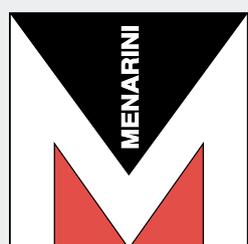


Plan de igualdad

MENARINI
ESPAÑA
2020-2024



SUMARIO

01 Introducción

02 Definiciones

03 Objetivos

04 Resultado del Diagnóstico

05 Áreas de Actuación

06 Estrategias y Prácticas: Desarrollo del Plan

07 Ámbito de Aplicación

08 Ámbito Temporal

09 Seguimiento y Evaluación de Medidas

- 9.1 Comisión de seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad / 34
 - 9.1.1 Comisión de Seguimiento y Evaluación / 35
 - 9.1.2 Composición / 35
 - 9.1.3 Funciones / 35
 - 9.1.4 Funcionamiento / 38
 - 9.1.5 Medios / 38
- 9.2 Responsable del Plan de Igualdad / 39

01

Introducción

Grupo Menarini España está integrado por las compañías Laboratorios Menarini, S.A., A. Menarini Latin America, S.L.U.; Menarini Consumer Healthcare, S.A.U.; Guidotti Farma, S.L.U.; Retrain, S.A.U. y Laboratorios Fermon, S.L.U.

Menarini España es una de las filiales estratégicas del grupo y es una de las 15 primeras empresas del sector farmacéutico español. Más de 750 personas que trabajan en España, desempeñan su labor principalmente en las áreas científico-médica, producción, comercial e investigación y desarrollo (I+D).

Menarini no sólo se preocupa por la salud de la población, sino que también trata de colaborar a nivel social a través de sus políticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), debido a la vocación social y solidaria con la que Menarini está comprometida desde su nacimiento. Esta vocación social y solidaria, que aúna no sólo a los profesionales de Menarini sino también a sus pacientes, sus colaboradores, las familias y el entorno social y medioambiental, es uno de los principios rectores de Menarini que, unido a otros valores como el fomento de la integración, la motivación por contribuir a la sociedad y el desarrollo y la innovación tecnológica, han llevado a la Compañía a conseguir una buena imagen social.

Por todo ello, Menarini es una compañía ética, abierta y responsable, convencida de que la mejor manera de generar confianza entre profesionales sanitarios, pacientes, empleados y el resto de la sociedad es la transparencia y la colaboración. En este sentido, Menarini ostenta un claro compromiso de establecer y desarrollar políticas tendentes a la integración y a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminar, directa ni indirectamente por razón de sexo.

Del mismo modo, también se impulsan desde Menarini medidas tendentes a conseguir la igualdad efectiva en toda la Compañía, contribuyendo al mantenimiento de una plena conciencia de respeto de los derechos individuales de todos aquellos que formen parte de Menarini, protegiéndolos y potenciándolos en la medida de lo posible.

A través del presente Plan de Igualdad de la Empresa, Menarini plasma su compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades entre sexos, que es un principio básico universal reflejado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres, la cual fue acogida con entusiasmo y espíritu corporativo en el seno de la organización, pasando a formar parte de la Política Corporativa y de Recursos Humanos de Menarini.

Marco legal en el que se encuadran los Planes de Igualdad

La Unión Europea recoge como principio fundamental, a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, la igualdad entre sexos, 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.

A nivel estatal, la Constitución española de 1978 proclama, en su artículo 14, el derecho a la igualdad y a 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.

Asimismo, el 23 de marzo de 2007 se publicó en el BOE la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, cuyo objetivo fundamental es hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en cualesquiera de los ámbitos de la vida.

En el artículo 45.1 de la citada Ley se establece que 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; en el apartado 2o del mismo precepto se establece que en el caso de empresas de más de 50 o más trabajadores tales medidas deberán dirigirse a la elaboración de un Plan de Igualdad.

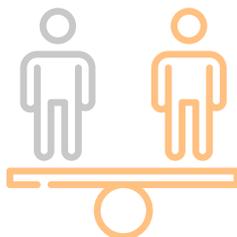
La definición del Plan de Igualdad se contiene en el artículo 46, que lo define como un “conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trabajo y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Una vez realizado el diagnóstico de situación previo, e identificadas las áreas en que resultará más operativa la introducción de medidas tendentes a garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres, se ha desarrollado, en Menarini, el presente Plan de Igualdad con el objetivo de eliminar cualquier indicio de discriminación por razón de sexo, cuyo contenido constituye un conjunto ordenado de objetivos y medidas en general que permitirán lograr, en el ámbito global de los objetivos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

COMPROMISO DE LA COMPAÑÍA CON LA IGUALDAD

El **compromiso** de la Dirección de la Compañía con el objetivo de la Igualdad, y la implicación de la plantilla en esta tarea, debe tomarse como una obligación si existe una voluntad real de que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad, sin que dicho compromiso quede limitado al mero cumplimiento legal.

La consecución de la igualdad real supone, no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la Compañía, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre otros.



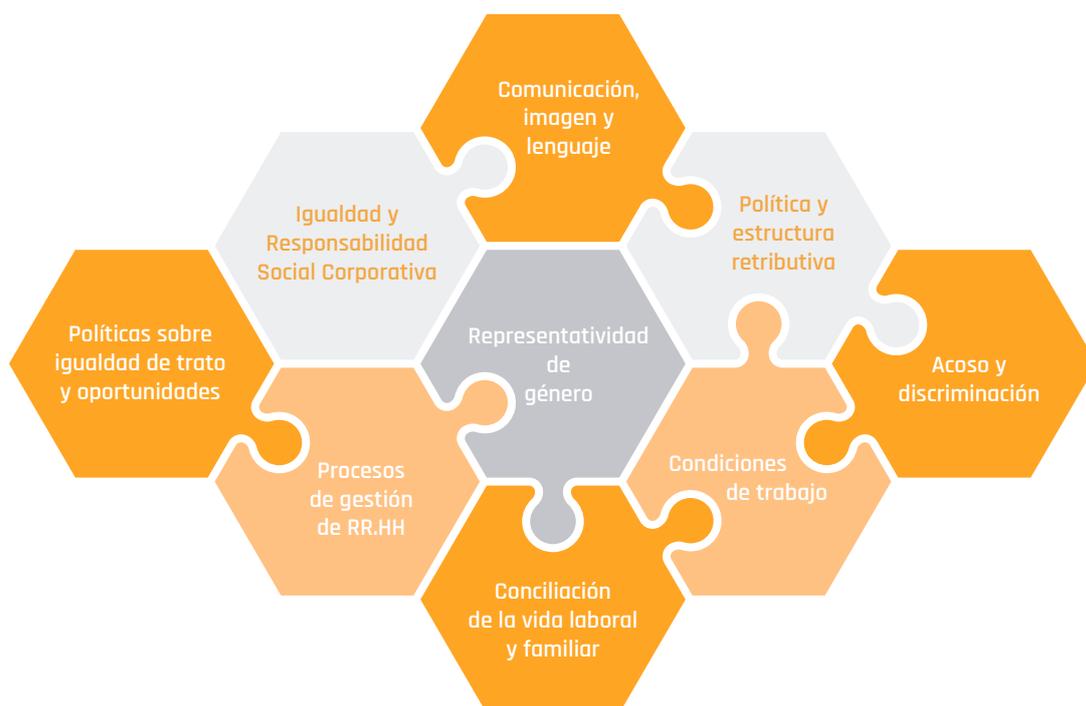
Así, desde Grupo Menarini se fomenta que todas las áreas que se puedan identificar dentro de la Compañía sean partícipes de una forma efectiva, cumpliendo con los ya mencionados valores corporativos, y muy especialmente con la promoción de la confianza y el respeto en todos los niveles dentro de la organización. Grupo Menarini pretende atraer a personas diversas y competentes, que estén comprometidas con dicho propósito y los valores de la Compañía, y para ello, pretende proporcionar un entorno de respeto, confianza e integración, características todas ellas que contribuyen al enriquecimiento personal de todos aquellos individuos vinculados a la Compañía, e innegablemente, al éxito empresarial.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

Partiendo del concepto legal de Plan de Igualdad, esto es, un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persiguen integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la compañía, las características que rigen el presente Plan de Igualdad son las siguientes:

- ▶ Está diseñado para el **conjunto de la plantilla**, sin que deba entenderse que se dirige exclusivamente a las mujeres.
- ▶ Está dirigido, y forman parte del mismo, todas las empresas que conforman el Grupo Menarini en España y la totalidad de sus plantillas.
- ▶ Se 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 Compañía en todas sus políticas y a todos los niveles.
- ▶ La participación a través del **diálogo y cooperación** de las partes se considera como uno de los principios básicos.
- ▶ Eliminar cualquier posibilidad de discriminación tanto actual como futura. Por ello, tiene también una **función preventiva**, en tanto que incorpora medidas tendentes a evitar tales situaciones.
- ▶ Tiene **coherencia interna**, es **dinámico** y está **abierto** a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo en la Compañía a partir del seguimiento y evaluación del mismo.
- ▶ Parte de un **compromiso de Grupo Menarini** que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

De forma general, se pueden identificar, a través del análisis específico de la Empresa y de las disposiciones legales que son de aplicación, diferentes ámbitos de actuación dentro de un Plan de Igualdad, los cuales son:



02 Definiciones

Al hilo de facilitar la comprensión del presente Plan de Igualdad y familiarizarse con los términos legales que se encuentran el mismo y que se relacionan con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, se ha estimado conveniente realizar un apartado específico en el cual se definan aquellos términos más determinantes.

De este modo, se pasan a definir los siguientes términos:

- ▶ **Diagnóstico de Situación:** Es el documento base de todo plan de igualdad en el que se analiza la situación de una empresa en materias tales como el acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción y formación, el sistema retributivo, la ordenación del tiempo de trabajo, siempre desde un punto de vista de composición de la plantilla por razón de sexo, todo ello para detectar la existencia de actuaciones que puedan ser consideradas como discriminatorias. Este Diagnóstico de Situación ha sido debidamente negociado entre la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores a través de la Comisión de Igualdad que se constituyó al efecto y con presencia de ambas representaciones.
- ▶ **Plan de Igualdad:** Es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
- ▶ **Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad:** esta Comisión es un órgano paritario, que habrá de ser formado por los representantes de la Compañía y por los representantes de los trabajadores designados a tal efecto, con la clara misión de controlar el grado de implementación del Plan de Igualdad, así como proponer el desarrollo de las medidas que se considere necesario llevar a cabo.
- ▶ **Responsable del Plan de Igualdad:** el responsable del Plan de Igualdad es una figura que se cerciora de que no exista discriminación alguna por razón de sexo dentro de la Compañía, y para ello, podrá promover actuaciones y medidas en el seno de la misma, entre otras funciones.
- ▶ **Discriminación:** la discriminación, en el sentido del presente Plan de Igualdad, se puede dividir en dos vertientes diferentes establecidas en el Art. 6 de la Ley Orgánica 3/2007:
 - **Discriminación Directa:** es aquella por la cual una persona, por razón de sexo, es, haya sido o pudiera ser tratada de forma menos favorable que otra persona en una situación comparable.
 - **Discriminación Indirecta:** es aquella situación en la que un criterio, práctica o actuación, que en apariencia es neutral o inocua, deviene parcial, en tanto en cuanto debido a la misma se pone en una situación desfavorable o desventajosa a las personas de un sexo con respecto a las personas del otro.

- Acoso sexual:** se entiende por acoso sexual lo dispuesto en el Art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007, es decir, cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de naturaleza sexual, que tenga el propósito de producir, o que de hecho produzca, el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, particularmente cuando se cree un entorno que sea intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Acoso por razón de sexo:** también el Art. 7 de la LO 3/2007 se hace eco de este término, y lo define de tal modo que se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o con el efecto de atentar contra su dignidad, creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Indemnidad frente a Represalias:** igualmente se considerará que existe discriminación por razón de sexo si se incurre en las conductas descritas en el art. 9 de la LO 3/2007, esto es, aquellos actos o tratos que se produzcan como consecuencia de la presentación por parte de la víctima de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias:** el Art. 10 de la LO 3/2007 dispone que aquellos actos y cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo, se consideraran nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.
- Acciones Positivas:** son todas aquellas medidas específicas adoptadas para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- Plazo de Ejecución:** En cuanto a los plazos de ejecución para las acciones del plan, cuando nos referimos a Corto Plazo son de 0 a 6 meses, Medio Plazo de 7 a 23 meses y Largo Plazo de 24 a 48 meses.

Diagnóstico de Situación	Plan de Igualdad	Comisión de Igualdad
Responsable del Plan de Igualdad	Principio de Igualdad de Trato de Mujeres y Hombres	Discriminación Indiscreta
Discriminación Directa	Acoso sexual	Acoso por razón de sexo
Indemnidad frente a Represalias	Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias	Acciones Positivas

03 Objetivos

Partiendo de lo anterior, se definen como objetivos del presente Plan, los siguientes:

- ▶ Garantizar el principio de igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres mediante su integración en la gestión de calidad de los recursos humanos, materializada en la adopción de políticas de igualdad de oportunidades que fomenten la plena y activa incorporación, permanencia, formación, y promoción de ambos sexos, de manera que se desarrollen las potencialidades y capacidades del conjunto del personal.
- ▶ Promover adicionalmente medidas de conciliación de la vida laboral y familiar de todo el personal que favorezcan la retención del talento, el aprovechamiento de la experiencia y premien el esfuerzo y la dedicación en el marco de una eficaz y moderna gestión del tiempo. Las medidas de conciliación son, por sus propias características, eficaces instrumentos para favorecer una efectiva política de igualdad.
- ▶ Fomentar una cultura de formación, información, comunicación y sensibilización en la Compañía, de los principios y políticas en materia de igualdad.
- ▶ Promover medidas laborales que apoyen la lucha contra la violencia sexista.
- ▶ Promover una mayor participación de los trabajadores cuyo sexo esté menos representado en los diferentes niveles de la organización, con respeto a los principios de igualdad de trato y no discriminación en iguales condiciones de idoneidad.
- ▶ Fomentar como valor de la Compañía, el respeto y gestión de la diversidad personal.
- ▶ Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- ▶ Promover que la política de recursos humanos de la Compañía sea acorde con el principio de igualdad entre hombres y mujeres.
- ▶ Formar y sensibilizar a todo el personal y, especialmente, a los empleados con capacidad de mando y decisión, de la importancia del principio de igualdad y de la conciliación de la vida laboral y familiar.



04 Resultado del diagnóstico

Tal y como se ha especificado anteriormente, Grupo Menarini ha desarrollado, con anterioridad a la realización del presente Plan de Igualdad, un Diagnóstico de Situación en el que se ha llevado a cabo conjuntamente en el seno de la Comisión de Igualdad un análisis de la composición de la plantilla y demás políticas de gestión de recursos humanos, basado en los siguientes aspectos:



Tal y como se ha especificado anteriormente, Grupo Menarini ha desarrollado, con anterioridad a la realización del presente Plan de Igualdad, un Diagnóstico de Situación en el que se ha llevado a cabo conjuntamente en el seno de la Comisión de Igualdad un análisis de la composición de la plantilla y demás políticas de gestión de recursos humanos, basado en los siguientes aspectos:

Así, del análisis del Diagnóstico de Situación y de las conclusiones contenidas en el mismo, se ha considerado oportuno incluir en el presente Plan, de forma pormenorizada, aquellos aspectos más relevantes detectados en el citado informe, los cuales se detallan a continuación:

Políticas sobre Igualdad de Trato y de Oportunidades

Las directrices de organización de Grupo Menarini dotan a la compañía de un clima de respeto y conciliación, en el que se favorece la igualdad de trato y de oportunidades.

Igualdad y Responsabilidad Social Corporativa

Desde sus inicios, Grupo Menarini ha sido una Compañía con conciencia social, precisamente por ser ésta una parte esencial del sector en la que se encuadra.

Prueba de ello es que Grupo Menarini siempre ha contribuido a sensibilizar y alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades dentro de la sociedad.



Políticas y prácticas implementadas en Grupo Menarini

En lo que se refiere a la gestión de las personas, según la información analizada, no existen en ningún caso criterios, prácticas o mandatos discriminatorios, lo que hace ver que la política de Grupo Menarini y los procesos que se siguen están caracterizados por la igualdad de trato y la neutralidad, dejando a un lado prácticas discriminatorias por razón de género.

Analizando más detenidamente los principales puntos de los procesos de gestión de personas en recursos humanos, encontramos que:

- ▶ **A. Selección:** En los procesos de reclutamiento y de selección que se llevan a cabo en Grupo Menarini, no se ha detectado ningún tipo de comportamiento que pudiera reportarse como discriminatorio, así como ninguna acción o directriz discriminatoria por razón de género.

El Manager de cada departamento es el responsable de identificar las necesidades de personal, estando tanto los sistemas de selección como los criterios de contratación supeditados a las necesidades del puesto en concreto.

En cualquier caso, siempre es un aspecto positivo priorizar y potenciar la promoción de candidatos internos frente a la contratación externa, pues estas acciones ayudan a mantener el know-how de la Compañía, incrementando el compromiso de los empleados con Grupo Menarini y motivando a la plantilla, lo cual contribuye a mejorar el clima laboral y a fomentar un mayor desarrollo de la carrera profesional. Esta mención específica en los procesos, junto con otra que refleje el compromiso de la empresa con la Ley de Igualdad y con sus políticas como la igualdad de géneros, de trato y oportunidades, serán aspectos muy positivos que pasarán a formar parte de las medidas a adoptar en el Plan de Igualdad.

- ▶ **B. Contratación:** La política de contratación del Grupo Menarini, consiste en contratación temporal de inicio para pasar a indefinido previa valoración al cabo de un año. De los datos cuantitativos analizados en el Diagnóstico, la política de contratación de Menarini no presenta cuestiones que deban valorarse a efectos de Igualdad. Ello es así porque la política es de aplicación a todo el Grupo, con independencia del área concreta o del colectivo. Sin perjuicio de ello, será conveniente establecer los distintos métodos e índices de control que sean posibles sobre las nuevas contrataciones que se produzcan, a los efectos de llevar un seguimiento sobre los tipos de contratos efectuados indefinidos y su correspondencia con mujeres u hombres.

- ▶ **C. Formación:** El hecho de que Grupo Menarini fomente un plan de igualdad dentro de la empresa y se comprometa a llevarlo a cabo supone que existe un compromiso evidente de la Compañía con la Ley de Igualdad y con la implantación de políticas de formación para la plantilla.

Así, los objetivos de la formación del personal de Grupo Menarini son los siguientes:

- Dotar de conocimientos necesarios a los trabajadores para el adecuado desempeño en su puesto de trabajo.
- Asegurar la igualdad de oportunidades en la formación desde la perspectiva de género.
- Adquirir conocimientos técnicos, funcionales y de desarrollo de habilidades como base para promocionar profesionalmente.

- ▶ **D. Promoción:** Los criterios de promoción se rigen por múltiples factores variando según el puesto de trabajo, las funciones y el momento o situación de mercado por el que atreviese la Compañía en cada momento determinado.

El Grupo, desde la matriz en Italia, en atención a la importancia de la gestión del talento, ha asumido el compromiso de desarrollar acciones en este sentido.

- ▶ **E. Política salarial:** La estructura retributiva de Menarini es bastante simple, distinguiéndose entre personal de ventas y el resto.

En cuanto al personal de ventas, la política es la de un salario estandarizado para las distintas posiciones en cuanto al salario fijo. Dentro del resto de personal el salario se realiza en función de los estudios retributivos de mercado.

- ▶ **F. Ordenación del tiempo de trabajo:** Grupo Menarini tiene establecidas determinadas medidas de ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que van más allá de las que se establecen en la Ley. Sin perjuicio de ello, tratándose de un tema sensible en el seno de la empresa, es preciso realizar análisis y actuaciones al respecto revisándose, entre otras cosas, tendencias del sector.

- ▶ **G. Comunicación:** Grupo Menarini tiene canales directos de comunicación entre los trabajadores y trabajadoras con sus superiores inmediatos, así como con el departamento de

Recursos Humanos, con el objetivo de coordinarse de forma más eficiente. Sin perjuicio de ello, se hace preciso llevar a cabo una potenciación de los distintos canales garantizando que lo que se quiere comunicar llega a todo el personal.

- ▶ **H. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:** Grupo Menarini cuenta con un Protocolo de actuación para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso aprobado en 2013. De todas formas, no consta la accesibilidad de dicho protocolo de forma generalizada a todo el personal del Grupo. Si bien se nos ha informado de que es aplicable a todas las empresas del Grupo, no nos consta que formalmente se haya realizado la extensión del mismo.

- ▶ **I. Riesgos laborales y salud laboral:** En relación con la valoración y prevención de riesgos laborales, Grupo Menarini tiene establecido un plan diferente para cada empresa disponiendo de un servicio de prevención mancomunado para todas las empresas del Grupo.

05 Áreas de Actuación

Partiendo de la situación existente en la actualidad en la Compañía reflejada en el Informe de Diagnóstico de Situación de la misma, debe destacarse en este punto que la plantilla de Grupo Menarini, a 30 de septiembre de 2019 estaba formada por 446 hombres (59.07%) y 309 mujeres (40,93%), lo que conlleva que existe una composición levemente desequilibrada en favor de los hombres, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Igualdad.

Así, si bien se ha concluido en el Informe de Diagnóstico de Situación que la Compañía cuenta con medidas y procedimientos que favorecen a la igualdad de trato, ello no obsta para que se incluya en el presente Plan de Igualdad todas aquellas actuaciones tendentes a asegurar la continuidad de la no discriminación en la Compañía, fundamentalmente en las siguientes áreas:

- ▶ 1. Políticas sobre Igualdad de trato y de oportunidades.
- ▶ 2. Igualdad y Responsabilidad Social Corporativa.
- ▶ 3. Política de selección de personal.
- ▶ 4. Gestión de la plantilla.
- ▶ 5. Acciones formativas.
- ▶ 6. Sistema de promoción.
- ▶ 7. Política salarial.
- ▶ 8. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- ▶ 9. Comunicación, imagen y lenguaje.
- ▶ 10. Prevención del acoso y discriminación por razón de género.
- ▶ 11. Condiciones de trabajo

A continuación, se expondrán las correspondientes acciones proyectadas sobre cada una de las anteriores áreas:

Área de actuación	Acción a implementar
1. POLÍTICAS SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	I. Comunicar, a todos los trabajadores y trabajadoras de la Compañía, la existencia de un nuevo Plan de Igualdad para que tengan conocimiento de las políticas en dicha materia adoptadas por Grupo Menarini.
2. IGUALDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	I. Comprometerse a colaborar con empresas que respeten la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Área de actuación	Acción a implementar
3. POLÍTICA DE SELECCIÓN DE PERSONAL	<p>I. Contratación del personal basada en méritos y aptitudes y, en caso de igualdad, optar por el trabajador del sexo menos representado en el departamento en el que prestará servicios.</p> <p>II. Continuar realizando pruebas objetivas en los procesos de selección y seguir utilizando el método de criterios claros que la Compañía viene utilizando para valorar, de manera objetiva, las capacidades de los aspirantes, alejándose de estereotipos y prejuicios que puedan suponer un sesgo en el proceso.</p> <p>III. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad acerca de los diferentes procesos de selección realizados, con los datos desagregados por género, dejando constancia de los impedimentos constatados en la búsqueda de personas de determinado sexo para los puestos en los que está menos representado.</p>
4. GESTIÓN DE LA PLANTILLA	<p>I. Analizar pormenorizadamente la plantilla según el departamento y el nivel jerárquico, especialmente de aquellos en los que la representación de géneros se encuentre desequilibrada.</p> <p>II. Seguir adoptando de forma objetiva decisiones relativas a la contratación, al salario, a la formación, a la promoción y a las condiciones de trabajo generales, de tal forma que se respete la igualdad de condiciones en la Compañía.</p>
5. ACCIONES FORMATIVAS	<p>I. Realizar acciones formativas específicas sobre igualdad de género en todos los niveles de la organización.</p>
6. SISTEMA DE PROMOCIÓN	<p>I. Valorar la publicación de las vacantes de forma interna para garantizar la igualdad de oportunidades.</p>
7. POLÍTICA SALARIAL	<p>I. Mantener la transparencia de la política retributiva de Grupo Menarini y seguir informando a la plantilla, a través de los canales internos, del programa salarial y de los beneficios sociales que la Compañía otorga a sus propios empleados.</p>
8. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	<p>I. Recursos Humanos y los Managers seguirán atendiendo a las específicas características de aquellos trabajadores y trabajadoras de la plantilla que necesiten utilizar las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.</p>
9. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE	<p>I. Especificar en todas las ofertas de empleo del Grupo el compromiso de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para acceder a un empleo en la Compañía.</p>
10. ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	<p>I. Revisión y difusión del protocolo de acoso.</p>
11. CONDICIONES DE TRABAJO	<p>I. Continuar con la realización efectiva de las evaluaciones de riesgos laborales, especialmente en lo que se refiere a aquellas mujeres embarazadas</p>

06

Estrategias y Prácticas:
Desarrollo del Plan

Para definir la estrategia que va a llevar a cabo Grupo Menarini y, por lo tanto, desarrollar el presente Plan de Igualdad, se entiende necesario llevar una serie de acciones, las cuales están basadas en las áreas de actuación identificadas en el apartado anterior. De este modo, encontramos las siguientes acciones:

Área de actuación	Políticas sobre igualdad de oportunidades		
ACCIÓN	1.1. COMUNICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD - Actualización del compromiso de la Dirección en materia de Igualdad de trato de oportunidades. - Comunicar de forma clara y concreta el Plan de Igualdad y su contenido mediante un díptico.		
MOTIVOS	Es importante que todos los empleados y empleadas conozcan que la Compañía ha desarrollado un Plan de Igualdad y que éste se lleve a cabo de forma efectiva, constando la igualdad de géneros en la misma. Previamente debe existir un compromiso claro por parte de la Dirección.		
OBJETIVOS	El objetivo principal de esta medida radica en que todos los trabajadores y trabajadoras de Grupo Menarini conozcan la existencia del Plan de Igualdad, pues el primer paso para que el Plan sea efectivo es que la plantilla lo conozca.		
ÁMBITO TEMPORAL	Durante todo el plan	Plazo de ejecución	A corto plazo A medio plazo A largo plazo X
MEDIOS Y MATERIALES	Suscripción por parte de la Dirección de un compromiso expreso, renovando el anterior. Difusión interna. Se prevé llevar a cabo esta acción de comunicación del Plan de Igualdad mediante la utilización de comunicados internos y a través de medios digitales y audiovisuales como la página web y el correo electrónico, haciendo un resumen del contenido del Plan. Así como también se hará una mención específica en la comunicación de la nómina del mes en que su publique el Plan.		
RESPONSABLE S DE LA IMPLANTACIÓN	Departamento de RR.HH y Dept. Comunicación	DESTINATARIOS	Toda la plantilla
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Realizar un seguimiento, a través de encuestas, a todos los niveles de la Empresa, sobre el conocimiento del Plan de Igualdad.		
EVALUACIÓN / REVISIÓN	Trimestral: X	Semestral:	Anual:

Área de actuación	Políticas sobre igualdad de oportunidades			
ACCIÓN	1.2. SUGERENCIAS Y CONSULTAS TEMAS DE IGUALDAD - Crear una canal de comunicación con la Comisión de igualdad para cualquier propuesta de acción así como sugerencias y consultas en temas de igualdad.			
MOTIVOS	Es importante que todos los empleados y empleadas conozcan que la Compañía ha desarrollado un Plan de Igualdad y puedan aportar cualquier sugerencia sobre acciones o formaciones en tema de Igualdad.			
OBJETIVOS	El objetivo principal de esta medida radica en que todos los trabajadores y trabajadoras de Grupo Menarini puedan participar en la proposición de nuevas acciones en materia de igualdad, siempre valorado por el Comité de Igualdad.			
ÁMBITO TEMPORAL	Durante todo el plan	Plazo de ejecución	A corto plazo A medio plazo A largo plazo	X
MEDIOS Y MATERIALES	Se prevé llevar a cabo esta acción de sugerencias en temas de igualdad mediante la utilización de comunicados internos y a través de medios digitales como el buzón de sugerencias que ya existe en la empresa, se incluirá una categoría concreta en materia de igualdad.			
RESPONSABLE S DE LA IMPLANTACIÓN	Comisión de Igualdad	DESTINATARIOS	Toda la plantilla	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Realizar un seguimiento por parte de Recursos Humanos sobre las propuestas recibidas por la plantilla.			
EVALUACIÓN / REVISIÓN	Trimestral: X	Semestral:	Anual:	

Área de actuación	Políticas sobre igualdad de oportunidades		
ACCIÓN	2.1. COLABORACIÓN CON TERCEROS - Difusión del compromiso con la Igualdad a nivel externo, alineado con imagen y valores. - Aquellos terceros que participen en un tender con Menarini que tengan compromiso/respeto con la Igualdad.		
MOTIVOS	No es suficiente con que Grupo Menarini pretenda actuar de la forma que la sociedad demanda, sino que quiere mostrar su respeto hacia la igualdad de trato mediante la colaboración con terceras empresas que compartan los mismos valores.		
OBJETIVOS	El objetivo principal de esta medida es que Grupo Menarini cree sinergias con sus colaboradores, de tal forma que opte por trabajar con compañías que compartan su visión de la sociedad, y también instar a las empresas con las que ya colaboran, a adoptar estas medidas.		
ÁMBITO TEMPORAL	Durante todo el plan	Plazo de ejecución	A corto plazo A medio plazo A largo plazo X
MEDIOS Y MATERIALES	Se prevé llevar a cabo esta acción de forma externa, mediante conversaciones formales e informales con los colaboradores y proveedores de Grupo Menarini.		
RESPONSABLE S DE LA IMPLANTACIÓN	Dept. Comunicación y Dept. Compras	DESTINATARIOS	Proveedores y colaboradores de Grupo Menarini y la sociedad en su conjunto
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	El seguimiento se realizará por parte del Comité de Igualdad, por el Departamento de Compras y Comunicación.		
EVALUACIÓN / REVISIÓN	Trimestral:	Semestral:	Anual: X

Área de actuación	Políticas sobre igualdad de oportunidades			
ACCIÓN	2.2 RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA - Integrar el principio de Igualdad en la política de RSC.			
MOTIVOS	No es suficiente con que Grupo Menarini pretenda actuar de la forma que la sociedad demanda, sino que quiere mostrar su respeto hacia la igualdad de trato mediante la colaboración con terceras empresas que compartan los mismos valores.			
OBJETIVOS	El objetivo principal de esta medida es que Grupo Menarini cree sinergias con sus colaboradores, de tal forma que opte por trabajar con compañías que compartan su visión de la sociedad, y también instar a las empresas con las que ya colaboran, a adoptar estas medidas.			
ÁMBITO TEMPORAL	Durante todo el plan	Plazo de ejecución	A corto plazo A medio plazo A largo plazo	X
MEDIOS Y MATERIALES	Se prevé llevar a cabo esta acción de forma externa, mediante conversaciones formales e informales con los colaboradores y proveedores de Grupo Menarini.			
RESPONSABLE S DE LA IMPLANTACIÓN	Dept. Comunicación y RSC.	DESTINATARIOS	Proveedores y colaboradores de Grupo Menarini y la sociedad en su conjunto	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	El seguimiento se realizará por parte del Comité de Igualdad, por el Departamento de Compras y Comunicación.			
EVALUACIÓN / REVISIÓN	Trimestral:	Semestral:	Anual: X	

Área de actuación	Políticas sobre igualdad de oportunidades		
ACCIÓN	3.1 CONTRATACIÓN DE PERSONAL BASADO EN CRITERIOS OBJETIVOS <ul style="list-style-type: none"> - Formación en perspectiva de género a los profesionales que participan en los procesos de selección del personal. - Elaboración decálogo de buenas prácticas en procesos de selección. 		
MOTIVOS	Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y garantizar que los requerimientos y procesos están exentos de cualquier posible discriminación indirecta.		
OBJETIVOS	El objetivo principal es tener un sistema de selección de personal en donde no se encuentren requisitos que puedan tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.		
ÁMBITO TEMPORAL	Durante todo el plan	Plazo de ejecución	A corto plazo A medio plazo A largo plazo X
MEDIOS Y MATERIALES	Formato de oferta de empleo y cuestionarios de selección de personal		
RESPONSABLE S DE LA IMPLANTACIÓN	Recursos Humanos	DESTINATARIOS	Empleados potenciales
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Comprobar el contenido de las ofertas, cuestionarios y otros materiales utilizados para conocer las aptitudes de los candidatos a un determinado puesto de trabajo.		
EVALUACIÓN / REVISIÓN	Trimestral:	Semestral:	Anual: X

Área de actuación	Políticas sobre igualdad de oportunidades			
ACCIÓN	3.2 CONTRATACIÓN Y REUBICACIÓN DE PERSONAL <ul style="list-style-type: none"> - Realizar análisis de las distintas áreas organizativas de forma periódica en cuanto a la composición de mujeres y hombres. - Identificar las áreas organizativas con menor paridad en la composición de mujeres y hombres y planificar actuaciones, en materia de género, de contratación cuando sean necesarias. - Determinar medidas que puedan ayudar a justificar la menor representación en determinadas áreas y realizar un protocolo de actuación 			
MOTIVOS	Conseguir equilibrar el porcentaje de representatividad de géneros dentro de la Compañía para situarlo dentro de los límites de la Ley de Igualdad.			
OBJETIVOS	El objetivo principal de esta medida es que Grupo Menarini pueda controlar y corregir la incorporación de trabajadores de un determinado género, en aquellos departamentos y puestos de trabajo en los que están menos representados.			
ÁMBITO TEMPORAL	Hasta que se corrija el desequilibrio	Plazo de ejecución	A corto plazo A medio plazo A largo plazo	X
MEDIOS Y MATERIALES	Esta acción deberá desarrollarse de forma interna, tratando de favorecer la contratación del género menos representado en la empresa en los casos en los que, tras un análisis de personal objetivo y basado en méritos, existan varios candidatos con las mismas cualificaciones. Elaborar un informe con carácter anual			
RESPONSABLE S DE LA IMPLANTACIÓN	Comisión de Igualdad	DESTINATARIOS	Empleados potenciales	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Reuniones entre Recursos Humanos y el Comité de Igualdad para evaluar los datos obtenidos y determinar las actuaciones procedentes al respecto.			
EVALUACIÓN / REVISIÓN	Trimestral:	Semestral: X	Anual:	

Área de actuación	Políticas sobre igualdad de oportunidades		
ACCIÓN	4.1 REVISIÓN DESCRIPCIONES PUESTOS DE TRABAJO - Actualización de las descripciones de puestos de trabajo, perfiles y cualquier documento relacionado con los procesos de selección.		
MOTIVOS	Evitar que haya temas discriminatorios indirectos en las descripciones de puesto de trabajo incluyendo una perspectiva de género.		
OBJETIVOS	El objetivo principal de esta medida es actualizar las descripciones de los puestos de trabajo para mantenerlas actualizadas a las necesidades y realidades de cada momento.		
ÁMBITO TEMPORAL	Durante todo el plan	Plazo de ejecución	A corto plazo A medio plazo A largo plazo X
MEDIOS Y MATERIALES	Esta acción está pensada para desarrollarse en el seno de empresa, utilizando los departamentos y recursos propios de Grupo Menarini.		
RESPONSABLE S DE LA IMPLANTACIÓN	Departamento de RR.HH.	DESTINATARIOS	Toda la plantilla
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	El seguimiento se realizará por el departamento de Recursos Humanos.		
EVALUACIÓN / REVISIÓN	Trimestral:	Semestral: X	Anual:

Área de actuación	Políticas sobre igualdad de oportunidades		
ACCIÓN	4.2 ANÁLISIS DE LA COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA - Analizar la composición de la plantilla por colectivos de trabajo. - Realización previa de un mapa de colectivos por puestos de trabajo adaptado a las necesidades de los objetivos del Plan de Igualdad.		
MOTIVOS	Evitar que determinados puestos de trabajo se encuentren descompensados o representados, mayoritariamente, por personas de un mismo sexo.		
OBJETIVOS	El objetivo principal de esta medida es detectar aquellos puestos de trabajo en los cuales existe una mayor cabida para el género que se encuentra menos representado en la Compañía para poder corregirlo a posteriori. De esta forma, Grupo Menarini podrá corregir los equilibrios detectados, ya sea mediante la promoción interna o mediante la contratación de nuevo personal.		
ÁMBITO TEMPORAL	Durante todo el plan	Plazo de ejecución	A corto plazo A medio plazo A largo plazo X
MEDIOS Y MATERIALES	Esta acción está pensada para desarrollarse en el seno de empresa, utilizando los departamentos y recursos propios de Grupo Menarini. Deberá llevarse un control regular de la composición de la plantilla y las contrataciones.		
RESPONSABLE S DE LA IMPLANTACIÓN	Departamento de RR.HH.	DESTINATARIOS	Toda la plantilla
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	El seguimiento se realizará por el departamento de Recursos Humanos y la Comisión de Igualdad. Análisis de la composición de la plantilla.		
EVALUACIÓN / REVISIÓN	Trimestral:	Semestral: X	Anual:

Área de actuación	Políticas sobre igualdad de oportunidades			
ACCIÓN	4.3 SENSIBILIZACIÓN - Concienciación en materia de Igualdad a todos los niveles de la organización. - Realizar acciones de concienciación en materia de Igualdad dirigidas a mandos.			
MOTIVOS	Mantener la efectiva igualdad de trato y de oportunidades entre géneros y garantizar el cumplimiento de las políticas de Grupo Menarini al respecto.			
OBJETIVOS	El objetivo principal de esta medida es continuar con la forma en la que la Compañía realiza la toma de decisiones en materias relativas a la contratación, sistemas retributivos, programas de formación, oportunidades de formación y condiciones laborales.			
ÁMBITO TEMPORAL	Durante todo el plan	Plazo de ejecución	A corto plazo A medio plazo A largo plazo	X
MEDIOS Y MATERIALES	Esta acción deberá desarrollarse de forma interna, especialmente en los niveles jerárquicos más altos y en aquellos departamentos que tengan las facultades organizativas y ejecutivas.			
RESPONSABLE S DE LA IMPLANTACIÓN	Departamento de RR. HH, Dept. Comunicación y Comisión de Igualdad.	DESTINATARIOS	Plantilla actual de Grupo Menarini y futuras incorporaciones.	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	El seguimiento se realizará por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, debiendo realizarse reuniones junto con el departamento de RR.HH. Además, deberá realizarse la evaluación y el seguimiento de las sugerencias que pudieran surgir.			
EVALUACIÓN / REVISIÓN	Trimestral:	Semestral: X	Anual:	

Área de actuación	Políticas sobre igualdad de oportunidades			
ACCIÓN	5.1 ACCIONES FORMATIVAS SOBRE IGUALDAD			
	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones de microlearning en materia de Igualdad y perspectiva de género al global de la plantilla. - Inclusión de módulos de Igualdad en el Plan de Formación de la Compañía. 			
MOTIVOS	Para que un Plan de Igualdad se desarrolle con éxito, es totalmente imprescindible que se forme a toda la plantilla de Grupo Menarini para que lo interioricen y lo respeten.			
OBJETIVOS	El objetivo principal de esta medida es que la plantilla de la Compañía conozca el Plan de Igualdad y sepa actuar conforme a las disposiciones del mismo.			
ÁMBITO TEMPORAL	Durante todo el plan	Plazo de ejecución	A corto plazo A medio plazo A largo plazo	X
MEDIOS Y MATERIALES	Se prevé llevar a cabo esta acción de forma interna, utilizando las instalaciones y profesionales de los que dispone Grupo Menarini. Para realizar estas formaciones, los diferentes departamentos que incidan sobre ellas deberán reunirse, tanto para preparar la formación como para confirmar que los conceptos son claros y se siguen.			
RESPONSABLE S DE LA IMPLANTACIÓN	Departamento de RR. HH y Dept. Training.	DESTINATARIOS	Toda la plantilla	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	El seguimiento se realizará por parte de la Comisión de Igualdad y del equipo directivo de la Compañía, velando porque las formaciones que se realicen se hagan de forma efectiva y eficiente.			
EVALUACIÓN / REVISIÓN	Trimestral:	Semestral:	Anual: X	

Área de actuación	Políticas sobre igualdad de oportunidades			
ACCIÓN	6.1 ESTANDARIZAR PROCESO DE PROMOCION INTERNA <ul style="list-style-type: none"> - Establecer protocolo que Garantice la igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo en el sistema de promoción interna/externa, valorando la posibilidad de publicar. - Valoración de las vacantes de forma interna para garantizar la igualdad de oportunidades. 			
MOTIVOS	Dado que la Compañía no publica las vacantes de forma interna, sería conveniente que se informara a toda la plantilla por si hubiesen interesados en las vacantes.			
OBJETIVOS	Valorar internamente la opción de implantar un sistema de publicación de forma interna de las nuevas vacantes a toda la plantilla, de tal forma que todos los trabajadores y trabajadoras estén informados.			
ÁMBITO TEMPORAL	Anual	Plazo de ejecución	A corto plazo A medio plazo A largo plazo	X
MEDIOS Y MATERIALES	Se prevé llevar a cabo esta acción de forma interna, mediante la publicación de las vacantes a través de la web interna de la Compañía.			
RESPONSABLE S DE LA IMPLANTACIÓN	Departamento de RR.HH. junto con el mánager de cada departamento	DESTINATARIOS	Toda la plantilla	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Reuniones con los managers de cada departamento y RRHH para hacer el seguimiento de las nuevas publicaciones.			
EVALUACIÓN / REVISIÓN	Trimestral:	Semestral:	Anual: X	

Área de actuación	Políticas sobre igualdad de oportunidades			
ACCIÓN	7.1 TRANSPARENCIA DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA <ul style="list-style-type: none"> -Revisar los distintos conceptos salariales actualmente utilizados en la empresa. -Clarificar la objetividad en la utilización de los mismos. -Realizar auditorías salariales anuales. 			
MOTIVOS	La retribución es uno de los aspectos más determinantes para los trabajadores y trabajadoras, por lo que se considera que, para el caso que no fuera equitativa, sería constitutiva de una evidente discriminación, siempre que ésta obedeciera a razones de género.			
OBJETIVOS	Continuar con la objetiva política retributiva de la Compañía y de transparencia basada en procedimientos equitativos y no discriminatorios de ponderación de puestos de trabajo, atendiendo a las funciones realizadas, al tiempo de antigüedad en la empresa y a los valores de mercado, dejando a un lado el sexo del empleado.			
ÁMBITO TEMPORAL	Durante todo el plan	Plazo de ejecución	A corto plazo A medio plazo A largo plazo	X
MEDIOS Y MATERIALES	Seguir implementando medidas que fomenten la igualdad a la hora de retribuir el trabajo de la plantilla, independientemente del sexo del trabajador.			
RESPONSABLE S DE LA IMPLANTACIÓN	Departamento de RR. HH, Dept. Contabilidad y Comisión de Igualdad.	DESTINATARIOS	Toda la plantilla de Grupo Menarini	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Reuniones entre Recursos Humanos y la Comisión de Seguimiento del Plan para evaluar los datos obtenidos y analizar la necesidad de llevar a cabo otras actuaciones, junto con la participación del Comité de Empresa.			
EVALUACIÓN / REVISIÓN	Trimestral:	Semestral:	Anual: X	

Área de actuación	Políticas sobre igualdad de oportunidades			
ACCIÓN	8.1 PERSONAL CON MEDIDAS DE CONCILIACIÓN -Realización de un estudio previo en el que se contemplen necesidades concretas del personal en materia de conciliación que permitan hacer propuestas de políticas futuras. -Valorar posibilidades de reorganización de tiempos de trabajo y regular formalmente las distintas compensaciones de jornada que se vienen aplicando. -Proponer medidas estándar de conciliación que se deberán negociar con el Comité de Empresa en el seno de la negociación colectiva.			
MOTIVOS	Garantizar que aquellos trabajadores que tienen necesidad de utilizar las medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal que Grupo Menarini les otorga, las están utilizando de forma plena y que estas son de utilidad.			
OBJETIVOS	El principal objetivo es estandarizar las medidas de conciliación de Menarini, a aquellos trabajadores que ya las utilizan, de tal forma que los managers conozcan qué medidas están adaptadas a cada caso concreto y comprobar que sean efectivas.			
ÁMBITO TEMPORAL	Durante todo el Plan	Plazo de ejecución	A corto plazo A medio plazo A largo plazo	X
MEDIOS Y MATERIALES	Tal y como se viene haciendo hasta la fecha, RRHH estudiarán la situación personal de todos aquellos trabajadores que soliciten o que han solicitado medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, de tal forma que estas medidas se puedan adaptar perfectamente a cada caso, no dejando trabajadores con necesidades sin cubrir. Esto se debe a que cada situación reviste una complejísima realidad, y no tiene por qué responder a necesidades idénticas.			
RESPONSABLE S DE LA IMPLANTACIÓN	Departamento de RR.HH. y Comisión Igualdad.	DESTINATARIOS	Toda la plantilla	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	En el plazo de 12 meses la Compañía deberá realizar un análisis/estudio previo			
EVALUACIÓN / REVISIÓN	Trimestral:	Semestral: X	Anual:	

Área de actuación	Políticas sobre igualdad de oportunidades		
ACCIÓN	9.1 COMPROMISOS PARA NUEVAS INCORPORACIONES - Incluir en todos los procesos de on boarding del nuevo personal, referencias a la existencia del Plan de Igualdad, contenido y compromisos adquiridos, como una materia más dentro de la Formación inicial de nuevos empleados/as		
MOTIVOS	Fomentar la cultura de igualdad y no discriminación entre sexos desde el primer momento que se comience a formar parte de la plantilla de Grupo Menarini.		
OBJETIVOS	El objetivo principal de esta medida es que los nuevos empleados conozcan, desde un primer momento, cuáles son los valores de la que va a ser su nueva empresa y los respeten y promulguen desde el primer día.		
ÁMBITO TEMPORAL	Durante todo el plan	Plazo de ejecución	A corto plazo A medio plazo A largo plazo X
MEDIOS Y MATERIALES	Incluir en los cursos de formación inicial que se realizan en la Compañía los dípticos explicativos sobre el Plan de Igualdad.		
RESPONSABLE S DE LA IMPLANTACIÓN	Departamento RR.HH	DESTINATARIOS	Nuevos empleados.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	El seguimiento se realizará por Recursos Humanos.		
EVALUACIÓN / REVISIÓN	Trimestral:	Semestral:	Anual: X

Área de actuación	Políticas sobre igualdad de oportunidades		
ACCIÓN	10.1 COMPROMISO PUBLICITACIÓN PROTOCOLO DE ACOSO - Revisar y actualizar el protocolo de acoso existente al objeto de que se adapte a la realidad de las empresas del Grupo. - Informar el protocolo de acoso que resulte, asegurando que llega a toda la plantilla. - Se realizará una comunicación a todos los terceros de la Compañía sobre la existencia del protocolo de acoso.		
MOTIVOS	En Menarini existe en la actualidad un protocolo de Acoso que es desconocido por la mayoría del personal.		
OBJETIVOS	El objetivo principal de esta medida es que el protocolo de Acoso sea universalmente conocido en la Compañía por todo el personal en cuanto a su existencia y procedimientos a iniciar llegado el caso.		
ÁMBITO TEMPORAL	Durante todo el Plan	Plazo de ejecución	A corto plazo A medio plazo A largo plazo X
MEDIOS Y MATERIALES	Incluir la existencia de un protocolo de acoso en todas las referencias existentes del plan de igualdad.		
RESPONSABLE S DE LA IMPLANTACIÓN	Departamento RR.HH. y Comité de Ética.	DESTINATARIOS	Todo el personal que desarrolle su actividad dentro de la Compañía.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Seguimiento anual por la Comisión de Igualdad		
EVALUACIÓN / REVISIÓN	Trimestral:	Semestral:	Anual: X

Área de actuación	Políticas sobre igualdad de oportunidades			
ACCIÓN	11.1 EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES <ul style="list-style-type: none"> - Revisar qué actuaciones deberían concretarse en materia de PRL a en materia de Igualdad. - Evaluar y protocolizar los riesgos de las mujeres embarazadas de la Red de Ventas. 			
MOTIVOS	La Compañía tiene un firme compromiso con la salud de sus empleados y empleadas, por lo que ha de mostrarse vigilante en todos aquellos aspectos que, de un modo u otro, tienen incidencia en ellos, especialmente, en una materia tan delicada como la salud.			
OBJETIVOS	Garantizar que la prevención de riesgos laborales actual se mantenga operativa y vigente, permaneciendo alerta de las posibles situaciones que algunos trabajadores en condiciones especiales pudieran necesitar, como es el caso de las mujeres embarazadas.			
ÁMBITO TEMPORAL	Durante todo el plan	Plazo de ejecución	A corto plazo A medio plazo A largo plazo	X
MEDIOS Y MATERIALES	Se mantendrán las medidas de prevención de riesgos laborales que se han utilizado hasta la fecha, puesto que han resultado ser efectivas. Todo ello sin perjuicio de las posibles modificaciones que debieran llevarse a cabo en caso de que las condiciones laborales sean modificadas. Deberá prestarse especial atención a todos aquellos trabajadores considerados especialmente sensibles.			
RESPONSABLE S DE LA IMPLANTACIÓN	Departamento de RR.HH, Servicio de PRL y HSE.	DESTINATARIOS	Toda la plantilla	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Se practicarán revisiones y evaluaciones periódicas de los riesgos laborales, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.			
EVALUACIÓN / REVISIÓN	Trimestral:	Semestral: X	Anual:	



07

Ámbito de Aplicación

El Plan de Igualdad de Grupo Menarini es de aplicación a todas las empresas que forman parte del Grupo Menarini: Laboratorios Menarini, S.A., Guidotti Farma, S.L., Retrain SAU, Menarini Consumer Healthcare, S.A., A. Menarini Latin America. S.L. y Laboratorios Fermon, S.L. en todos sus centros de trabajo. Por consiguiente, engloba a la totalidad de los trabajadores y las trabajadoras que forman parte de la plantilla de la Compañía, incluido el personal de dirección.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que Grupo Menarini pueda abrir en España durante la vigencia del presente Plan.



08

Ámbito Temporal

El Plan de Igualdad de Grupo Menarini entrará en vigor a la fecha de su firma y tendrá una duración inicial de 4 años.

Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieren conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se prorrogará anualmente de forma automática.

Seguimiento y Evaluación de Medidas

Para garantizar la correcta implantación del Plan de Igualdad se creará una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad (O Comisión de Igualdad) que velará por su desarrollo, recibiendo ésta, periódicamente, los datos indicadores de las acciones identificadas.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

El seguimiento del Plan de Igualdad se realizará semestralmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

9.1 Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad (en adelante, la Comisión) que evaluará el grado de cumplimentación del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

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.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados es independiente a la obligación prevista, para la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

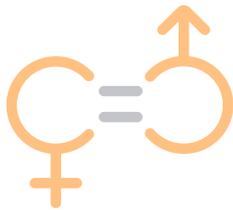
La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de GRUPO MENARINI permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

Esta fase se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito. Asimismo, los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

9.1.1 Comisión de Seguimiento y Evaluación

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de la Compañía, debiendo constituirse en el plazo de un mes (1) desde la publicación del mismo.



9.1.2 Composición

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de GRUPO MENARINI será paritaria y estará compuesta por trabajadores de la Empresa y por representantes de la Compañía, en número de:

- Por la parte de los trabajadores: 3 representantes de aquellos departamentos en los que se concentre un mayor número de trabajadores, procurando que exista representación de ambos sexos.
- Por la parte empresarial: 3 representantes de la Dirección de la Compañía.

Todos los representantes serán designados/as respectivamente por dichas partes firmantes durante en el plazo de 1 mes desde la publicación del Plan, a efectos de poder proceder a la Constitución de la Comisión en el plazo establecido.

9.1.3 Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones principales:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual 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.
- Funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.
- Nombrar a dos Responsables del Plan de Igualdad, que serán a su vez los Responsables de Igualdad de la Empresa, y dotarle de aquellas funciones que la Comisión estime necesarias, tales como encargarse de que no exista discriminación alguna por razón de sexo dentro de la Compañía, para lo que tendrán la facultad de promover actuaciones y medidas en el seno de la Comisión.

Igualmente, la Comisión tendrá otras atribuciones generales, entre ellas:

- Interpretación y seguimiento de la ejecución del Plan de Igualdad.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos en los plazos marcados en el Plan.
- Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

Otras atribuciones específicas de la Comisión:

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- Concretamente, en la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - El grado de ejecución de las medidas.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación de posibles acciones futuras.

- Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación parcial al tercer año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.
- En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
 - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
 - El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
 - El grado de consecución de los resultados esperados.
 - El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
 - El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
 - El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
 - Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
 - El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
 - Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
 - La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.



Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

9.1.4 Funcionamiento

La Comisión se reunirá, como mínimo, dos veces al año, con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes que integran la Comisión, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones. En el caso de que hubiera empate en la votación el voto del Responsable del Seguimiento del Plan será de calidad.

En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la empresa y a los trabajadores.

9.1.5 Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la Compañía se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán por cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, computarán como tiempo de trabajo.

La persona responsable-coordinadora designada será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

9.2 Responsable del Plan de Igualdad

La Comisión de Igualdad deberá nombrar dos Responsables para el Plan de Igualdad, que serán a su vez los Responsables de Igualdad de la Empresa durante el transcurso de la primera reunión que realice la Comisión.

Los responsables podrán ser miembros de la Comisión o cualquier otro miembro de la plantilla de MENARINI, siempre y cuando las personas nombradas (un hombre y una mujer) sean elegidas por votación en la Comisión y acepten el cargo propuesto.

Sus funciones las delimitará la Comisión en el momento en que se elija a las personas concretas para ocupar este cargo, el cual se ostentará durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. Entre esas otras funciones se encontrarán las de ser los responsables de promover y velar por el cumplimiento, en materia de igualdad, de las leyes que sean de aplicación en cada momento, a saber, convenios de aplicación, Ley Orgánica 3/2007, etc. Igualmente deberán velar por el cumplimiento efectivo del presente Plan de Igualdad, deberán formar parte de la Comisión de Igualdad, deberán informar a los trabajadores y trabajadoras de las posibles actuaciones tendentes a cumplir los objetivos marcados por el Plan de Actuación, deberán fomentar el equilibrio en la representatividad de ambos géneros en todos los niveles de MENARINI, podrán recibir sugerencias, quejas, aportaciones u observaciones de cualquier empleado o empleada y transmitirlos, a su vez, a la Comisión de Igualdad, entre otras funciones.

Si los Responsables del Plan no pudieran realizar sus funciones por motivos sobrevenidos, estas recaerán sobre la Comisión que deberá realizarlas de forma diligente.

Los Responsables podrán renunciar a su cargo en cualquier momento, debiendo la Comisión hacerse cargo de las funciones de este de forma temporal hasta que se nombre un nuevo Responsable.

Los Responsables del Plan de Igualdad es una figura que se cerciora de que no exista discriminación alguna por razón de sexo dentro de la Compañía, y para ello, podrán promover actuaciones y medidas en el seno de la misma.

Los Responsables del Plan, formarán parte de la Comisión de Igualdad, teniendo la capacidad de decidir en caso de que exista un empate en una votación en el seno de la Comisión.

Contacta libremente con la comisión para consultar cualquier aspecto sobre el **Plan de Igualdad** a:

comiteigualdad@menarini.es

Remite cualquier sugerencia o idea sobre igualdad en:

[BUZÓN DE IDEAS - IGUALDAD]



Buzón de Ideas

Tu idea puede cambiar nuestro mundo

Para atender cualquier duda o aclaración se pueden poner en contacto con la organización a través del e-mail (comunicacion@menarini.es), por teléfono +34 93 462 88 00 o a través del formulario de contacto disponible en www.menarini.es.



GRUPO
MENARINI

Alfons XII, 587 • E-08918 Badalona (Barcelona)
Tel. +34 93 462 88 00 • Fax +34 93 462 88 20 • www.menarini.es