

PLAN DE IGUALDAD

INDUSTRIAS FARMACEUTICAS ALMIRALL PRODESFARMA, S.L.

RANKE QUIMICA S.L.

Sant Andreu de la Barca, Mayo 2009

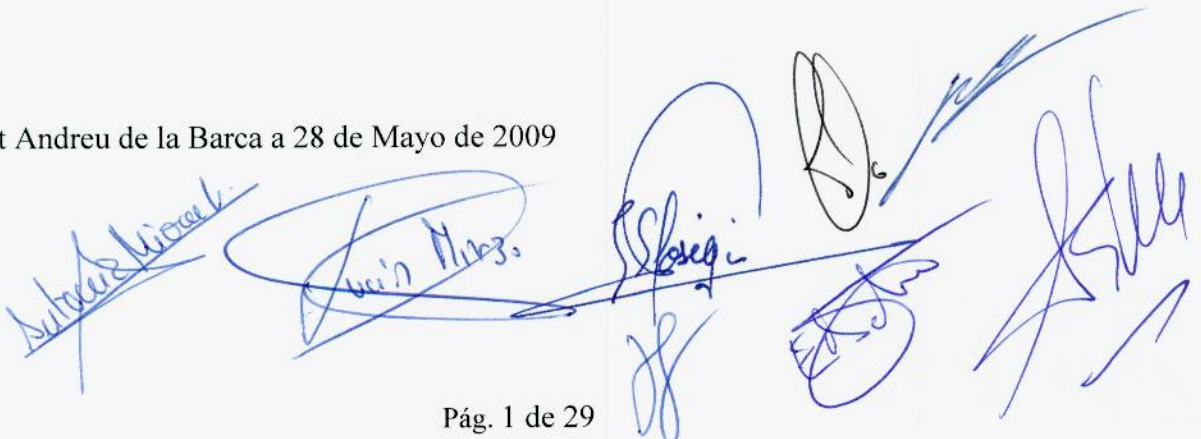
En el de hoy se finaliza el proceso de desarrollo del plan de igualdad de Industrias Farmacéuticas Almirall S.L. y Ranke Química S.L. entre la representación de la compañía y la representación de los trabajadores de todos los centros de trabajo de ambas compañías.

Las partes de mutuo acuerdo han acordado el presente plan de igualdad y para su constancia se procede a la firma del documento aprobado comprometiéndose a implementar y desarrollar las acciones suscritas.

Representantes de los trabajadores y de la compañía

Antonio Moreno (Delegado personal Ranke SCE)
Alberto Barbero (Comité empresa Rake S.A.B)
Esperanza Babiano (Comité empresa IFA-S.A.B)
Yolanda Lombardia (Comité empresa IFA-S.A.B)
Hans Wilshusen (Comité empresa IFA-PJ)
Lucia Marzo (Comité empresa IFA-PJ)
Antonia Miñana (Sección Sindical Intercentros - CC.OO.)
Victor Sales (Gerente RR.HH)
Enrique Elosegui (Relaciones laborales)

Sant Andreu de la Barca a 28 de Mayo de 2009


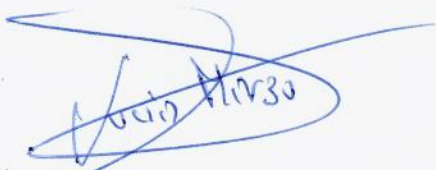



Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Antonio Moreno', 'Lucia Marzo', 'Elosegui', and 'Victor Sales'.

INDICE

1. Introducción
2. Marco Legal
3. Estudio de Datos y Antecedentes
4. Áreas de Actuación
 - 4.1. Condiciones de acceso a la Organización
 - 4.2. Situación laboral de las personas empleadas
 - 4.3. Oportunidades de desarrollo profesional
 - 4.4. Medidas específicas en Prevención del Acoso Sexual
 - 4.5. Seguimiento
5. Información y difusión de medidas







1. INTRODUCCIÓN

Este Plan de Igualdad de Industrias Farmacéuticas Almirall Prodesfarma S.L. y Ranke Química S.L. - en adelante Almirall - nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en todos sus centros de trabajo. Todo lo expuesto en este documento de Plan de Igualdad así como las mejoras que se puedan acordar en el futuro será de aplicación en todos los centros de trabajo de ambas compañías.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla las actuales medidas que son de aplicación en la Compañía y propone una serie de acciones a desarrollar y aspectos a negociar y acordar, cuyo cronograma para su entrada en vigor e implementación se negociará entre la Empresa y la representación de los Trabajadores.

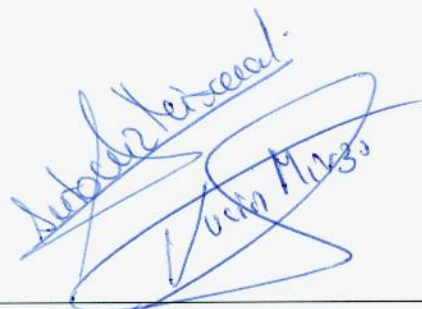

Las mencionadas medidas que se exponen en el Plan están agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como principales

OBJETIVOS

Los siguientes:



1. Promover el compromiso y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de acceso a la organización y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.
2. Conseguir y en su caso mantener una representación equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa.
3. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la compañía.
4. Asegurar que la gestión de los Recursos Humanos se lleva a cabo conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
5. Prevenir la discriminación laboral, especialmente por razón de sexo.
6. Reforzar el compromiso de Almirall de prevenir los riesgos psicosociales, garantizando el bienestar laboral de las personas empleadas.
7. Establecer y fomentar medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en función del principio de igualdad de oportunidades.
8. Garantizar al personal de Almirall un entorno de trabajo adecuado, respetando las libres opciones personales y la igualdad de derechos, no permitiendo ningún tipo de abuso moral y/o acoso sexual o por razón de sexo. Se acordará entre la Empresa y la representación de los Trabajadores un protocolo de prevención contra todo tipo de acoso.



2. MARCO LEGAL

2.1. Referencia de fuentes normativas

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo (BOE núm. 71, pp. 12.611-12.645), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Dicha ley nos emplaza a diagnosticar la situación de la empresa y a negociar el plan de igualdad.






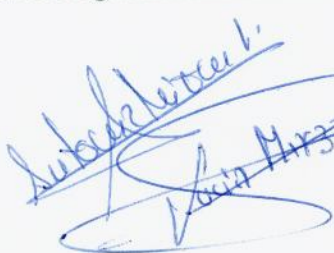
En desarrollo de dicho mandato se redactó el capítulo XVI del vigente Convenio Colectivo de Industrias Químicas publicado en el BOE de 29 de agosto de 2007. Dicho capítulo contiene disposiciones generales en materia de igualdad de trato y prohibición de discriminación por razón de sexo e incluye directrices vinculantes sobre el concepto de los planes de igualdad, la fase de diagnóstico, los objetivos de los planes y los procedimientos y plazos para su implantación, en el marco del plan de igualdad.

2.2. Normas básicas en materia de igualdad

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres supone un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal, se integra y deberá observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas jurídicas, incluido el presente Plan de Igualdad.

El principio de igualdad de trato es un objetivo para llevar a cabo acciones y políticas en los siguientes ámbitos:



a. CONDICIONES DE ACCESO A LA ORGANIZACIÓN: SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN:

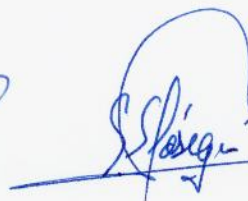
Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la organización, la promoción y el desarrollo profesional, incluyendo la definición de las vacantes y los sistemas de selección. Según el acuerdo de la comisión mixta de fecha 8 de Abril de 2008 sobre criterios y pautas de actuación para las promociones y ascensos de carácter definitivo.

b. SITUACIÓN LABORAL GENERAL.

b.1. Condiciones laborales: las condiciones laborales en general y las retributivas en particular, así como la clasificación y adscripción a grupos profesionales serán de común aplicación y bajo los mismos criterios, evitando cualquier discriminación por razón de sexo. Se aplican todos los acuerdos vigentes.

b.2. Conciliación: facilitar el libre ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y profesional y personal, sin que ello sea un obstáculo para el desarrollo de la carrera profesional.

b.3. Comunicación: garantizar que el lenguaje verbal y escrito o cualquier manifestación pública y privada, se realiza en lenguaje no sexista. Se revisarán los documentos vigentes actualizándolos, eliminando los términos sexistas.



c. OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL:

Garantizar en términos de igualdad el acceso a las acciones de formación promovidas por la empresa, tanto las recogidas en el Libro del Talento de Almirall, como las específicas de las diferentes áreas funcionales de la organización.

d. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y PROTECCIÓN A LA MUJER:

Disponer y mantener un entorno de trabajo respetuoso para las personas que trabajan en cualquiera de los centros de Almirall, donde no tengan cabida actitudes de acoso sexual ni de otro tipo.

3. ESTUDIO DE DATOS Y ANTECEDENTES

3.1. Método de estudio

Conforme a lo establecido en el Art. 46.1 de la Ley Orgánica nº 3/2007, de 22 de marzo, y Art. 102 del Convenio Colectivo, la elaboración del Plan de Igualdad requiere previamente una labor de diagnóstico encaminada a obtener y estudiar los diferentes parámetros e indicadores que en el seno de una empresa permiten evaluar o detectar las posibles desigualdades existentes por razón de sexo en ámbitos tan diversos como el acceso al empleo, las modalidades de contratación, la formación, la clasificación profesional, la promoción, las políticas retributivas, la jornada laboral, la extinción del contrato de trabajo y la prevención del acoso.

Para dar cumplimiento a la necesidad de diagnóstico previo con el máximo rigor técnico y científico y con total objetividad, la dirección de la empresa decidió solicitar que el estudio diagnóstico de dichos parámetros fuera realizado por el Grupo de Investigación en Psicología Social, Ambiental y de las Organizaciones del Departamento de Psicología Social de la Universidad de Barcelona, dirigido por el Dr. Pestana.

El resultado del estudio, cuyas conclusiones más relevantes se exponen en el apartado siguiente, constituye la premisa necesaria que permite la propuesta de medidas del presente Plan de Igualdad.

Los datos obtenidos del estudio han sido ya entregados a los Representantes de los Trabajadores.

3.2. Conclusiones del Informe

Los análisis de datos que han permitido ofrecer el diagnóstico de Industrias Farmacéuticas Almirall Prodesfarma S.L. y Ranke S.L. con respecto a la situación de mujeres y hombres en la empresa, puede sintetizarse en tres aspectos: las condiciones de acceso a la organización, la situación laboral de las personas empleadas y sus posibilidades de desarrollo profesional.

Condiciones de acceso a la organización. La composición de Almirall según el sexo es equilibrada, paridad que también se observa con respecto a las personas más jóvenes que trabajan en la empresa. Con anterioridad a 2006 ingresaron más mujeres que hombres, tendencia que pareciera apuntar a un cambio en años recientes.

Por lo que se refiere a la formación, la proporción de mujeres es similar a la de los hombres en los estudios de Doctorado, FP2 y Ciclos de Grado Medio. En el grupo estudiado, predominan quienes han alcanzado Educación Primaria / EGB / Graduado Escolar. La formación, además, está vinculada al destino del personal en la empresa: a mayor nivel educativo, suele haber una mejor ubicación dentro de los grupos profesionales de Almirall.

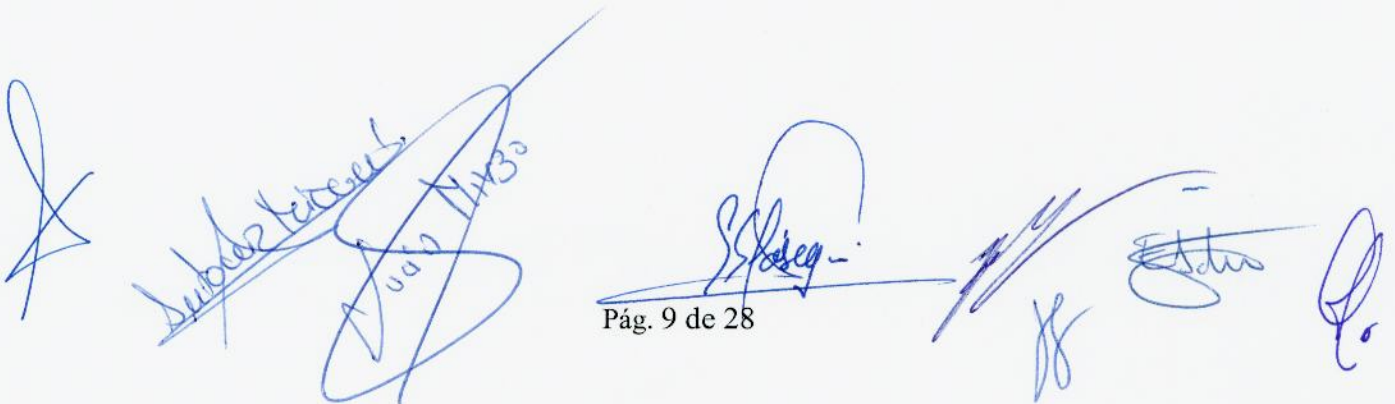
Situación laboral de las personas empleadas: Dentro de la empresa, trabajadoras y trabajadores suelen distribuirse en las distintas áreas funcionales de la misma de manera equilibrada.

Por lo que se refiere a la retribución recibida, al analizar las diferencias entre mujeres y hombres según los seis grupos profesionales y ocho niveles de antigüedad en la empresa (esto es, 48 contrastes), se observaron diferencias en nueve casos. Las medidas que se acuerden en el seno de la comisión para la corrección de estas diferencias debidas a discriminación se aplicaran en todos los casos que puedan detectarse

Otro indicador de la situación de las mujeres y los hombres de la empresa, como es el tipo de jornada, advierte de un mayor uso por parte de las mujeres de la reducción del tiempo de trabajo. Por lo que a los hombres respecta, los resultados obtenidos sugieren un tímido ejercicio de este derecho por parte de los hombres. En los turnos de trabajo, las mujeres predominan en las categorías de mañana o tarde. Esta información podría complementarse con otros indicadores que dieran cuenta de las políticas de conciliación de la empresa y su respectiva aplicación.

Oportunidades de desarrollo profesional: La adscripción de trabajadoras/es a puestos acordes con su formación y la paridad en las promociones dentro de la empresa, indican un tratamiento bastante igualitario entre mujeres y hombres.

A la luz de estos indicadores de desarrollo profesional, cabe pensar que los casos puntuales en que se han observado diferencias entre empleadas y empleadas, tienen en IFAP posibilidades de ser corregidas sin ocasionar grandes cambios en la estructura y el funcionamiento estudiados de esta organización



Pág. 9 de 28

3.3. Criterio de razonabilidad del Convenio

Es importante tener en cuenta lo establecido en el Art. 100, párrafos 5 y 6, del Convenio Colectivo General de Industrias Químicas:

“A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Igualmente, la Ley Orgánica 3/2007 deberá ser interpretada siempre en términos de razonabilidad teniendo en cuenta que las plantillas de las empresas son producto de una decantación natural en el tiempo que obedecen a unos antecedentes conectados con los del propio mercado de trabajo y el empleo y una menor participación histórica de las mujeres en las tareas de producción. De todo ello no se derivan necesariamente supuestos de discriminación laboral ya que las posibles diferencias existentes respecto la cuantificación de sexos en la plantilla pueden estar en algún modo motivadas por las razones antes dichas. Ello no obsta para que hacia el futuro las decisiones empresariales se acomoden a los términos previstos en la Ley de manera que las decisiones empresariales no sólo no favorezcan discriminación alguna sino que por el contrario faciliten la plena incorporación de la mujer a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en las estructuras de las empresas químicas.”

La Representación de los Trabajadores, una vez revisado el diagnóstico entregado, reconocen que los resultados son consecuencia de la historia que debe corregirse y para ello las medidas que se acuerdan, son:

La comisión de igualdad realizará un seguimiento del diagnóstico de forma periódica en los siguientes términos:

- Distribución de la plantilla por tipo de contrato (modalidad)
- Distribución de la plantilla por departamento y nivel jerárquico
- Salarios en euros, desglosados por grupos profesionales y sexo, no nominativos.
- Relación de bajas de empresa en el último año y motivo
- Relación de bajas temporales y permisos del último año
- Incorporaciones del último año, tipo de contrato y categorías profesionales
- Distribución de la plantilla por turnos de trabajo instaurados y jornadas especiales
- Relación de trabajadores con situación de familia monoparental y personas a cargo. (Según información disponible).
- Promociones del último año por grupos profesionales y sexo
- Formación interna y externa por grupos profesionales y sexo

La Representación de los Trabajadores considera que todo ello es necesario para poder tener un buen diagnóstico, programación, negociación de medidas y la implantación de las mismas que nos acerque a la realidad de nuestra empresa y poder realizar las medidas necesarias, su calendario de ejecución y seguimiento de las mismas.

La Representación de los Trabajadores y la empresa acordarán el método de seguimiento de los puntos anteriores.



4. AREAS DE ACTUACION

4.1. Condiciones de acceso a la organización:

Con el objetivo de mantener y asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la organización, se garantizará en todo momento el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la organización y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento de estos principios la Dirección de la empresa y la Representación de los Trabajadores se comprometen a hacer efectivos los acuerdos alcanzados y a cumplir en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, políticas y procedimientos de carácter objetivo basados en principios de capacidad, equidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de sexo se considerará:

Discriminación directa: la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

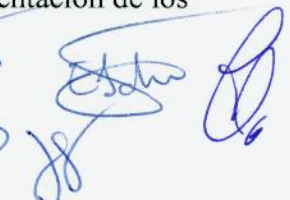
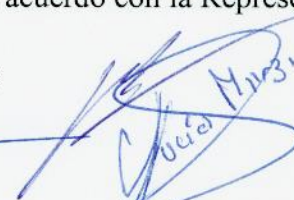
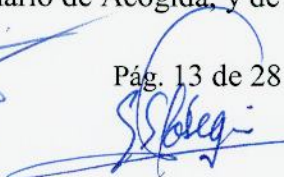
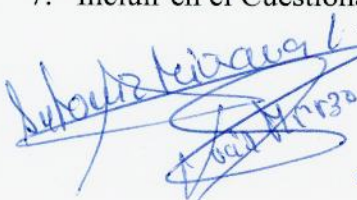
En las ofertas y entrevistas se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos personales ni de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos, las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto, exigencias y condiciones del mismo, se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a mujeres y hombres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

Se acordarán medidas que apoyen el acceso y promoción de mujeres y hombres en aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representadas.

4.1.1. Acciones a desarrollar – Condiciones de acceso a la organización:

1. Revisión de todo el material y documentación utilizados en el proceso de selección y acogida, garantizando que no se utiliza lenguaje sexista.
2. Se acordará la redacción de un apartado que se incluya en el protocolo de selección y acogida, en materia de igualdad para los responsables y participantes en procesos de selección.
3. Acordar un protocolo de actuación relativo a la no discriminación por razón de sexo en los procesos de selección., en el marco de la formación en materia de Selección para los Managers.
4. Incluir en el Manual de Acogida una referencia sobre el posicionamiento de la empresa en materia de igualdad.
5. Velar por la igualdad efectiva de oportunidades, en los términos a los que se refiere la ley, entre mujeres y hombres en los grupos profesionales y puestos a cubrir tanto en ofertas de empleo como en promociones internas.
6. Aplicar las medidas acordadas de acción positiva: a igualdad de condiciones, tendrá preferencia el sexo menos representado.
7. Incluir en el Cuestionario de Acogida, y de acuerdo con la Representación de los



Trabajadores, la evaluación del trato recibido durante el proceso de selección e integración en términos de la Ley de Igualdad, tras su incorporación al puesto de trabajo.

8. Acordar medidas que fomenten la participación del colectivo menos representado en oportunidades de promoción interna que les suponga un desarrollo profesional.

4.2. Situación laboral de las personas empleadas

4.2.1. Comunicación:

Garantizar que cualquier manifestación pública o privada de la empresa se realiza utilizando un lenguaje verbal o escrito no sexista.

Se promoverá entre la plantilla, a través de los diferentes canales de comunicación existentes, la utilización de un lenguaje no sexista, ofreciendo la información y formación necesaria con el propósito de incidir en la mejora de la formación en igualdad de toda la plantilla.

4.2.1.1. Acciones a desarrollar – Comunicación:

1. Revisar, corregir si es necesario y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en la comunicación de la empresa, garantizando un lenguaje no sexista ni discriminatorio.

2. Establecer canales de sugerencias en materia de Igualdad.

3. Difundir las acciones propuestas tendentes a la igualdad de oportunidades y a la no

discriminación.

4. Exponer, en zonas comunes y de acceso público, una declaración del posicionamiento de la empresa y los Representantes de los Trabajadores, sobre el Principio de Igualdad y no discriminación.

5. Incluir un capítulo sobre principio de igualdad y no discriminación en la encuestas de apreciación de clima que efectúe la empresa.

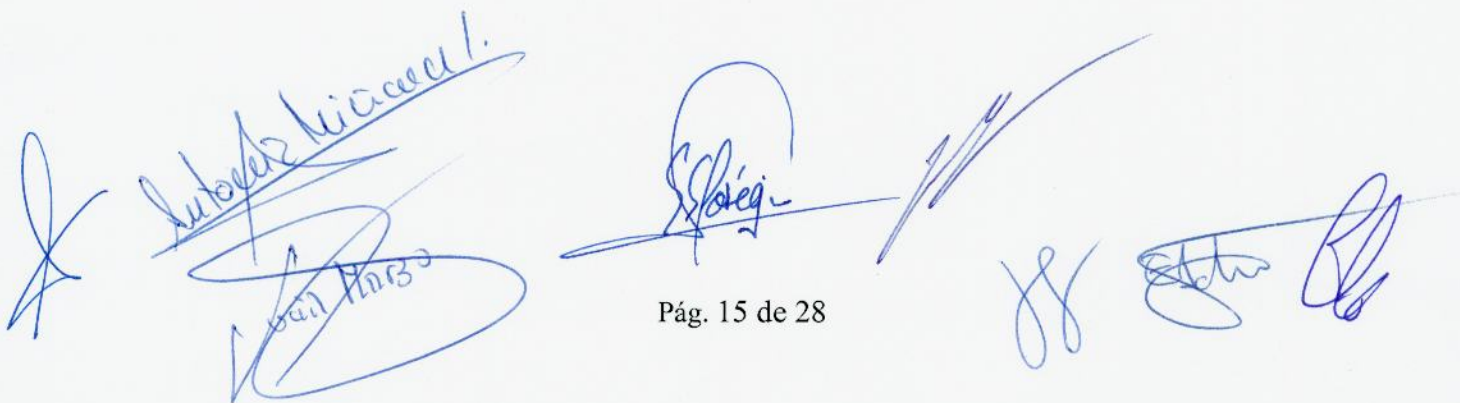
4.2.2. Condiciones laborales:

Las condiciones laborales en general y las retributivas en particular, así como la clasificación y adscripción a grupos profesionales serán de común aplicación y bajo los mismos criterios en los colectivos femeninos y masculinos, evitando cualquier discriminación, presente o futura, por razón de sexo.

En los apartados de Clasificación Profesional, Movilidad Funcional y Geográfica y Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo se seguirán los criterios establecidos en el Convenio General de la Industria Química o en pactos colectivos negociados en el seno de la empresa.

4.2.3. Retribución:

Acordar y garantizar en el seno de la comisión de seguimiento las medidas correctoras que eliminen las diferencias salariales que puedan existir por razón de sexo.



Handwritten signatures in blue ink, including the name 'Antonio Micaela' and other illegible signatures.

4.2.4. Medidas de conciliación:


Tienen por objetivo garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación entre la vida personal y laboral y se aplique en el seno de la empresa, para lo que se acordarán medidas que lo faciliten.

Lactancia: La reducción en 1 hora de jornada por lactancia, se podrá acumular y disfrutarse en jornadas completas en días de trabajo, y tomadas como acumulación al período de descanso maternal.

Permiso por nacimiento de hijos: además de los días que establece el Convenio Colectivo, en todos los centros del grupo Almirall se conceden 2 días adicionales retribuidos.

Permiso Paternidad: en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a los días que recoge la legislación, ampliados en 2 días más retribuidos, más dos días adicionales por cada hijo a partir del segundo, en el supuesto de parto múltiple.

Excedencia por cuidado de familiares: Las personas empleadas tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción. Tendrán asimismo derecho a acogerse a una excedencia de hasta 3 años para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por si mismos y no desempeñen actividad retribuida. Durante el primer año de excedencia, la persona disfrutará del derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Una vez transcurrido este plazo, la reincorporación se producirá en un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.



Protección a la Maternidad y a la Lactancia.-

Se modificarán las actuales evaluaciones de riesgo de puesto de trabajo incorporando las mejoras introducidas en el Reglamento de los Servicios de Prevención por el Real Decreto 298/2009, velando por que la mujer trabajadora embarazada no realice actividades que puedan poner en peligro su seguridad, su salud y la del feto. Igualmente la trabajadora en período de lactancia no podrá realizar actividades que puedan poner en peligro su seguridad, su salud y la del niño durante el período de lactancia natural. Se acordarán las medidas que hagan efectiva la protección de la trabajadora y/o la del feto.

Servicio Médico Empresa: El programa de vigilancia de la salud permite ampliar los reconocimientos médicos ofrecidos del grupo Almirall tanto en frecuencia como en los parámetros médicos incluidos en los mismos, de forma adicional a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Todas las personas empleadas tiene derecho a productos Almirall hasta 90 € anuales. La medicación debe ser prescrita por un facultativo. El Servicio Medico de Empresa tramitará las recetas a través de la Seguridad Social. La empresa pone a disposición de las mujeres empleadas la revisión ginecológica.

Todos los derechos contemplados en este apartado de conciliación de la vida familiar, personal y laboral son accesibles a toda la plantilla.

Todos los centros de Almirall garantizan cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho las personas empleadas durante la suspensión del contrato por hacer uso de cualquier medida de conciliación que contempla el presente acuerdo.

Almirall mantendrá el derecho a todos los beneficios sociales durante periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, así como por maternidad o paternidad.

Las personas empleadas que se encuentren en situación de excedencia por motivos

familiares podrán participar en los planes de formación y en las convocatorias de promoción y traslados como si estuvieran en activo.

4.2.4.1. Acciones a desarrollar – Medidas de conciliación:

Acordar medidas complementarias de permisos, licencias o excedencias que faciliten compaginar la atención y cuidado de familiares con una adecuada organización del trabajo.

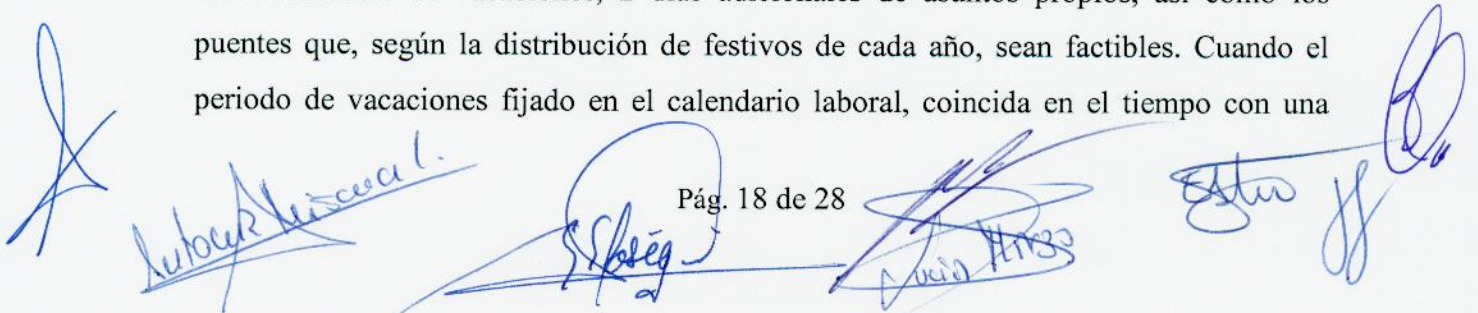
4.2.5. Ordenación del tiempo de trabajo:

Las personas empleadas tienen derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos establecidos en el Convenio Colectivo.

Flexibilidad horaria: Se aplica en los ámbitos organizativos de Almirall en que la naturaleza de la actividad lo permita.

Reducción de jornada: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Calendario Laboral y Vacaciones: El calendario laboral de Almirall contempla 22 días laborables de vacaciones, 2 días adicionales de asuntos propios, así como los puentes que, según la distribución de festivos de cada año, sean factibles. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral, coincida en el tiempo con una



Incapacidad Temporal derivada de embarazo, parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión de contrato de trabajo por maternidad, o a la del disfrute del permiso por maternidad, éste podrá disfrutarse al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Licencias no retribuidas: Podrán solicitar licencia sin sueldo con una duración máxima de 3 meses, las personas empleadas que lleven al servicio de la empresa más de 6 meses, salvo que la concesión pudiera afectar gravemente al proceso productivo. Igualmente, cuando los cuidados de familiares requieran atención pero no supongan periodos largos y continuados, se podrán solicitar licencias sin sueldo previa justificación de dicha atención y con la antelación suficiente. Darán asimismo derecho a licencias sin sueldo los supuestos de adopción o acogimiento nacional o internacional durante el tiempo necesario para la realización de los trámites administrativos que resulten necesarios.

4.3. Oportunidades de desarrollo profesional:

4.3.1. Formación:

ALMIRALL se compromete a la realización de acciones formativas para todos los centros del grupo que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción por razones de sexo.

Almirall fomentará la participación en acciones formativas para reforzar habilidades técnicas y/o directivas en el colectivo menos representado.

Almirall garantizará la información y formación sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, incluyendo módulos específicos sobre los mismos y en especial para quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos.

Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación.

4.3.1.1. Acciones a desarrollar – Formación:

1. Diseñar, acordar e implementar acciones formativas / informativas para toda la plantilla en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.
2. Diseñar, acordar e implementar acciones formativas / informativas dirigidas a las personas empleadas con responsabilidad sobre la gestión de personas, acerca de la no discriminación desde la perspectiva de género.
3. Acordar, inducir y reforzar la participación del colectivo menos representado en cursos de formación que favorezcan su acceso a puestos y funciones de mayor responsabilidad.

4.4. Medidas específicas en prevención del acoso sexual y violencia de género


La Empresa y la Representación de los Trabajadores manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

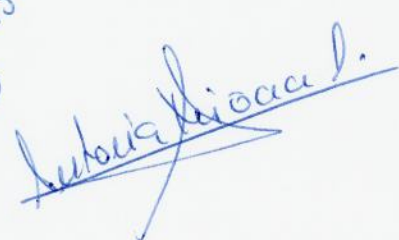
En todos los casos se considerará discriminatorio y sancionable el acoso sexual o por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerarán discriminatorias

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se acordará y se aplicará un protocolo de actuación que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el Departamento de Recursos Humanos de Almirall.



Juan Marzo



Subdirector General

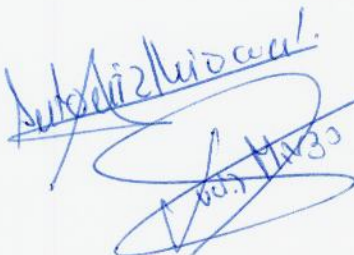
4.4.1. Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por razón de sexo:

La empresa acordará y garantizará las condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral que no permitan situaciones de acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, con la participación de la representación de los Trabajadores se llevarán a cabo campañas informativas, acciones de formación y la difusión de un código de buenas prácticas.

4.4.1.1. Acciones a desarrollar – Prevención del Acoso, Sexual y del Acoso por razón de sexo:

En desarrollo de dichas obligaciones la empresa y la Representación de los Trabajadores acordarán protocolos de actuación, que incluirán:

1. El compromiso de la empresa y de la representación de los Trabajadores de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
2. La información a todo el personal del derecho a la dignidad, a la intimidad, así como a la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
3. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
4. La designación de la persona o personas responsables de atender a quienes formulen una queja.
5. El procedimiento interno de actuación, que deberá ser ágil y garantizar la confidencialidad.
6. Garantizar que las personas empleadas denunciantes o denunciadas mantendrán todas las condiciones laborales que tuvieran hasta la fecha.



4.4.2. Violencia de género. Aplicación de la ley de violencia de género

La víctima tiene derecho, en los términos expresados en el Convenio Colectivo vigente, a:

- Reducción de jornada
- Cambio de centro de trabajo y localidad.
- Suspensión temporal de trabajo, pasando al desempleo,
- Las faltas de puntualidad o ausencias al trabajo se considerarán justificadas cuando así lo hagan los servicios sociales o los de salud
- Se facilitará a la mujer víctima de violencia de género la reordenación de su tiempo de trabajo y todas las condiciones laborales que la ley contra la violencia de género recoge,
- Incluir a las víctimas de violencia de género en los préstamos personales establecidos en la empresa.

4.5. Seguimiento:

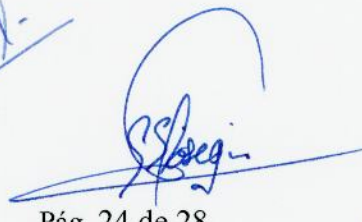
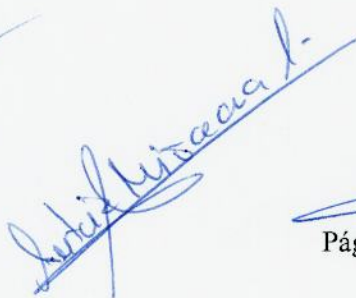
Las partes firmantes del presente Plan acuerdan las siguientes acciones para llevar a cabo un correcto seguimiento:

- Queda constituida la Comisión de Igualdad formando parte de ella, dos representantes de los Trabajadores por centro de trabajo de plantas farmacéuticas y uno por centro de Ranke y dos representantes por parte de la empresa, que realizará el seguimiento para integrar el contenido del Plan de igualdad y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, así como de los objetivos y acciones programadas.

- La composición de la Comisión de Seguimiento ha sido acordada entre las partes firmantes de este Plan de Igualdad, quienes concretan en este documento las responsabilidades de la Comisión.

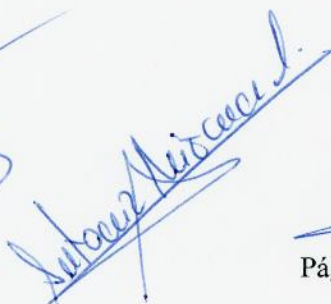
Responsabilidades de la Comisión para la Igualdad:

1. Promover el principio de igualdad y no discriminación.
2. Efectuar el seguimiento de la aplicación de las medidas legales, el calendario, los recursos y las mejoras acordadas que se establezcan para fomentar la igualdad, así como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, identificando prioridades de actuación.



En este ámbito **acuerdan:**

- Marcar un calendario mensual de estudio, negociación y acuerdo para cada uno de los puntos identificados como áreas de mejora
- Establecer prioridades de negociación y acuerdo de cada una de las áreas
- Acordar medidas concretas de acción positiva que corrijan las diferencias o desigualdades que se puedan detectar.
- ALMIRALL asegurará los recursos necesarios para que las medidas consensuadas puedan desarrollarse en el timing acordado.
- La comisión de igualdad recibirá toda la información que ésta solicite y legalmente esté establecido, por escrito, para el desarrollo y control del plan de igualdad.



Propuesta de la representación de los Trabajadores de ÁREAS DE MEJORA por orden de prioridad

1. Diagnostico
2. Violencia de género
3. Acoso (en todas sus afecciones).
4. Protección a la Maternidad y a la Lactancia según RD 39/1997
5. Maternidad, paternidad, adopción y acogimiento
6. Lactancia
7. Reducción de jornada
8. Excedencia por cuidado de familiares
9. Permiso por atención urgente de familiares
10. Tele trabajo
11. Flexibilidad horaria
12. Licencias
13. Formación y contratación
14. Promoción y ascenso
15. Calendario Laboral y Vacaciones
16. Comedor
17. Ayudas por natalidad / matrimonio/ parejas de hecho
18. Servicio Médico Empresa
19. Asistencia médica privada
20. Curso de Preparación al Parto
21. Ayuda Escolar y Educación Especial
22. Cheque guardería
23. Evaluaciones de riesgos teniendo en cuenta el sexo
24. Comunicación
25. Retribución
26. Gimnasio

5. INFORMACION Y DIFUSION DE MEDIDAS

En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, la dirección de la empresa facilitará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.

La misma formación que se realice a todas las personas que tienen personal a su cargo en materia de igualdad de oportunidades se impartirá para Recursos Humanos y para la representación de los Trabajadores. Así mismo se informará/formará al conjunto de la plantilla, tanto para explicarles el plan de igualdad y los protocolos que se acuerden como sus derechos y obligaciones en materia de igualdad y no discriminación.

Igualmente y cumpliendo con el objetivo de prevenir el acoso sexual, Almirall y la representación de los Trabajadores firmante se comprometen a la adecuada difusión de las medidas y procedimientos específicos acordados para canalizar las reclamaciones a que pudiera haber lugar, con el fin de sensibilizar a todas las personas de la plantilla, garantizando con ello la consecución de un ambiente de trabajo libre de connotaciones sexuales.