

Plan de igualdad

Menarini
España
2026-2029



Sumario

■ 01

Introducción y contexto

- 1.1 Marco legal / 4
- 1.2 Objetivos generales / 5
- 1.3 Método y estructura / 5
- 1.4 Alcance del Plan / 6
- 1.5 Determinación de las partes (Comisión Negociadora) / 7
- 1.6 Ámbito personal, territorial y temporal / 7

■ 02

Diagnóstico de situación / 8

■ 03

Auditoría retributiva / 44

■ 04

Objetivos del plan de igualdad

- 4.1 Objetivos generales / 48
- 4.2 Objetivos específicos / 49

■ 05

Áreas de actuación y acciones. Plazos de ejecución. Recursos / 50

■ 06

Sistema de evaluación y revisión

- 6.1 Evaluación de resultados. Indicadores / 60
- 6.2 Evaluación de proceso / 61

■ 07

Calendario de actuaciones / 61

■ 08

Comisión de seguimiento

- 8.1 Funciones de la comisión de seguimiento / 63

■ 09

Procedimiento de modificación / 64

01

Introducción y contexto

1.1 MARCO LEGAL

La igualdad entre los sexos es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

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

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

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

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, incluye medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, regula los planes de igualdad y su registro y modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El Plan de igualdad entre mujeres y hombres de LABORATORIOS MENARINI, S.A. tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley. Además, LABORATORIOS MENARINI, S.A. se compromete a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello establecerá medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

1.2 OBJETIVOS GENERALES

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación, la conciliación, la salud laboral, las medidas contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y la violencia de género.
- Comunicación, sensibilización y cultura de empresa.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género).
- Garantizar la no discriminación salarial por razón de sexo.
- Avanzar en la corresponsabilidad de tareas entre hombres y mujeres.

1.3 MÉTODO Y ESTRUCTURA

El informe de diagnóstico ha sido elaborado siguiendo las recomendaciones de la **Guía del Ministerio de Igualdad** y recogiendo y analizando todo tipo de datos de la organización.

Este documento plasma la elaboración de un diagnóstico necesario como fase previa para la elaboración del Plan de igualdad de LABORATORIOS MENARINI, S.A. que fijará los objetivos concretos a conseguir en relación con la igualdad de oportunidades, las prácticas y las acciones a desarrollar e implantar para su consecución y el establecimiento de los sistemas de seguimiento y evaluación.

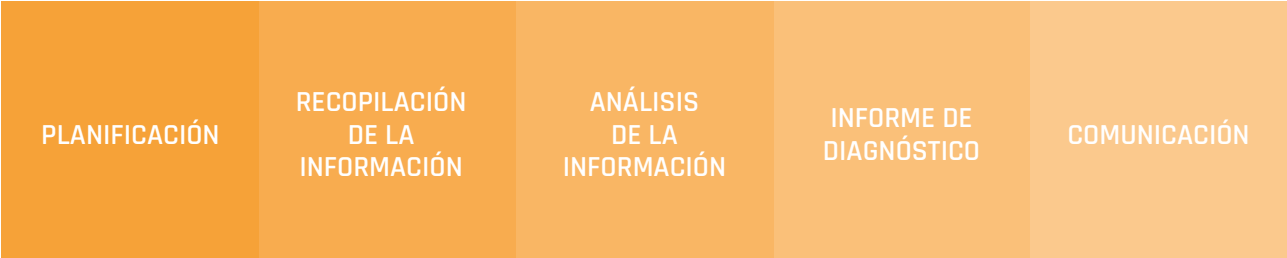
Todos los datos cuantitativos hacen referencia al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023.

La información contenida en este informe está basada en el análisis y revisión de la documentación de LABORATORIOS MENARINI, S.A. y de la información obtenida verbalmente por parte de los profesionales responsables de distintos ámbitos de la gestión de los recursos humanos. Es preciso dejar constancia de un hecho relevante en los trabajos llevados a cabo, tanto en la confección del Diagnóstico de Situación como en la elaboración del presente Plan de igualdad. En este sentido, los trabajos iniciados el día 5 de abril de 2024 lo fueron por separado de dos empresas, LABORATORIOS MENARINI, S.L. y GUIDOTTI FARMA, S.L., al ser dos empresas que, formando parte del mismo grupo, eran independientes entre sí. En este sentido, los trabajos relativos al Diagnóstico de Situación fueron llevados a cabo por separado entre ambas empresas culminando en fecha 26 de noviembre de 2024 con el acuerdo entre todas las partes en cada comisión negociadora sobre el contenido del Diagnóstico.

Posteriormente, con efectos del 1 de enero de 2025, se llevó a cabo la integración de la empresa GUIDOTTI FARMA, S.L. en LABORATORIOS MENARINI, S.A. con la subrogación de la totalidad de la plantilla de aquella por parte de esta. En consecuencia, con efectos del 13 de febrero de 2025 se produjo la integración de las dos comisiones negociadoras del Plan de igualdad en una sola. A estos efectos, como Comisión del Plan de igualdad de Laboratorios Menarini, S.A.

Como consecuencia de todo lo anterior:

- El informe de Diagnóstico de Situación se presenta por cada una de las dos empresas por separado en cuanto a la parte cuantitativa, si bien la parte cualitativa es la misma en ambos casos.
- El Plan de igualdad ha sido negociado a acordado por la única Comisión de Igualdad resultante del proceso de integración, esto es la de LABORATORIOS MENARINI, S.A.



En la construcción del informe se han seguido las siguientes etapas:

- Planificación:** con la comisión negociadora se han pactado los datos a recoger y a tratar. Además de la comisión se han destinado recursos internos del equipo de recursos humanos y externos (asesoría) para trabajar toda la información.
- Recopilación de la información:** se ha recogido la información necesaria para su análisis, incluyendo políticas, protocolos, convenio colectivo y datos cualitativos y cuantitativos correspondientes al año 2023 en cuanto a datos cuantitativos y 2024 en cuanto a cualitativos.
- Análisis de la información:** la información ha sido analizada identificando los temas relevantes que deben ser abordados, evaluando si generan desigualdades o si han sido señalados como áreas susceptibles de mejora.
- Informe de diagnóstico:** con toda esta información, se ha elaborado un informe que está distribuido en capítulos diferenciados y que contiene conclusiones que serán la base para trabajar en las acciones que compondrá el plan. Este informe formará parte del Plan de igualdad.
- Comunicación:** finalmente, la comunicación a toda la plantilla se hará una vez sea aprobado por la comisión el Plan y se registre en la aplicación del Ministerio.

1.4 ALCANCE DEL PLAN

Se ha trabajado únicamente con la información cuantitativa del año 2023.

Este informe de diagnóstico se estructura en las siguientes áreas, todas ellas analizadas desde la perspectiva de género:

- | | |
|--|---|
| ■ Características de la organización y su contexto | ■ Política salarial y retribuciones |
| ■ Análisis cuantitativo | ■ Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral |
| ■ Movimientos de personal | ■ Infrarrepresentación femenina |
| ■ Proceso de selección y contratación | ■ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo |
| ■ Clasificación profesional | ■ Riesgos laborales y salud laboral |
| ■ Proceso de promoción | ■ Comunicación y sensibilización |
| ■ Proceso de formación | ■ Violencia de género |

1.5 DETERMINACIÓN DE LAS PARTES (COMISIÓN NEGOCIADORA)

El Plan de Igualdad ha sido negociado por la Comisión Negociadora constituida por las siguientes personas en sus respectivas cualidades:

En representación de la Empresa:

- Alba Ortiz Fernández
- Carla Llauradó Lahuerta
- Sandra Ventosa Torrens
- Jordi Díaz Durán
- Josep M. Aparicio Fernández

En representación de las personas trabajadoras:

- Diego Elvira Menéndez, por UGT.
- Jesús Romero López, por UGT.
- Rafael Ruiz Palencia, por UGT.
- Esther Hernández Manso, por UGT.
- Juan Carlos Naranjo Sánchez, por Fetico.

En el marco de las diversas reuniones que se han mantenido desde entonces, la fase de negociación ha concluido con la **aprobación del presente Plan de igualdad**.

1.6 ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de igualdad de LABORATORIOS MENARINI, S.A. se aplica a todo el territorio español para la Empresa y, por consiguiente, engloba a la totalidad de las personas trabajadoras que forman parte de la plantilla de la Empresa, incluido el personal de alta dirección.

Igualmente, se aplicará a todos aquellos centros de trabajo que la Empresa pueda abrir durante la vigencia del Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior, así como cualquier Comunidad Autónoma en la que se implante por primera vez y que en la actualidad no tenga centro de trabajo alguno.

Al finalizar el período de vigencia se realizará una revisión final del Plan de igualdad para evaluar su grado de ejecución y cumplimiento, conocer si las acciones y medidas adoptadas en ejecución del mismo han sido satisfactorias e identificar posibles actuaciones pendientes, a fin de continuar estableciendo las bases y herramientas para alcanzar una mayor equidad de género en la Empresa.

El presente Plan como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo tendrá vigencia de 4 años desde el 1 de agosto de 2025 hasta el 31 de julio de 2029. En un plazo de tres meses antes de la finalización de su vigencia, se constituirá una nueva Comisión de igualdad para abordar la negociación del nuevo Plan de igualdad.

02

Diagnóstico de situación

La negociación y adopción del presente Plan de igualdad tiene como objetivo avanzar en la igualdad de oportunidades, incluyendo para ello acciones que permitan alcanzar los objetivos perseguidos. En este sentido, previo al diseño de acciones concretas que integren el Plan de igualdad, se ha llevado a cabo la negociación y elaboración de un Diagnóstico de Situación.

En concreto, en la fase de diagnóstico han sido objeto de análisis los siguientes puntos de los cuales se destacan las principales conclusiones:

- | | | | |
|---|--|----|---|
| 1 | Procesos de selección y contratación | 7 | Infrarrepresentación femenina |
| 2 | Clasificación profesional | 8 | Prevención del acoso sexual y por razón de sexo |
| 3 | Formación | 9 | Riesgos laborales y salud laboral |
| 4 | Promoción | 10 | Comunicación y sensibilización |
| 5 | Política salarial y retribuciones | 11 | Violencia de género |
| 6 | Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral | 12 | Distribución general de la plantilla |



a) Procesos de selección y contratación

En cuanto a los procesos de selección y contratación del personal en Menarini, en la actualidad existe un SOP, un procedimiento operativo estándar, en el que se ha regulado la **selección del personal** a través de este documento de uso interno para los responsables de selección. Es decir, el Área de RRHH, especificando que no es un SOP público de acceso general y que no está disponible en Documentum (repositorio documental de la empresa), sino que se trata de un SOP departamental, tiene disponible este documento de aplicación en los procesos de selección. En dicho documento se hace referencia expresa al decálogo de buenas prácticas desde la perspectiva de género en los procesos de selección, implementado como consecuencia del I Plan de igualdad de la Empresa.

Sin perjuicio de ello, y de la objetividad que se presupone de un procedimiento de selección estandarizado, desde principios de 2024 se ha implantado un servicio Recruitment Process Outsourced (RPO) por el que la función de selección de personal ha sido externalizada a través de una empresa de selección, Talent Search People. Esta empresa, como proveedor externo, es quien se responsabiliza de todos los procesos de selección mediante un servicio integral RPO. Con esta externalización se profesionaliza la función de selección, se mejora la experiencia del candidato/a y se da una mayor objetividad a los procesos de selección.

Es importante asimismo dejar expresa constancia, en cuanto a los procesos de selección, que todas las vacantes que se producen se publican internamente con acceso a toda la plantilla de Menarini. Así, desde inicios de 2024, con los límites que pueda marcar el convenio colectivo o por motivos de confidencialidad, se hacen públicas todas las vacantes con acceso a todo el personal.

En cuanto al SOP implantado, con la contratación del servicio RPO recientemente llevada a cabo, se va a proceder a revisar y modificar dicho SOP, ya que hay algunas actividades que actualmente se realizan de manera diferente. A modo de ejemplo, en el SOP se establece que en caso de procesos de selección para la fuerza de ventas, la fuente de reclutamiento se realiza en zona, siendo el GA (Gerente de Área) quien criba las candidaturas y hace primera entrevista, y RRHH sólo publica ofertas en caso de especial dificultad para encontrar candidatos/as; mientras que, actualmente, el RPO siempre publica las ofertas (tanto interna como externamente), criba las candidaturas, teniendo en consideración las posibles candidaturas referenciadas que puedan venir de la zona, hace la primera entrevista, y el GA recibe los/as candidatos/as ya filtrados por el RPO. Otro ejemplo sería todo lo referente a la selección y contratación de puesta a disposición a través de ETT (Empresa de Trabajo Temporal), dada la decisión de la Empresa de internalizar todas las contrataciones temporales.

A nivel de Sede, debe considerarse, en cualquier caso, que la publicación interna de la vacante concede una garantía de igualdad de condiciones a todo el personal con independencia de su sexo. Y es que, el SOP consagra en todo momento el criterio de idoneidad en todas las fases del proceso (definición del perfil, publicación de la oferta, pruebas de selección y decisión final).

En términos generales, el sistema RPO contratado, por el cual Menarini solo participa cuando la empresa externa ha hecho la preselección de candidaturas, garantiza la imparcialidad del proceso. Se hace, además, un informe de números de candidaturas por sexo a los efectos de control de los procesos de selección.

Una vez realizada la selección del personal, a efectos de **contratación** se sigue haciendo un presupuesto anual que determina el número de posiciones que debe tener la Compañía (*headcount*), debiendo justificarse y aprobarse expresamente cualquier incremento por encima. En cuanto a los ajustes de plantilla que se van produciendo en relación con el *headcount* la empresa traslada trimestralmente la información a la RLP (Representación Legal de las Personas Trabajadoras).

En cuanto al colectivo de ventas, en la actualidad la contratación es de forma mayoritaria indefinida, haciéndose contrataciones temporales solo en los supuestos expresamente previstos legalmente (básicamente en casos de sustituciones y jubilaciones parciales).

En cualquier caso, la mayoría de la plantilla es personal indefinido (tal y como se desprende del apartado correspondiente en la sección de Información Cuantitativa). Además, desde 2023 se ha implantado una política de máxima reducción de contrataciones a través de Empresa de Trabajo Temporal (ETT).

En relación con la **contratación de personas con discapacidad** la empresa utiliza una doble vía, contratando personas con discapacidad y buscando activamente personas que, siendo ya trabajadoras, tengan algún tipo de discapacidad. En cualquier caso, para el pleno cumplimiento de la cuota de reserva de un 2% para personas con discapacidad, se recurre a la ejecución de medidas alternativas en el caso de no alcanzarse vía contratación.

Del análisis de todo el proceso de selección y contratación vigente en Laboratorios Menarini, se desprende que se trata de un procedimiento perfectamente establecido y regulado al efecto. En las ofertas de empleo, publicadas internamente, en redes sociales y las otras plataformas, se continúa garantizando la utilización de un lenguaje plenamente inclusivo.

En este sentido, se han analizado varias de las ofertas de empleo publicadas en los últimos meses. De dicho análisis se desprende la utilización, en términos generales, de un lenguaje adecuado, así como la no inclusión de elementos personales que pudiesen tener la consideración de discriminatorios en cualquier sentido. Las posiciones de las que se han analizado las ofertas de empleo, han sido las siguientes:

Filtra las vacantes disponibles para encontrar el puesto que mejor se adapte a ti.

Seleccionar ciudad

Seleccionar país

Ejemplo: Médico en Sevilla

Limpiar filtros

Buscar

Técnico/a de Logística y Aprovisionamiento – Sector...

junio 12, 2026

¿Tienes experiencia en aprovisionamiento dentro del sector farmacéutico y te interesa...

MÁS INFORMACIÓN >

Shift Coordinator – Badalona

junio 9, 2026

¿Tienes experiencia previa como responsable de producción? ¿Te apasiona la gestión...

MÁS INFORMACIÓN >

b) Clasificación profesional

Respecto a las políticas de clasificación profesional:

- Siguen vigentes los mismos criterios del Convenio Colectivo General de la Industria Química, igual que ya se especificaba en el I Plan de igualdad de 2020.
- Las personas trabajadoras se clasifican en atención a los Grupos Profesionales del III al VIII y Grupo 0, distribuyéndose por sede y red comercial.
- Como novedad, se indica que se ha creado una comisión de trabajo entre Empresa y RPLT en la que se analizan las clasificaciones de puestos de trabajo de determinadas áreas previamente consensuadas. En especial se revisa el área de Manufacturing.
- También se informa de la existencia de un área en HR Corporate orientada a crear, estructurar y valorar una “Job Architecture” desde una perspectiva global. El objetivo es crear un sistema común homogeneizado de puestos a nivel del Grupo.



c) Formación

Como cuestión previa en lo relativo a la formación del personal, es preciso destacar que en Menarini se han hecho cursos de formación a todo el personal en materia de sensibilización en igualdad; ello en cumplimiento de lo acordado en el I Plan de igualdad.

Todo el proceso de la política de formación se encuentra en la actualidad recogido en un SOP que es público y de acceso a todo el personal.

Sin perjuicio del procedimiento establecido, las necesidades se identifican y recogen mediante reuniones con los distintos Managers y Directores de área, elaborándose un plan de formación para cada área. De todo ello, se informa a la Representación Legal de los Trabajadores.

Las acciones formativas cumplen con los principios más necesarios al respecto de su impartición: dentro de jornada, formación on-line (actualmente casi la totalidad), posibilidad de formaciones a nivel personal aunque no estén en el plan. Las formaciones que no se imparten online son normalmente aquellas en las que intervienen diferentes áreas o las que, por cuestiones lógicas, se hace más adecuado que sean presenciales (a modo de ejemplo, formación en materia de extinción contra incendios).

En el área de Manufacturing se hacen formaciones específicas en calidad, prevención y medio ambiente, así como para incrementar el grado de capacitación y polivalencia y de mejora cuando se detecta alguna desviación de producción.

En la red comercial se hacen formaciones de producto y en atención al índice de penetración en un mercado concreto partiéndose de indicadores objetivos con informes de seguimiento continuos. Además se hacen las oportunas formaciones en PRL.

Es preciso destacar que en la actualidad se han implantado cambios en el SOP que deben ser objeto de actualización. En cualquier caso, uno de los cambios consiste en que se ha formalizado la solicitud de permisos individuales de formación (PIF) a través del formulario oficial publicado en el BOE, siempre que se cumplan los requisitos exigidos por ley. Las solicitudes se pueden remitir por email a Recursos Humanos.

d) Promoción profesional

En cuanto al sistema de **promoción profesional**, no existe en la actualidad un sistema de promoción estandarizado y regulado en Menarini, si bien se procura garantizar una máxima objetividad y neutralidad en los procesos. Sin perjuicio de ello, todas las vacantes son publicadas internamente a través de un portal de empleo donde todas las personas trabajadoras pueden tener acceso y aplicar. Estas promociones de carrera se deciden a nivel local por parte de la dirección, tomándose siempre en consideración las titulaciones académicas, los conocimientos del puesto en concreto al que se opta, el historial profesional de la persona y, obviamente, superar de forma satisfactoria las entrevistas y pruebas que se puedan establecer. Todo ello en aplicación de lo previsto en el artículo 19 del Convenio Colectivo General de la Industria Química.

En este sentido, si bien la RLPT ha manifestado su interés en tener más acceso a la forma de decidirse las promociones, no está previsto en este momento el establecer un sistema reglamentario al respecto. Ello sin perjuicio de que, por parte de la Dirección, se informa de las vacantes que se producen (publicación) y del número de ascensos que se ha ido produciendo (ver en este sentido parte cuantitativa del presente informe).



e) Desarrollo del personal

Además de las promociones internas que se llevan a cabo de acuerdo con lo anterior, como cuestión a destacar en cuanto al **desarrollo del personal**, es preciso dejar constancia que en la actualidad se ha puesto en marcha el proyecto global de gestión de talento consistente en la evaluación de personal al que se aludía en el informe del I Plan de igualdad de 2020. Dicho proceso corporativo hace un mapeo de toda la plantilla en una matriz de talento cuyas dimensiones son el desempeño por un lado y el potencial, por otro.

Las personas identificadas como High potential (alto desempeño y alto potencial) se someten a un assessment coordinado por HR Corporate y las áreas de mejora se desarrollan en un plan de desarrollo individual. Ello, al objeto de capacitarlos para el escenario futuro en el que puedan desempeñar posiciones de mayor responsabilidad y liderazgo.

La posibilidad de participar en el programa como High potential, a los efectos de ser identificada como tal, no es potestativa de la persona trabajadora, sino que depende de la Empresa. No existe la posibilidad de que una persona se apunte voluntariamente a ello, ya que la evaluación de esa posibilidad la realizan los managers. Es una evaluación que combina dos dimensiones (una es el desempeño y otra es el potencial), se evalúan una serie de competencias y al final resulta un mapeo. Depende del consenso (no depende de un manager sino de un nivel “superior”). Se someten a una mejora y se someten a un IDP (Individual Development Plan). Se trata siempre de un desarrollo futuro.

Una vez la persona ha sido identificada como High potential, su participación en el programa es voluntaria, en cualquier caso.

Si bien la RLPT conoce el sistema, tanto de selección como de decisión, se ha manifestado a lo largo del presente diagnóstico por aquella, que si bien entienden que es potestad de la empresa, entienden que no es suficientemente transparente y que habrá que abordar alguna medida al respecto dentro del presente Plan de igualdad, en cuanto a la información sobre su funcionamiento.

En este momento, la empresa tiene identificadas como personas con alto potencial (High potential) un 2,67% de la plantilla, cerca de 20 personas. Entre los hombres totales de Menarini (contando todas las empresas que forman el grupo y que se rigen por las mismas políticas) un 3,39% está identificado como High potential. En el caso de las mujeres, las identificadas así representan un 1,29% del total de las que hay en el grupo.

f) Condiciones de trabajo. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Todo lo referente a la **ordenación del tiempo de trabajo** se encuentra recogido en los “Pactos Menarini”, así como el resto de acuerdos relacionados con horarios, calendarios, permisos, reglamentos de jornada, etc. Dentro de estos acuerdos estaba la acumulación de lactancia que ahora es normativa legal. En cualquier caso, dicho documento deberá ser objeto de revisión en atención al XXI Convenio Colectivo General de la Industria Química que está en fase de negociación, dado que los pactos tienen la misma vigencia que el CGIQ.

En términos generales, la regulación actual se encuentra reflejada en los pactos de mejora del Convenio Colectivo negociados expresamente con la RLPT de Menarini, en concreto en sus capítulos III y V y en sus anexos.

Ordenación del tiempo de trabajo: existen unos reglamentos de jornada anexos a los pactos para las diferentes funciones de la empresa, ventas (MCH y éticos), Manufacturing y Sede. Todo está reglamentado de acuerdo con el comité de empresa.

En cuanto a **jornada de trabajo**, existe una regulación detallada y un reglamento de aplicación, habiendo una mejora en flexibilidad en Sede a la entrada y salida, buscando un acercamiento a la flexibilidad de jornada al objeto de poder conciliar. Con la mejora de esta política se han reducido prácticamente la totalidad de los acuerdos individuales de adaptaciones de jornada, al haber un marco que cubre todas las situaciones.

En lo relativo a las **políticas de Prevención de Riesgos Laborales**, se han implantado una serie de cambios y mejoras en relación con el I Plan de igualdad de Menarini. En este sentido en todo lo relativo a PRL se toma en consideración cualquier diferencia de género que se identifica.

A modo de ejemplo, en la actividad de visita médica se ha revisado la evaluación de riesgos para las trabajadoras embarazadas, se ha actualizado el protocolo de actuación, se ha creado un protocolo denominado “Cuida tu embarazo” y se informa también de la existencia permanente de una sala de lactancia, así como de un “menstrual point”, ambas ubicadas en el servicio médico interno. A este respecto, con motivo del día internacional de la mujer el 8 de marzo, el día 5 de marzo se comunicó a todo el personal la instalación de un **Menstrual point**® en el Servicio Médico de la sede y otro en las oficinas de Menarini CHC (c/Maresme). El servicio consta de un dispensador gratuito que facilitará productos de higiene femenina ante cualquier imprevisto. El servicio está incluso disponible fuera del horario del Servicio Médico.





g) Infrarrepresentación femenina

Analizando la distribución de la plantilla por áreas organizativas, se observan distintas cuestiones en lo relativo a la existencia de infrarrepresentación femenina en Menarini:

Es destacable apuntar como en el área organizativa con mayor número de personas trabajadoras y que representa el 40% de la plantilla, Dcción FFO (Ventas, CGAF, Trainning) con un total de 225 personas, no hay una presencia desequilibrada de mujeres y hombres que pueda llevar a considerar la existencia de infrarrepresentación femenina. En este sentido, hay un 58,22% de hombres por un 41,78% de mujeres.

Sin perjuicio de lo anterior, en Sede se encuentran diversas áreas organizativas con algunos elementos de infrarrepresentación femenina:

- En Dirección ICT/BS hay un total de 7 hombres por ninguna mujer.
- En Dirección Logística, hay un 82,35% de hombres por un 17,65% de mujeres del total de 17 personas.
- En Producción, área también destacable con 87 personas, un 91,95% son hombres por un 8,05% de mujeres.
- En Ingeniería, hay un 92,31% de hombres y un 7,69% de mujeres del total de 13 personas.
- En Dirección Market Access, hay un 87,5% de hombres por un 12,5% de mujeres del total de 8 personas.
- En Dirección RRHH, hay un 77,78% de hombres por un 22,22% de mujeres de las 9 personas que hay en total.

La información aportada, al haber sido a cierre de 2023, en la actualidad se ha equilibrado en algunos aspectos. En este sentido, en RRHH sin ir más lejos se ha producido ya un equilibrio al momento de emisión del presente informe.

h) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En Laboratorios Menarini, S.A. se ha consensado entre la Dirección y la Representación Legal de los Trabajadores, en el marco de la negociación del presente Plan de igualdad, un nuevo **Protocolo de actuación para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y/o por cuestión de sexo**. Dicho protocolo, después de un oportuno proceso de negociación, ha sido ratificado por las dos partes habiendo sido integrado ya en el propio canal de denuncias interno implantado por la Compañía.

En cualquier caso, se trata de un protocolo que respeta los contenidos mínimos y el espíritu que consagra el propio Convenio Colectivo General de la Industria Química.

i) Responsabilidad social corporativa y comunicación

Se han promovido determinadas actividades en materia de igualdad desde la aprobación del I Plan de igualdad de 2020:

2020	• 12 mujeres de Menarini participan en la 2a Jornada #100tifiques (Suma febrero) • Menarini, reconocida por fomentar la vocación científica entre las niñas (Buena práctica Pacto Mundial) (Suma marzo) • #MihistoriahaceHistoria en el Día de la Mujer - Mònica Moro, responsable de comunicación, ebusiness y RSC de Menarini, participa en la conversación digital promovida por Farmaindustria entre las mujeres de la industria farmacéutica (Suma marzo) • #Súmatealaigualdad (campana de 2019), protagonista del Anuario Corresponsables 2020 (Suma junio) • Exposición “Retratadas” (Suma septiembre)
2021	• Exposición “Confinadas: arpilleras y Covid-19” (Suma enero) • Menarini impulsa por tercer año consecutivo la iniciativa #100tifiques (Suma febrero) • La exposición Retratadas se traslada al Ateneu Sant Roc (Suma febrero) • #100tifiques de Menarini participan en la Bienal Ciudad y Ciencia (Suma junio) • Nueva categoría igualdad en el buzón de ideas (suma julio) • Aprobación y publicación del Plan de igualdad (suma septiembre) • Constitución de la Comisión de Igualdad (Suma septiembre) • Publicación en la web del Plan de igualdad y del díptico con los principales aspectos (Suma octubre) https://menarini.es/compromiso-social/
2022	• Calendario de pared MENARINI RESPONSABLE avanzando hacia la igualdad • 4ª edición del Proyecto #100tifiques • Igualdad de género en Grupo Menarini (noticia de Menarini Italia) (Suma abril) • Trabajo del ODS 5 Igualdad de género durante el mes de abril (Suma abril) • Taller de equidad menstrual en el IES Eugeni d’Ors de Badalona (Suma mayo)
2023	• Sala de extracción de leche (idea premiada en Buzón de Ideas 2022, implantada en 2023) (Suma enero) • 5ª edición del Proyecto #100tifiques (Suma febrero) • Mes dedicado a la diversidad sexual (Suma abril)
2024	• 6ª edición del Proyecto #100tifiques • Exposición “Dones de Ciència” (Suma febrero) • Celebración del Día internacional de la mujer con juegos de igualdad (Suma marzo) • Un nuevo servicio Menstrual Point® se suma al punto de extracción de leche en la sede (Suma marzo) • Protocolo “Cuida tu embarazo” • Exposición “A tu també et pot passar” (noviembre)

Además de las acciones que se han llevado a cabo se ha añadido la igualdad como uno de los 3 pilares dentro de la política general de RSC, se ha enfatizado el compromiso de igualdad en la selección, en la página "Trabaja con nosotros" de la web de Menarini y se ha añadido en la web un chat de AI Generativa en el que se pueden preguntar cuestiones concretas del *Informe de Sostenibilidad* de la Empresa, incluidas las actividades en materia de igualdad.

En cuanto a cuestiones de violencia de género, recientemente se ha llevado a cabo una exposición en Menarini relativa a esta cuestión. Así el pasado día 6 de noviembre, se puso en marcha la exposición "A tu també et pot passar", disponible en el patio de fábrica hasta el día 25 de noviembre, en la que ha querido mostrar a través de la fotografía los patrones cíclicos de violencia que se reproducen en las relaciones de abuso y violencia machista. La muestra ilustra, de manera gráfica, tanto las fases de este denominado ciclo de violencia (calma, angustia, miedo, luna de miel) como la influencia emocional que este tipo de relaciones tienen sobre los chicos y chicas que las experimentan.



Distribución de la plantilla

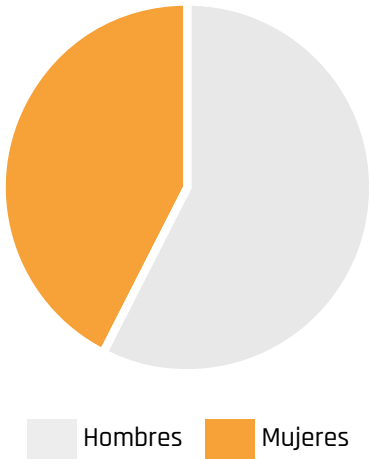
Como se ha apuntado, la distribución de la plantilla en el informe de diagnóstico de situación se ha llevado a cabo por separado, con datos cerrados a 31 de diciembre de 2023, entre las empresas Laboratorios Menarini, S.A. y Guidotti Farma, S.L. tal y como se ha expuesto en el apartado 1.3 del presente Plan de igualdad.

En consecuencia, se recoge a continuación la información en este sentido.

LABORATORIOS MENARINI, S.A

La plantilla de Laboratorios Menarini a fecha 31 de diciembre de 2023 está formada por un total de 556 personas, de las cuales 236 son mujeres (un 42,45%) y 320 son hombres (un 57,55%). Por lo tanto, como primera conclusión se puede afirmar que hay una presencia prácticamente equilibrada entre mujeres y hombres en la Compañía de acuerdo con los parámetros que establece la Ley de Igualdad (60%-40%), dándose una mayor presencia de hombres. Por lo tanto, en términos generales la presencia es equilibrada.

TOTAL			
Datos absolutos		Porcentajes	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
320	236	57,55%	42,45%



Ambos porcentajes de presencia se dan casi exactamente tanto en Sede como en red comercial.

TOTAL GENERAL	SEDE			
	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	189	142	57,10%	42,90%

TOTAL GENERAL	RED COMERCIAL			
	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	131	94	58,22%	41,78%

Distribución de la plantilla por áreas organizativas

A continuación, se presenta la distribución de la plantilla por áreas organizativas, desglosada asimismo en tres rangos de antigüedad del personal.

Tal y como se ha apuntado en el apartado de “Infrarrepresentación femenina”, en Red comercial, la única área organizativa que hay y que además representa hasta un 40% del total de la plantilla de Menarini, Dirección FFO mantiene un equilibrio en cuanto a la presencia de hombres (un 58,22%) y mujeres (un 41,78%). En Sede, hay una gran variedad de áreas organizativas y de realidades en las mismas, ya que se encuentran presencias mayoritarias tanto de hombres como de mujeres en varias de ellas, además de presencias en ocasiones equilibradas.

	SEDE			
	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección Compras	1	5	16,67%	83,33%
Menos de 10 años de antigüedad	1	2	33,33%	66,67%
De 10 a 19 años de antigüedad		2	0,00%	100,00%
Más de 20 años de antigüedad		1	0,00%	100,00%
Dirección Control Económico	1	6	14,29%	85,71%
Menos de 10 años de antigüedad		4	0,00%	100,00%
De 10 a 19 años de antigüedad				
Más de 20 años de antigüedad	1	2	33,33%	66,67%
Dirección FFO (ventas, CGAF, training)	7	7	50,00%	50,00%
Menos de 10 años de antigüedad	2	2	50,00%	50,00%
De 10 a 19 años de antigüedad	3		100,00%	0,00%
Más de 20 años de antigüedad	2	5	28,57%	71,43%
Dirección Financiera	5	6	45,45%	54,55%
Menos de 10 años de antigüedad	3	4	42,86%	57,14%
De 10 a 19 años de antigüedad	2		100,00%	0,00%
Más de 20 años de antigüedad		2	0,00%	100,00%

	SEDE			
	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección ICT / BS	7	0	100,00%	0,00%
Menos de 10 años de antigüedad	3		100,00%	0,00%
De 10 a 19 años de antigüedad	1		100,00%	0,00%
Más de 20 años de antigüedad	3		100,00%	0,00%
Dirección Legal & Compliance	0	5	0,00%	100,00%
Menos de 10 años de antigüedad		5	0,00%	100,00%
De 10 a 19 años de antigüedad				
Más de 20 años de antigüedad				
Dirección Logística	14	3	82,35%	17,65%
Menos de 10 años de antigüedad	4	1	80,00%	20,00%
De 10 a 19 años de antigüedad	4	1	80,00%	20,00%
Más de 20 años de antigüedad	6	1	85,71%	14,29%
Dirección Manufacturing (DIR, HSE, OPEX)	2	3	40,00%	60,00%
Menos de 10 años de antigüedad	1	1	50,00%	50,00%
De 10 a 19 años de antigüedad		2	0,00%	100,00%
Más de 20 años de antigüedad	1		100,00%	0,00%
Producción	80	7	91,95%	8,05%
Menos de 10 años de antigüedad	42	4	91,30%	8,70%
De 10 a 19 años de antigüedad	26		100,00%	0,00%
Más de 20 años de antigüedad	12	3	80,00%	20,00%
Ingeniería	12	1	92,31%	7,69%
Menos de 10 años de antigüedad	3	1	75,00%	25,00%
De 10 a 19 años de antigüedad	6		100,00%	0,00%
Más de 20 años de antigüedad	3		100,00%	0,00%

	SEDE			
	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección Market Access	7	1	87,50%	12,50%
Menos de 10 años de antigüedad	3		100,00%	0,00%
De 10 a 19 años de antigüedad	2	1	66,67%	33,33%
Más de 20 años de antigüedad	2		100,00%	0,00%
Dirección Strategic Planning	9	8	52,94%	47,06%
Menos de 10 años de antigüedad	5	4	55,56%	44,44%
De 10 a 19 años de antigüedad	1	2	33,33%	66,67%
Más de 20 años de antigüedad	3	2	60,00%	40,00%
Dirección Marketing	2	11	15,38%	84,62%
Menos de 10 años de antigüedad	2	3	40,00%	60,00%
De 10 a 19 años de antigüedad		7	0,00%	100,00%
Más de 20 años de antigüedad		1	0,00%	100,00%
Dirección Médica	8	21	27,59%	72,41%
Menos de 10 años de antigüedad	5	12	29,41%	70,59%
De 10 a 19 años de antigüedad		2	0,00%	100,00%
Más de 20 años de antigüedad	3	7	30,00%	70,00%
Investigación clínica	2	5	28,57%	71,43%
Menos de 10 años de antigüedad	1	3	25,00%	75,00%
De 10 a 19 años de antigüedad	1		100,00%	0,00%
Más de 20 años de antigüedad		2	0,00%	100,00%
Registros	0	9	0,00%	100,00%
Menos de 10 años de antigüedad		3	0,00%	100,00%
De 10 a 19 años de antigüedad		5	0,00%	100,00%
Más de 20 años de antigüedad		1	0,00%	100,00%

	SEDE			
	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección Quality Unit (QAO, QA, QC)	20	35	36,36%	63,64%
Menos de 10 años de antigüedad	10	15	40,00%	60,00%
De 10 a 19 años de antigüedad	5	6	45,45%	54,55%
Más de 20 años de antigüedad	5	14	26,32%	73,68%
Dirección Recursos Humanos	7	2	77,78%	22,22%
Menos de 10 años de antigüedad	3	1	75,00%	25,00%
De 10 a 19 años de antigüedad				
Más de 20 años de antigüedad	4	1	80,00%	20,00%
General Management / Gerencia Comercial	3	4	42,86%	57,14%
Menos de 10 años de antigüedad	3	1	75,00%	25,00%
De 10 a 19 años de antigüedad		1	0,00%	100,00%
Más de 20 años de antigüedad		2	0,00%	100,00%
Gerencia Financiera	2	3	40,00%	60,00%
Menos de 10 años de antigüedad		2	0,00%	100,00%
De 10 a 19 años de antigüedad	2		100,00%	0,00%
Más de 20 años de antigüedad		1	0,00%	100,00%
TOTAL	189	142	57,10%	42,90%

	RED COMERCIAL			
	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección FFO (ventas, CGAF, training)	131	94	58,22%	41,78%
Menos de 10 años de antigüedad	46	74	38,33%	61,67%
De 10 a 19 años de antigüedad	32	17	65,31%	34,69%
Más de 20 años de antigüedad	53	3	94,64%	5,36%
TOTAL	131	94	58,22%	41,78%

	TOTAL			
	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección Compras	1	5	16,67%	83,33%
Menos de 10 años de antigüedad	1	2	33,33%	66,67%
De 10 a 19 años de antigüedad		2	0,00%	100,00%
Más de 20 años de antigüedad		1	0,00%	100,00%
Dirección Control Económico	1	6	14,29%	85,71%
Menos de 10 años de antigüedad		4	0,00%	100,00%
De 10 a 19 años de antigüedad			0,00%	0,00%
Más de 20 años de antigüedad	1	2	33,33%	66,67%
Dirección FFO (ventas, CGAF, training)	138	101	57,74%	42,26%
Menos de 10 años de antigüedad	48	76	38,71%	61,29%
De 10 a 19 años de antigüedad	35	17	67,31%	32,69%
Más de 20 años de antigüedad	55	8	87,30%	12,70%
Dirección Financiera	5	6	45,45%	54,55%
Menos de 10 años de antigüedad	3	4	42,86%	57,14%
De 10 a 19 años de antigüedad	2		100,00%	0,00%
Más de 20 años de antigüedad		2	0,00%	100,00%

	TOTAL			
	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección ICT / BS	7		100,00%	0,00%
Menos de 10 años de antigüedad	3		100,00%	0,00%
De 10 a 19 años de antigüedad	1		100,00%	0,00%
Más de 20 años de antigüedad	3		100,00%	0,00%
Dirección Legal & Compliance		5	0,00%	100,00%
Menos de 10 años de antigüedad		5	0,00%	100,00%
De 10 a 19 años de antigüedad				
Más de 20 años de antigüedad				
Dirección Logística	14	3	82,35%	17,65%
Menos de 10 años de antigüedad	4	1	80,00%	20,00%
De 10 a 19 años de antigüedad	4	1	80,00%	20,00%
Más de 20 años de antigüedad	6	1	85,71%	14,29%
Dirección Manufacturing (DIR, HSE, OPEX)	2	3	40,00%	60,00%
Menos de 10 años de antigüedad	1	1	50,00%	50,00%
De 10 a 19 años de antigüedad		2	0,00%	100,00%
Más de 20 años de antigüedad	1		100,00%	0,00%
Producción	80	7	91,95%	8,05%
Menos de 10 años de antigüedad	42	4	91,30%	8,70%
De 10 a 19 años de antigüedad	26		100,00%	0,00%
Más de 20 años de antigüedad	12	3	80,00%	20,00%
Ingeniería	12	1	92,31%	7,69%
Menos de 10 años de antigüedad	3	1	75,00%	25,00%
De 10 a 19 años de antigüedad	6		100,00%	0,00%
Más de 20 años de antigüedad	3		100,00%	0,00%

	SEDE			
	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección Market Access	7	1	87,50%	12,50%
Menos de 10 años de antigüedad	3		100,00%	0,00%
De 10 a 19 años de antigüedad	2	1	66,67%	33,33%
Más de 20 años de antigüedad	2		100,00%	0,00%
Dirección Strategic Planning	9	8	52,94%	47,06%
Menos de 10 años de antigüedad	5	4	55,56%	44,44%
De 10 a 19 años de antigüedad	1	2	33,33%	66,67%
Más de 20 años de antigüedad	3	2	60,00%	40,00%
Dirección Marketing	2	11	15,38%	84,62%
Menos de 10 años de antigüedad	2	3	40,00%	60,00%
De 10 a 19 años de antigüedad		7	0,00%	100,00%
Más de 20 años de antigüedad		1	0,00%	100,00%
Dirección Médica	8	21	27,59%	72,41%
Menos de 10 años de antigüedad	5	12	29,41%	70,59%
De 10 a 19 años de antigüedad		2	0,00%	100,00%
Más de 20 años de antigüedad	3	7	30,00%	70,00%
Investigación clínica	2	5	28,57%	71,43%
Menos de 10 años de antigüedad	1	3	25,00%	75,00%
De 10 a 19 años de antigüedad	1		100,00%	0,00%
Más de 20 años de antigüedad		2	0,00%	100,00%
Registros	0	9	0,00%	100,00%
Menos de 10 años de antigüedad		3	0,00%	100,00%
De 10 a 19 años de antigüedad		5	0,00%	100,00%
Más de 20 años de antigüedad		1	0,00%	100,00%

	SEDE			
	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección Quality Unit (QAO, QA, QC)	20	35	36,36%	63,64%
Menos de 10 años de antigüedad	10	15	40,00%	60,00%
De 10 a 19 años de antigüedad	5	6	45,45%	54,55%
Más de 20 años de antigüedad	5	14	26,32%	73,68%
Dirección Recursos Humanos	7	2	77,78%	22,22%
Menos de 10 años de antigüedad	3	1	75,00%	25,00%
De 10 a 19 años de antigüedad				
Más de 20 años de antigüedad	4	1	80,00%	20,00%
General Management / Gerencia Comercial	3	4	42,86%	57,14%
Menos de 10 años de antigüedad	3	1	75,00%	25,00%
De 10 a 19 años de antigüedad		1	0,00%	100,00%
Más de 20 años de antigüedad		2	0,00%	100,00%
Gerencia Financiera	2	3	40,00%	60,00%
Menos de 10 años de antigüedad		2	0,00%	100,00%
De 10 a 19 años de antigüedad	2		100,00%	0,00%
Más de 20 años de antigüedad		1	0,00%	100,00%
TOTAL	320	236	57,55%	42,45%

Distribución de la plantilla por grupos profesionales

La distribución de la plantilla por Grupos profesionales, se ha realizado igualmente en tramos de antigüedad con el objetivo de identificar los colectivos con mayor y menor presencia de hombres o mujeres de forma más precisa.

Destaca como el Grupo V, el que tiene más personas trabajadoras con 266, tiene una presencia totalmente equilibrada entre mujeres y hombres. Así, un 48,5% son mujeres (129) por un 51,5% de hombres (137) en total. Y si acudimos a la distribución entre Sede y Red comercial, la presencia equilibrada también se mantiene.

	SEDE			
	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Grupo III	69	5	93,24%	6,76%
Menos de 10 años de antigüedad	41	3	93,18%	6,82%
De 10 a 19 años de antigüedad	20		100,00%	0,00%
Más de 20 años de antigüedad	8	2	80,00%	20,00%
Grupo IV	24	32	42,86%	57,14%
Menos de 10 años de antigüedad	10	22	31,25%	68,75%
De 10 a 19 años de antigüedad	8	3	72,73%	27,27%
Más de 20 años de antigüedad	6	7	46,15%	53,85%
Grupo V	36	50	41,86%	58,14%
Menos de 10 años de antigüedad	20	30	40,00%	60,00%
De 10 a 19 años de antigüedad	8	9	47,06%	52,94%
Más de 20 años de antigüedad	8	11	42,11%	57,89%
Grupo VI	19	18	51,35%	48,65%
Menos de 10 años de antigüedad	7	5	58,33%	41,67%
De 10 a 19 años de antigüedad	6	6	50,00%	50,00%
Más de 20 años de antigüedad	6	7	46,15%	53,85%

El resto de Grupos profesionales, salvo el más bajo (III) y el más alto (0), tienen una presencia equilibrada entre hombres y mujeres dentro de los parámetros del 60% y 40%. Sin embargo, en el Grupo III (el más bajo del convenio de los existentes en Menarini) hay un claro desequilibrio al haber un 93,24% de hombres por un 6,76% de mujeres. Desequilibrio que se da en todos y cada uno de los tramos de antigüedad.

En el Grupo 0, el más alto y de más nivel, la presencia es más equilibrada aunque no se alcanzan los parámetros de la Ley de Igualdad, ya que hay un 76,47% de hombres por un 23,53% de mujeres. Si analizamos los tramos de antigüedad, sin embargo, se aprecia cómo uno de los principales factores de este desequilibrio es la antigüedad en la empresa ya que los hombres de este nivel llevan mayor tiempo en Menarini.

	SEDE			
	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Grupo VII	18	22	45,00%	55,00%
Menos de 10 años de antigüedad	9	6	60,00%	40,00%
De 10 a 19 años de antigüedad	6	8	42,86%	57,14%
Más de 20 años de antigüedad	3	8	27,27%	72,73%
Grupo VIII	10	11	47,62%	52,38%
Menos de 10 años de antigüedad	1		100,00%	0,00%
De 10 a 19 años de antigüedad	1	2	33,33%	66,67%
Más de 20 años de antigüedad	8	9	47,06%	52,94%
Grupo 0	13	4	76,47%	23,53%
Menos de 10 años de antigüedad	3	2	60,00%	40,00%
De 10 a 19 años de antigüedad	4	1	80,00%	20,00%
Más de 20 años de antigüedad	6	1	85,71%	14,29%
TOTAL	189	142	57,10%	42,90%

	RED COMERCIAL			
	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Grupo V	101	79	56,11%	43,89%
Menos de 10 años de antigüedad	43	69	38,39%	61,61%
De 10 a 19 años de antigüedad	22	9	70,97%	29,03%
Más de 20 años de antigüedad	36	1	97,30%	2,70%
Grupo VI	13	13	50,00%	50,00%
Menos de 10 años de antigüedad	1	3	25,00%	75,00%
De 10 a 19 años de antigüedad	2	8	20,00%	80,00%
Más de 20 años de antigüedad	10	2	83,33%	16,67%
Grupo VII	14	2	87,50%	12,50%
Menos de 10 años de antigüedad	1	2	33,33%	66,67%
De 10 a 19 años de antigüedad	6		100,00%	0,00%
Más de 20 años de antigüedad	7		100,00%	0,00%
Grupo VIII	3	0	100,00%	0,00%
Menos de 10 años de antigüedad	1		100,00%	0,00%
De 10 a 19 años de antigüedad	2		100,00%	0,00%
Más de 20 años de antigüedad				
TOTAL	131	94	58,22%	41,78%

	TOTAL			
	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Grupo III	69	5	93,24%	6,76%
Menos de 10 años de antigüedad	41	3	93,18%	6,82%
De 10 a 19 años de antigüedad	20	0	100,00%	0,00%
Más de 20 años de antigüedad	8	2	80,00%	20,00%

	TOTAL			
	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Grupo IV	24	32	42,86%	57,14%
Menos de 10 años de antigüedad	10	22	31,25%	68,75%
De 10 a 19 años de antigüedad	8	3	72,73%	27,27%
Más de 20 años de antigüedad	6	7	46,15%	53,85%
Grupo V	137	129	51,50%	48,50%
Menos de 10 años de antigüedad	63	99	38,89%	61,11%
De 10 a 19 años de antigüedad	30	18	62,50%	37,50%
Más de 20 años de antigüedad	44	12	78,57%	21,43%
Grupo VI	32	31	50,79%	49,21%
Menos de 10 años de antigüedad	8	8	50,00%	50,00%
De 10 a 19 años de antigüedad	8	14	36,36%	63,64%
Más de 20 años de antigüedad	16	9	64,00%	36,00%
Grupo VII	32	24	57,14%	42,86%
Menos de 10 años de antigüedad	10	8	55,56%	44,44%
De 10 a 19 años de antigüedad	12	8	60,00%	40,00%
Más de 20 años de antigüedad	10	8	55,56%	44,44%
Grupo VIII	13	11	54,17%	45,83%
Menos de 10 años de antigüedad	2	0	100,00%	0,00%
De 10 a 19 años de antigüedad	3	2	60,00%	40,00%
Más de 20 años de antigüedad	8	9	47,06%	52,94%
Grupo 0	13	4	76,47%	23,53%
Menos de 10 años de antigüedad	3	2	60,00%	40,00%
De 10 a 19 años de antigüedad	4	1	80,00%	20,00%
Más de 20 años de antigüedad	6	1	85,71%	14,29%
TOTAL	320	236	57,55%	42,45%

Distribución de la plantilla por antigüedad

Es importante analizar la distribución de la plantilla de Menarini atendiendo a las antigüedades del personal. Ello arroja algunas explicaciones sobre determinados desequilibrios que se puedan apreciar. Así, destaca cómo en todos los tramos de antigüedad, salvo hasta los 9 años (los dos primeros de menos de 5 y entre 5 y 9), hay una mayor presencia de hombres. Por lo tanto, se puede concluir en este sentido que hasta hace 9 años en Menarini había una mayor incorporación de hombres o, cuanto menos, las mujeres permanecían menos tiempo.

	SEDE			
	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Menos de 5 años	55	38	59,14%	40,86%
De 5 a 9 años	36	30	54,55%	45,45%
De 10 a 14 años	23	14	62,16%	37,84%
De 15 a 19 años	30	15	66,67%	33,33%
De 20 a 24 años	21	19	52,50%	47,50%
De 25 a 29 años	6	5	54,55%	45,45%
Más de 30 años	18	21	46,15%	53,85%
TOTAL	189	142	57,10%	42,90%

	RED COMERCIAL			
	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Menos de 5 años	22	31	41,51%	58,49%
De 5 a 9 años	24	43	35,82%	64,18%
De 10 a 14 años	22	9	70,97%	29,03%
De 15 a 19 años	10	8	55,56%	44,44%
De 20 a 24 años	21	1	95,45%	4,55%
De 25 a 29 años	8	1	88,89%	11,11%
Más de 30 años	24	1	96,00%	4,00%
TOTAL	131	94	58,22%	41,78%

	TOTAL			
	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Menos de 5 años	77	69	52,74%	47,26%
De 5 a 9 años	60	73	45,11%	54,89%
De 10 a 14 años	45	23	66,18%	33,82%
De 15 a 19 años	40	23	63,49%	36,51%
De 20 a 24 años	42	20	67,74%	32,26%
De 25 a 29 años	14	6	70,00%	30,00%
Más de 30 años	42	22	65,63%	34,38%
TOTAL	320	236	57,55%	42,45%

Distribución de la plantilla por nivel de formación

Atendiendo al nivel de formación de las personas trabajadoras de Menarini, se observa cómo el personal titulado, en cualquiera de las dos áreas (Sede y Red comercial) está equilibrado en cuanto a hombres y mujeres con un 49,22% en hombres y un 50,78% en mujeres en total. El personal no titulado es mayoritariamente masculino.

	SEDE			
	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
No Titulados	92	28	76,67%	23,33%
Menos de 10 años de antigüedad	44	16	73,33%	26,67%
De 10 a 19 años de antigüedad	28	2	93,33%	6,67%
Más de 20 años de antigüedad	20	10	66,67%	33,33%
Titulados	97	114	45,97%	54,03%
Menos de 10 años de antigüedad	47	52	47,47%	52,53%
De 10 a 19 años de antigüedad	25	27	48,08%	51,92%
Más de 20 años de antigüedad	25	35	41,67%	58,33%
TOTAL	189	142	57,10%	42,90%
Porcentaje universitarios por sexo	51,32%	80,28%		

	RED COMERCIAL			
	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
No Titulados	39	13	75,00%	25,00%
Menos de 10 años de antigüedad	8	9	47,06%	52,94%
De 10 a 19 años de antigüedad	13	4	76,47%	23,53%
Más de 20 años de antigüedad	18		100,00%	0,00%
Titulados	92	81	53,18%	46,82%
Menos de 10 años de antigüedad	38	65	36,89%	63,11%
De 10 a 19 años de antigüedad	19	13	59,38%	40,63%
Más de 20 años de antigüedad	35	3	92,11%	7,89%
TOTAL	131	94	58,22%	41,78%
Porcentaje universitarios por sexo	70,23%	86,17%		

	TOTAL			
	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
No Titulados	131	41	76,16%	23,84%
Menos de 10 años de antigüedad	52	25	67,53%	32,47%
De 10 a 19 años de antigüedad	41	6	87,23%	12,77%
Más de 20 años de antigüedad	38	10	79,17%	20,83%
Titulados	189	195	49,22%	50,78%
Menos de 10 años de antigüedad	85	117	42,08%	57,92%
De 10 a 19 años de antigüedad	44	40	52,38%	47,62%
Más de 20 años de antigüedad	60	38	61,22%	38,78%
TOTAL	320	236	57,55%	42,45%
Porcentaje universitarios por sexo	59,06%	82,63%		

Distribución de la plantilla por tipo de contratación

Debido a que la contratación es de forma muy mayoritaria indefinida, no hay datos destacables en este sentido por lo residual de la contratación temporal.

	SEDE			
	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
De duración determinada	1	2	33,33%	66,67%
Menos de 1 año de antigüedad	1	2	33,33%	66,67%
Más de 1 año de antigüedad				
Indefinido	188	140	57,32%	42,68%
Menos de 1 año de antigüedad	11	11	50,00%	50,00%
Más de 1 año de antigüedad	177	129	57,84%	42,16%
TOTAL	189	142	57,10%	42,90%
Porcentaje contratos Indefinidos por sexo	99,47%	98,59%		

	RED COMERCIAL			
	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
De duración determinada	0	1	0,00%	100,00%
Menos de 1 año de antigüedad		1	0,00%	100,00%
Más de 1 año de antigüedad				
Indefinido	131	93	58,48%	41,52%
Menos de 1 año de antigüedad	13	23	36,11%	63,89%
Más de 1 año de antigüedad	118	70	62,77%	37,23%
TOTAL	131	94	58,22%	41,78%
Porcentaje contratos Indefinidos por sexo	100,00%	98,94%		

	TOTAL			
	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
De duración determinada	1	3	25,00%	75,00%
Menos de 1 año de antigüedad	1	3	25,00%	75,00%
Más de 1 año de antigüedad				
Indefinido	319	233	57,79%	42,21%
Menos de 1 año de antigüedad	24	34	41,38%	58,62%
Más de 1 año de antigüedad	295	199	59,72%	40,28%
TOTAL	320	236	57,55%	42,45%
Porcentaje contratos Indefinidos por sexo	99,69%	98,73%		

Distribución de los permisos, reducciones de jornada y adaptaciones horarias por sexos

En cuanto a las situaciones relativas a permisos de maternidad y paternidad que se han dado en Laboratorios Menarini, S.A. en 2023, si bien podría llamar la atención el mayor número de permisos de paternidad en Sede, debe destacarse en cualquier caso que hay un volumen importante de estos tanto en Sede como en Red comercial.

Las reducciones de jornada, por el contrario, son exclusivas de las mujeres. Y, si bien no exclusivas, muy mayoritarias de estas en el caso de las adaptaciones de jornada.

	SEDE			
	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Absentismo			7,34%	7,70%
Permiso por nacimiento del menor	7	4	63,64%	36,36%
Reducción de jornada	0	7	0,00%	100,00%
Adaptaciones horarios Conciliación (cuidado hijos, estudios, ...)	5	20	20,00%	80,00%

	RED COMERCIAL			
	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Absentismo			13,67%	16,62%
Permiso por nacimiento del menor	2	5	28,57%	71,43%
Reducción de jornada	0	3	0,00%	100,00%
Adaptaciones horarios Conciliación (cuidado hijos, estudios, ...)				

	TOTAL			
	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Absentismo	-	-	10,02%	11,30%
Permiso por nacimiento del menor	9	9	50,00%	50,00%
Reducción de jornada	0	10	0,00%	100,00%
Adaptaciones horarios Conciliación (cuidado hijos, estudios, ...)	5	20	20,00%	80,00%

Distribución de la plantilla en cuanto a las contrataciones y ceses que ha habido en 2023

En términos absolutos se puede concluir que en 2023 ha habido más contrataciones de mujeres que de hombres. De las 73 contrataciones habidas, 40 han sido de mujeres (casi un 55%) y 33 de hombres (un 45%). Es importante destacar algo ya apuntado en el análisis de la distribución de la plantilla desde un punto de vista de los tramos de antigüedad. Así, en Red comercial, de todas las contrataciones habidas un 60% han sido de mujeres, lo que denota la mayor incorporación de forma paulatina de mujeres en este colectivo, revirtiendo de esa forma la mayor presencia histórica de hombres. En cuanto a los ceses, ha habido un mayor cese de hombres tanto en Sede como en Red comercial.

	SEDE			
	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ingresos	23	25	47,92%	52,08%
Ceses (Cualquier Motivo)	17	17	50,00%	50,00%
Rotación	10,58%	14,79%		

	RED COMERCIAL			
	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ingresos	10	15	40,00%	60,00%
Ceses (Cualquier Motivo)	15	11	57,69%	42,31%
Rotación	9,54%	13,83%		

	TOTAL			
	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ingresos	33	40	45,21%	54,79%
Ceses (Cualquier Motivo)	32	28	53,33%	46,67%
Rotación	10,16%	14,41%		

Distribución de la formación

Porcentualmente hay equilibrio entre hombres y mujeres en lo que respecta a las horas de formación, asistentes totales y plantilla que asiste.

	SEDE			
	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Horas de Formación	3694,50	1809,50	67,12%	32,88%
Asistentes	768	754	50,46%	49,54%
Plantilla	189	142	57,10%	42,90%
Promedio Horas/Persona (18,28)	19,55	12,74		
Promedio Horas/Asistente (3,81)	4,81	2,40		

	RED COMERCIAL			
	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Horas de Formación	1414,00	3244,50	30,35%	69,65%
Asistentes	665	480	58,08%	41,92%
Plantilla	131	94	58,22%	41,78%
Promedio Horas/Persona (18,28)	10,79	34,52		
Promedio Horas/Asistente (3,81)	2,13	6,76		

	TOTAL			
	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Horas de Formación	5109	5054	50,27%	49,73%
Asistentes	1433	1234	53,73%	46,27%
Plantilla	320	236	57,55%	42,45%
Promedio Horas/Persona (18,28)	15,96	21,42		
Promedio Horas/Asistente (3,81)	3,56	4,10		

Distribución de las promociones

En cuanto al total de promociones habidas en 2023, un 60% lo han sido de mujeres. En cualquier caso destaca cómo en prácticamente todos los saltos de un grupo a otro, ha habido siempre promociones tanto de hombres como de mujeres en prácticamente todos los casos.

	SEDE			
	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
De Grupo IV a Grupo V	1	2	33,33%	66,67%
De Grupo V a Grupo VI	1	6	14,29%	85,71%
De Grupo VI a Grupo VII	1	3	25,00%	75,00%
De Grupo VII a Grupo VIII	1	0	100,00%	0,00%
TOTAL	4	11	26,67%	73,33%

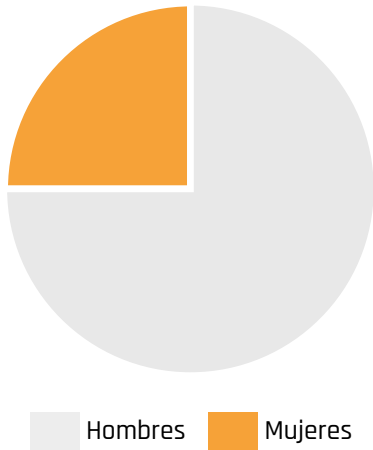
	RED COMERCIAL			
	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
De Grupo V a Grupo VI	9	7	56,25%	43,75%
De Grupo VI a Grupo VII		2	0,00%	100,00%
TOTAL	9	9	50,00%	50,00%

	TOTAL			
	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
De Grupo IV a Grupo V	1	2	33,33%	66,67%
De Grupo V a Grupo VI	10	13	43,48%	56,52%
De Grupo VI a Grupo VII	1	5	16,67%	83,33%
De Grupo VII a Grupo VIII	1	0	100,00%	0,00%
TOTAL	13	20	39,39%	60,61%

GUIDOTTI FARMA, S.L.

La plantilla de Guidotti a fecha 31 de diciembre de 2023 está formada por un total de 84 personas, de las cuales 21 son mujeres (un 25%) y 63 son hombres (un 75%). Por lo tanto, como primera conclusión se puede afirmar que hay una presencia no equilibrada entre mujeres y hombres en la Compañía de acuerdo con los parámetros que establece la Ley de Igualdad (60%-40%), dándose una mayor presencia de hombres de forma mayoritaria. Por lo tanto, en términos generales la presencia es equilibrada.

TOTAL			
Datos absolutos		Porcentajes	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
63	21	75,00%	25,00%



Siguiendo con los criterios de análisis de distribución de la plantilla de Guidotti Pharma adoptados por la Comisión negociadora del II Plan de igualdad, a continuación se recoge un análisis detallado de la distribución de la plantilla desde distintas perspectivas.

Distribución de la plantilla por áreas organizativas

En Guidotti Pharma, la totalidad de la plantilla está en Red comercial en el área de Dirección FFO, ya que todo el personal de la empresa se decida a la promoción de los productos de la Compañía. Si analizamos los tramos de antigüedad, puede observarse de forma clara y evidente cómo el desequilibrio se debe a una cuestión de antigüedad en la empresa. Así, mientras que con más de 20 años de antigüedad, más de un 90% eran hombres, en los últimos 10 años se ha dado la vuelta a esa realidad con un 60% de mujeres en la Compañía. Por lo tanto, debe concluirse que la antigüedad es el factor desencadenante de la presencia desequilibrada en la plantilla de mujeres y hombres.

	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección FFO (ventas, CGAF, training)	63	21	75,00%	25,00%
Menos de 10 años de antigüedad	8	12	40,00%	60,00%
De 10 a 19 años de antigüedad	12	5	70,59%	29,41%
Más de 20 años de antigüedad	43	4	91,49%	8,51%

Distribución de la plantilla por grupos profesionales

La distribución de la plantilla por grupos profesionales, se ha realizado igualmente en tramos de antigüedad con el objetivo de identificar los colectivos con mayor y menor presencia de hombres o mujeres de forma más precisa. En Guidotti toda la plantilla está clasificada en tres grupos, V, VI y VII del Convenio Colectivo General de la Industria Química.

El mayoritario con 67 personas (casi un 80% de la plantilla) es el grupo V, destacando especialmente el tramo de más de 20 años de antigüedad con una presencia de casi un 95% de hombres. Igual desequilibrio aparece también en el grupo VII en ese mismo tramo de antigüedad.

	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Grupo V	50	17	74,63%	25,37%
Menos de 10 años de antigüedad	7	11	38,89%	61,11%
De 10 a 19 años de antigüedad	10	4	71,43%	28,57%
Más de 20 años de antigüedad	33	2	94,29%	5,71%
Grupo VI	7	3	70,00%	30,00%
Menos de 10 años de antigüedad	1	1	50,00%	50,00%
De 10 a 19 años de antigüedad	2	1	66,67%	33,33%
Más de 20 años de antigüedad	4	1	80,00%	20,00%
Grupo VII	6	1	85,71%	14,29%
Menos de 10 años de antigüedad				
De 10 a 19 años de antigüedad				
Más de 20 años de antigüedad	6	1	85,71%	14,29%
TOTAL	63	21	75,00%	25,00%

Distribución de la plantilla por antigüedad

Es importante analizar la distribución de la plantilla de Guidotti, como hemos apuntado, analizando la antigüedad. Destaca cómo en los tramos de menos de diez años, se da una presencia totalmente equilibrada o en favor de una mayor presencia de mujeres. Por lo tanto, se puede concluir que en los últimos años hay una incorporación de mujeres y hombres en igualdad de condiciones. En cambio, los tramos de 15 años de antigüedad en adelante, muestran una presencia muy desequilibrada a favor de los hombres.

	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Menos de 5 años	4	4	50,00%	50,00%
De 5 a 9 años	4	8	33,33%	66,67%
De 10 a 14 años	5	4	55,56%	44,44%
De 15 a 19 años	7	1	87,50%	12,50%
De 20 a 24 años	24	3	88,89%	11,11%
De 25 a 29 años	15	1	93,75%	6,25%
Más de 30 años	4		100,00%	0,00%
TOTAL	63	21	75,00%	25,00%

Distribución de la plantilla por nivel de formación

Atendiendo al nivel de formación de las personas trabajadoras de Guidotti, se observa cómo el personal titulado es mayoritariamente masculino, aunque en términos inferiores a la distribución total de la plantilla. La gran mayoría de personal no titulado es masculino.

	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
No Titulados	25	1	96,15%	3,85%
Menos de 10 años de antigüedad	3		100,00%	0,00%
De 10 a 19 años de antigüedad	5		100,00%	0,00%
Más de 20 años de antigüedad	17	1	94,44%	5,56%
Titulados	38	20	65,52%	34,48%
Menos de 10 años de antigüedad	5	12	29,41%	70,59%
De 10 a 19 años de antigüedad	7	5	58,33%	41,67%
Más de 20 años de antigüedad	26	3	89,66%	10,34%
TOTAL	63	21	75,00%	25,00%
Porcentaje universitarios por sexo	60,32%	95,24%		

Distribución de la plantilla por tipo de contratación

La contratación en Guidotti es totalmente indefinida en la actualidad.

	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Indefinido	63	21	75,00%	25,00%
Menos de 1 año de antigüedad	1	1		
Más de 1 año de antigüedad	62	20	75,61%	24,39%
TOTAL	63	21	75,00%	25,00%
Porcentaje contratos Indefinidos por sexo	100,00%	100,00%		

Distribución de los permisos, reducciones de jornada y adaptaciones horarias por sexos

En 2023 solo ha habido tres situaciones de maternidad/paternidad que han afectado a dos hombres y una mujer. Por su parte, la única reducción de jornada es de una mujer.

	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Absentismo			14,49%	16,51%
Permiso por nacimiento del menor	2	1	66,67%	33,33%
Reducción de jornada	0	1	0,00%	100,00%
Adaptaciones horarios Conciliación (cuidado hijos, estudios, ...)	0	0		

Distribución de la plantilla en cuanto a las contrataciones y ceses que ha habido en 2023

En 2023 solo ha habido dos contrataciones en Guidotti, un hombre y una mujer. En cuanto a ceses, ha habido 3 de hombres y uno de una mujer.

	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ingresos	1	1	50,00%	50,00%
Ceses (cualquier motivo)	3	1	75,00%	25,00%
Rotación	3,17%	4,76%		

Distribución de la formación

Porcentualmente hay un notable desequilibrio entre hombres y mujeres en lo que respecta a las horas de formación, asistentes totales y plantilla que asiste, en consonancia con la presencia desequilibrada en la plantilla.

	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Horas de Formación	1736,00	56,00	96,88%	3,13%
Asistentes	252	101	71,39%	28,61%
Plantilla	63	21	75,00%	25,00%
Promedio Horas/Persona (21,33)	27,56	2,67		
Promedio Horas/Asistente (5,08)	6,89	0,55		

Distribución de las promociones

En cuanto al total de promociones habidas en 2023, un 72% lo han sido de hombres, 8 en total por 3 de mujeres. En fecha 26 de noviembre de 2024, la totalidad de la Comisión Negociadora (parte social y parte empresa) dieron por consensuado el contenido final del Informe de diagnóstico de situación.

	Datos absolutos		Porcentajes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
De Grupo V a Grupo VI	7	3	70,00%	30,00%
De Grupo VI a Grupo VII	1		100,00%	0,00%
TOTAL	8	3	72,73%	27,27%

03

Auditoría retributiva

Conforme a las exigencias del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, como parte de la elaboración del presente Plan de igualdad, se ha llevado a cabo en la Empresa la correspondiente auditoría retributiva, con la correspondiente perspectiva de género.

La auditoría retributiva se ha llevado a cabo con la finalidad de analizar el sistema retributivo de la Empresa, de manera transversal y completa, y comprobar si se cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Sin perjuicio de los resultados que a continuación se detallan, las partes negociadoras han convenido en dar una **vigencia a la presente auditoría retributiva** igual a la del Plan de igualdad de Laboratorios Menarini, S.A., esto es, desde 1 de agosto de 2025 hasta 31 de julio de 2029.

De acuerdo con lo previsto en el art. 6 del Real Decreto Ley 902/2020, debemos hacer referencia al art. 115 del Convenio Colectivo General de la Industria Química que establece que *“La clasificación en grupos profesionales regulada en el Capítulo IV del presente Convenio Colectivo se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, habiéndose asegurado sus partes firmantes que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los citados grupos respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del Real Decreto Ley 902/2020.*

Como consecuencia de lo anterior los puestos de trabajo pertenecientes a una misma división orgánica funcional de las contempladas en el artículo 22 del presente Convenio Colectivo y clasificados en un mismo grupo profesional de los previstos en el citado artículo, son puestos de igual valor a efectos de los registros retributivos que les empresas deben elaborar según la legislación vigente en esta materia y, específicamente, las empresas obligadas a la elaboración de auditorías salariales a las que se refiere dicha normativa (actualmente artículo 6 del Real Decreto Ley 902/2020).

Por ello, las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo que vengán efectivamente aplicando la clasificación profesional regulada en el mismo, y que vengán legalmente obligadas a contar con una auditoría retributiva, elaborarán su registro retributivo agrupando la información en atención a las citadas divisiones orgánicas funcionales. Para el resto de las empresas esta opción será voluntaria.”

A efectos de determinar los puestos de igual valor, se acordó en el seno de la Comisión de Igualdad (Acta 05/2024 de 06 de junio 2024) utilizar la clasificación profesional especificada en el Convenio Colectivo de referencia, Convenio General de la Industria Química, añadiendo la variable “Ámbito de Trabajo”, permitiendo así una mejor comparación entre puestos. Así:

- RED COMERCIAL (CR):** Se incluyen en esta agrupación los puestos existentes en la Fuerza de Ventas
- SEDE (FIN):** Se incluyen en esta agrupación los puestos existentes en la sede dentro del ámbito financiero, así como los de las unidades organizativas que reportan a la Gerencia Financiera. Para evitar unas poblaciones (n) demasiado pequeñas, también se han añadido a esta agrupación el área de RRHH, así como las que tienen un reporte directo a Corporate (Auditoría Interna y Legal)
- SEDE (CIAL):** Se incluyen en esta agrupación los puestos existentes en la sede dentro del ámbito comercial y que reportan directamente a Gerencia Comercial (Medica, Marketing, Cegaf, Market Research, etc.), incluido Investigación Clínica y Registros
- SEDE (MAN):** Se incluyen en esta agrupación los puestos existentes en la sede, dentro del ámbito industrial y que reportan directamente a la Dirección de Manufacturing (Área Técnica, Calidad, Logística)

Los **resultados de la auditoría retributiva** llevada a cabo han sido los siguientes:

Conceptos retributivos de salario fijo anual (Bruto): Salario Base + Plus Convenio + Complemento Personal + Prestación y Complemento IT + Complemento Capital

En todas las agrupaciones los resultados obtenidos, en cuanto a diferencias, están por debajo del 25%. Ello sin perjuicio de que se obtienen resultados en favor de los hombres y de las mujeres de forma indistinta. En cualquier caso, se han obtenido 3 agrupaciones con diferencias en torno al 25%:

- 6 CS diferencia de un 22,96% a favor de los hombres, a causa de que los hombres pertenecen a un área de las mejores retribuidas en el mercado.
- 100 FS con una diferencia de un 27,35% a favor de los hombres, debida a la promoción de una mujer de G.P. 8 a G.P. 0, con salario más bajo por la poca antigüedad en la posición.
- 80 FS con una diferencia del 24,05% debido a que la promoción de tres mujeres de G.P. 7 a G.P. 8, ha sido con salario más bajo debido a la poca antigüedad en la posición.

Conceptos retributivos de compensación económica, gratificación extraordinaria por desempeño y asignación o realización de tareas especiales:

Se trata de un pago anual para gratificar, de manera extraordinaria, a voluntad de la Empresa y a propuesta de las Direcciones de Área, por una alta dedicación en tareas y/o proyectos determinados, a determinadas personas. La población que percibe este concepto es muy pequeña, y en ocasiones, solo la han percibido mujeres de una determinada agrupación, y las diferencias existentes son, en ocasiones en favor del colectivo mujeres, y en ocasiones en favor del colectivo hombres, con lo que, a pesar de ser una percepción a criterio de la Empresa, no se perciben indicios de discriminación.

Conceptos retributivos de complemento de puesto de trabajo que incluyen Complemento de Puesto de Trabajo, Complemento para la realización de funciones diferentes a las del puesto de trabajo, Complemento Blister 3-4, Complemento Grupo Profesional Superior y Complemento KAM.

En ningún caso hay diferencias sustanciales. El complemento Blister se trata de un complemento diario de puesto de trabajo para los operarios/as que han alcanzado un nivel de especialización determinado, y que les permite realizar las operaciones más complejas, como cambios de formato, en las líneas de acondicionado Blister. El complemento es exactamente igual, independientemente si las personas ocupantes del puesto de trabajo son hombres o mujeres. Por tanto, si el prorrateo por horas se hiciera entre las horas (o días) que se ha trabajado en líneas Blister no habría diferencia alguna.

El Complemento Grupo Profesional Superior se trata de un complemento retributivo utilizado para compensar a las personas que, de manera temporal, deben asumir más funciones y/o responsabilidades diferentes de las de su grupo profesional.

Conceptos retributivos pluses manufacturing compuestos por el Plus de turno y Plus de duchas.

Si bien las cuantías de estos conceptos son bajas en cómputo anual, porcentualmente se han obtenido diferencias a favor de los hombres en las agrupaciones 60MS (un 99,08%), 50 MS (un 22,18%), 40 MS (un 24,21%) y 31 MS (un 27,42%). Todas estas diferencias, si bien pueden resultar llamativas alguna de ellas, tienen en todo caso justificación.

El Plus de turno se trata de un complemento salarial en el entorno de producción, destinado a compensar las horas realizadas fuera del horario central (de 8:00 h. a 17:00 h.) en los horarios de mañana, tarde y noche. El horario de noche, que es de carácter voluntario, es por tanto el que tiene un importe mayor. En cualquier caso, todos los importes son exactamente los mismos independientemente de si se es hombre o mujer, por tanto, una vez más, la diferencia existente en el prorrateo por horas se debe a que los importes están repercutidos entre las horas laborales anuales. Si se hiciese entre las horas (días) que dan derecho al complemento, no habría diferencia alguna.

La diferencia viene debida exclusivamente en el horario de noche (de carácter voluntario), mayoritariamente ocupado por hombres.

El Plus de duchas se trata de un complemento salarial en el entorno de producción, destinado a compensar el tiempo de ducha obligada al final de la jornada, por haber manipulado determinados productos químicos. El importe es exactamente igual independientemente de si se es hombre o mujer, por tanto, una vez más si el cálculo del promedio se hiciera dividiendo entre el número de días de ducha, no habría diferencia alguna. En consecuencia, la diferencia viene debida siempre al nº de días de actividad que da derecho al cobro del complemento.

Conceptos retributivos de objetivos individuales corporativos integrados por el objetivo (bonus payout) y el bono anual ligado a desempeño.

Se aprecian diferencias en algunas de las agrupaciones, de las que destacan un 63,63% a favor de los hombres en la agrupación 60CS, un 56,04% en la agrupación 80FS, un 40% en la agrupación 80MS y un 32,87% a favor de las mujeres en la agrupación 60FS.

Las diferencias, en todos los casos, se centran en el cumplimiento del desempeño y/o target bonus asignado y vienen justificadas por lo siguiente:

- 60 CS diferencia a causa de que los hombres pertenecen a un área de las mejores retribuidas en el mercado
- 80 FS promoción de tres mujeres de G.P. 7 a G.P.8, bonus más bajo debido a que el año en que se promociona se cobran los bonus del grupo anterior
- 60 FS promoción de un hombre de G.P. 5 a G.P. 6, bonus más bajo debido a que una de las personas el año en que se promociona aún no cobra bonus, son para el año siguiente
- 80 MS promoción de una mujer de G.P. 7 a G.P. 8, bonus más bajo debido a que el año en que se promociona se cobran los bonus del grupo anterior

Conceptos retributivos del plus mejora, vinculado al absentismo y la calidad de producción.

En este caso, siendo importes muy bajos, se trata de un plus anual que afecta a manufacturing, sin que se hayan detectado diferencias sensibles.

04

Objetivos del plan de igualdad



4.1 OBJETIVOS GENERALES

Los objetivos principales de este Plan de igualdad son asegurar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos de la empresa. Esto incluye aspectos como el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación, la conciliación de la vida laboral y personal, la salud laboral, así como la implementación de medidas contra el acoso sexual y por razón de sexo, y la violencia de género. Se pretende que todos los miembros de la organización, independientemente de su género, puedan desarrollarse en condiciones de igualdad, así como tener igual retribución por trabajos de igual valor.

Asimismo, se buscará fomentar una cultura organizacional que promueva la comunicación, la sensibilización y la concienciación sobre la importancia de la igualdad de género.

Otro de los objetivos fundamentales es integrar la perspectiva de género en todas las áreas de la empresa, garantizando que las políticas, decisiones y acciones que se tomen sean inclusivas y promuevan la transversalidad del género en todos los niveles organizacionales.

Las áreas estratégicas son el marco de actuación para determinar las acciones que podrán desarrollar los objetivos de los mismos.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Cada una de las áreas tiene un objetivo general que ofrece la visión de lo que se quiere conseguir como empresa, es decir, el reto que se pretende alcanzar al finalizar el plan en cada una de ellas.

La consecución de los objetivos no será posible sin desplegar las medidas y tener los recursos adecuados para poder ejecutarlas.

- /// **Compromiso con la igualdad:** establecer e implementar políticas para garantizar la igualdad de género en todos los ámbitos de la organización, promoviendo un entorno laboral inclusivo, equitativo y libre de discriminación.
- /// **Selección y contratación:** revisar y adaptar los procesos de selección y de contratación para mejorar las condiciones y aplicar la perspectiva de género en las mismas.
- /// **Promoción:** fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.
- /// **Condiciones de trabajo:** garantizar que las condiciones de trabajo sean accesibles, justas y no discriminatorias, promoviendo la igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional de todas las personas.
- /// **Formación:** garantizar que la formación es accesible a toda la plantilla sin sesgos de género y condiciones y que se forma en materia de igualdad de género.
- /// **Infrarrepresentación femenina:** garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
- /// **Conciliación:** ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Adaptar al máximo posible la jornada en cuanto a la ordenación del tiempo para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.
- /// **Salud laboral:** ampliar la visión de los riesgos laborales con el fin de incluir la perspectiva de género y garantizar que es respetada para asegurar la salud laboral de hombres y mujeres.
- /// **Prevención del acoso sexual o por razón de sexo:** ofrecer un marco de actuación donde las personas entiendan qué conductas no están permitidas en la empresa y dar un marco de actuación si alguna vez se producen.
- /// **Violencia de género:** garantizar a las trabajadoras víctimas de violencia de género los derechos que la ley les otorga y unas condiciones laborales que favorezcan su vida personal.
- /// **Retribución:** garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.
- /// **Comunicación:** garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.

05

Áreas de actuación y acciones. Plazos de ejecución. Recursos

A continuación se recogen todas las medidas concretas que se han acordado en cada una de las áreas de actuación que deben conformar el Plan de igualdad de LABORATORIOS MENARINI, S.A.

En cada una de las áreas de actuación se han incluido distintas medidas acordadas, las cuales además contemplan lo siguiente:

Indicadores de las medidas: en cada una de las medidas se ha establecido un indicador de seguimiento que permita poder acreditar la implantación de la medida concreta de forma fácil y eficiente. En este sentido, se podrá comprobar la efectiva implantación de la medida.

Plazo de ejecución: el plazo de ejecución de las medidas del Plan de igualdad va desde el inicio de la vigencia del Plan hasta el término de las medidas como máximo a los 4 años. En este sentido, los distintos plazos concretos de implementación de las medidas han sido los siguientes:

- Inmediato – para las medidas a implementar con carácter inmediato desde el momento mismo de firma del Plan de igualdad tratándose de medidas con una prioridad alta en su implementación.
- Hasta 6 meses – para las medidas a implementar entre la entrada en vigor del Plan de Igualdad y el plazo indicado en cada una de las medidas, tratándose de medidas con prioridad media en su implementación.
- Hasta los 12 meses desde el inicio de la vigencia.

Recursos: por parte de la Empresa se pondrán a disposición de las personas o departamentos responsables de la implementación de cada una de las medidas todos los recursos necesarios para garantizar la correcta implementación. Dichos recursos podrán ser tanto materiales como de tiempo de dedicación. En cada caso se han recogido expresamente los departamentos responsables de la implementación oportuna.

1. COMUNICACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1: Garantizar que la plantilla es conocedora de los principios y valores de la empresa y de los contenidos del Plan de igualdad				
	MEDIDAS ACORDADAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.1	Actualización del compromiso de la Dirección en materia de igualdad de trato de oportunidades	Compromiso actualizado	DIRECCIÓN GENERAL	3 meses desde la aprobación del Plan de igualdad
1.2	Actualización del compromiso de D&I en la web incluyendo referencia al Plan de igualdad y a la igualdad	Web actualizada	COMUNICACIÓN	6 meses desde la aprobación del Plan
1.3	Celebración de días especiales para mujeres. Realización de una campaña divulgativa los días: -8 de marzo (Día Internacional de la Mujer) -25 de noviembre (Día Internacional de eliminación contra la Violencia de la Mujer) -22 de febrero (Día Internacional de la Igualdad Salarial)	Realización de las campañas	COMUNICACIÓN	12 meses desde la aprobación del Plan
1.4	Otorgar a dos miembros de la Comisión de seguimiento (1 parte social y 1 empresa) las funciones y responsabilidades de velar por la igualdad de trato y cumplimiento del Plan de igualdad.	Nombrar a una persona de la Dirección y otra de la RLPT dentro de la Comisión como responsables	COMISIÓN DE IGUALDAD	3 meses desde la aprobación del Plan
1.5	Revisar el canal de comunicación ya implantado para hacerlo accesible a las personas que determine la Comisión. Dar nueva difusión de su existencia.	Comunicado corporativo sobre la existencia del canal. Email genérico de la Comisión	COMISIÓN DE IGUALDAD	3 meses desde la aprobación del Plan
1.6	Informar a las nuevas incorporaciones sobre la existencia del Plan e indicar link de acceso	Incluirlo en M-Learning indicando a las nuevas incorporaciones lectura	RESPONSABLE DE CONTENIDOS DE M-LEARNING	3 meses desde la aprobación del Plan

2. SECCIÓN Y CONTRATACIÓN

	OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1: Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa			
	MEDIDAS ACORDADAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
2.1	Actualización de la formación basada en el decálogo de buenas prácticas de selección desde la perspectiva género a las personas que participen en los procesos de selección de personal, y añadir dicha formación en el onboarding cuando se trate de posiciones de manager	Revisar el contenido y hacer nuevas acciones de formación. Incluir referencias LGTBI	RRHH	12 meses
2.2	Revisar, y en su caso corregir, los documentos de los procedimientos de selección (ofertas de empleo, página web, denominación de puestos, en las ofertas), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que sea genérico y no tenga connotaciones sexistas.	Realizar revisión aleatoria de las ofertas publicadas aportando estadística de la revisión	COMISIÓN DE IGUALDAD	12 meses
2.3	Inclusión del compromiso en materia de DEI (diversidad, Igualdad e inclusión) en las ofertas de empleo	Realización de un muestreo periódico para verificar que se ha incluido el disclaimer	RRHH	6 meses
2.4	Elaborar información estadística sobre el número de procesos de selección, candidaturas presentadas y personas seleccionadas desagregados por sexo	Entregar la información estadística que se acuerde anualmente a la Comisión Capítulo VI de los Pactos	RRHH	12 meses
2.5	Presentar a la Comisión de seguimiento proyectos sociales de RSC basados en colaboración con entidades que promuevan la inclusión de colectivos desfavorecidos	Presentación de los proyectos puestos en marcha a la Comisión de seguimiento	COMUNICACIÓN / RSC	12 meses

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1: Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa				
MEDIDAS ACORDADAS		INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
2.6	ART. 4 PACTOS 2024-2026: Recursos Humanos (en adelante RRHH) hará públicas, por un periodo mínimo de una semana, las vacantes fijas internamente mediante los sistemas digitales que determine la Corporación a fin de garantizar la correcta difusión de las mismas entre las personas trabajadoras. En todo caso las ofertas incluirán los requisitos imprescindibles para aplicar a la vacante. En paralelo, RRHH podrá publicar también las vacantes externamente, en previsión de que no se reciba aplicación interna alguna o que las candidaturas internas no cumplan con los requisitos necesarios, con el fin de poder comparar el potencial interno con la posibilidad de incorporar talento externo. En igualdad de condiciones se fomentará la promoción interna respetando en todos los casos los criterios de paridad. En las vacantes a posiciones claramente sub representadas desde el punto de vista de género, cuando las candidaturas finalistas tengan el mismo valor profesional, la selección tendrá en cuenta aquella que pertenezca al colectivo menos representado en el puesto o unidad organizativa con el fin de reducir las desigualdades existentes. En las reuniones del comité de seguimiento de igualdad se podrá hacer seguimiento detallado de lo establecido en el párrafo anterior.	Se darán instrucciones concretas al RPO para incluir estos criterios en los procesos de selección que gestiona.	RRHH	12 meses

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Garantizar el principio de igualdad de oportunidades a toda la plantilla				
	MEDIDAS ACORDADAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
3.1	Revisar las descripciones de puestos de trabajo cuando se den cambios organizativos o la creación de nuevos puestos	Muestreo cuando se den cambios en las descripciones de puestos de trabajo	COMISIÓN IGUALDAD	12 meses

4. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 4: Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa, incluidos los/as trabajadores/as con reducción de jornada				
	MEDIDAS ACORDADAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
4.1	Diseñar una acción formativa específica de igualdad de trato y oportunidades, así como sobre acoso sexual y violencia de género dirigida a toda la plantilla. En este sentido, se realizará como mínimo, al menos, un curso y tendrá carácter de obligatorio	Subir la formación a la plataforma de Elearning	LEGAL / RRHH / COMISIÓN IGUALDAD	6 meses
4.2	A aquellas personas que cuando se imparta el curso estén situación de IT, periodos vacacionales, excedencias, o aquellas otras causas que les impidan la asistencia, se les facilitará la posibilidad de realizar dichos cursos en fechas distintas a las anunciadas, en siguientes convocatorias	Revisión de la configuración de la plataforma de formación para garantizar que las personas en situación IT tienen la posibilidad de hacer los cursos tras su reincorporación	COMISIÓN IGUALDAD	12 meses
4.3	Dada la casuística de la empresa donde no hay procesos de selección tipo concurso-oposición, se acuerda redactar la propuesta de manera que se haga referencia a la formación necesaria para el correcto desempeño del puesto de trabajo. En este sentido, se tendrá acceso a las formaciones hechas durante el tiempo de ausencia y que tengan relación con el trabajo a desarrollar	Revisión de la configuración de la platafoma de formación para garantizar que las personas en situación IT tienen la posibilidad de hacer los cursos tras su reincorporación	RRHH	12 meses
4.4	Informar a la Comisión de Igualdad sobre el Plan de formación en igualdad, su grado de ejecución y la participación de los/as trabajadores/as	Aportar la información anual que se facilita al Comité de Empresa	RRHH	12 meses

5. PROMOCIÓN PROFESIONAL

	OBJETIVO ESPECÍFICO 5: Garantizar el principio de igualdad de oportunidades a toda la plantilla			
	MEDIDAS ACORDADAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
5.1	Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de la empresa o creando unos medios nuevos que lo faciliten	Incluir información en las estadísticas anuales a entregar a la Comisión de Igualdad. Previsto en Capítulo VI de los Pactos	RRHH	12 meses
5.2	Informar a la plantilla de que puede actualizar su formación curricular en WePeople	Comunicado a la plantilla	RRHH	6 meses
5.3	Mantener como en la actualidad la realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento	Incluir información en las estadísticas anuales a entregar a la Comisión de Igualdad	RRHH	12 meses
5.4	Cuando haya una vacante, se analizarán los criterios para cubrirla garantizando que no haya discriminación. La Comisión de igualdad será informada	Muestreo de ofertas	RRHH	3 meses

6. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA AUDITORÍA SALARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 5: Garantizar el principio de igualdad de oportunidades a toda la plantilla			
MEDIDAS ACORDADAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
6.1 Registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregada por sexo, y distribuido por puestos de trabajo de igual valor, de acuerdo con los criterios negociados en el Plan de igualdad	Elaboración antes del 31/07 y presentarla a la Comisión.	RRHH	Durante el primer cuatrimestre
6.2 En caso de detectar brechas mayores del 20% en el análisis de los registros retributivos se procederá a analizar los detalles de su origen. Se realizarán análisis estadísticos sobre las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres desglosados por sexo, grupo profesional, puestos y estudios, de los conceptos salariales y extrasalariales en los niveles profesionales en que haya representación de ambos sexos, siempre de acuerdo con los criterios del CGIQ	Identificar las brechas e informar a la comisión	RRHH	Durante el primer cuatrimestre
6.3 Informar a la comisión de seguimiento cuando exista un cambio en los criterios de devengo de los diferentes complementos salariales para verificar que dichos cambios obedecen a criterios objetivos	Informar a la comisión en el momento en que se produzcan los citados cambios de devengo	RRHH	Durante la primera reunión que se produzca tras el cambio realizado

7. CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1: Facilitar la conciliación y fomentar la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral			
MEDIDAS ACORDADAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
7.1 Difundir a través de los Pactos Menarini los permisos y licencias que garantiza la ley 3/2007, el Convenio, los Pactos Menarini y el Plan de igualdad	Distribución de los Pactos en formato online y formato papel	RRHH	3 meses desde aprobación del Plan
7.2 Informar de las novedades legislativas que afecten a la conciliación	Difundir un documento resumen con los cambios legislativos	COMISIÓN IGUALDAD	6 meses

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.2: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla			
MEDIDAS ACORDADAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
7.3 Licencia no retribuida (3 meses) recogida en convenio	Total de permisos y licencias disfrutados desagregados por sexo	COMISIÓN DE IGUALDAD	A partir de la aprobación del Plan, con revisión anual
7.4 Permiso retribuido para las personas trabajadoras el día en que asistan a sesiones de reproducción asistida, siempre que se preavise y se justifique con una antelación mínima de 7 días	Creación de incidencia específica en el sistema de control horario. Total de permisos y licencias disfrutados desagregados por sexo	RRHH	A partir de la aprobación del Plan, con revisión anual
7.5 Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones del año en curso	Difusión de la medida	COMISIÓN DE IGUALDAD	A partir de la aprobación del Plan, con revisión anual
7.6 Permiso no retribuido por el tiempo necesario para asistir a tutorías escolares siempre que sea coincidente con la jornada laboral, previo aviso y justificación, de al menos 7 días. No aplicable a personal adscrito a Calendarios Manufacturing	Creación de incidencia en el sistema de control horario. Difusión de la medida. Informar anualmente sobre disfrute de esta opción	RRHH / COMISIÓN DE IGUALDAD	A partir de la aprobación del Plan, con revisión anual
7.7 Licencia retribuida a la pareja para acompañar exámenes prenatales	Creación de incidencia en el sistema de control horario. Difusión de la medida. Informar anualmente sobre disfrute de esta opción	RRHH / COMISIÓN DE IGUALDAD	A partir de la aprobación del Plan, con revisión anual
7.8 La persona cuyo cónyuge o pareja de hecho esté hospitalizada durante más de 15 días naturales, o con tratamiento derivado de una enfermedad grave de las recogidas en el RD 1148/2011, de 29 de julio , podrá solicitar adaptación de su horario vía procedimiento Art.22 de los Pactos	Creación de incidencia en el sistema de control horario. Difusión de la medida. Informar anualmente sobre disfrute de esta opción	RRHH / COMISIÓN DE IGUALDAD	A partir de la aprobación del Plan, con revisión anual
7.9 Posibilidad de solicitar adaptación de jornada vía Art.22 de los Pactos para familias monoparentales, progenitores con menores a cargo con necesidades educativas especiales (determinar colectivos con necesidades especiales de conciliación). No automático, evaluación según el caso	Difusión de la medida.	COMISIÓN DE IGUALDAD	A partir de la aprobación del Plan

8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 8: garantizar la presencia equilibrada			
MEDIDAS ACORDADAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
8.1 Disponer de información estadística y realizar un seguimiento periódico de la proporción de mujeres y hombres en los distintos puestos/unidades	Información anual a la comisión de seguimiento	RRHH	12 meses

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 9: Adoptar las medidas necesarias para trabajar en la prevención y actuación en materia de acoso			
MEDIDAS ACORDADAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
9.1 Comunicación y publicación del protocolo de acoso vigente	Publicación en Documentum	RRHH	3 meses
9.2 Realización de campañas de sensibilización y prevención del acoso	Información anual a la Comisión de seguimiento	RRHH	12 meses
9.3 Presentación a la Comisión de seguimiento sobre el número de procesos de acoso sexual y acciones tomadas en cada uno, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo	Información anual a la Comisión de seguimiento	RRHH	12 meses

10. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10: Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género previa acreditación mediante sentencia judicial, orden de protección o cualquier otra medida adoptada por un juzgado competente, informe del Ministerio Fiscal o servicios sociales competentes o en los términos previstos en la normativa vigente			
MEDIDAS ACORDADAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
10.1 Organizar acciones de sensibilidad, no discriminación y violencia cero a lo largo de todo el año	Aportar información de las acciones a la Comisión de seguimiento	COMISIÓN IGUALDAD	12 meses
10.2 Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección integral	Informar anualmente a la Comisión sobre adaptaciones solicitadas/aprobadas	RRHH	Inmediato
10.3 Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales o los centros de salud, según proceda. Sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible	Informar anualmente a la Comisión sobre las ausencias por dichas causas	RRHH	Inmediato
10.4 Informar a la Comisión de seguimiento de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas, garantizando siempre el anonimato de la trabajadora	Aportar información anualmente	RRHH/ COMISIÓN SEGUIMIENTO	12 meses
10.5 En caso de traslado como consecuencia de la declaración de mujer víctima de violencia de género debidamente acreditada, y así lo dispongan los protocolos legales y/o resolución judicial, se concederá 1 día laborable adicional al permiso retribuido previsto en los II Pactos si el traslado supone más de 100 km	Informar anualmente permisos disfrutados por este motivo	RRHH	

06

Sistema de evaluación, seguimiento y revisión



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 fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de igualdad debe permitir conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. En cualquier caso, se llevará a cabo un **seguimiento anual** de todas las medidas implementadas de acuerdo con los plazos de ejecución establecidos en cada caso concreto. En este sentido, en las reuniones anuales de la Comisión de seguimiento, se llevarán a cabo los seguimientos de las medidas a implementar en cada caso y materia en concreto, de acuerdo con los plazos de ejecución previstos.

6.1 EVALUACIÓN DE RESULTADOS. INDICADORES

Las personas beneficiarias de las actuaciones serán todas las que formen parte de la empresa en el momento que se realicen.

Todos los objetivos planteados deben desarrollarse a partir de las acciones definidas en los próximos 4 años.

La determinación de indicadores y el propio seguimiento del Plan permitirá corregir las desviaciones y determinar, si es necesario, su redefinición o ajuste.

No se prevén situaciones que no permitan desarrollar el Plan en su totalidad, ya que la comisión negociadora ha definido con mucho detalle todas las acciones y en especial el cronograma y los recursos.



6.2 EVALUACIÓN DE PROCESO

La evaluación del proceso se llevará a cabo por parte de la Comisión de seguimiento del Plan.

Todas las medidas y los indicadores deben facilitar una evaluación del proceso absolutamente rigurosa y que debe permitir realizar acciones correctoras en caso de desviación. En este sentido, se establecen dos momentos concretos de seguimiento de la evolución mediante un Informe de seguimiento a mitad de la vigencia del Plan de igualdad, esto es, a julio de 2027 y otro a final de la vigencia a julio de 2029.

07

Calendario de actuaciones



En cuanto al calendario de actuaciones, se hace referencia a lo expuesto en el apartado 5 del Plan de igualdad, donde se detallan los plazos establecidos para la ejecución de cada acción concreta.

08

Comisión de seguimiento

Como acción necesaria dentro del presente Plan, se considera fundamental su evaluación y seguimiento periódico.

Desde la Comisión de seguimiento, se velará por hacer un seguimiento de los indicadores y de las metas a alcanzar en los plazos estipulados a través de una ficha donde se puedan registrar.

La Comisión se reunirá de manera periódica para evaluar cada una de las medidas descritas en el plan de acción.

De esta forma se podrán controlar las desviaciones, así como evaluar la inclusión de posibles ajustes o de nuevas acciones para poder alcanzar los objetivos fijados.

La Comisión de seguimiento estará compuesta por las siguientes personas:

- Por parte de la **Empresa**:
- Alba Ortiz Fernández
 - Jordi Díaz Durán
 - Josep M. Aparicio Fernández
 - Carla Llauradó Lahuerta

- Por la **parte social**:
- Esther Hernández Manso (UGT)
 - Belinda Fernández Blanco (UGT)
 - Nuria González Montes (UGT)
 - Juan Carlos Naranjo Sánchez (Fetico)

Cualquier cambio en la composición de la Comisión de seguimiento será oportunamente comunicado por la parte correspondiente a la otra parte.

8.1 FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Dicha Comisión tendrá como funciones las siguientes:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de igualdad.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Elaboración de un informe anual, donde se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Empresa, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.
- Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas, que en su caso serán objeto de tratamiento en el órgano competente.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en la empresa y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar los objetivos en el plazo de tiempo fijado.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo que recoge el Plan de igualdad.
- Realizar la difusión del Plan e informar de sus avances al conjunto de la plantilla.

La Comisión de seguimiento se reunirá como mínimo dos veces al año, cada seis meses.

Procedimiento de modificación



El presente Plan de igualdad podrá ser modificado en alguno de sus apartados a petición de cualesquiera de las partes integrantes de la comisión de seguimiento y previa negociación y consenso.

En este sentido, se concreta el siguiente procedimiento:

Tal y como se ha indicado anteriormente, se revisarán y adaptarán los sistemas de información de manera que sea posible conocer la situación y evolución de mujeres y hombres en la empresa. Además, el seguimiento de cada acción se efectuará de acuerdo con los indicadores definidos previamente. Dicha información debe recogerse en los correspondientes informes, a partir de los indicadores previstos y de las fichas producidas en la ejecución del Plan, con el fin de que pueda analizarse la evolución y reducción de diferencias entre hombres y mujeres tomando como referencia informes anteriores.

Asimismo, la Comisión de igualdad recibirá los informes y emitirá un informe de valoración y propuestas de mejora, en su caso, para facilitar la ejecución del Plan.

A partir de ahí, se elaborará una propuesta de modificación o la incorporación de otras nuevas acciones, en caso de que fuere necesario.

Conforme a lo previsto en el artículo 8.2.k) del RD 901/2020, la resolución de las posibles discrepancias se realizará por su remisión al sistema de mediación establecido por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Firman aprobando el Plan de igualdad de LABORATORIOS MENARINI, S.A.:

Por la parte empresarial

Alba Ortiz Fernández	Carla Llauradó Lahuerta
Sandra Ventosa Torrens	Jordi Díaz Durán
Josep M. Aparicio Fernández	

En representación de las personas trabajadoras

Diego Elvira Menéndez – UGT	Jesús Romero López - UGT
Rafael Ruiz Palencia – UGT	Esther Hernández Manso - UGT
Juan Carlos Naranjo Sánchez - Fetico	





MENARINI
ESPAÑA

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