 3 años de antigüedad lo cual resulta de la combinación de los factores rotación de personal y desarrollo del negocio.
- La empresa cuenta con procedimientos de selección, promoción profesional, formación, teletrabajo ocasional, etc. pero se detecta la necesidad de revisarlos con perspectiva de género y publicitarlos en el portal del empleado.
- Las mujeres acceden en mayor proporción que los hombres a las reducciones de jornada por cuidado de familiar.
- El número de horas de formación dispensadas a mujeres y hombres se corresponde con el porcentaje de representatividad de ambos colectivos.
- Del Registro Retributivo se concluye que no hay brecha significativa entre las remuneraciones de hombres y mujeres salvo para las escalas 6 y 10 (equivalentes a niveles 18 y 14 de la gradación de posiciones interna) que se acuerda investigar. La escala 6 corresponde a puestos de Direcciones Regionales de Ventas, Dirección Regional Laboratorios, Dirección Logística, etc). La escala 14 corresponde a posiciones técnicas de base y posiciones de coordinación.

6. Objetivos del Plan

- La eliminación de cualquier desigualdad en el seno de la empresa entre mujeres y hombres, para lo que se establecen medidas y acciones que permitan superar las actitudes y estereotipos sociales existentes sobre las mujeres, garantizando la igualdad en las condiciones de partida.
- Conseguir la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
- Llevar a cabo acciones de mejora en todos los ámbitos de la empresa que garanticen la igualdad para todas las personas y su máximo desarrollo.

- Sensibilizar y concienciar a todo el personal de la necesidad de romper con viejos estereotipos sexistas y hacer ver la importancia que tiene para la sociedad conseguir integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa.

7. Acciones concretas, plazos de ejecución, priorización, diseño de los indicadores de seguimiento

7.1. Acciones ya implantadas

Áreas de Actuación	N.º	Denominación
1. Área de Comunicación	1.1.	Lenguaje e imágenes no sexistas en las comunicaciones internas.
	1.2.	Lenguaje e imágenes no sexistas en las comunicaciones externas.
	1.3.	Compromiso de la Dirección con la Igualdad de Oportunidades comunicado a la plantilla.
2. Área de Formación	2.1.	Plan de Formación en Igualdad de Oportunidades. – Formación en Igualdad de Oportunidades a la Representación Legal de los Trabajadores (invitación a todos los miembros del Comité de Empresa). _Formación en Igualdad de Oportunidades al Management de la empresa (IDEM)
	3.1.	Utilización del lenguaje inclusivo en la publicación de vacantes
3. Área de Selección	3.2.	Mención específica en la publicación de las vacantes al hecho de que SYNLAB Diagnósticos Globales promueve la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
	4.1.	Publicación de la Política de Teletrabajo
1. Área de C&B	4.2.	Acondicionamiento Sala de Lactancia Laboratorio Esplugues
	4.3.	Analizar la brecha salarial específicamente en las escalas 6 y 10 e implementar mejoras que la reduzcan en el caso en que no se pueda justificar.
	5.1.	Elaboración, negociación y publicación de un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo
2. Área de Prevención de Riesgos		

Se exponen a continuación algunas evidencias que muestran las acciones que ya están implantadas.

7.1.1. Área de Comunicación

Con motivo de la elaboración del Plan de Igualdad la Dirección de SDG ha procedido a comunicar a toda la plantilla de forma explícita el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades conforme al siguiente encabezado y carta adjunta:

Compromiso de la Dirección con la Igualdad de Oportunidades

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

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

Los principios enunciados se están llevando a la práctica a través de la implantación de Planes de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se está contando con la representación legal de ~~trabajos~~ ~~trabajadores~~ y trabajadoras, 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.

A este respecto os informamos de que en el mes de mayo se constituyeron 3 comisiones para la negociación de los Planes de Igualdad para SYNLAB DIAGNÓSTICOS GLOBALES, SYNLAB PATHOLOGY y SISTEMAS GENÓMICOS de entre los cuales del de Sistemas Genómicos está

en marcha tras ser concluido, aprobado y publicado. Los de SYNLAB DIAGNÓSTICOS GLOBALES y SYNLAB PATHOLOGY están en proceso.

En breve solicitaremos vuestra opinión a este respecto e iremos informando de las acciones comprometidas.

Albert Sumarroca (CEO Iberia)

7.1.2. Área de Formación

Formación sobre Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

A solicitud de la Comisión de Negociación se ha ofrecido una formación a los componentes de la comisión negociadora, al resto de miembros del Comité de Empresa y otro personal del área de recursos humanos y prevención de riesgo que puedan estar relacionados con la elaboración del Plan de Igualdad.

La formación, titulada **“El Reto de la Igualdad de mujeres y hombres”**, fue impartida por una persona experta en el área, tuvo una duración de tres horas y los siguientes objetivos pedagógicos:

- Conceptos clave en el ámbito de la igualdad de género
- Entender el alcance de las políticas de igualdad
- El plan de igualdad y su rol estratégico
- Comisión de seguimiento y comisión negociadora.

La evaluación de la satisfacción de la formación a corto arrojó un índice de satisfacción del 83%.

7.1.3. Área de Selección

Si bien la empresa está aplicando el procedimiento de Selección descrito en la parte cualitativa del plan destacamos como medidas aplicadas algunas evidencias de su puesta en marcha.

Se adjunta ejemplo de vacante interna publicada que sirve también como muestra de la utilización del lenguaje inclusivo y de la mención expresa a la no discriminación por razón de género en nuestros procesos de selección.



OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL

Facultativo/a de Cadena/Orinas – Esplugues

Dentro del Departamento de Cadena/Orinas, se responsabilizará la interpretación, revisión y validación de los resultados obtenidos, la gestión de incidencias y la resolución de problemas analíticos y de equipos. Asimismo, se ocupará de parte de la gestión de calidad del departamento, principalmente temas referentes a control de calidad interno y externo. También se ocupará de atender consultas y reclamaciones.

Se requiere:

- Profesional con actitud proactiva, capacidad resolutoria y visión analítica, planificación y organización, y espíritu de equipo.
- Formación universitaria en Biología, Química, Bioquímica, Biotecnología o similar.
- Conocimientos medios en paquete office (Excel).
- Se valora experiencia previa en laboratorio clínico.
- Disponibilidad para trabajar en turno de tarde de lunes a viernes de 14:40h a 22:00h (o de 16:40h a 00:00h) y un sábado de cada cuatro de 09:00h a 15:00h.

¡Apostamos por el talento interno!
Entre tod@s sumamos y tus habilidades y competencias aportan un gran valor añadido en distintas áreas de la Compañía.

Criterios para poder postular:

- Período de antigüedad de 2 años en Synlab.
- Si tu período de antigüedad en Synlab es inferior a 2 años o tu contrato no es permanente, necesitaremos aprobación previa de tu Manager directo para que puedas participar.

**Nota: SYNLAB dará preferencia a las candidaturas internas durante un período de 10 días desde la publicación de la vacante.*

En caso de interés, puedes enviarnos tu CV actualizado a: rrhh.seleccion@synlab.es, indicando:

- Nombre y apellidos
- Departamento actual/centro en el que trabajas
- Referencia vacante: **Facultativo/a Cadena/Orinas – Esplugues.**

En SYNLAB creemos en la diversidad e inclusión. Defendemos la igualdad de oportunidades sin discriminar por género, raza, edad, religión ni orientación sexual o por cualquier otro aspecto que pudiera ser considerado excluyente.

7.1.4. Área de Compensación y Beneficios

Política de Teletrabajo

Durante el año 2022 se ha procedido a la elaboración y publicación de una Política de Teletrabajo que permita favorecer la conciliación laboral y personal y fomentar la corresponsabilidad.

Sala de lactancia laboratorio Esplugues

El pasado mes de marzo 2022 habilitamos en nuestro laboratorio central de Esplugues de Llobregat una sala de lactancia para que las trabajadoras del centro que lo necesiten puedan disponer de un espacio acondicionado para llevar a cabo con comodidad su proceso de lactancia materna.

PRESENTAMOS NUESTRA

ÁREA DE LACTANCIA



EL ESPACIO PERFECTO PARA TU TRANQUILIDAD

A todas las madres SYNLAB, nos complace anunciaros la apertura de nuestro nuevo espacio "Sala de Lactancia" en el centro de trabajo de **Esplugues de Llobregat**. Se trata de un espacio donde podréis disponer de un ambiente tranquilo e íntimo, libre de ruidos y con la privacidad necesaria para poder extraer y conservar adecuadamente la leche materna durante el horario de trabajo.

En la sala encontraréis lo necesario para hacer os más fácil y agradable el momento, desde un cómodo sillón hasta una nevera para conservar la leche materna.



¿Dónde está ubicada?

Podrás encontrarla en la segunda planta del centro de Esplugues al lado del departamento de Recursos Humanos.

7.1.5. Área de Prevención de Riesgos

Con ocasión de la negociación de este Plan de Igualdad se detectó la necesidad de revisar, negociar y publicar un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, tarea que se ha concluido en el transcurso de las negociaciones.

7.2. Acciones a implantar

Tras el análisis del informe de diagnóstico la comisión negociadora acuerda acometer las siguientes acciones:

7.2.1. Área de Selección y Contratación

Objetivos específicos:

- Garantizar el acceso y participación desde la equidad de hombres y mujeres en los procesos de selección de personal.
- Seleccionar el personal de acuerdo a un protocolo de criterios y pruebas objetivas, libre de sesgos sexistas.
- Equilibrar la calidad de la contratación de las mujeres, aminorar la parcialidad.

Medida:

Revisar el proceso de Selección y Contratación de Personal existente con perspectiva de género asegurando que recoja criterios objetivos y neutros al género para la selección de personal y asegurar su publicación y aplicación por personal formado al efecto.

Descripción:

En concreto, nos aseguraremos de que en el procedimiento y su aplicación se contemplan los siguientes aspectos:

Evitar lenguaje sexista y discriminatorio en las ofertas de empleo publicadas, así como las imágenes estereotipadas.

Establecer el criterio de que no se podrán hacer preguntas de tipo personal en las entrevistas ni en ningún formulario.

Establecer que no se pida foto en los currículums.

Publicitar las ofertas de empleo en diferentes medios para favorecer el acceso a la misma a ambos sexos.

Establecer claramente lo que se pide en la oferta (requisitos, méritos y capacidades a valorar...) a la persona candidata y lo que se ofrece (categoría, tipo de contrato, ubicación, horario, salario...).

Contemplar oferta de vacantes a tiempo completo que sea necesario cubrir prioritariamente, a aquellas personas que ya trabajen en la empresa contratadas a tiempo parcial.

Además, la empresa se compromete a encuestar a las personas trabajadoras con contratación parcial para saber si es deseada o si preferirían trabajar a tiempo completo.

Formar a las personas que gestionan la selección de personal en temas de igualdad de género en un nivel medio.

Indicadores:

- Procedimiento de selección y contratación revisado.
- Técnicos de selección formados. Descripción de la formación.
- Encuesta sobre parcialidad realizada.

Responsable de implementar la medida:

- Responsable de Selección, Formación y Desarrollo.

Presupuesto estimado: 3.000 Euros (horas de trabajo estimadas + formación)

Fecha de inicio: 01/06/2023

Fecha fin: 31/12/2023

7.2.2. Área de Promoción

Objetivos específicos:

- Garantizar el acceso y participación desde la equidad de hombres y mujeres en los procesos de promoción interna del personal.

- Impulsar la promoción de trabajadoras hacia puestos de responsabilidad en la empresa

Medidas:

Elaboración de un protocolo con criterios objetivos y neutros al género para la promoción de personal, donde se garantice la publicitación de las plazas vacantes, que se ofrecerán primero al personal interno.

Descripción:

Establecimiento de un modelo de publicitación de todas las plazas vacantes, el cual asegure que toda la plantilla tenga acceso prioritario (por delante del personal externo) a la información y a la opción de candidatura.

Establecer el criterio de que no se podrán hacer preguntas de tipo personal en las entrevistas ni en ningún formulario.

Establecimiento de que no se pida foto en los currículums.

Establecimiento claro de lo que se pide en la oferta (requisitos, méritos y capacidades a valorar...) a la persona candidata y lo que se ofrece (categoría, tipo de contrato, ubicación, horario, salario...). En igualdad de capacidad e idoneidad se primará a la persona candidata más antigua.

Registro en cada convocatoria de las personas candidatas y las personas seleccionadas, segregadas por sexo.

Formar en igualdad y género en un nivel medio a las personas que gestionan los procesos de promoción interna.

La formación en igualdad se valorará de forma positiva en los currículums de las personas candidatas tanto para selección como para promoción.

Indicadores:

- Documento de protocolo de promoción.

Responsable de implementar la medida:

- Responsable: Responsable de Selección, Formación y Desarrollo

Presupuesto estimado: 3.000 Euros (horas de trabajo + formación)

Fecha de inicio: 01/06/2023

Fecha fin: 31/12/2023

7.2.3. Área de Formación

Objetivos específicos:

- Introducir la formación en igualdad en la empresa, como una formación transversal.
- Garantizar que tanto hombres como mujeres tengan acceso igualitario a toda la formación.

Medidas:

La formación en igualdad se irá integrando en el plan de formación de la empresa como cualquier otra formación transversal.

Descripción:

La empresa formará a las personas con cargos de responsabilidad en dirección, a quienes tengan personas a cargo o a quienes estén al frente de procesos importantes (promoción, selección, comunicación...) en igualdad, en un nivel medio, durante toda la vigencia del plan.

Sensibilización: Campaña de difusión anual en torno al 8 de marzo y el 25 de noviembre.

La empresa hará una reserva del 50% de las plazas a favor de mujeres en aquellas formaciones que preparen para liderar equipos y dirigir en general, siempre que hayan suficientes solicitudes.

Indicadores:

- % de managers formados
- Campaña de comunicación realizada
- % de plazas reservadas para mujeres en formaciones de liderazgo

Responsable de implementar la medida:

- Responsable: Responsable de Selección, formación y desarrollo

Presupuesto estimado: 24.000 Euros

Fecha de inicio: 01/06/2023

Fecha fin: 31/12/2023

7.2.4. Área de Condiciones de Trabajo

Objetivos específicos:

- Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.
- Avanzar en una mejor racionalización de los tiempos de trabajo.

Medidas:

Revisión de los procedimientos de prevención para incluir la variable de género en la realización de la evaluación y el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud laboral.

Elaboración y publicitación de un protocolo para la protección de la salud reproductiva, la protección a la maternidad y la gestión de la situación de riesgo por embarazo y lactancia, el cual recoja los derechos y obligaciones de las partes, así como el mapa de puestos exentos de riesgo.

Acondicionamiento de Salas de Lactancia en los centros de trabajo de Madrid y Málaga siempre teniendo en cuenta las posibilidades físicas del centro, al igual que se ha hecho en el Laboratorio de Esplugues.

La empresa elaborará una política que garantizará a sus personas trabajadoras la desconexión digital una vez acabada la jornada de trabajo: Las personas trabajadoras tendrán derecho a No responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono...) una vez finalizada su jornada de trabajo. La empresa no podrá sancionar disciplinariamente ni de ningún otro modo a las personas trabajadoras por motivo del ejercicio por parte de éstas de su derecho a la desconexión. Dicho ejercicio tampoco podrá repercutir en su desarrollo profesional.

Indicadores:

- Informe sobre los procedimientos y su revisión.
- Protocolo e informe de su difusión.
- Política de desconexión digital

Responsable de implementar la medida:

- Responsables:
- Revisión procedimientos PRL: Responsable PRL
- Protocolo para la protección de la salud reproductiva: Responsable PRL
- Política de desconexión digital: Responsable C&B
- Sala de Lactancia Madrid y Málaga: HRBP Operaciones / Responsable de Infraestructuras

Presupuesto estimado: 5.000 Euros

Fecha de inicio: 01/06/2023 la política de desconexión digital, 01/01/2024 resto medidas.

Fecha fin: 31/12/2024

7.2.5. Área de Retribuciones**Objetivos específicos**

- Garantizar que se retribuyan igual los trabajos de igual valor.
- Combatir la brecha salarial.

Medidas

La empresa garantizará que en su política retributiva se definen los conceptos salariales que no están regulados en convenio, así como los criterios para su aplicación. Dicha política será del conocimiento de todas las personas de la organización.

La empresa revisará los conceptos retributivos y subsanará las inequidades detectadas en la medida de lo posible poniendo especial atención en los conceptos retributivos que no están regulados en convenio, para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva.

Se procederá a la actualización anual del registro retributivo de toda la plantilla, incluido el personal directivo y altos cargos de acuerdo con la normativa vigente, poniéndolo a disposición de la comisión de seguimiento y evaluación y de la representación legal de la plantilla

Indicadores:

- Política de retribuciones revisada y publicada
- Reducción de las desviaciones salariales para aquellos niveles en que sean más significativas

Responsable de implementar la medida:

- Responsable: Responsable de C&B, Responsable de Selección, DRH

Presupuesto estimado: 60.000 Euros (Estimado en unos 15.000 Euros/año vigencia del plan. Comprende incrementos a través de los salarios ofrecidos en oferta de selección y de la aplicación de la política de remuneraciones al mérito o por promoción profesional y estará condicionado a la aprobación anual presupuestaria.

Fecha de inicio: 01/06/2023

Fecha fin: 31/05/2027

7.2.6. Área de comunicación, lenguaje e imagen**Objetivos específicos:**

- Conseguir que en la empresa se usen un lenguaje inclusivo y no sexista, así como unas imágenes que no perpetúen los estereotipos que queremos superar.
- Conseguir que el Plan de igualdad sea conocido por toda la plantilla.

Medidas:

Establecer en un documento o guía los criterios para un lenguaje inclusivo y no sexista, así como una imagen libre de estereotipos sexistas.

Revisión de la comunicación de la empresa, tanto interna como externa, para que se cumplan los criterios establecidos de lenguaje e imagen.

Difundir a la plantilla a través de los canales de comunicación interna la aprobación del Plan de Igualdad, así como su contenido. Colgar el cuerpo del plan en la intranet, junto a todos los demás documentos relacionados con él.

Indicadores:

- Guía elaborada y difundida
- Plan publicado en el portal del Empleado y con comunicación anexa al colectivo "ALL members"

Responsable de implementar la medida:

- Responsable: Responsable de Selección, Formación y Desarrollo en colaboración con la Dirección de Marketing.

Presupuesto estimado: 4.000 Euros

Fecha de inicio: 01/06/2023

Fecha fin: 31/05/2024

7.2.7. Área de corresponsabilidad y conciliación**Objetivos específicos:**

- Mejorar la conciliación de la plantilla.
- Impulsar la corresponsabilidad de los trabajadores en los cuidados de familias y hogares.

Medidas:

Difundir mediante una guía informativa las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral garantizando que el conjunto de la plantilla conozca todas las medidas existentes en la legislación y en la empresa y sienta que puede hacer uso de ellas independientemente del sexo, promoviendo el ejercicio corresponsable de las medidas de conciliación.

Elaboración y difusión de un protocolo de cambio de centro que incluya criterios de asignación en caso de que dos personas soliciten un mismo destino.

Auditar la flexibilidad horaria de los centros de trabajo y establecer medidas para asegurar su existencia en aquellos entornos donde no haya y para los departamentos donde sea posible. Clarificar para qué posiciones/entornos no es posible a efectos de evitar arbitrariedades en el disfrute de este beneficio.

Proporcionar un día de libre disposición para asuntos personales para aquellos entornos donde los Convenios Colectivos de aplicación no prevean ninguno (Burgos, Baleares, Granada, Pamplona, Zamora, Aragón, personal que se rige por ET...)

Indicadores:

- Guía informativa elaborada

Responsable de implementar la medida:

- Responsable: Responsable de C&B

Presupuesto estimado: 25.000 Euros

Fecha de inicio: 01/01/2024

Fecha fin: 31/12/2024

7.2.8. Área de Prevención. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**Objetivos específicos:**

-Prevenir, sensibilizar y gestionar el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.

Medidas:

Difundir y aplicar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla.

Formar al personal de dirección, mandos intermedios y a los delegados y delegadas de prevención de riesgos laborales sobre el acoso sexual y por razón de sexo, así como sobre el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Formar en un nivel medio a las personas que van a gestionar el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Indicadores:

- Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo publicado
- Formación realizada

Responsable de implementar la medida:

- Responsable: Responsable de Selección, Formación y Desarrollo
- Participantes: Responsable de PRL, Responsable de RRLL

Presupuesto estimado: 10.000 Euros

Fecha de inicio: 01/02/2023

Fecha fin: 31/12/2023

7.2.9. Apoyo a las trabajadoras que sufren violencia de género y violencia sexual

Objetivos específicos:

-Crear un ambiente de apoyo y comprensión para aquellas trabajadoras que sufren violencia de género o violencia sexual.

Medidas:

-Elaborar un protocolo para la gestión de los derechos de las trabajadoras que sufren violencia de género en la empresa, donde se recogerán los derechos laborales y de seguridad social reconocidos en la ley, Plan de Igualdad o convenios a las víctimas de violencia de género y/o violencia sexual y asegurar su difusión a la plantilla a través de su publicación en los medios que tenga establecidos la empresa.

-Establecer un permiso retribuido de cinco días en caso de traslado a otro centro de trabajo por VG o violencia sexual. El caso ha de haber sido debidamente acreditado conforme a la legislación vigente.

-Establecer una ayuda económica de 1.000 euros para aquellas trabajadoras que tengan que cambiar su domicilio por causa de violencia de género.

Indicadores:

- Protocolo elaborado y comunicado con inclusión de las medidas especiales concedidas.

Responsable de implementar la medida:

- Responsable: Responsable de RRLL

Presupuesto estimado: 3.000 Euros

Fecha de inicio: 01/01/2024

Fecha fin: 31/12/2024

7.2.10. Medidas de índole organizativa

Objetivos específicos:

Preparar la empresa para la implementación del presente plan de igualdad y para los futuros.

Medidas:

La empresa nombrará a una persona responsable de igualdad. Esta persona tendrá la formación equivalente a agente de igualdad.

Añadir la variante sexo a toda la información referente a la plantilla, también a toda la información relacionada con salud laboral.

Introducir los cambios necesarios en el sistema de gestión de RRHH para hacer ágil la recogida de datos de diagnóstico, los cuales se tendrán que ir actualizando a lo largo del seguimiento y sobre todo de las evaluaciones del plan de igualdad.

Indicadores:

- Responsable nombrado y asignación de responsabilidad comunicada a toda la organización
- Formación en Agente de igualdad realizada

Responsable de implementar la medida:

- Responsable: Dirección de RH

Presupuesto estimado: 500 Euros

Fecha de inicio: 01/06/2023

Fecha fin: 31/12/2024

7.2.11. Infrarrepresentación femenina

Objetivos específicos:

Favorecer la cobertura de posiciones por mujeres en aquellas áreas donde éstas estén infrarrepresentadas.

Medidas:

Se establece una medida de acción positiva, según la cual, en aquellos puestos de trabajo donde las mujeres están infrarrepresentadas se dará preferencia en igualdad de condiciones exigidas de capacidad e idoneidad, a la contratación de personal femenino para la cobertura de vacantes.

Para cubrir puestos de responsabilidad se establece una acción positiva según la cual, en igualdad de capacidad e idoneidad, se escogerá a una mujer para el puesto.

Indicadores:

- % representación femenina por nivel
- % representación femenina por área

Responsable de implementar la medida:

- Responsable: Resp. Selección y Desarrollo/DRH

Presupuesto estimado: no aplica

Fecha de inicio: 01/06/2023

Fecha fin: 31/05/2027

Cronograma de medidas:

Área	Medidas	Responsable	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4											
			jun'23	dic'23	ene'24	may'24	jun'24	dic'24	ma'24	jun'25	dic'25	may'25	jun'26	dic'26	ma'27					
Selección y Contratación	Revisión Proceso de Selección y Contratación	Resp. Selección y Desarrollo																		
Promoción	Protocolo de Promoción Profesional	Resp. Selección y Desarrollo																		
Formación	Integrar formación Igualdad en Plan de Formación Anual	Resp. Selección y Desarrollo																		
Condiciones de trabajo	Revisión Procedimientos PRL	Resp. PRL																		
	Protocolo para la protección de la salud reproductiva	Resp. PRL																		
	Acondicionamiento Salas de Lactancia	HRBP Operaciones																		
Retribuciones	Política de desconexión digital	Resp. C&B																		
	Revisión Proc.Retribuciones (def conceptos fuera de Convenio)	Resp. C&B																		
	Reducción inequidades	Resp. Selección / Resp. C&B																		
Comunicación, lenguaje e imagen	Actualización registro retributivo	Resp. C&B																		
	Guía de comunicación	Resp. Selección y Desarrollo/ Mktg																		
	Revisión comunicación empresa	Resp. Selección y Desarrollo/ Mktg																		
Corresponsabilidad y conciliación	Difusión Plan de Igualdad	Resp. Selección y Desarrollo																		
	Elaboración y difusión Guía medidas de conciliación	Resp. C&B																		
	Previsión del acoso sexual y por razón de sexo	Resp. RRLL																		
Violencia de género y violencia sexual	Formación sobre acoso sexual y por razón de sexo	Resp. Selección y Desarrollo																		
	Elaboración protocolo gestión de derechos (PR, ayuda económica)	Resp. RRLL																		
	Formación responsable Plan de Igualdad	Dirección RH																		
Infrarepresentación femenina	Asignación y comunicación responsable Plan de Igualdad	Resp. Selección y Desarrollo																		
	Formación Responsable Plan de Igualdad	Resp. Selección y Desarrollo																		
	Mejora representación femenina en áreas de infrarepresentación	Resp. Selección y Desarrollo/DRH																		
	Mejora representación femenina en puestos de responsabilidad	Resp. Selección y Desarrollo/DRH																		

8. Comisión de seguimiento y evaluación y Responsable del Plan

8.1. Composición

Se acuerda que la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad esté compuesta por las siguientes personas (3 miembros por cada parte):

Por parte de la empresa:

D^a. Rocío de la Torre, Dirección de RH

D^a. Cristina Samsó, Responsable RRLL

D. Ignacio Lecha, Responsable Admon Personal, C&B y HRIS

Por parte de las personas trabajadoras:

CCOO D^a Ingrid Ventura

CCOO D^a Juan José Castillo

UGT D^a Susana Díaz

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, abandone la empresa.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

Cuando se dé alguno de los supuestos Comisión de Seguimiento deberá elegir a las personas sustitutas de la parte a la que representan.

8.2. Funcionamiento

Una vez elaborado el plan de igualdad, la Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, de forma semestral. Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad.

Se levantará acta de las reuniones celebradas.

Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico.

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada.

8.3. Responsabilidades

Como funciones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, se establecen las siguientes:

- Realizar seguimiento, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el plan de igualdad.
- Realizar el seguimiento de la ejecución y eficacia de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores aprobados.
- Reunirse al menos semestralmente para analizar las medidas establecidas en el presente plan y de toda aquella información que se considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el plan de igualdad.
- Elaborar de manera anual un Informe de Conclusiones en el que se refleje la evolución de los objetivos alcanzados por cada medida.
- Durante el último trimestre de vigencia del plan de igualdad, se elaborará un Informe de Cierre y Evaluación del mismo, con el fin de analizar la efectividad de las medidas.
- Cada dos años de vigencia del Plan se procederá a refrescar los datos del diagnóstico para poder llevar a cabo la evaluación intermedia del plan.
- Activar la revisión si se produjera alguno de los supuestos contemplados en el artículo 9.2 del RD 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro:
 - a) *Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.*
 - b) *Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*
 - c) *En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.*
 - d) *Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las*

modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

La Comisión de Seguimiento elaborará en los 3 primeros meses siguientes a la aprobación del plan el calendario o cronograma de actuaciones que tenga previsto acometer para cumplir con las funciones otorgadas.

9. Gestión de conflictos en la aplicación del Plan

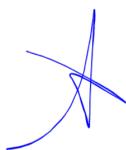
En caso de conflicto en la aplicación del Plan se acuerda acudir al órgano de mediación administrativa o mediador independiente que acuerden las partes.

10. Nombramiento responsable del Plan de Igualdad

Se acuerda igualmente que la persona responsable del Plan sea D^a Cristina Samsó, Responsable de Relaciones Laborales.

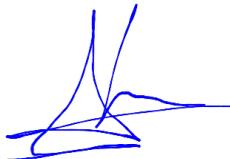
La Comisión negociadora

Rocío de la Torre López



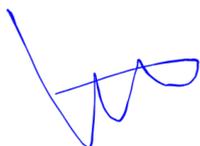
3061b25f-b5d1-30e7-8930-1bcedf5d9362
2023-06-27 16:32:12 UTC

Albert Sumarroca Claverol



66147208-dffe-330b-9533-e1f437a97787
2023-06-28 06:28:06 UTC

Mariona Gonzalez



718c3b09-46ca-3ab4-a2aa-7b380648ded1
2023-06-27 08:22:36 UTC

Paula Sánchez Andrés



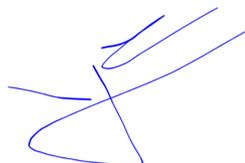
bcf1d1c6-1671-3a85-8ad0-901487fb685f
2023-06-27 09:15:01 UTC

Caio Mendonça



3a8c7daf-429e-3c2e-abc0-2cb78cbc21b4
2023-07-03 10:03:44 UTC

Rafael Font Ferrer



b7ed6c80-4fa3-3748-96dc-120b107d0fa0
2023-06-27 08:24:48 UTC

Sergi Arias Cuberas



719a8696-bc85-383e-91b4-3dda887f2938
2023-06-27 08:56:49 UTC
Oscar Moreno Rodríguez

Cristina García Mañas



48cf6fa1-5af5-3fcd-b931-6347f2e7a2c8
2023-06-27 08:56:49 UTC
Ingrid Ventura Botija



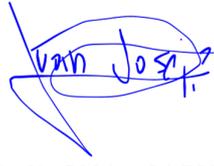
d3d3677b-4262-30b0-b1ae-5ec6b89e4e8c
2023-07-01 10:45:38 UTC
María Eugenia Hermosa López



8b2e7348-39cb-32f4-81f9-93b617ac23db
2023-06-27 11:23:45 UTC
Juan José Castillo Bonales



8ea6f173-a5e0-3844-9bed-0b717dc6c6c7
2023-06-27 08:56:49 UTC
Antonia Jiménez López



b585419f-b0fd-3994-ba34-76665675ba2e
2023-06-27 08:56:49 UTC
Silvia Espinosa López



64af4919-98ca-373c-82d6-3b28f72c63c9
2023-06-27 08:56:49 UTC
Susana Díaz Albacete



78766c19-a548-3921-9861-54d4cf929b80
2023-06-27 08:56:49 UTC
Luz Martínez Ten



cd501cc5-99e6-3366-bab8-0d43b60b2175
2023-07-01 10:45:38 UTC
Verónica García Lucas



3db9f03c-1653-3fec-aca5-7cc937571ece
2023-07-07 07:32:57 UTC
Esther Contri Solbes



e5474636-b057-3cd8-b774-8ce744076b70
2023-06-28 02:06:23 UTC



8a683412-1cc2-3182-b8bb-bd5944a5cd38
2023-06-28 14:57:36 UTC