

# PLAN DE IGUALDAD

B. BRAUN AVITUM SERVICIOS RENALES, S.A.U.,  
B. BRAUN AVITUM VALNEFRON, S.L.U. Y  
B. BRAUN AVITUM NEFROVALL, S.L.U.

Vigencia:

15 de junio 2026 al 14 de junio de 2030

**B | BRAUN**  
SHARING EXPERTISE

# PLAN DE IGUALDAD:

B. BRAUN AVITUM SERVICIOS RENALES, S.A.U.,

B. BRAUN AVITUM VALNEFRON, S.L.U.

B. BRAUN AVITUM NEFROVALL, S.L.U.

---

1. INTRODUCCIÓN
2. ESTRUCTURA DEL PLAN
3. OBJETIVOS GENERALES
4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS
5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
6. CALENDARIO DE ACTUACIONES
7. ANEXOS

# 1. INTRODUCCIÓN

---

- A. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA
- B. MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRAN LOS PLANES DE IGUALDAD
- C. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE UN PLAN DE IGUALDAD
- D. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
- E. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD
- F. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

## A. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

La actividad en España se inicia en el año 1955 con la creación de la empresa Material Clínico, S.A. Desde nuestros inicios, hemos suministrado productos y servicios propios para el sector sanitario español, contando con dos plantas de producción en España y creciendo de forma constante hasta llegar a los más de 2.500 colaboradores en la actualidad.

Las inversiones realizadas a lo largo de estos años han dotado a nuestra organización de unas modernas instalaciones tanto industriales como logísticas y nos han permitido alcanzar una posición de liderazgo en los mercados de España y Portugal.

B. Braun es uno de los proveedores y fabricantes de soluciones efectivas para el sector sanitario líder en el mundo y seguimos trabajando cada día para ser un proveedor completo para el cuidado de la salud. En B. Braun desarrollamos soluciones eficientes y buenas prácticas para el cuidado de la salud gracias a un diálogo constructivo con nuestros clientes y colaboradores. A través de una estrecha relación y cooperación con los profesionales de la salud combinamos nuestros servicios y productos para ofrecer soluciones inteligentes y eficientes que cubran terapias completas y nos permitan seguir creciendo juntos.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico de aplicación universal reconocido en textos internacionales sobre derechos humanos. Está fundamentada en el principio de igualdad y hace referencia a la participación activa y equilibrada de todas las personas, independientemente de su sexo, en las diferentes áreas de la vida: pública y privada.

Pese a su reconocimiento formal, todavía siguen existiendo obstáculos presentes en nuestra sociedad, que impiden la plena participación e integración de las mujeres en todos los ámbitos. Uno de los resultados más evidentes es que mujeres y hombres no acceden, participan ni se benefician en condiciones de igualdad real en el mercado de trabajo.

El desarrollo de planes específicos de igualdad en todas las organizaciones y los procesos para la integración de la igualdad de oportunidades en las diferentes áreas de intervención es una de las estrategias que apunta la legislación en materia de igualdad y que está siendo adoptada por la mayoría de las empresas, que han decidido apostar por la transversalidad y la integración de los objetivos de igualdad en la gestión de sus políticas.

En este contexto, se enmarca el presente **Plan de Igualdad de grupo de las empresas de B. Braun Avitum Servicios Renales, S.A.U., B. Braun Avitum Valnefron, S.L.U. y B. Braun Avitum Nefrovall, S.L.U.**

B. BRAUN AVITUM es la división de hemodiálisis del grupo B. Braun. Con sede en Rubí (Barcelona), inició su actividad como gestor de centros de diálisis en el año 1995, con la apertura de un primer centro en Tenerife. En la actualidad, gestiona 13 centros en España, distribuidos en siete Comunidades Autónomas, siendo la última incorporación a la red de centros el inaugurado en Valladolid el 10 de octubre de 2019. El crecimiento está basado en la adjudicación de los servicios a través de conciertos con los servicios de salud de cada comunidad, además de ofrecer atención privada a sus clientes de diálisis vacacional.

Nuestras sociedades y centros de trabajo:

B. Braun Avitum Valnefron, S.L.U.

- Valencia
- Massamagrell
- Valladolid

B. Braun Avitum Nefroval, S.L.U.:

- La Vall d'Uixó
- Villarreal

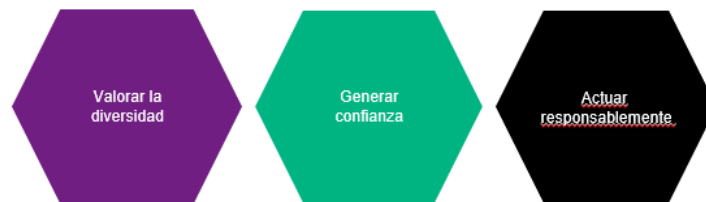
B. Braun Avitum Servicios Renales, S.A.U.

- Arcos
- Santa Cruz de Tenerife
- Lugo
- Madrid
- Málaga
- Martorell
- Monforte
- Úbeda
- Valencia
- Massamagrell
- Valladolid

Nuestra misión es trabajar para proteger y mejorar la salud de las personas en todo el mundo. En B. Braun Avitum nuestra misión también es:

- Ofrecer la máxima calidad, rigor y eficiencia en todos sus productos y servicios para los pacientes y clientes de todo el mundo.
- Ofrecer la mejor solución a cada una de las necesidades de sus clientes y pacientes; desde tratamientos médicos específicos hasta una atención integral personalizada. Su objetivo es ayudarles a través de una mejora continua y sostenible.
- Se compromete a actualizar constantemente su competencia y conocimiento, para mejorar el bienestar y la salud de los pacientes y compartirlo con entidades y organizaciones sanitarias. La innovación y la mejora continua son la fuerza motriz de su actividad diaria.

Por ello los valores del Grupo B. Braun han sido definidos por los/as fundadores/as de la compañía para crear un marco común capaz de orientar la actividad y el desarrollo futuro del Grupo B. Braun. La organización a nivel mundial y todas las personas que trabajan en ella deben respetarlos y alinear sus actividades profesionales en base a ellos. Los valores corporativos de B. Braun son los ejes que deben guiar nuestra conducta profesional para contribuir al desarrollo futuro de la empresa.



A nivel interno, B. Braun apuesta fuertemente por el bienestar y el crecimiento profesional de su personal a través del aprendizaje continuo y las oportunidades de promoción, favoreciendo la conciliación laboral y familiar. Asimismo, la compañía también expone su compromiso en la implantación de políticas de fomento de la igualdad entre hombres y mujeres en la organización.

El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en el empleo, en las relaciones y condiciones de trabajo tiene un amplio reconocimiento en el ordenamiento jurídico, tanto en el ámbito internacional, comunitario, como en el nacional.

B. Braun Avitum España, S.A. cuenta con un sistema de **certificación de calidad** avalado por las normas **ISO 9001:2015** y aplicable para “Buena práctica de Diálisis”. Asimismo, todos sus centros disponen de la certificación **ISO 14001:2015**, que garantiza una correcta gestión de todos los aspectos medioambientales de su actividad.

## B. MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRAN LOS PLANES DE IGUALDAD

La **igualdad entre sexos es un principio jurídico universal** reconocido en diversos textos interna.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del **Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997**, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la **Constitución de 1978** proclama en su artículo 14 **el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo**; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH)** dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

**Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, que exigió una actuación urgente y necesaria por parte del Estado para modificar siete normas con rango de ley que incidían de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.

**El Plan de Igualdad de grupo entre mujeres y hombres de las sociedades de B. Braun Avitum Servicios Renales, S.A.U., B. Braun Avitum Nefrovall, S.L.U. y B. Braun Avitum Valnefron, S.L.U. tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.**

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

**El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de 50 o más personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad.**

Además, el RD 901/2020 desarrolla reglamentariamente los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso de los mismos, y el RD

902/2020 establece medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

**En este contexto, se enmarca el presente Plan de Igualdad de grupo de las sociedades de Braun Avitum Servicios Renales, S.A.U., B. Braun Avitum Nefrovall, S.L.U. y B. Braun Avitum Valnefron, S.L.U.**

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

Este Plan de Igualdad es el 2º de estas sociedades, siendo los anteriores:

**1º Plan de Igualdad Braun Avitum Servicios Renales, S.A.U.** - vigencia del 1 de enero de 2021 a 14 de junio de 2026; este primer Plan fue fruto del trabajo conjunto de la empresa con la RLPT que desde 2009 iniciaron las primeras acciones en materia de igualdad.

**1º Plan de Igualdad B. Braun Avitum Nefrovall, S.L.U.** - vigencia del 1 de enero de 2021 a 14 de junio de 2026; este primer Plan fue fruto del trabajo conjunto de la empresa con la RLPT que desde 2009 iniciaron las primeras acciones en materia de igualdad.

**1º Plan de Igualdad B. Braun Avitum Valnefron, S.L.U.** - vigencia del 1 de enero de 2021 a 14 de junio de 2026; este primer Plan fue fruto del trabajo conjunto de la empresa con la RLPT que desde 2009 iniciaron las primeras acciones en materia de igualdad.

## C. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE UN PLAN DE IGUALDAD

Un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

### **Características de un Plan de Igualdad:**

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, **no está dirigido exclusivamente a las mujeres.**
- Adopta la **transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.** Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles
- Considera como uno de sus principios básicos la **participación a través del diálogo y cooperación de las partes.**
- Es **preventivo**, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.

- Tiene **coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades** que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un **compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios** para su implantación, seguimiento y evaluación.

## D. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

### ANÁLISIS

Análisis de la situación real de la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual. Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

El análisis cuantitativo se ha realizado con los datos de plantilla de 2024 y el cualitativo con el análisis de todas las políticas, procedimientos y comunicaciones de la compañía.

### OBJETIVOS

A la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado como aspectos susceptibles de desarrollo relacionados directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.

### MEDIDAS

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de medidas encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de la empresa.

## E. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

B. Braun ha demostrado una especial sensibilidad por los derechos individuales de los empleados y las empleadas, protegiéndolos y potenciándolos. Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, B. Braun declara expresamente su decidida voluntad de:

**Integrar** la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.

**Incluir** este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.

**Facilitar** los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

**Promover** la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

Por consiguiente, **con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades**, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

El 14 de febrero de 2024 la Dirección del Grupo B. Braun en España firmó la garantía del compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres así como en el impulso y desarrollo de medidas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Este compromiso lo respalda la máxima representación de la empresa y este Plan de Igualdad y su comunicación son la evidencia de haber hecho público dicho compromiso.

## F. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad ha sido negociado y acordado por la **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Grupo, que es paritaria (empresa-RLPT) y está integrada por un grupo de trabajo formado por personas con amplios conocimientos de la empresa, experiencia en diversas áreas de la misma.**

Además, se contó con el asesoramiento de una empresa consultora externa especializada en diseño e implantación de planes de igualdad.

Esta Comisión Negociadora ha conocido y analizado, de forma conjunta, los diagnósticos de género realizados de cada sociedad del grupo y ha aprobado mediante negociación el presente Plan de Igualdad.

Para trabajar en este compromiso se constituyó el pasado 10 de julio de 2025 la Comisión Negociadora, conformada por 13 representantes de la RLPT y 13 en representación de la empresa según establece el Artículo 5 del RD 901/2020, las cuales se relacionan a continuación:

#### **Miembros representantes de empresa:**

**Recursos Humanos** - Verónica Lerma Cabrera, Rosa María Jimeno Calvo, Gema Garrido Pastor, Montserrat Araujo Martínez, Julián López Gascón, Verónica Serrano Amate, Ana Solà de la Cruz, Gloria Fernández Vinyals y Elisabet Chavarría Fernández.

**Quality Manager centros** - Mercedes Barrios García.

**Comunicación Corporativa** - Miriam Uroz Ortiz

**Servicio Prevención y Medioambiente** - Enric Ferrando Monfort

**Unidad Básica Sanitaria** - Inma Repiso Salazar

#### **Miembros representantes de la RLPT:**

**UGT** – María del Carmen Guerrero Delgado (Úbeda), Beatriz Fernández Gómez (Santa Cruz de Tenerife), María Soto Medina (Arcos de la Frontera), Ana Manzana Jarque (La Vall d'Uixó), Marta López Parra (La Vall d'Uixó) y Azucena Morales Berdón (sindicato UGT, centros de trabajo sin RLPT).

**CC.OO** – María Verdier Martín (Málaga), Antonio Gil Juan (Massamagrell), Marina Robles Sorolla (Villarreal) e Isabel Márquez García (Sindicato CC.OO, centros de trabajo sin RLPT).

**CSIF** – Azucena Romero Martínez (Valencia), Ana María López Gonzalo (Valencia) y Patricia Cantos Cros (Valencia).

Todos los documentos generados por la Comisión Negociadora de Igualdad quedarán anexados al presente Plan de Igualdad (acta de constitución del comité de igualdad, reglamento de funcionamiento, acta de aprobación del Plan de Igualdad, etc.).

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto. Todo ello sin perjuicio de que, a petición de una de las partes y una vez consensuado entre ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de una de las medidas originales de este plan de igualdad por otra/s futura/s incorporada/s por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la

negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

# 2. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

---

A. ÁMBITO DE APLICACIÓN

B. VIGENCIA

## **Art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**

Los planes de igualdad de las empresas son un **conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.**

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.

**Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.** Con carácter previo se elaborará un **diagnóstico negociado**, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- **Proceso de selección y contratación.**
- **Clasificación profesional.**
- **Formación y Promoción profesional.**
- **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.**
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**
- **Infrarrepresentación femenina.**
- **Retribuciones.**
- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

Además, la empresa ha incluido otras materias en su plan de igualdad como:

- **Comunicación**
- **Salud Laboral**
- **Víctimas de Violencia de Género**

El Plan de Igualdad de grupos de **B. Braun Avitum Servicios Renales, S.A.U., B. Braun Avitum Valnefron, S.L.U. y B. Braun Avitum Nefrovall, S.L.U** comprende:

Objetivos generales

Objetivos específicos

Medidas

Indicadores y/o criterios de seguimiento

Personas responsables

Plazos de ejecución

Ha de tenerse en cuenta que, al incorporarse la perspectiva de género de manera transversal, es decir, a todos los niveles de la empresa y en todos los procesos que se desarrollan en ella, algunas de las medidas asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

#### A. ÁMBITO DE APLICACIÓN

**El presente Plan de Igualdad se aplica a la totalidad del personal de las 3 sociedades. El plan de ámbito nacional se aplica en todos los centros de trabajo** que tiene establecidos, o se puedan establecer en el territorio del Estado español.

#### B. VIGENCIA

El presente Plan tendrá una **vigencia de 4 años**, comenzando ésta el 15 de junio de 2026 y finalizando el 14 de junio de 2030. Transcurrido este plazo se conformará una nueva comisión negociadora para negociar un nuevo Plan de Igualdad en la empresa con la voluntad de las partes de negociar el nuevo plan de igualdad en el primer trimestre de 2030.

# 3. OBJETIVOS GENERALES

---

**El objetivo primordial del Plan de Igualdad es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza y/o religión, representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la empresa.**

## **OBJETIVOS**

1. Avanzar en la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en B. Braun.
2. Integrar aún más la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en B. Braun y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
4. Garantizar y asegurar el principio de igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
5. Plantear medidas efectivas y acordes a la realidad de la Compañía que contribuyen a corregir los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres detectados en el diagnóstico.
6. Sensibilizar al conjunto de la Empresa en materia de igualdad de trato y oportunidades y perspectiva de género a través de una comunicación interna eficaz.
7. Actuar contra el acoso sexual y por razón de sexo mediante la prevención garantizando sistemas eficaces para su tratamiento.

Este Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de la compañía para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de crear una estructura interna que permita impulsar mejoras en los procesos de participación de las mujeres en la dirección y en la toma de decisiones y visualizar el compromiso de la empresa con la igualdad.

# 4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

---

- A. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
- B. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
- C. FORMACIÓN DEL PERSONAL
- D. PROMOCIÓN DEL PERSONAL
- E. CONDICIONES DE TRABAJO (INCLUIDA AUDITORIA SALARIAL)
- F. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
- G. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
- H. RETRIBUCIÓN
- I. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
- J. COMUNICACIÓN
- K. SALUD LABORAL
- L. VIOLENCIA DE GÉNERO

Como primera medida del Plan de Igualdad se establece:

Medida	Indicador	Responsable	Plazo
Persona responsable de igualdad (representante de cada sociedad): Nombrar a una persona responsable de igualdad, por la parte social, con el objetivo de supervisar la implantación del Plan de Igualdad en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la Comisión de Seguimiento y Evaluación.	Nombramiento y participación Comisión Seguimiento	RLPT	2º Trim. 2026

## A. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

### OBJETIVO ESPECÍFICO

Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.

A- SELECCIÓN	Indicador	Responsable	Plazo
Inclusión de una referencia al compromiso con la igualdad de oportunidades en las ofertas de trabajo	Modelo de vacante actualizada	Talent Acquisition_RLPT	2º Trim. 2026
Formación a las personas que intervienen en el reclutamiento, sobre procesos de selección neutros al género, de cara a evitar posibles sesgos.	nº personas formadas	Talent Management_RLPT	2º Trim. 2026
Implementar planes de desarrollo que ofrezcan las mismas oportunidades a todo personal.	nº B. Talk realizadas	HRBP_RLPT	2º Trim. de cada año
Medidas para disminuir la temporalidad y favorecer la estabilidad en el empleo.	Plan medidas	HRBP_RLPT	3º Trim. 2026
Revisar los procedimientos de selección y promoción que existen en la empresa en el seno de la comisión de seguimiento	Informe conclusiones	Talent Acquisition_RLPT	3º Trim. de cada año
Puesta en marcha de medidas de acción positiva para la promoción de trabajadoras a puestos de jefaturas de operaciones,	Protocolo Selección y Promoción	Talent Acquisition_RLPT	Toda la vigencia

revirtiendo la segregación vertical detectada. A igualdad de mérito y capacidad, se optará por la elección del sexo femenino para ocupar dichos cargos.			
Puesta en marcha de medidas de acción positiva para la selección de trabajadoras a puestos o categorías donde se encuentren infrarrepresentadas, revirtiendo la segregación horizontal detectada. A igualdad de mérito y capacidad, se optará por la elección del sexo femenino para ocupar dichos puestos.	Protocolo Selección y Promoción	Talent Acquisition_RLPT	Toda la vigencia
Priorizar las promociones internas frente a la contratación externa	Protocolo Selección y Promoción	Talent Acquisition_RLPT	Toda la vigencia

## B. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### OBJETIVO ESPECÍFICO

Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de clasificación profesional.

B- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	Indicador	Responsable	Plazo
Realización de descripciones de puestos de trabajo incorporando la perspectiva de género, en términos no sexistas, que aseguren una representación equilibrada entre hombres y mujeres.	nº descripción puestos revisadas	HRBP_RLPT	2º Trim. 2026
Realizar, con la herramienta del Ministerio, la valoración de puestos de trabajo sin sesgos de género y actualizándose de manera anual y/o cuando exista algún cambio o puesto de nueva creación.	nº puestos nuevos valorados o puestos con cambios	HRBP_RLPT	Toda la vigencia

## C. FORMACIÓN DEL PERSONAL

Crear una cultura de empresa basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas.

C- FORMACIÓN	Indicador	Responsable	Plazo
Analizar el Plan de Formación con la RLPT para posibles aportaciones: Revisión desde la perspectiva de género, los contenidos, lenguaje y materiales que se imparten en la formación interna de la empresa.	Plan de Formación revisado anualmente	Talent Management_RLPT	2º Trim. de cada año
Inclusión de un módulo formativo de sensibilización en igualdad de oportunidades para nuevos/as trabajadores/as (incluido en la formación de acogida a la empresa	nº personas formadas	Talent Management_RLPT	2º Trim. 2026
Sensibilizar en igualdad a toda la plantilla	Campaña	Comunicación_RLPT	4º Trim. 2026
Realizar cursos y/o jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades, corresponsabilidad, acoso sexual y/o por razón de sexo y violencia de género dirigidos al equipo directivo y mandos intermedios que incluya contenidos sobre estereotipos de género. Estos cursos deben ser al menos de 50 horas de formación específica a realizar durante la vigencia del plan.	nº personas formadas	Talent Management_RLPT	Toda la vigencia
Formar a las personas componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo, y violencia de género mediante la realización de cursos específicos que se adapten a las exigencias y	nº personas formadas	Talent Management_RLPT	Toda la vigencia

contenidos de la legislación vigente y valorando la actualización de manera periódica			
La formación en igualdad, se integrará en el plan de formación de la empresa como cualquier otra formación transversal	Plan Anual Formación	Talent Management_RLPT	Toda la vigencia

#### D. PROMOCIÓN DEL PERSONAL

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades utilizando, para ello, procesos de promoción transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de competencias, aptitudes y capacidades requeridas para la vacante ofertada.

D- PROMOCIÓN	Indicador	Responsable	Plazo
Ofrecer la formación necesaria recogida en los planes de desarrollo garantizando el acceso equitativo de ambos sexos	Política Talento	Talent Management_RLPT	Toda la vigencia
La formación en igualdad, con todas sus materias, se valorará en los currículos de las personas candidatas, tanto para la Selección como para la Promoción.	Inclusión protocolo selección y promoción	Talent Acquisition-RLPT	2º Trim. 2026

#### E. CONDICIONES DE TRABAJO

Garantizar la igualdad de retribución de hombres y mujeres por el desempeño de trabajo de igual valor, así como de condiciones de trabajo.

E- CONDICIONES DE TRABAJO	Indicador	Responsable	Plazo
Calendario laboral, las planillas se realizarán según convenio. Proponer como se organizan las planillas por centro de trabajo.	Planillas anuales y nº propuestas	HRBP-RLPT	3º Trim. Anual

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

Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.

F- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL			
	Indicador	Responsable	Plazo
Recopilar en un catálogo las diferentes medidas de conciliación que ofrecen los centros, teniendo en cuenta sus convenios colectivos de aplicación, sus distintas casuísticas y dificultades. Tratar de incorporar alguna mejora de convenio común a todos los centros. (Plan de Conciliación)	Manual y nº medidas recogidas	HRBP-RLPT	1º Trim. 2027
Cada dos años se realiza una encuesta de clima que abarca temas de conciliación, los resultados se comparten y la Comisión de seguimiento trabajará en el plan de acción.	Plan acción encuestas clima	HRBP_ Comunicación	2º Trim. 2026 y 2028
Medidas de corresponsabilidad	Campaña	Comunicación_R LPT	4º Trim. 2026
Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la otra persona progenitora, para el acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deberán justificarse posteriormente siempre que sean en centros de Seguridad Social.	Nº permisos	Administración Personal_RLPT	Toda la vigencia

## G. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Equilibrar la composición de hombres y mujeres en las diferentes áreas.

G- INFRARREPRESENTACIÓN			
	Indicador	Responsable	Plazo
Empowering Women's Talent (Programa que consta de varias actividades como formación, asistencia a charlas con personas referentes, mentoring, etc)	Nº mujeres participantes	Talent Management_RLPT	2º Trim. 2026

## H. RETRIBUCIÓN

Garantizar la igualdad de retribución de hombres y mujeres por el desempeño de trabajo de igual valor.

H- RETRIBUCIÓN	Indicador	Responsable	Plazo
Establecer políticas de salario justo y transparente a fin de facilitar un control antidiscriminatorio.	Política Retributiva	Administración Personal_RLPT	2º Trim. 2026
Revisar las condiciones para la percepción de complementos, prestaciones y ayudas sociales a fin de detectar y suprimir aquellas desigualdades motivadas por la modalidad contractual o fecha de entrada en la empresa.	Nº percepciones salariales revisadas	Administración Personal_RLPT	3º Trim. Anual
La empresa revisará los conceptos retributivos y subsanará las inequidades detectadas, 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.	Nº percepciones salariales revisadas	Administración Personal_RLPT	3º Trim. Anual
La empresa elaborará una política retributiva en la que se defina su estructura salarial, especialmente la definición de todos los conceptos salariales, así como los criterios para su aplicación que permita visibilizar las retribuciones fijas y variables desagregadas por sexo en relación a los diferentes niveles retributivos y realizar un seguimiento y evaluación continuada de los datos. Dicha política será del conocimiento de la RLPT y de las personas trabajadoras	Política Retributiva	Administración Personal_RLPT	2º Trim. 2026
En base al sistema de valoración de puestos de trabajo, cruzar cada uno de los factores con los complementos salariales asociados al puesto, con el objetivo de garantizar que todos los factores evaluados cumplen el principio de igual valor	Nº complementos salariales evaluados	HRBP_RLPT	1º Trim. 2027
Realización de un análisis desagregado por sexo del impacto retributivo de la tipología de la contratación, con especial atención a las trabajadoras	Informe conclusiones	HRBP_RLPT	2º Trim. Anual

Análisis de brechas detectadas en las auditorías (=o> 25%) y definición de plan de acción.	Nº brechas analizadas N° medidas plan acción	Administración Personal_RLPT	3º Trim. Anual
--	--	------------------------------	----------------

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

Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

I- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Indicador	Responsable	Plazo
Difusión del protocolo y de los canales de denuncia.	Comunicado	Comunicación - RLPT	2º Trim. 2026
Informar en la comisión de seguimiento del número de denuncias, aperturas de protocolo, resultado de la investigación y medidas cautelares adoptadas.	Actas de las reuniones	PRL_RLPT	3º Trim. Anual
Sensibilización y formación a la plantilla.	Nº personas formadas	Comunicación Talent Management_RLPT	4º Trim. 2026

## J. COMUNICACIÓN

Difundir un uso del lenguaje y la comunicación corporativa de forma no discriminatoria, contribuyendo a normalizar y extender el uso no sexista del lenguaje, así como una imagen de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género.

J- COMUNICACIÓN	Indicador	Responsable	Plazo
Difusión Plan igualdad y los protocolos (externa/interna)	Nº comunicaciones	Comunicación - RLPT	Toda la vigencia
Manual lenguaje inclusivo: Revisar en el seno de la comisión de seguimiento para incluir las aportaciones oportunas por parte de la RLPT y difundirlo (difusión)	Manual actualizado y comunicación	Comunicación - RLPT	3º Trim. 2026
Realizar campañas relacionadas con los días relevantes: 8M, 25N, 23M, 22F...	Nº Campañas	Comunicación - RLPT	Toda la vigencia

## K. SALUD LABORAL

Fomentar la prevención de la Salud con perspectiva de género.

K- SALUD LABORAL	Indicador	Responsable	Plazo
Incluir perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos.	Plan PRL	PRL_RLPT	1º Trim. 2027
Formar al CSS y a las personas delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo, además de realizar la formación necesaria detectada para incluir la perspectiva de género en la salud laboral.	Nº personas formadas	Talent Management_RLPT	2º Trim. Anual
Fomentar la prevención de la Salud e implementar herramientas e iniciativas de prevención de riesgos adaptados a las necesidades de cada género.	Nº iniciativas prevención de riesgos	PRL_RLPT	4º Trim. 2027

## L. VIOLENCIA DE GÉNERO

Garantizar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección.

L- VIOLENCIA DE GÉNERO	Indicador	Responsable	Plazo
Realización junto con la RLPT y difusión de un protocolo/procedimiento de VG en la empresa.	Protocolo	Legal_RLPT	1º Trim. 2027

# 5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

---

- A. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
- B. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

## A. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece 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.

El **seguimiento** durante todo el desarrollo del Plan permite comprobar la consecución de los objetivos propuestos y conocer el proceso de desarrollo, con el objetivo de proponer otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones, en el supuesto de introducir nuevas medidas debe convocar a la Comisión Negociadora para su consentimiento.

Para ello es fundamental haber establecido un **sistema de indicadores** durante el diseño del plan de igualdad, que permita realizar un seguimiento y una evaluación de los resultados conseguidos.

La evaluación tiene los siguientes objetivos:

- **Conocer** el grado de cumplimiento de los objetivos del plan.
- **Analizar** el desarrollo del proceso del Plan.
- **Reflexionar** sobre la continuidad de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- **Identificar** nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.

**La evaluación se efectúa en 3 fases:**

### 1. Resultados

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- Grado de consecución de los resultados.

## 2. Proceso

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.

## 3. Impacto

- Grado de **acercamiento a la igualdad** de oportunidades en la empresa.
- Cambios en la **cultura de la empresa**: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de P&C, etc.
- Reducción de **desequilibrios** en la presencia y participación de mujeres y hombres.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, integrada por la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras miembros de la comisión negociadora.

Todas las personas que conformen la Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad deberán estar formadas en materia de igualdad.

El principal objetivo de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad será llevar a cabo el seguimiento de la implantación de las medidas incluidas en el Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

**Funciones de la Comisión de seguimiento** del plan de Igualdad:

**Seguimiento** del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.

**Participación** y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas e interpretación de contenidos a petición de cualquiera de las dos partes firmantes.

**Evaluación** de las diferentes medidas realizadas.

**Elaboración** de informes anuales de seguimiento y uno intermedio y otro final de evaluación, que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo en su caso, medidas correctoras.

**La Comisión** podrá realizar también funciones asesoras en materia de igualdad.

## B. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El Plan de igualdad deberá **revisarse** cuando concurren las **siguientes circunstancias**:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- 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.
- 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.
- 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.

Será en las reuniones de seguimiento del Plan donde la Comisión valorará la necesidad de modificación del plan.

**El plan podrá modificarse por consenso entre las partes de los miembros de la comisión negociadora.** Las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad se resolverán por votación entre las partes que componen la comisión de seguimiento.

Las personas miembros de la comisión de seguimiento son:

### **Miembros representantes de empresa:**

Verónica Lerma Cabrera, Gema Garrido Pastor, Montserrat Araujo Martínez, Julián López Gascón, Verónica Serrano Amate, Ana Solà de la Cruz, Gloria Fernández Vinyals, Elisabet Chavarría Fernández, Mercedes Barrios García, Miriam Uroz Ortiz, Enric Ferrando Monfort e Inma Repiso Salazar.

### **Miembros representantes de la RLPT:**

Beatriz Fernández Gómez (Santa Cruz de Tenerife), María Soto Medina (Arcos de la Frontera), Ana Manzana Jarque (La Vall d'Uixó), Marta López Parra (La Vall d'Uixó), María Verdier Martín (Málaga), Antonio Gil Juan (Massamagrell), Marina Robles Sorolla (Villarreal), Azucena Romero Martínez (Valencia), Ana María López Gonzalo (Valencia) y Patricia Cantos Cros (Valencia).

**Asesoras:**

Azucena Morales Berdón (sindicato UGT) e Isabel Márquez García (Sindicato CC.OO).

Ante la importancia que pueda tener la **resolución pacífica de los conflictos colectivos laborales**, las partes firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan que será de plena aplicación lo previsto en el **apartado 3 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores**.

**Asimismo, también podrá modificarse por cambios o actualizaciones legislativas.**

# 6. CALENDARIO DE ACTUACIONES

---

El **calendario de la implantación de medidas** será el establecido anteriormente. La frecuencia del **seguimiento** de las **medidas** será **anual** y la **evaluación del plan** se producirá en **mitad de la vigencia y a la finalización de este**.

A continuación, cronograma de medidas:

Ámbito	Medida	2026			2027				2028				2029				2030	
		2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º
<b>PLAN IGUALDAD</b>	Persona responsable de igualdad (representante de cada sociedad): Nombrar a una persona responsable de igualdad, por la parte social, con el objetivo de supervisar la implantación del Plan de Igualdad en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la Comisión de Seguimiento y Evaluación.																	
<b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	Inclusión de una referencia al compromiso con la igualdad de oportunidades en las ofertas de trabajo																	
<b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	Formación a las personas que intervienen en el reclutamiento, sobre procesos de selección neutros al género, de cara a evitar posibles sesgos.																	
<b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	Implementar planes de desarrollo que ofrezcan las mismas oportunidades a todo personal.																	
<b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	Medidas para disminuir la temporalidad y favorecer la estabilidad en el empleo.																	
<b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	Revisar los procedimientos de selección y promoción que existen en la empresa en el seno de la comisión de seguimiento																	
<b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	Puesta en marcha de medidas de acción positiva para la promoción de trabajadoras a puestos de jefaturas de operaciones, revirtiendo la segregación vertical detectada. A igualdad de mérito y capacidad, se optará por la elección del sexo femenino para ocupar dichos cargos.																	





<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	Recopilar en un catálogo las diferentes medidas de conciliación que ofrecen los centros, teniendo en cuenta sus convenios colectivos de aplicación, sus distintas casuísticas y dificultades. Tratar de incorporar alguna mejora de convenio común a todos los centros. (Plan de Conciliación)																	
<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	Cada dos años se realiza una encuesta de clima que abarca temas de conciliación, los resultados se comparten y la Comisión de seguimiento trabajará en el plan de acción.																	
<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	Medidas de corresponsabilidad																	
<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	Fomentar la asunción de responsabilidades familiares por parte de hombres y mujeres, paternidad activa: Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la otra persona progenitora, para el acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deberán justificarse posteriormente siempre que sean en centros de Seguridad Social.																	
<b>INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b>	Empowering Women's Talent (Programa que consta de varias actividades como formación, asistencia a charlas con personas referentes, mentoring, etc)																	

<b>RETRIBUCIÓN</b>	Establecer políticas de salario justo y transparente a fin de facilitar un control antidiscriminatorio.																		
<b>RETRIBUCIÓN</b>	Revisar las condiciones para la percepción de complementos, prestaciones y ayudas sociales a fin de detectar y suprimir aquellas desigualdades motivadas por la modalidad contractual o fecha de entrada en la empresa.																		
<b>RETRIBUCIÓN</b>	La empresa revisará los conceptos retributivos y subsanará las inequidades detectadas, 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.																		
<b>RETRIBUCIÓN</b>	La empresa elaborará una política retributiva en la que se defina su estructura salarial, especialmente la definición de todos los conceptos salariales, así como los criterios para su aplicación que permita visibilizar las retribuciones fijas y variables desagregadas por sexo en relación a los diferentes niveles retributivos y realizar un seguimiento y evaluación continuada de los datos. Dicha política será del conocimiento de la RLPT y de las personas trabajadoras																		
<b>RETRIBUCIÓN</b>	En base al sistema de valoración de puestos de trabajo, cruzar cada uno de los factores con los complementos salariales asociados al puesto, con el objetivo de garantizar que todos los factores evaluados cumplen el principio de igual valor																		



<b>SALUD LABORAL</b>	Fomentar la prevención de la Salud e implementar herramientas e iniciativas de prevención de riesgos adaptados a las necesidades de cada género.																
<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	Realización junto con la RLPT y difusión de un protocolo/procedimiento de VG en la empresa.																

# 7. ANEXOS

---

- A. INFORMES DE LOS DIAGNÓSTICOS
- B. AUDITORIAS SALARIALES

## A. INFORME DE LOS DIAGNÓSTICOS

### Perfil de la plantilla

B. Braun Avitum Servicios Renales, S.A.U./B. Braun Avitum Nefrovall, S.L.U./ B. Braun Avitum Valnefron, S.L.U.

- Fomentar un equilibrio de la plantilla, especialmente en aquellas categorías que hay segregación vertical y/o horizontal. (
- Tratar de contribuir a romper con la segregación ocupacional en el sector, fomentando el equilibrio en las contrataciones.

### Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

B. Braun Avitum Servicios Renales, S.A.U./B. Braun Avitum Nefrovall, S.L.U./ B. Braun Avitum Valnefron, S.L.U.

- Fomentar una política progresiva de incorporación de mujeres a los puestos de jefaturas de operaciones, revertiendo la segregación vertical detectada en el organigrama.
- Equilibrar la composición de hombres y mujeres en las diferentes categorías, hay segregación vertical y horizontal.

### Condiciones de trabajo

B. Braun Avitum Servicios Renales, S.A.U.

- Tratar de reducir la temporalidad y la parcialidad entre las mujeres.

B. Braun Avitum Servicios Renales, S.A.U./B. Braun Avitum Nefrovall, S.L.U./ B. Braun Avitum Valnefron, S.L.U.

- Se recomienda diseñar una política de Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género, que tenga en cuenta esta perspectiva en todos los riesgos asociados a cada puesto de trabajo (riesgos psicosociales, ergonómicos, etc).

### Proceso de selección y contratación

B. Braun Avitum Servicios Renales, S.A.U./B. Braun Avitum Nefrovall, S.L.U./ B. Braun Avitum Valnefron, S.L.U.

- Formación en género para personas que participan en los procesos de selección.
- Ofertas de empleo redactadas en un lenguaje neutro e inclusivo.
- Publicar las ofertas de empleo en canales neutros, no feminizados.

### Promoción profesional

B. Braun Avitum Servicios Renales, S.A.U./B. Braun Avitum Nefrovall, S.L.U./ B. Braun Avitum Valnefron, S.L.U.

- Fomentar las promociones de mujeres a puestos de dirección del grupo (en especial, jefaturas de operaciones) a través de campañas de sensibilización sobre liderazgo femenino.
- Se recomienda realizar, de forma anual, evaluaciones de desempeño a toda la plantilla, donde extraer las necesidades formativas, posibilidades de promoción y rendimiento del trabajador/a.

### Formación

B. Braun Avitum Servicios Renales, S.A.U./B. Braun Avitum Nefrovall, S.L.U./ B. Braun Avitum Valnefron, S.L.U.

- Ofertar formación y sensibilización en materia de igualdad a toda la plantilla.

### Retribuciones

B. Braun Avitum Servicios Renales, S.A.U./B. Braun Avitum Nefrovall, S.L.U./ B. Braun Avitum Valnefron, S.L.U.

- En base al sistema de valoración de puestos de trabajo, cruzar cada uno de los factores con los complementos salariales asociados al puesto, con el objetivo de garantizar que todos los factores evaluados cumplen el principio de igual valor.

- Realización de un análisis desagregado por sexo del impacto retributivo de la tipología de la contratación, con especial atención a las trabajadoras.
- Puesta en marcha de un procedimiento formal, escrito, de política retributiva.
- Análisis de brechas detectadas en las auditorías (=o> 25%) y definición de plan de acción.

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

B. Braun Avitum Servicios Renales, S.A.U./B. Braun Avitum Nefrovall, S.L.U./ B. Braun Avitum Valnefron, S.L.U.

- Seguir realizando encuestas de satisfacción y clima laboral, que incidan en la detección de las necesidades de la plantilla en materia de ordenación del tiempo de trabajo y flexibilidad en la empresa.
- Impulsar medidas de corresponsabilidad y sensibilización en materia de cuidados y conciliación (charlas, campañas, cursos...), con la finalidad de concienciar a más hombres en la necesidad de un reparto equitativo de las tareas domésticas y familiares.
- Recopilar en un catálogo las diferentes medidas de conciliación que ofrecen los centros, teniendo en cuenta sus convenios colectivos de aplicación, sus distintas casuísticas y dificultades. Tratar de incorporar alguna mejora de convenio común a todos los centros.

### Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo

B. Braun Avitum Servicios Renales, S.A.U./B. Braun Avitum Nefrovall, S.L.U./ B. Braun Avitum Valnefron, S.L.U.

- Impulsar medidas de formación en materia de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incidiendo en la capacitación en género de las personas que componen la Comisión de Investigación.
- Realizar campañas de sensibilización dirigidas a la plantilla en materia de prevención del acoso en todas sus manifestaciones, con especial incidencia en el acoso sexual.

## Comunicación y lenguaje inclusivo

### B. Braun Avitum Servicios Renales, S.A.U./B. Braun Avitum Nefrovall, S.L.U.

- Seguir trabajando por evitar el uso del genérico masculino como modelo universal en la documentación interna y externa.
- Aplicar el Manual de lenguaje no sexista del Grupo B. Braun a los centros de diálisis, o realizar uno propio, así como impartir formación en lenguaje inclusivo a toda la plantilla.
- Encuestas de satisfacción y clima laboral, que incidan en la detección de las necesidades de la plantilla en materia de comunicación con la empresa (con sus superiores, con el Grupo, con los otros centros).

De una parte, la Representación de la Empresa,

Gema Garrido Pastor	Verónica Serrano Amate
Montserrat Araujo Martínez	Miriam Uroz Ortiz
Verónica Lerma Cabrera	Ana Solà de la Cruz
Julián López Gascón	Gloria Fernández Vinyals
Enric Ferrando Monfort	Elisabet Chavarría Fernández
Inma Repiso Salazar	Merche Barrios García

De otra parte, la Comisión Sindical en Representación de las Personas Trabajadoras,

Marta López Parra	Marina Robles Sorolla
Beatriz Fernández Gómez	Ana Manzana Jarque

María Verdier Martín	Isabel Márquez García
María Soto Medina	Azucena Morales Berdón
Antonio Gil Juan	Patricia Cantos Cros
Azucena Romero Martínez	Ana María López Gonzalo