

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

1952 *Resolución de 29 de enero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad del grupo de empresas AstraZeneca Farmacéutica Spain, SA.*

Visto el texto del Plan de Igualdad del grupo de empresas AstraZeneca Farmacéutica Spain, S.A., Laboratorio Odín, S.A., Laboratorio Lailan, S.A., Laboratorio Beta, S.A. y Laboratorio TAU, S.A. (código de acuerdo n.º 90100963112018), que fue suscrito con fecha 18 de diciembre de 2017, de una parte por los designados por la Dirección de las empresas, en representación de las mismas, y, de otra, por los delegados de personal y miembros del comité de empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 29 de enero de 2018.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

**PLAN DE IGUALDAD PARA EL GRUPO ASTRAZENECA
(AstraZeneca Farmacéutica Spain S.A. y Laboratorios TAU S.A., Odín S.A.,
Lailan S.A. y Beta S.A.)**

TÍTULO I

Disposiciones generales

1. Presentación de AstraZeneca.

AstraZeneca se fundó en el año 1999 mediante la fusión del laboratorio sueco Astra AB y la farmacéutica británica Zeneca Group, dos empresas con culturas de sólidas raíces científicas y una visión compartida del sector farmacéutico. En la actualidad, AstraZeneca opera en más de 100 países, aportando e innovando en el sector farmacológico y buscando soluciones para enfermedades cardiovasculares y metabólicas; respiratorias; oncológicas; infecciosas; y neurológicas.

Cuenta en España con una presencia consolidada, con un equipo de más de 700 personas y una sede central en Madrid que no impide sin embargo la total cobertura de la geografía española a través de su red de ventas.

2. Marco legal.

2.1 El derecho a la igualdad en el ámbito supranacional.

A nivel internacional son varios los tratados, convenciones o pactos entre Estados dentro de la UE con el objetivo de desarrollar y favorecer en la mayoría de lo posible la aplicación práctica de los Derechos Humanos en general y de la igualdad en particular. A estos efectos, han de resultar indudablemente inspiradores de este Plan aquellos que hayan sido llevados a cabo para favorecer e incentivar el establecimiento de medidas y políticas tendentes a lograr el reconocimiento de los principios de igualdad y no discriminación en el ámbito supra-nacional.

En primer lugar y a estos efectos, cabe destacar la firma de la Carta de las Naciones Unidas, de 26 de junio de 1945. En el contexto de la situación social y económica inmediatamente posterior al final de la II Guerra Mundial, caracterizado, entre otras cosas, por la incorporación forzosa de la mujer al mercado laboral esta Carta constituye el primer reflejo en la historia de una intención latente de los poderes públicos de establecer principios y promover medidas con el fin de procurar que se respete la debida igualdad y no discriminación por razón de sexo.

No es hasta las «Conferencias Mundiales sobre las Mujeres» cuando se trata a nivel internacional y de manera exclusiva la necesidad de implementar medidas para la igualdad de la mujer frente al hombre, habiendo tenido lugar hasta al día de hoy cuatro reuniones en los años 1975,1980, 1985 y 1995.

Particularmente relevante resulta la II Conferencia que tuvo lugar en Copenhague y a la que asistieron representantes de 145 Estados Miembros de la Organización de Naciones Unidas, en la medida en que en ésta se promulgó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, primer documento en recoger una serie de principios que hoy se antojan obvios.

Poco más de una década después, en 1996, tuvo lugar la firma del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos que en su artículo 26 realiza una proclamación firme de establecimiento de un principio esencial, tal y como es la igualdad de género. En concreto, el referido artículo define dicho principio esencial en los siguientes términos: «Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley (...)».

Por último, cabe destacar la promulgación del Tratado de Ámsterdam, base europea de nuestro actual posicionamiento comunitario de defensa a la ultranza de la igualdad y la no discriminación. Este Tratado, de 1 de mayo de 1997, establece la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos como un objetivo transversal de Europa y que, por ende, debe ser alcanzado mediante políticas materiales concretas por todos los Estados miembros y no limitándose a una mera declaración de principios.

Con base en todos los avances en términos de igualdad referenciados anteriormente e, igualmente, de aquellos que no han sido expresamente referidos, se ha creado una sólida base a nivel internacional y comunitario por la que se trata constantemente de establecer los medios idóneos para el mantenimiento una sociedad que asuma y acoja profundamente los derechos a la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres.

2.2 El derecho a la igualdad en España. Constitución Española, Ley 3/2007, Estatuto de los Trabajadores y XVIII Convenio Colectivo General de la Industria Química.

Una vez referido el ámbito internacional, procede analizar el contexto normativo a nivel nacional que ha de regular y armonizar los principios del presente Plan de Igualdad.

Analizando el derecho a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la legislación española, por orden de jerarquía normativa, es preceptivo señalar que el artículo 14 de la Constitución Española (CE) consagra el derecho a la igualdad y a la no discriminación como principio fundamental y esencial inherente a un Estado de Derecho como el nuestro. En términos concretos, se configura lo siguiente:

«Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.»

Tal derecho o principio, inherente a todo Estado de Derecho, se materializa así mismo en el literal del artículo 9.2 de la CE, el cual 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.

Referida ya la base constitucional sobre la que necesariamente han de articularse el resto de normas y principios, es necesario referirse así mismo a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley 3/2007), en la que se disponen los medios legales necesarios para alcanzar materialmente la igualdad esencial y sustancial entre hombres y mujeres con el desarrollo y la implementación de medidas, políticas públicas y acciones administrativas para alcanzar la igualdad.

La Ley 3/2007 se ampara en el derecho a la igualdad y a la no discriminación del artículo 14 de la CE, para alcanzar y hacer efectivo este necesario derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular, estableciendo medidas concretas que eliminen toda posible discriminación en perjuicio de la mujer en el ámbito laboral. Dicha Ley Orgánica establece así las bases para proyectar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los distintos ámbitos del ordenamiento mediante una regulación transversal con alcance al conjunto de los ámbitos normativos.

Por su parte y pasando ya a un ámbito estrictamente laboral, el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores (ET) establece el derecho a la no discriminación en las relaciones laborales. En este mismo sentido y de forma más específica, de nuevo la Ley 3/2007 establece en su artículo 45.1 lo siguiente:

«Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre hombres y mujeres medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.»

Por otro lado y continuando en el análisis normativo de referencia, lo cierto es que el XVIII Convenio Colectivo general de la industria química ha de suponer de manera incuestionable una referencia tanto en materia de principios como formal a la hora de redactar el presente plan.

En primer lugar, dicho Convenio establece la obligación para las empresas de más de 250 trabajadores, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de elaborar y aplicar un plan de igualdad en su seno.

Por otro lado, el artículo 18 del mismo Convenio establece dos principios fundamentales para la aplicación práctica de la igualdad de oportunidades, disponiendo por un lado la discriminación positiva en favor del género menos representado y por otro la igualdad salarial con base en el Estatuto:

«Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

En materia salarial se da por reproducido el artículo 28 del ET, que establece las condiciones del principio de igualdad de remuneración por razón de sexo y señala que se refiere tanto a la retribución directa como indirecta, salarial como extrasalarial.»

Las menciones a la igualdad en este Convenio no se ven en absoluto reducidas a este artículo, toda vez que de manera inmediatamente posterior surge el mandato del artículo 19, de acuerdo con el cual:

«Para hacer efectivo el principio de acción positiva señalado en el artículo 18 del presente Convenio podrán establecerse en la empresa exclusiones, reservas y preferencias en cuanto a la promoción de forma que, en igualdad de méritos, tengan derecho preferente para ser promocionadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate. En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.»

El Convenio contiene asimismo otras referencias en materia de igualdad de oportunidades, como la recogida en su artículo 89 y relativa a la formación:

«Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de trabajadores con mayor dificultad de acceso a la misma. En virtud de ello, las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores pertenecientes a determinados colectivos (entre otros, jóvenes, inmigrantes, discapacitados, baja cualificación, trabajadoras y trabajadores con contrato temporal, víctimas de violencia de género, mayores de 45 años).»

Por otro lado y en relación con los criterios de interpretación de los mandatos de la Ley Orgánica 3/2007, dicho Convenio estatal establece en su artículo 105 que ésta:

«deberá ser interpretada siempre en términos de razonabilidad teniendo en cuenta que las plantillas de las empresas son productos de una evolución natural en el tiempo, que obedece a unos antecedentes conectados con los del propio mercado de trabajo y el empleo, y una menor participación histórica de las mujeres en las tareas de producción. De todo ello no se derivan necesariamente supuestos de discriminación laboral, ya que las posibles diferencias existentes respecto de la cuantificación de sexos en la plantilla pueden estar en algún modo motivadas por las razones antes dichas. Ello no obsta para que hacia el futuro las decisiones empresariales no sólo no favorezcan discriminación alguna, sino que por el contrario procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en las estructuras de las empresas químicas.»

En consecuencia, lo cierto es que el XVIII Convenio Colectivo General de la Industria Química establece una serie de principios y obligaciones que han sido en todo momento para ambas partes necesaria referencia de cara a la negociación, adopción de medidas y redacción del presente Plan de Igualdad.

Por todo lo anterior y de nuevo siendo conscientes del trasfondo histórico del que parte el sector en el que se encuentra la Compañía, se ha desarrollado el presente Plan de Igualdad con la finalidad de continuar garantizando una igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de la Compañía. Previamente a la elaboración de este Plan de Igualdad, la Compañía ha llevado a cabo un exhaustivo diagnóstico en materia de igualdad con el fin de detectar la presencia de posibles desequilibrios y que guíen a la Compañía para la adaptación de medidas para su eliminación y corrección, compartiendo dicho diagnóstico con la representación de los trabajadores, tal y como se referirá posteriormente en el apartado 4.4.

A la vista de la suma de antecedentes normativos y convencionales expuestos, la Compañía es hoy consciente de que alcanzar la igualdad real ha de implicar necesariamente no sólo evitar las potenciales discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino también ofrecer las mismas oportunidades a mujeres y hombres, entre otras materias:

En el acceso a la Compañía, en la contratación y en las condiciones de trabajo, en la promoción y en el desarrollo profesional, la formación, en la retribución, en la conciliación de la vida laboral y familiar, en la defensa frente al acoso, riesgos laborales y finalmente en la igualdad de trato a aquel en riesgo de exclusión como sucede en los casos de violencia de género.

3. Definiciones:

El presente Plan acepta como propias las definiciones establecidas en la Ley 3/2007 y en el XVIII Convenio Colectivo general de la Industria Química, por lo que ambas partes hoy firmantes han considerado innecesario la mera repetición de dichas definiciones en el presente documento.

Además, existen otras definiciones que son relevantes a los efectos de la lectura y comprensión del presente Plan de Igualdad:

a) AstraZeneca. Referida también como «La Compañía» o «Las Compañías». Término que engloba las cinco entidades jurídicas que conforman AstraZeneca en España y que entran dentro del ámbito de aplicación del Plan de Igualdad:

- AstraZeneca Farmacéutica Spain S.A.
- Laboratorio TAU S.A.
- Laboratorio Odín S.A.
- Laboratorio Lailan S.A.
- Laboratorio Beta S.A.

b) Representantes de los Trabajadores. Término referido a la representación unitaria de cada una de las Compañías.

c) Dirección de la Compañía. Término referido a la Dirección conjunta de las Compañías.

d) Comisión Negociadora. Término referido a la comisión conformada por los Representantes de los Trabajadores y la Dirección de la Compañía que ha negociado el Plan.

e) Plantilla: Conjunto de trabajadores y trabajadoras que prestan servicios por cuenta ajena en cualesquiera de los centros de trabajo en cada una de las Compañías. En ocasiones, se hará referencia al términos «trabajadores», acorando las partes que el uso de este término no implica connotación sexista e incluye tanto a trabajadores como trabajadoras.

f) Plan de Igualdad. Referido también como «El Plan». Se refiere al texto aprobado y consensado entre la Dirección de la Compañía y los representantes unitarios de las Compañía que incluye un conjunto ordenado de medidas tendentes a lograr la igualdad y de acciones positivas que persiguen integrar en la organización de la Compañía el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

g) Diagnóstico de Situación. Referido también como «El Diagnóstico». Conjunto de datos desagregados por sexo con los requisitos exigidos por el Artículo 107 del Convenio Colectivo de la Industria Química, así como completados por la desagregación de datos por niveles de carrera internos de AstraZeneca y de un estudio exhaustivo de datos cualitativos de la Compañía.

h) Comisión de Igualdad. Término referido a la Comisión de Igualdad encargada del seguimiento de las medidas acordadas en el Plan y cuyo funcionamiento se regirá por sus propios estatutos pactados en Anexo al Plan.

i) Convenio Colectivo de la Industria Química. Término referido al convenio colectivo de la industria química que se encuentre en vigor en cada momento de la vigencia del Plan. A la fecha de firma del Plan, el convenio aplicable es el XVIII Convenio Colectivo General de la Industria Química cuyo texto fue acordado el 3 de agosto de 2015 («BOE» del 19).

3. Compromiso de la Compañía con la igualdad.

AstraZeneca ha mostrado siempre un compromiso claro y expreso a la hora de cumplir con la igualdad de oportunidades y los principios en materia de derechos humanos, civiles y laborales. La Compañía entiende el respeto al individuo como un valor central de la organización por el que la diversidad entre y con los trabajadores constituye un elemento del todo intrínseco y enriquecedor en la empresa. Prueba de ello son los datos arrojados

por el Diagnóstico de Situación, los cuales, sin perjuicio de su posterior desarrollo, suponen sin duda un gran punto de inicio y una muestra de que los principios y valores que rigen AstraZeneca siempre han gozado de aplicación práctica.

A pesar de que la obligación legal de tener un plan de igualdad se encuentra según la Ley de Igualdad referida solo a empresas que tengan más de 250 trabajadores, AstraZeneca y los representantes de los trabajadores de las Compañías acordaron la conveniencia de tener un solo Plan aplicable a toda la plantilla y entidades de la Compañía (Laboratorio Astrazeneca Farmacéutica Spain, Laboratorio Tau, S.A., Laboratorio Odin S.A., Laboratorio Lailan S.A., Laboratorio Beta, S.A.), y converger en esta iniciativa.

Por todo lo anteriormente expuesto, y de conformidad con la voluntad constante y atemporal de la Compañía de favorecer en todo momento la igualdad y rechazar la discriminación, es voluntad tanto de la Compañía como de los representantes de los trabajadores reafirmar su compromiso con la igualdad a través de la elaboración y desarrollo del presente Plan.

4. Características Generales del Plan.

4.1 Ámbito de aplicación.

El ámbito de aplicación del presente Plan se extiende a la totalidad de la plantilla de las Compañías sitas en territorio español.

A estos efectos, el Plan ha sido consensuado entre la Dirección de la Compañía y los representantes de los trabajadores de las Compañías. Las representaciones legales de las Compañías nombraron representantes ad hoc para la negociación del Plan. Estos representantes junto con los representantes de la Dirección de la Compañía constituyeron una Comisión Negociadora que se ha reunido en cuatro ocasiones de forma presencial, teniendo canal abierto de comunicación no presencial durante todo el período de negociación (el cual se ha extendido desde el día 23 de octubre de 2017 hasta el día 4 de diciembre de 2017).

El texto consensuado en el seno de la Comisión Negociadora ha sido posteriormente ratificado por la totalidad de los representantes de los trabajadores unitarios de cada una de las Compañías, dando así lugar a un texto vinculante y ejecutivo.

El Plan será igualmente de aplicación a todos aquellos nuevos centros de trabajo que la Compañía cree o adquiera durante la vigencia del presente Plan y que se encuentren en el ámbito territorial de aplicación previamente referido.

4.2 Vigencia.

El presente Plan iniciará su vigencia el 1 de enero de 2018 y mantendrá su vigencia durante un plazo de 5 años desde su firma. Una vez transcurrido el periodo de 5 años acordado, el Plan se entenderá renovado automáticamente por periodos anuales, salvo que se negocie otro plan nuevo.

Sin perjuicio de lo anterior, el Plan podrá ser objeto de modificaciones y mejoras por parte de la Comisión de Igualdad, sin que ello suponga la necesidad de reemplazar el Plan o de negociar uno distinto.

4.3 Diagnóstico de Situación.

El desarrollo y elaboración del presente Plan se basa en los resultados y conclusiones extraídos del Diagnóstico de Situación que se ha llevado a cabo con carácter previo a la negociación del Plan.

La integridad del análisis realizado al amparo del Diagnóstico ha sido entregada a la Representación de los Trabajadores en el seno de la Comisión Negociadora, si bien el mismo ha sido enriquecido por las aportaciones de ambas partes a lo largo de periodo de negociación.

El Diagnóstico ha sido realizado cumpliendo con los requisitos exigidos por el artículo 107 del Convenio Colectivo de la Industria Química, si bien ha sido ampliado con el fin de dar un reflejo fiel de la realidad en materia de igualdad en la Compañía.

Los datos del Diagnóstico se han presentado por cada una de las Compañías e igualmente se ha presentado datos consolidados teniendo en cuenta todas las entidades jurídicas consideradas como un todo. Esto ha permitido que la Comisión Negociadora tuviera una visión conjunta y completa, a la vez que individualizada por cada una de las entidades jurídicas. En concreto, la información facilitada por el Diagnóstico, se ha dividido en los siguientes apartados que a continuación se refieren:

- a) Organigrama de la Dirección.
- b) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, niveles de carrera de la empresa, grupos profesionales según Convenio Colectivo y nivel de formación.
- c) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- d) Distribución de la plantilla en relación entre los niveles de carrera de la empresa y grupos profesionales del Convenio Colectivo con los salarios.
- e) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- f) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical de las cinco entidades jurídicas.
- g) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- h) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- i) Excedencias último año y los motivos.
- j) Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica. Esta información también se ha presentado desglosada por niveles interno de la carrera de la empresa.
- k) Horas de Formación último año y tipo de acciones formativas.
- l) Número de denuncias producidas en el último año por acoso y resolución del procedimiento.

El análisis de todas las materias inmediatamente referidas arroja un resultado equilibrado e igualitario entre ambos géneros en muchos aspectos tales como la formación, la distribución de la plantilla o las excedencias y permisos.

Si bien el sector de ventas de la industria farmacéutica se ha caracterizado por ser un sector de ocupación esencialmente masculina, merece especial mención que esta situación en los últimos años se ha conseguido equilibrar en AstraZeneca, como así se deriva del Diagnóstico, el cual evidencia que en el año 2017 se han producido más incorporaciones de mujeres que de hombres (tanto en la fuerza de ventas como en oficinas) junto con el hecho de que a fecha actual las mujeres representan una mayoría en los colectivos de la Compañía menores de 45 años y con una antigüedad menor a 15 años.

El Diagnóstico arroja resultados positivos a favor de la mayor promoción de mujeres: en el último año, 15 mujeres promocionadas vs 13 hombres. Igualmente, se observa un resultado positivo de la pirámide profesional: 47% mujeres en grupo profesional igual o mayor al 6 frente al 34% de hombres.

Toda vez que la incorporación tardía de la mujer al mercado laboral y las características del sector reconocidas en el Convenio Colectivo de aplicación han implicado una desigualdad respecto de la presencia del género femenino en la Compañía, lo cierto es que las contrataciones de los últimos años y los datos observados en el Diagnóstico de referencia inclinan a interpretar que esa diferencia presencial entre hombres y mujeres es cada vez menor. Ello es así hasta el punto de que, de continuar con esta tendencia, la igualdad en el número de trabajadores de cada género en la Compañía constituye hoy un horizonte realista.

La Compañía ha facilitado también a los Representantes de los Trabajadores datos de un Diagnóstico cualitativo, complementando y ampliando de esta forma, la información que el Convenio Colectivo de Químicas exige a estos efectos. Al amparo del Diagnóstico cualitativo, AstraZeneca ha analizado documentación relativa a contratación, política retributiva, formación, selección, procedimientos disciplinarios, flexibilidad laboral, etc.

Dentro del Diagnóstico Cualitativo realizado, merece especial mención la Código Ético existente dentro de la Compañía, cuyo contenido se encuentra accesible a toda la plantilla junto con un canal de denuncias habilitado al efecto a través de la web azethics.com. En relación con el acoso sexual o por razón de sexo y como se referirá posteriormente, la Compañía ha cumplido con su obligación convencional, establecida en su art. 112, de diferenciar un procedimiento para estos casos en su código disciplinario interno.

Los resultados del Diagnóstico de Situación han sido compartidos en la mesa de negociación de igualdad con transparencia y en un ambiente de diálogo, apertura y reciprocidad. Tanto la Compañía como los Representantes de los Trabajadores han tenido la oportunidad de conocer, profundizar y discutir cada uno de los medidores que los ratios del diagnóstico han revelado, constituyendo hoy estos resultados la base del presente Plan de Igualdad.

A la vista del Diagnóstico, no cabe duda de que la igualdad es un principio plenamente integrado en la Compañía y que la voluntad de la Dirección y de los Representantes de los Trabajadores es continuar trabajando en este camino con el fin de preservar siempre la igualdad de género. El presente Plan constituye una referencia que ha de inspirar y ordenar las acciones y medidas en materia de igualdad, si bien el camino continúa y a través de la Comisión de Igualdad y de futuras medidas que pudieran acordarse en esta materia, la Compañía continuará garantizando a toda la plantilla la efectiva igualdad entre hombres y mujeres en todos los aspectos.

4.4 Objetivos generales del Plan.

Los objetivos generales del Plan de Igualdad son los siguientes en concordancia con el artículo 108 del XVIII Convenio Colectivo General de la Industria Química:

- Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

- Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

- Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas, en los términos establecidos en el Capítulo II del Convenio Colectivo de la Industria Química.

- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

- Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

- Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades haciendo especial hincapié en colectivos con responsabilidades en selección, formación y promoción.

- Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

- Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

- Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

– Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo u otras conductas discriminatorias.

- Difundir y ampliar los derechos y garantías para víctimas de violencia de género.
- Establecer medidas que garanticen la aplicación de la perspectiva de género a la evaluación de riesgos y la actividad preventiva de la empresa.

Los objetivos generales hacen referencia al Plan en su conjunto, y en base a estos se desarrollan una serie de objetivos específicos entendidos como acciones a realizar, actuaciones, indicadores y criterios de seguimiento que, en base al diagnóstico realizado, se pueden establecer como de necesaria mejoría e intervención, objetivos previstos en el Título Segundo del presente documento.

4.5 Seguimiento.

Las partes firmantes del presente Plan han acordado la constitución de una Comisión de Igualdad permanente. La Comisión de Igualdad será la encargada de velar por el seguimiento de las medidas acordadas en el presente Plan, y su funcionamiento se regirá por sus propios Estatutos que se recogen en el Anexo I.

TÍTULO II

Áreas de actuación

Metodológicamente, la estructura del Plan de Igualdad tiene coherencia interna inspirada por el Convenio Colectivo de la Industria Química y por el orden de los objetivos que éste establece. Esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar toda potencial discriminación por razón de sexo.

En el presente apartado, la Compañía fija los objetivos específicos a los que se compromete como parte del Plan, objetivos que se materializan en acciones específicas dentro de las siguientes áreas de actuación:

1. Selección.
2. Promoción.
3. Conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar.
4. Condiciones retributivas y la Igualdad.
5. Formación.
6. Riesgos laborales y salud laboral.
7. Comunicación.
8. Acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión.

1. Selección:

En la Compañía existen en la actualidad procesos y políticas con el fin de asegurar que las distintas fases de los procesos de selección garanticen la posibilidad de acceder a la Compañía a todas las personas en igualdad de condiciones, respetando la diversidad y evitando toda posible discriminación.

Las ofertas de empleo de la Compañía son presentadas de manera neutral en todo momento y contienen una cláusula estándar en la que se refiere que:

«AstraZeneca es una empresa que promueve la igualdad de oportunidades. AstraZeneca tendrá en cuenta a todos los candidatos que reúnan el perfil para el puesto sin discriminación por motivo de discapacidad, sexo u orientación sexual, embarazo o periodo de maternidad/paternidad, raza u origen, edad, religión o creencias, identidad de género, estado civil o pareja de hecho y/o otra característica protegida por la ley.»

La Compañía se propone continuar garantizando la aplicación de medidas concretas que refuercen la aplicación del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades desde el primer momento, entendiendo como tal el momento inicial y previo a la contratación.

Programación: A implementar durante el año 2018 y seguimiento durante la vigencia del Plan.

Personal Responsable: Departamento de RR.HH., Dirección, Equipo de Selección de Personal, Departamento de Comunicación.

Objetivos	Medidas acordadas e Instrumentos de evaluación
<p>1. Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.</p> <p>2. Avanzar hacia una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos y ocupaciones profesionales de la Compañía.</p> <p>3. Contribuir al control de la distribución de cargas de trabajo en casos de bajas, suspensiones contractuales o excedencias cuando fuera necesario.</p>	<p>1. Hacer seguimiento del lenguaje en la publicación de ofertas y vacantes para asegurar la ausencia de lenguaje con cualquier sesgo de género, no neutro o discriminatorio.</p> <p>2. Especial atención al uso del término «empleado» como englobador de hombres y mujeres y consenso de término alternativo. A este respecto como manera de referirse a todo componente de AstraZeneca, se puede aplicar el término «la plantilla» independientemente de su género.</p> <p>3. Continuar garantizando que el proceso de selección de personal sea objetivo, se base en las competencias y conocimientos de los candidatos, y garantizar que contiene un lenguaje neutro y no discriminatorio.</p> <p>4. Continuar garantizando la continuidad de incluir una referencia en las ofertas de empleo al respeto por parte de AstraZeneca a la igualdad de acceso al empleo y a la no discriminación en los procesos de selección.</p> <p>5. Facilitar a la Comisión de Igualdad conocimiento anual en relación con el número de personas por género que han sido seleccionadas para ingresar a la Compañía en los mismos términos en los que se ha compartido en el Diagnóstico de Situación.</p> <p>6. Diseñar un plan de acción para introducir formación específica en materia de igualdad al personal involucrado en el proceso de selección, con el fin de garantizar una uniformidad en la política de igualdad aplicable al proceso.</p> <p>7. En los casos de bajas por maternidad, paternidad, IT de larga duración y excedencias, se valorará realizar un análisis de la carga de trabajo para evaluar las fórmulas más adecuadas si dichas bajas supusieran un exceso de trabajo. Por ejemplo, valorar la contratación interina, trabajar en un sistema de retribución excepcional en casos de secondments, o realización puntual/temporal de un doble role o role de categoría superior de manera temporal, o incluso de reconocimiento por proyectos especiales. Se evaluará la necesidad de adoptar alguna medida si en función del desarrollo profesional o carga de trabajo resultase necesario acudir a una u otra modalidad.</p>

2. Promoción: formación y desarrollo profesional:

La Compañía apuesta por el desarrollo profesional y la formación de todos sus integrantes, ya que dicho desarrollo es clave para el éxito de la organización, pero sobre todo es una responsabilidad social de la propia empresa para con sus trabajadores.

En consecuencia, la Compañía dispone de diferentes planes de formación continua como las «píldoras» de formación o el programa Go Fluence para el aprendizaje del inglés, así como de una Política en cofinanciación de formación y de coaching ejecutivo. Sin perjuicio de ello, se acuerdan a continuación una serie de medidas y objetivos a aplicar en esta materia.

Programación: A implementar durante el año 2018 y seguimiento durante la vigencia del Plan.

Personal Responsable: Departamento de RR.HH., Dirección, Mandos involucrados en la decisión de promociones de trabajadores de sus equipos, Departamento de Comunicación.

Objetivos	Medidas acordadas e Instrumentos de evaluación
<ol style="list-style-type: none"> 1. Continuar garantizando un sistema de promoción interna libre de cualquier sesgo de discriminación en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. 2. Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad. 3. Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas, en los términos establecidos en el Capítulo II del Convenio Colectivo de la Industria Química. 4. Participar en programas que valoren y destaquen el talento femenino. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer y mantener actualizados indicadores de presencia de hombres y mujeres por categoría profesional de cara a los procedimientos de selección internos. 2. Compromiso de compartir con carácter anual la información sobre la distribución de hombres y mujeres en materia de promoción en la Comisión de Seguimiento en los mismos términos en los que se ha compartido en el Diagnóstico de Situación. 3. Proporcionar formación a los mandos con decisión sobre las promociones de personal en sus equipos sobre la importancia de la igualdad en el proceso de selección. 4. Continuar garantizando que cualquier vacante de promoción interna es debidamente publicitada y dada a conocer a todo el personal con el fin de evitar sesgos en el conocimiento de las vacantes. 5. Valorar la posibilidad de participar en programas de las administraciones públicas que fomenten la promoción del talento femenino (por ejemplo, Proyecto Promociona, Instituto de la Mujer).

3. Conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar:

Con el objetivo de reforzar el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal y familiar, la Compañía cuenta con toda una serie de medidas que apoyan la flexibilidad, al tiempo que potencian el desarrollo profesional de las personas. AstraZeneca, tal y como se refiere en su Política de Flexibilidad Laboral de 1 de enero de 2017, es consciente de que muchos trabajadores han de compaginar sus responsabilidades familiares y profesional y de que los empleados pueden desempeñar sus funciones desde lugares distintos al centro de trabajo de las oficinas centrales, y por ello aprobó dicha Política para el personal basado en oficinas.

Sin perjuicio de ello, se acuerdan hoy una serie de medidas para continuar en la senda de la conciliación:

Programación: A implementar durante el año 2018 y seguimiento durante la vigencia del Plan.

Personal Responsable: Departamento de RRHH, Dirección, Mandos involucrados en la decisión de decisiones de concesión de permisos, Departamento de Comunicación.

Objetivos	Medios acordados e Instrumentos de evaluación
<ol style="list-style-type: none"> 1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 2. Continuar trabajando para mejorar en la introducción de medidas que garanticen la conciliación efectiva en términos accesibles e igualitarios para toda la plantilla. 3. Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc. 4. Velar por el uso de los medios de conciliación disponibles dentro de la Compañía. 5. Fomentar la utilización de la política Trabajo Flexible y mejorar aspectos de ésta como medida de conciliación dentro del personal de oficina. 6. Continuar respetando la carga de trabajo de aquellos empleados que se encuentren en jornadas reducidas. 7. Ampliar ciertos permisos no retribuidos a efectos de conciliación personal y familiar. 8. Compatibilizar la conciliación y los derechos ejercidos por cada empleado con la formación obligatoria ofrecida por la Compañía de tal forma que dichos derechos no se vean afectados. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñar un programa de formación interna para que toda la plantilla conozca los distintos permisos, medidas e instrumentos de conciliación existentes en la empresa. Esta campaña de sensibilización e información, estará dirigida a todos los empleados y se explicarán todos los derechos relacionados con la conciliación, haciendo especial hincapié en que los mismos pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres, con atención a la comunicación de los servicios contratados por la Compañía para la conciliación de la vida personal. 2. Asegurar la adopción de medidas para garantizar la asistencia de toda la plantilla a los cursos de formación en materia de conciliación, como única medida de que realmente el contenido del programa de conciliación sea conocido de forma efectiva. 3. Diseñar un programa de comunicación interna para dar publicidad a los permisos, medidas e instrumentos de conciliación como la Política de Flexibilidad Laboral. 4. Realización de un análisis anual con la Comisión de Igualdad del uso realizado de los permisos y medidas de conciliación en los mismos términos en los que se ha compartido en el Diagnóstico de Situación. 5. Equiparación a todos los efectos de las parejas de hecho a los efectos de los permisos y licencias previstos legalmente así como de cualesquiera mejoras acordadas en la Compañía y que pudieran mejorar dichos permisos legales o convencionales. Se entiende por parejas de hecho las registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o en defecto de estos últimos a las acreditadas mediante escritura pública o notarial otorgada conjuntamente. 6. Valorar lanzar una campaña de concienciación en los niveles de mandos para fomentar el Trabajo Flexible y la adopción de medidas de conciliación entre sus equipos. 7. Continuar garantizando la ausencia de discriminación en la promoción y desarrollo de carrera profesional en la plantilla independientemente del género y del tipo de jornada realizada. 8. Garantizar el ajuste de la carga de trabajo en caso de jornadas reducidas con el fin de que sean proporcionales al tiempo real de trabajo, revisando los objetivos para garantizar asignación proporcional del trabajo. 9. Introducción de mejoras en el horario flexible con el fin de conciliar la vida persona, familiar y profesional. A estos efectos, se acuerda la mejora del Acuerdo en materia de Horario Flexible, suscrito con la Representación Legal de los Trabajadores de AstraZeneca Farmacéutica Spain, S.A. en el año 2005, ampliándose la hora máxima de entrada hasta las 10.00 horas de la mañana para el personal de oficinas. Dicha mejora del horario flexible entrará en vigor junto con el presente Plan de Igualdad, con efectos por tanto de fecha 1 de enero de 2018. 10. Concesión de días adicionales de permiso no retribuido para atender los permisos por circunstancias familiares y personales que se citan a continuación. La solicitud de dichos días de permiso deberá dirigirse a Recursos Humanos y al Mánager responsable, con el fin de que valoren la debida justificación, y podrá extenderse por el tiempo y motivos tasados a continuación: <ul style="list-style-type: none"> – Hospitalización o Intervención Quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o grave enfermedad diagnosticada por facultativo o fallecimiento de en cualquiera de los casos mencionados de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Se podrá solicitar hasta un máximo de 4 y 8 días naturales de permiso no retribuido, en los cuales quedarían englobados los 2 días de permiso retribuido contemplados en el Convenio Colectivo más 2 o 4 días adicionales y no retribuidos en función de la concurrencia o no de desplazamiento. Este permiso ya incluye los días de permiso retribuido previstos en el artículo 48.3 del Convenio Colectivo de la Industria Química, y que actualmente están fijados en 2 días naturales y 4 días naturales en caso que medie necesidad de desplazamiento al efecto. Por tanto, los dos días adicionales referidos lo serán en calidad de no retribuidos. – Traslado del domicilio habitual (mudanza): Se podrá solicitar un día adicional de permiso no retribuido sobre el día de permiso retribuido concedido por el artículo 48.5 del Convenio Colectivo de la Industria Química. – Matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador o su cónyuge en la fecha de celebración de la ceremonia: Se podrá solicitar un día adicional de permiso no retribuido sobre el día de permiso retribuido concedido por el artículo 48.4 del Convenio Colectivo de la Industria Química. 11. Concesión de días adicionales en caso de adopción o acogimiento nacional: Se podrá solicitar una licencia no retribuida de hasta un máximo de 30 días naturales. La solicitud de dichos días de permiso deberá dirigirse a Recursos Humanos y al Mánager responsable, con el fin de que valoren la debida justificación. Este permiso ya incluye el actual permiso no retribuido de 15 días naturales establecido en el artículo 52 del Convenio Colectivo de la Industria Química y se concederá bajo las premisas indicadas en dicho artículo. 12. Seguir garantizando que las formaciones obligatorias se convoquen dentro de la jornada laboral o en su defecto deberán quedar grabadas para que toda la plantilla tenga acceso a las mismas en otro momento posterior.

4. Condiciones retributivas y la igualdad:

Es voluntad de la Compañía continuar luchando para evitar cualquier tipo de brecha salarial entre hombres y mujeres y mantener una actitud activa de constante fomento de la igualdad retributiva.

Programación: A implementar durante el año 2018 y seguimiento durante la vigencia del Plan.

Personal Responsable: Departamento de RRHH, Dirección.

Objetivos	Medios acordados e Instrumentos de evaluación
<ol style="list-style-type: none"> Garantizar la ausencia de brecha retributiva entre hombres y mujeres en la empresa. Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras. Garantizar una política retributiva y una valoración de la trayectoria profesional transparente, igualitaria y ausente de discriminación por sexo. 	<ol style="list-style-type: none"> Revisión anual junto con la Comisión de Igualdad de los niveles retributivos de los trabajadores por grupo o nivel profesional y diferenciado entre hombres y mujeres en los mismos términos en los que se ha compartido en el Diagnóstico de Situación. Continuar garantizando que los niveles salariales están dentro de las bandas salariales de mercado, tal y como se ha hecho hasta la fecha. Continuar garantizando como hasta la fecha la valoración neutra de la trayectoria profesional basada en los cumplimientos de objetivos fijados o en el rendimiento. Tal y como se realiza en la actualidad, garantizar que la valoración de la trayectoria profesional no se hace nunca con discriminación entre hombres y mujeres, sino en base a méritos.

5. Formación profesional y en materia de igualdad y protocolos de acoso:

La Compañía es consciente de que la implementación de un Plan de Igualdad ha de ir necesariamente acompañada de formación e información sobre éste a toda la plantilla, de tal forma que se dote a ésta de una mayor sensibilidad y conocimiento tanto en materia de igualdad como en materia de las diferentes modalidades de acoso.

Programación: A implementar durante el año 2018 y seguimiento durante la vigencia del Plan.

Personal Responsable: Departamento de RRHH, Dirección, Departamento de Comunicación.

Objetivos	Medios acordados e Instrumentos de evaluación
<ol style="list-style-type: none"> Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades haciendo especial hincapié en colectivos con responsabilidades en selección, formación y promoción Garantizar una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas. Garantizar que dentro del contenido del programa de formación de la empresa se incluye formación en diversidad e igualdad. Garantizar información a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres. Garantizar que dentro del contenido del programa de formación de la empresa se incluye formación en materia del protocolo contra el acoso ya aprobado y aplicado en AstraZeneca. Garantizar que la formación cuenta con entidad y presencia suficiente. Garantizar que los trabajadores que disfruten de excedencias, licencias o permisos no se vean afectados por ello a nivel de actualización profesional. 	<ol style="list-style-type: none"> Realizar una formación específica a nivel departamental en materia de igualdad dentro del equipo de RRHH. Diseñar un plan de formación y de difusión del Plan de Igualdad entre toda la plantilla. Establecer formación específica sobre igualdad para los grupos de mando. Diseñar un plan de formación específica en materia de permisos de conciliación existentes (requisitos de acceso, duración, límites, incompatibilidades, etc.) Organizar anualmente sesiones de formación en materia de acoso y canales de denuncia, que incluya formación específica en el protocolo de acoso, y que sensibilice a la plantilla con el fin de disponer de más elementos para reconocer el acoso y la posibilidad de denunciarlo. Inclusión en la política de cofinanciación de formación de una referencia a la igualdad de oportunidad y el acceso igualitario a los puestos de dirección. Realización de una encuesta de percepción a la finalización de las formaciones en materia de igualdad a toda la plantilla. Diseñar un programa de formación de «puesta a punto» destinada a los trabajadores que retornan de disfrutar excedencias o bajas de larga duración. Compartir la información relativa a la formación impartida por géneros con carácter anual con la Comisión de Igualdad en los mismos términos en los que se ha compartido en el Diagnóstico de Situación.

6. Riesgos laborales y salud laboral:

En la actualidad, la Compañía cuenta con diversas medidas tendentes a lograr la seguridad y salud de todos sus trabajadores.

Programación: A implementar durante el año 2018 y seguimiento durante la vigencia del Plan.

Personal Responsable: Departamento de RRHH, Dirección, Departamento de Comunicación.

Objetivos	Medios acordados e Instrumentos de evaluación
<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas. 2. Establecer medidas que garanticen la aplicación de la perspectiva de género a la evaluación de riesgos y la actividad preventiva de la empresa. 3. Reforzar los mecanismos de prevención de riesgos laborales y de salud laboral existentes en la Compañía. 4. Garantizar la inclusión de la dimensión de género en la política de salud laboral. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dar visibilidad a la Comisión de Igualdad de los procedimientos existentes en la Compañía (procedimiento de servicio médico específico en materia de vigilancia y salud; informes de Siniestralidad; y Procedimiento General de Protección a las mujeres embarazadas y en Período de Lactancia). 2. El Comité de seguridad e Higiene trabajará en coordinación con el Comité de Igualdad para informar anualmente de las medidas adoptadas respecto a la prevención de riesgos vinculadas con el embarazo o lactancia y revisarán anualmente los actuales documentos y protocolos existentes al respecto. 3. Las trabajadoras embarazadas podrán solicitar una autorización para utilizar las plazas de garaje de minusválidos del Parque Empresarial. Esta autorización dependerá de la disponibilidad de las plazas y en ningún caso podrá ser reservada para AstraZeneca. <p>Este derecho resultará de aplicación única y exclusivamente a aquellas trabajadoras del centro de la Compañía en Madrid que ya dispusieran con carácter previo a su embarazo una plaza de garaje o que, en su defecto, hayan adquirido las condiciones para una plaza durante su embarazo.</p>

7. Comunicación:

A día de hoy, la comunicación de la Compañía tiene incardinado en sus valores esenciales la no-discriminación y la defensa de la igualdad de trato y de oportunidades. Por ello, es un objetivo clave para la Compañía continuar garantizando que la comunicación, el lenguaje y cualquier tipo de símbolo e imagen utilizada sea diversa, neutra y libre de cualquier discriminación, así como otorgar la mayor visibilidad posible dentro de la Compañía a las diferentes herramientas y políticas ya implementadas.

Programación: A implementar durante el año 2018 y seguimiento durante la vigencia del Plan.

Personal Responsable: Departamento de RRHH, Dirección, Departamento de Comunicación.

Objetivos	Medios acordados e Instrumentos de evaluación
<ol style="list-style-type: none"> 1. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen de diversidad e igualdad entre mujeres y hombres y dé a conocer las medidas de igualdad existentes. 2. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y transversalmente, en la igualdad de oportunidades. 3. Establecer acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo u otras conductas discriminatorias. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proponer una campaña de concienciación sobre el contenido del propio Plan de Igualdad. 2. Realizar campañas de comunicación y de concienciación a toda la plantilla de las medidas de igualdad existentes. 3. Realizar campañas de comunicación a toda la plantilla de las medidas de conciliación existentes. 4. Realizar campañas de comunicación a toda la plantilla del protocolo de acoso y canales de denuncia existentes. 5. Proporcionar formación y guías específicas al personal de Departamento de Comunicación sobre materia de igualdad y uso de lenguaje neutro y no discriminatorio que se plasme en su trabajo. 6. Revisar toda la comunicación externa a clientes (modelos, plantillas), comunicación a proveedores y público en general que visite la página web de la Compañía y, en su caso, realizar las modificaciones necesarias para garantizar un lenguaje neutro y no discriminatorio. 7. Exponer, a través de los canales habituales de comunicación, una declaración sobre el posicionamiento de la empresa en materia de Igualdad. 8. Presentar anualmente los avances del Plan de Igualdad al Comité de Dirección. 9. Seguir publicitando los canales de denuncia de acoso habilitados al efecto.

8. Acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión: víctimas de violencia de género:

Las partes firmantes del Plan de Igualdad desean hacer constar su absoluto rechazo ante los casos de violencia de género, y su apoyo absoluto a las víctimas. Por ello, en el

caso de detectarse un caso de violencia de género, la Compañía adoptará todas las medidas posibles con el fin de proteger a la víctima y ofrecerles el marco laboral más idóneo a las circunstancias concurrentes.

Programación: A implementar durante el año 2018 y seguimiento durante la vigencia del Plan.

Personal Responsable: Departamento de RRHH, Dirección, Departamento de Comunicación.

Objetivos	Medios acordados e Instrumentos de evaluación
<ol style="list-style-type: none"> 1. Difundir y ampliar los derechos y garantías para víctimas de violencia de género. 2. Ampliar las funciones de los canales de denuncia de tal forma que puedan utilizarse para denuncias en este sentido y publicitar los canales de denuncia establecidos al efecto. 3. Formar a la plantilla sobre los derechos ya existentes y aprobados en materia de víctimas de violencia de género. 4. Articular eventos o actividades para la concienciación con la violencia de género y sus víctimas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inclusión de referencia expresa a las víctimas de violencia de género en las políticas de incentivos y bonus e igualar esa circunstancia con maternidad / paternidad o accidente laboral a efectos del cómputo de incentivos. 2. Mejorar el tratamiento de las licencias necesarias para salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales de las personas que sean víctimas de violencia de género, pasando las mismas a ser consideradas como permisos retribuidos. 3. Dar publicidad de que el canal de denuncias con el fin de que la plantilla conozca que puede usarse para cualquier denuncia de conductas observadas o que atenten contra la seguridad de este tipo de colectivo. 4. Incluir dentro de las formaciones internas en materia de igualdad, una sección específica destinada a los derechos existentes a favor de las víctimas de violencia de género en el entorno laboral. 5. Participar de forma activa en alguna actividad, o bien lanzar un boletín o compañía concreta el día de las víctimas de la violencia de género, con el fin de concienciar sobre esta materia a la plantilla y demostrar el compromiso de la empresa. 6. Garantizar la no aplicación de los límites máximo y mínimo de reducción previstos en la ley para la reducción de jornada, los trabajadores víctimas de la violencia de género que tengan la necesidad de reducir la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario. 7. Garantizar la comunicación de vacantes presentes o previstas a trabajadores víctimas de violencia de género que efectúen su prestación laboral fuera del centro de trabajo, con el fin de dar un derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que esté vacante en cualquiera de sus centros de trabajo. 8. Garantizar que las ausencias derivadas de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda, no computarán a efectos de despido objetivo por ausencias.

TÍTULO III

Otras cuestiones

1. Protocolo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo o cualquier otro motivo.

El artículo 48.1 de la Ley 3/2007 establece un mandato claro en materia de acoso cuando refiere que:

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Como desarrollo de tal obligación normativa, el XVIII Convenio Colectivo General de la Industria Química recoge tal circunstancia en su art. 112, aportando entre otras cosas una declaración de principios, una serie de definiciones y medidas preventivas y un procedimiento de actuación.

La Compañía, con anterioridad a la negociación y aprobación del presente Plan de Igualdad y como buena muestra de su concienciación al respecto, ya adoptó un procedimiento específico en materia de acoso basado precisamente en lo establecido en dicho artículo 112 con el objetivo de prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, de asegurar la disposición de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita.

Dicho procedimiento, que se adjunta como Anexo II, se inspira necesariamente en los Principios de Conducta y Actuación de AstraZeneca, en los cuales se contempla el «Respeto a las Personas» como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional.

Se diferencia en este procedimiento, en cumplimiento con lo establecido en el Convenio Colectivo, entre el acoso moral, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y los actos discriminatorios, aportando definiciones de cada una de estas circunstancias, delimitando el ámbito de cada una y diferenciando así mismo entre su posible concurrencia de forma ascendente, horizontal o descendente.

Se recogen además una serie de máximas y garantías de aplicación en los supuestos de acoso, tales como la garantía de confidencialidad, la prioridad y tramitación urgente, la investigación exhaustiva, la garantía total de actuación, la indemnidad frente a represalias y garantía de mantenimiento en su puesto de trabajo de la persona afectada.

Posteriormente, se desarrolla el procedimiento específico a seguir, siendo resumible éste en:

- Denuncia: La denuncia se podrá presentar tanto ante el Departamento de Recursos Humanos, al responsable de Compliance, a través de AzEthics.com y recientemente a través de la App «Values Work, ya en uso en la fecha de la firma del presente Plan y en cual figuran tanto el Código Ético como la posibilidad de realizar denuncias.

- Instrucción: La instrucción del expediente correrá a cargo del área de Relaciones Laborales con la colaboración del Responsable de Compliance y el conocimiento de los Representantes de los Trabajadores si el afectado o afectada solicitase esto último.

- Procedimiento previo: La interposición de la denuncia abre esta fase de 10 días en las que los responsables de la instrucción se entrevistarán con ambas partes.

- Procedimiento formal: Este se iniciará con la apertura de un expediente informativo, el cual concluirá necesariamente con un informe de los responsables en un plazo máximo de 30 días con la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias, la intensidad de los hechos, la reiteración en la conducta, el grado de afectación sobre la víctima y los hechos que han sido acreditados en el expediente de referencia.

- Medidas cautelares: Se establece además la facultad de la Compañía de adoptar medidas cautelares para cesar dicha situación, así como la posibilidad de que las partes implicadas sean asistidas por una persona de su confianza, a su elección, pudiendo ser esta persona un representante de los trabajadores.

- Cierre del expediente: Una vez finalizado el procedimiento formal, la Compañía dispondrá de 15 días naturales para tomar las medidas correctoras que se consideren necesarios. Asimismo, deberá darse traslado a la representación de los trabajadores del resultado, con omisión de la información personal en caso de solicitud del afectado.

La aprobación del presente procedimiento en cumplimiento de lo establecido con el artículo 112 del Convenio Colectivo de la Industria Química constituye hoy una señal más de que Compañía rechaza cualquier tipo de acoso en el marco de la empresa, sea acoso moral, de género, sexual o por cualquier otro motivo.

En consecuencia, cualquier persona que sea conocedor directo o indirecto de un posible caso de acoso en la organización, o bien que sea víctima de un posible caso de acoso, es animada a ponerlo en conocimiento a través de las vías previstas en el protocolo referido, todo ello sin perjuicio de las vías legales que la normativa vigente reconoce y ofrece en cualesquiera de sus jurisdicciones.

2. Firma del Plan de Igualdad.

El contenido del Plan de Igualdad fue aceptado por unanimidad por parte de todos los miembros de la Comisión Negociadora con fecha 4 de diciembre de 2017. Posteriormente, los Representantes de los Trabajadores de la Comisión Negociadora sometieron a ratificación el contenido del mismo en los senos de sus respectivos órganos unitarios de representación legal correspondiente. Las respectivas representaciones unitarias de las Compañías han ratificado también por unanimidad el presente texto, resultando así de aplicación a las cinco Compañías.

3. Publicación del Plan.

Conforme al Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el presente Plan de Igualdad se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» dentro de los plazos y formalidades exigidas al efecto.

El presente Plan de Igualdad se firma en Madrid, a fecha 18 de diciembre de 2017.

Por la Compañía:

- D.^a Ana María Mutis Directora de Recursos Humanos.
- D.^a María Cristina Dusmet HR Business Partner & Labor Relations Lead.

Por parte de los trabajadores de Laboratorios Astrazeneca Farmacéutica Spain S.A.:

Comité de Empresa del centro de trabajo de Madrid:

- D.^a Carmen Álvarez.
- D.^a Francisca Torres.
- D.^a Sonia Merino.
- D.^a Mayte Moreno.
- D.^a Emma Garbajosa.
- D.^a Elena Peláez.
- D.^a Eva García.
- D.^a Mónica Ciordia.
- D.^a Margarita Sánchez.

Comité de Empresa del centro de trabajo de Barcelona:

- D. Manuel Horas.
- D.^a Cristina Cos.
- D.^a Elena Miralles.
- D.^a Alejandra Lei.
- D. Javier Martínez.

Por parte de los trabajadores de Laboratorio Odín, S.A., Laboratorio Lailan, S.A. Laboratorio Beta, S.A., Laboratorio TAU, S.A.:

Delegado de Personal de Laboratorio Odín, S.A.:

- D. Ismael Gala.

Delegado de Personal de Laboratorio Lailan, S.A.:

- D. Alberto Rodríguez Felipe.

Delegado de Personal de Laboratorio Tau, S.A.:

- D. Carlos Nombela.

Delegado de Personal de Laboratorio Beta, S.A.:

- D. José Ernesto Chicharro.

ANEXO I

Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad: Estatutos de funcionamiento

El artículo 46.1 LO 3/2007 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».

En cumplimiento del mandato legal antes referido, las partes firmantes acuerdan crear la presente Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad (Comisión de Igualdad) como principal medida para realizar el seguimiento y evaluación de la adopción e implementación de las medidas establecidas, así como el seguimiento de los objetivos establecidos en el presente Plan de Igualdad.

Esta Comisión es un órgano compuesta por 4 miembros: 3 en representación de la Compañía y 1 en representación de la parte social.

El objetivo es crear sistemas de fácil seguimiento en los que exista un espacio de diálogo y comunicación fluida, el cual recoja las sugerencias y quejas de los trabajadores, de los representantes legales de los trabajadores y de la dirección de la empresa, realizando análisis de las mismas y proponiendo posibles soluciones.

Funciones principales de la Comisión de Igualdad:

- Ser el interlocutor principal entre la Compañía y la representación legal de los trabajadores en los temas relacionados con la Igualdad en la Compañía.
- Realizar labores de seguimiento, así como controlar aquellas medidas de seguimiento que hayan sido implantadas.
- Cada uno de los órganos responsables de las distintas medidas que han sido enunciadas en el presente Plan de Igualdad, facilitará a la Comisión de Seguimiento todos aquellos datos necesarios para realizar un seguimiento de su aplicación.
- Coordinar con el Comité de Seguridad e Higiene para informar anualmente de las medidas adoptadas respecto a la prevención de riesgos vinculadas con el embarazo y lactancia y revisar anualmente conjunto con el Comité de Seguridad e Higiene los documentos y protocolos existentes al respecto.

Reuniones de la Comisión de Igualdad:

Para cumplir con el adecuado seguimiento de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad se reunirá con carácter semestral con carácter ordinario. Las partes acordarán el Orden del Día con al menos 15 días naturales de antelación.

De manera extraordinaria y cuando así lo solicite una de las partes, se podrá solicitar una reunión urgente de la Comisión de Igualdad. Para ello, la parte que esté interesada en dicha convocatoria deberá preavisar por escrito a la otra parte de al menos 15 días naturales de antelación especificando la razón por la que se convoca la reunión urgente.

Cada reunión llevará aparejada acta con los contenidos de la misma.

Miembros de la Comisión de Igualdad:

Los miembros de la Comisión de Igualdad designados por cada una de las partes son los que a continuación se refieren:

En representación de la Compañía:

- Cristina Dusmet Modino.

Por parte de los trabajadores de Laboratorios Astrazeneca Farmacéutica Spain, S.A.:

- Sonia Merino.
- Manu Horas.

Por parte de los trabajadores de Laboratorio Odín, S.A., Laboratorio Lailan, S.A. Laboratorio Beta, S.A., Laboratorio Tau, S.A.):

– Ismael Gala.

En el supuesto de que cualquiera de los miembros designados causará baja en la Compañía de forma temporal o definitiva, se designará otro nuevo miembro con el fin de mantener la composición acordada de la Comisión.

La Comisión contará en su funcionamiento interno con dos votos, uno correspondiente a la representación legal de los trabajadores, independientemente del número de representantes de los trabajadores que participen en ésta, y otro que corresponderá a la representación de la Compañía.

En el caso de que por razón justificada, bien personal o profesional, alguno de los miembros de la Comisión de Igualdad no pudiera asistir a alguna de las reuniones ordinarias o extraordinarias de la Comisión, así lo hará constar a la misma, delegando su voto en otro miembro de manera expresa y documentada.

ANEXO II

Protocolo de acoso establecido en la Compañía desde el 17 de mayo de 2017