

PLAN DE IGUALDAD
AMAZON WEB SERVICES
EMEA SARL
Sucursal en España



20 de diciembre de 2022

ÍNDICE

1.	Antecedentes y compromiso de la Empresa	3
1.1	Antecedentes funcionales	3
1.2	Antecedentes y compromiso de la Empresa con la igualdad	3
2.	Sujetos legitimados y partes suscriptoras del Plan de Igualdad	4
3.	Ámbito de aplicación personal y territorial	5
4.	Entrada en vigor y periodo de vigencia	5
5.	Diagnóstico de Situación	6
5.1	Información general	6
5.2	Resumen del Diagnóstico de Situación y sus principales conclusiones	7
6.	Plan de Igualdad	9
6.1	Principios del Plan de Igualdad	9
6.2	Objetivos cualitativos y cuantitativos concretos del Plan de Igualdad	12
6.3	Características del Plan de Igualdad	13
6.4	Áreas de actuación, objetivos y medidas concretas	15
6.5	Cronograma de actuaciones con identificación de las prioridades y el calendario de implantación, seguimiento y evaluación	30
7.	Medios y recursos para su puesta en marcha	32
8.	Comisión de Seguimiento	32
9.	Procedimiento de modificación y revisión, y de resolución de posibles discrepancias	34
10.	Registro del Plan de Igualdad	34
11.	Protocolo para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo	34

1. Antecedentes y compromiso de la Empresa

1.1 Antecedentes funcionales

AMAZON WEB SERVICES EMEA SARL, Sucursal en España (“**AWS**” o la “**Empresa**”), con CIF W-0185696-B, es una empresa cuya actividad principal se centra en la prestación servicios informáticos, entre otras, a otras sociedades de Amazon en España.

Las relaciones laborales de la Empresa están reguladas, de conformidad con el convenio colectivo sectorial aplicable a la actividad principal de la Empresa, por el Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública.

1.2 Antecedentes y compromiso de la Empresa con la igualdad

De conformidad con el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (“**LOI**”), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como el desarrollo producido por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad (“**RD 901/2020**”), un plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Con carácter previo a la elaboración de un plan de igualdad, debe elaborarse y negociarse un diagnóstico de la situación de la empresa, en el que se analizan materias como los procesos de selección y contratación, la clasificación profesional, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, la representación femenina en los distintos niveles, la retribución y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El análisis de estas materias a nivel empresa en el marco de AWS, y la realización del correspondiente diagnóstico de situación (el “**Diagnóstico de Situación**”), ha permitido obtener la información precisa a las partes para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse en AWS tendentes a alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento, lo cual ha hecho posible la posterior elaboración y negociación del presente Plan de Igualdad.

De igual modo se ha efectuado la correspondiente auditoria retributiva (la “**Auditoria Retributiva**”) y consta efectuado el registro retributivo (el “**Registro Retributivo**”) de conformidad con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, documentos que han permitido obtener la información precisa a las partes respecto de la específica materia de igualdad efectiva en la retribución de mujeres y hombres, y con la finalidad también de diseñar y elaborar el presente Plan de Igualdad.

El presente plan de igualdad (el “**Plan de Igualdad**”) fija los concretos objetivos de igualdad a alcanzar en AWS, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su

consecución, y también el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Se recogen en él un conjunto ordenado de medidas evaluables, necesarias en virtud de los resultados del Diagnóstico de Situación.

Adicionalmente, para alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en AWS, la Dirección declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas necesarias para conseguir la igualdad efectiva en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de trato y de oportunidades en el trabajo (en todos sus ámbitos) entre mujeres y hombres como un principio estratégico para los objetivos corporativos y de recursos humanos de AWS.

Estos principios se llevarán a la práctica a través de la implantación del presente Plan de Igualdad en cada uno de los ámbitos diagnosticados y que forman parte del desarrollo de la actividad empresarial, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo, la conciliación y la corresponsabilidad. En la comunicación, tanto interna como externa, de la Empresa también se proyectará una imagen acorde con el objetivo empresarial de igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Plan de Igualdad y el compromiso de la Dirección con sus objetivos y principios, sin duda, supondrá mejoras respecto a la situación actual, y también contribuirá con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en AWS y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

El compromiso de la Dirección y la implicación de la plantilla en estos objetivos y principios, es una obligación que se pretende conseguir con el presente Plan de Igualdad, que también se prevé como instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad.

2. Sujetos legitimados y partes suscriptoras del Plan de Igualdad

En fecha 29 de abril de 2021 se constituyó la comisión negociadora para el presente Plan de Igualdad (incluyendo el Diagnóstico de Situación y la Auditoría Retributiva), formada, por un lado, en representación de las personas trabajadoras, en proporción a su representatividad conforme a lo reflejado en el acta constitutiva de la comisión negociadora, la Federación Estatal de Servicios de CCOO (CCOO-Servicios) y la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT), como sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenece la Empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora de los convenios colectivos de aplicación, y, por otro lado, la representación de la Empresa (la “**Comisión Negociadora**”).

La Comisión Negociadora se constituyó con un total de 2 personas integrantes por la representación de las personas trabajadoras y el mismo número de integrantes por la

Empresa, con una composición equilibrada entre mujeres y hombres. De igual modo, han participado en la Comisión Negociadora asesoras y asesores especializados en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

La Comisión Negociadora se ha reunido en un total de veintitrés (23) ocasiones, levantándose la correspondiente acta de reunión en cada una de las sesiones de trabajo y negociación. Las partes han negociado de buena fe y con vistas a la consecución del acuerdo, tanto en la fase de negociación del Diagnóstico de Situación (del que forman parte la Auditoría Retributiva y el Registro Retributivo) como del propio Plan de Igualdad, habiendo llegado finalmente a un acuerdo en el proceso negociador, siendo este Plan de Igualdad el resultado.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad ha conocido, analizado, elaborado y negociado el Diagnóstico de Situación, la Auditoría Retributiva y el Registro Retributivo, y posteriormente ha negociado y ha aprobado el presente Plan de Igualdad sobre la base de los documentos previos de diagnóstico que han sido preparados por ambas partes.

3. Ámbito de aplicación personal y territorial

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todas las personas trabajadoras de AWS, ya sea por contratación directa o según corresponda a través de ETT -y en aquellos otros supuestos que disponga la normativa laboral de aplicación en cada momento-, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto funcional, y será de aplicación igualmente, con independencia de la dispersión geográfica, en todos los centros de trabajo (presentes o futuros) de la Empresa en el ámbito estatal.

4. Entrada en vigor y periodo de vigencia

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor el día de su firma, y extenderá su vigencia por un periodo de 4 años.

Con tres meses de antelación a la expiración del periodo inicial de vigencia, cualquiera de las partes podrá preavisar a la otra de su voluntad de iniciar los trámites para la implantación de un nuevo plan de igualdad. Para ello, se realizará un nuevo diagnóstico de la situación existente en la Empresa en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en dicho momento, a los efectos de obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas que resulten oportunas para continuar con la igualdad efectiva en la Empresa o realizar las acciones de mejora o corrección necesarias. El diagnóstico cumplirá, al igual que el presente, con lo previsto por el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y por el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres o cualquier otra normativa de aplicación futura.

5. Diagnóstico de Situación

5.1 Información general

Para la realización del Diagnóstico de Situación (incluyendo la Auditoría Retributiva y el Registro Retributivo) del presente Plan de Igualdad, efectuado inicialmente en el mes de julio de 2021, y acordado finalmente en octubre de 2022, se ha contado con asesores especializados y formados en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En el marco del mismo se ha realizado el proceso de toma y recogida de datos correspondientes (i) a las áreas de proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, y (ii) en lo relativo a todos los puestos, niveles jerárquicos y centros de trabajo existentes en la Empresa.

Tras ello, se ha llevado a cabo un análisis y valoración de los datos recabados, incluyendo la oportuna desagregación por sexo y por los diferentes sistemas de clasificación profesional, conforme a los distintos indicadores cuantitativos y cualitativos aplicables, a los efectos de detectar posibles desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que pudieran existir en la Empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. De igual modo, se han analizado los efectos que para mujeres y hombres tienen los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones de trabajo de la Empresa.

Los distintos documentos de trabajo elaborados al efecto, y que analizan las materias que deben abordarse en el Diagnóstico de Situación (incluyendo la Auditoría Retributiva y el Registro Retributivo), fueron compartidos, explicados, analizados y discutidos en el seno de la Comisión Negociadora en dieciocho (18) reuniones celebradas durante los años 2021 y 2022, a los efectos de la posterior elaboración y negociación en el seno de la Comisión Negociadora, de los textos finales que dan soporte al Plan de Igualdad.

Por parte de la Empresa se ha facilitado a la Comisión Negociadora el acceso a cuanta documentación e información ha sido pertinente y necesaria a los fines previstos de la realización del Diagnóstico de Situación; solicitándose por la Comisión Negociadora documentación adicional, que también ha sido puesta a su disposición en tanto en cuanto fuese relevante para la realización del Diagnóstico de Situación, la Auditoría Retributiva y/o el Registro Retributivo.

La versión final del Diagnóstico de Situación (incluyendo la Auditoría Retributiva y el Registro Retributivo) fue finalmente acordada en el seno de la Comisión Negociadora el 14 de octubre de 2022, en el marco de la reunión número dieciocho, y contiene el análisis y principales conclusiones y propuestas de la situación de la Empresa en materia de igualdad.

5.2 Resumen del Diagnóstico de Situación y sus principales conclusiones

Seguidamente se expone un resumen de los Informes de Diagnóstico de Situación y de Auditoría Retributiva acordados en el seno de la Comisión Negociadora -parte del Plan de Igualdad de la Empresa-, mostrando las principales conclusiones y propuestas del mismo tras el análisis de todos los aspectos en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la garantía de no discriminación en AWS:

- La **distribución por sexo en la plantilla** no cumple con los términos de la Disposición Adicional Primera de la LOI, existiendo un 30% de mujeres en plantilla y un 70% de hombres. En todo caso, la distribución por sexo existente está más balanceada y mejora la existente en el sector de consultoría en general. En cuanto a la distribución por edades, se mantiene, en líneas generales, una distribución homogénea entre los diferentes sexos y los rangos de edad, y salvo en el nivel 8 que solo hay hombres no existen diferencias reseñables.
- La **contratación de mujeres** durante el último año en AWS ha sido inferior en más de un 50% que la de hombres (69% vs. 31%). Si bien, en términos de peso relativo, el porcentaje de mujeres contratadas en el año 2020 ha sido mayor que el de los hombres (41,5% vs. 38,6%). El mayor volumen de contratación de mujeres se ha efectuado en el nivel 4 (el nivel más bajo). Dentro de las contrataciones en niveles superiores, es superior la contratación de hombres respecto de mujeres (en porcentajes similares al de proporción entre ambos sexos en la plantilla).
- En relación a los **procesos de selección de personal** se constata la existencia de un procedimiento implantado en la Empresa que respeta los principios de igualdad, al basarse en la experiencia, formación, conocimientos, habilidades y actitudes de las personas aspirantes, excluyéndose sesgos relacionados con el sexo. Las ofertas de empleo publicadas son neutrales, con una redacción técnica y descriptiva y sin mención expresa al género de la persona cuya contratación se requiere. Muestra de todo ello es que en el último año han primado las contrataciones femeninas.
- En materia de **clasificación profesional**, la Empresa tiene un sistema basado en la utilización de niveles profesionales (desde el 1 como el más bajo hasta el 8 como el más alto). En AWS solo existen personas entre los niveles 4 a 8, siendo que en todos los niveles profesionales el número de hombres es superior al de las mujeres. En la medida en la que los niveles empleados se dividen de manera numérica, no existen indicios de discriminación en estas denominaciones. Tampoco existe discriminación en la nomenclatura empleada para distinguir la denominación de los puestos de trabajo ni sus descripciones, dada la neutralidad de las mismas al utilizarse la lengua inglesa, además de contar con referencias expresas a la igualdad de oportunidades y a la diversidad de la plantilla.
- En **formación**, en términos relativos, la práctica totalidad de la plantilla ha recibido formación. La formación es impartida dentro de la jornada laboral, si bien existe formación a disposición de la plantilla en las herramientas internas de la Empresa para su aprovechamiento de manera flexible. Es destacable la impartición de

formación específica en materia de igualdad y su carácter obligatorio, así como la existencia de formaciones adicionales que refuerzan la igualdad, inclusión y acoso y el liderazgo o inclusión en áreas de trabajo masculinizadas.

- En relación a los procesos de **promoción**, existe un sistema estandarizado de promoción anual basado en una evaluación por medio de plantillas que deben rellenar las posiciones de *Manager*. Se potencian las promociones internas a través del portal de selección interno de Amazon, en el que se publican vacantes solo para personas empleadas de la Empresa y al que tienen acceso la totalidad de la plantilla. El número de mujeres promocionadas en AWS ha sido inferior a la de los hombres en el último año (67% vs. 33%), si bien dicha desproporción es ligeramente inferior a la de composición de la plantilla (70% de hombres y 30% de mujeres). Si bien, en términos de peso relativo, el porcentaje de mujeres promocionadas en los últimos años ha sido mayor que el de los hombres (15% vs. 12%).
- En cuanto a **las extinciones** en la Empresa, de las 28 salidas producidas en la Empresa en total en el año 2020, es superior el número de extinciones de hombres que de mujeres (18 extinciones de hombres frente a 10 extinciones de mujeres - 64% vs. 35%-). Las principales causas de salida de la Empresa, tanto para mujeres como para hombres, es por causas voluntarias, que ha afectado a más hombres (10) que a mujeres (9), y en cuanto a contratación temporal, la misma ha afectado únicamente a 1 hombre.
- En lo que respecta a las **jornadas y horarios de trabajo**, la plantilla trabaja en horario de lunes a viernes, de 09:00 horas a 18:00 horas, con una hora de descanso. No existen contratos a tiempo parcial en la Empresa.
- En cuanto a las **medidas de conciliación de la vida laboral y familiar**, se ha constatado que no existen en la Empresa personas con reducción de jornada por guarda legal, y solo se ha producido una excedencia por cuidado de hijo, solicitada por una mujer. La flexibilidad para adaptar el horario y el teletrabajo existente en la Empresa favorece la conciliación de la vida laboral y familiar. Además, existen políticas activas de conciliación de la vida laboral y familiar y para el fomento de la corresponsabilidad.
- En cuanto a la **distribución por sexo en los niveles profesionales** (y en su caso, **infrarrepresentación femenina**), se presentan las siguientes diferencias:
 - La mayor presencia de mujeres en AWS se concentra en los niveles 4 y 5, los niveles más bajos, mientras que los hombres se concentran mayoritariamente en los niveles intermedios 5 y 6.
 - En todos los niveles profesionales existe un mayor número de hombres que de mujeres; siendo superior al 50% en todos los niveles, salvo en el nivel 4 (el más bajo).
 - En el nivel directivo más alto y de mayor responsabilidad (nivel 8) solo hay presencia masculina (2 posiciones).

- En cuanto a la composición relativa, los hombres están distribuidos de una manera más equitativa a lo largo de los diferentes niveles ya que el 58% de los hombres se ubica en los niveles 4 y 5 de la Empresa. Por el contrario, en el caso de las mujeres, el 75% se sitúa en los niveles 4 y 5.
- En materia de **prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo**, la Empresa cumple con los principios exigidos para los procedimientos de actuación de conformidad con el Anexo del RD 901/2020. En el año 2020 no hubo ningún caso de acoso sexual ni acoso por razón de sexo denunciado. La Empresa cuenta con un canal de denuncias disponible para todas las personas trabajadoras en la intranet corporativa y, además, existe una formación obligatoria sobre la utilización del mismo.
- En materia de **violencia de género** no existe en la Empresa ninguna situación reportada.
- En lo que a **comunicación e información exterior** se refiere, el contenido del sitio web oficial utiliza un lenguaje neutro que no presenta problemática a los efectos del Diagnóstico de Situación elaborado, existiendo un control previo a toda publicación para asegurar la utilización de términos objetivos y neutros. Además, existe un compromiso activo de AWS con la igualdad de oportunidades, no discriminación por razón de raza, lugar de nacimiento, género, identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad o cualquier otra situación protegida.
- Las conclusiones de la **política retributiva de la Empresa** dan como resultado que únicamente en el nivel 7 la media salarial presenta una diferencia igual o superior al 25% entre hombres y mujeres, a favor de las mujeres. Esta diferencia puede deberse a que, por el reducido número de personas que ocupan dicho nivel, la media no ofrezca un valor representativo de la realidad y dificulte la extracción de conclusiones sobre una tendencia en materia de igualdad retributiva. En todo caso, la diferencia se corresponde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras sino a, entre otros, la antigüedad de las personas trabajadoras y el devengo plurianual de retribuciones. Analizando las medianas de la información salarial, no existe una diferencia igual o superior al 25% en ninguno de los niveles profesionales. De este modo, en términos generales, se puede concluir que AWS cumple con el principio de igual retribución por trabajo de igual valor teniendo en consideración la retribución total de las personas trabajadoras en los distintos niveles profesionales y puestos de trabajo.

6. Plan de Igualdad

6.1 Principios del Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad se regirá por los siguientes principios rectores que determinarán la forma de actuar de la Empresa y de toda su plantilla en el desarrollo de la actividad empresarial, incluida la representación de las personas trabajadoras (de existir en el futuro), convirtiéndose estos en esenciales y referentes obligatorios en su actuación en AWS.

1. Principio de igualdad (artículo 14 Constitución Española)

Todas las personas trabajadoras, mujeres y hombres, son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (artículo 3 LOI)

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

3. Principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo (artículo 5 LOI)

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo, se debe garantizar en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

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.

4. Principio de igualdad de remuneración por trabajos de igual valor (Convenio nº 100 sobre igualdad de remuneración de la OIT y artículo 28 Estatuto de los Trabajadores)

La igualdad de remuneración por razón de sexo es la obligación de abonar por la prestación de trabajos de igual valor la misma retribución, directa o indirectamente, y cualquiera que sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, y sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

5. Principio de transparencia retributiva (artículo 3 del RD 902/2020)

La aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, se materializa en la integración del principio de transparencia retributiva, en los términos fijados por la normativa de aplicación.

6. Acciones positivas (artículo 11 LOI)

Con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la igualdad efectiva, se pueden adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que solo serán

aplicables mientras subsista la situación de desigualdad, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido.

7. Principio de no discriminación directa por razón de sexo (artículo 6 LOI)

Es discriminación directa por razón de sexo 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.

Es discriminación indirecta por razón de sexo 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 cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

8. Prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo (artículo 7 LOI)

Es acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual 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.

Es acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo con discriminatorios. 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 considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

9. Principio de no discriminación por embarazo o maternidad (artículo 8 LOI)

Es una discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

10. Tutela jurídica efectiva (artículo 12.1 LOI)

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

11. Principio de indemnidad frente a represalias (artículo 9 LOI)

Es discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su

discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

12. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (artículo 10 LOI)

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

13. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (artículo 44 LOI)

Las personas trabajadoras tienen reconocidos sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

14. Corresponsabilidad

La corresponsabilidad es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares y, precisamente, tiene como finalidad que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de menores, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres.

15. Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

La aplicación gradual y en los términos legalmente establecidos de las medidas correspondientes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, coadyuvan en la consecución de los objetivos del Plan de Igualdad.

6.2 Objetivos cualitativos y cuantitativos concretos del Plan de Igualdad

Los objetivos cualitativos y cuantitativos generales del presente Plan de Igualdad, con independencia de la aplicación de objetivos concretos en cada una de las materias que se abordan en el Plan de Igualdad a resultas del Diagnóstico de Situación (incluyendo la Auditoría Retributiva y el Registro Retributivo), son las siguientes:

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la retribución, la formación y demás condiciones laborales.
- Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando en su caso acciones positivas, bajo el principio básico, en

determinadas ocasiones, de, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación de las personas del sexo menos representado.

- Potenciar el desarrollo profesional de mujeres y hombres en la Empresa.
- Garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor. A estos efectos, se efectuará la correspondiente auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas de la Empresa (transversalidad de género).
- Potenciar la dimensión de género en las herramientas de prevención de riesgos laborales.
- Garantizar y asegurar que la gestión de los recursos humanos cumple con las exigencias normativas en materia de igualdad de trato y oportunidades.
- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la Empresa, fomentando la corresponsabilidad.
- Corregir los posibles desequilibrios que se hayan puesto de manifiesto en el Diagnóstico de Situación, a través de medidas correctoras específicas.
- Prevenir desequilibrios que se puedan producir en el futuro.
- Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.
- Prevenir y en su caso actuar frente a cualquier situación de posible acoso sexual y/o por razón de sexo.

6.3 Características del Plan de Igualdad

La elaboración del presente Plan de Igualdad se basa en las siguientes premisas:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla de AWS, no está dirigido exclusivamente a las mujeres. No obstante, se han acordado medidas específicas de acción positiva en favor solo de las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y estratégicos para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- Considera la participación, a través del diálogo y cooperación de las partes, como uno de sus principios básicos (Dirección, Sindicatos firmantes del Plan de Igualdad e integrantes de la Comisión de Seguimiento, representación de las personas trabajadoras y conjunto de la plantilla).

- Tiene carácter preventivo, con la finalidad de eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso efectivo de la Empresa con la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y con la garantía de dotar de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

6.4 Áreas de actuación, objetivos y medidas concretas

El siguiente listado de medidas ha sido acordado en el seno de la Comisión Negociadora y trae causa de los resultados obtenidos del Diagnóstico de Situación (incluyendo la Auditoría Retributiva y el Registro Retributivo), conforme al cual la Comisión Negociadora ha diseñado y establecido las medidas evaluables concretas que deben adoptarse, y que seguidamente se exponen, junto con la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

En concreto, el establecimiento de las medidas acordadas se distribuye por áreas y objetivos concretos para cada una de las materias, incluyendo los indicadores para el control de las mismas y señalando, para cada caso, la persona/s responsable/s dentro de la Empresa y el plazo de ejecución establecido conforme al calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas.

0. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.: Crear o nombrar la figura de Coordinadora de Igualdad en la Empresa como persona responsable de la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZOS
1. La Empresa designará una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la Empresa, con formación específica en la materia (coordinadora de igualdad o denominación similar), que coordine el Plan de Igualdad, participe en su implementación, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Designación de la persona responsable	Departamento con competencia en la materia	En un plazo de 6 meses desde la firma del Plan

1. ACCESO Y SELECCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.: Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, que permitan valorar las candidaturas con base en la idoneidad profesional de la persona candidata a partir de procedimientos, transparentes, objetivos y homogéneos.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZOS
<p>1. Revisar anualmente las ofertas de empleo y las prácticas de comunicación existentes, así como las imágenes y el lenguaje utilizado en dichas ofertas, para verificar que:</p> <p>1.1. Se mantendrán, respecto a las ofertas de empleo, canales de difusión que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, con especial relevancia con respecto a las ofertas de puestos más cualificados y contratos indefinidos.</p> <p>1.2. Adoptar un lenguaje no sexista en los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos de la Empresa.</p> <p>1.3. La Empresa velará por qué tanto en las ofertas de empleo como los modelos internos de solicitud de vacantes no se dirijan a uno u otro sexo, lo que implica asegurar la no utilización de lenguaje o imágenes sexista que puedan dar lugar a interpretar que la oferta se dirige a un sexo concreto.</p>	<p>Análisis anual de un muestreo de las ofertas publicadas por Amazon para verificar el cumplimiento de las medidas</p>	<p>El departamento de la Empresa con competencia en la materia.</p>	<p>Desde la firma del Plan de Igualdad</p>
<p>2. Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, de los principios de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres establecidos en Amazon, mediante el suministro de su Plan de Igualdad.</p>	<p>Facilitar el Plan de Igualdad a las empresas colaboradoras, así como otras políticas en existan en favor de la igualdad.</p>	<p>El departamento de la Empresa que tenga contacto con las empresas colaboradoras</p>	<p>Empresas con las que ya existe relación, desde firma del Plan. Nuevas empresas colaboradoras, en la contratación</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.: Garantizar una presencia equilibrada por sexo.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZOS
1. La Empresa dará información a la Comisión de Seguimiento sobre el resultado de los procesos de selección realizados desagregados por sexos, con periodicidad anual.	Nº de hombres y mujeres finalmente seleccionadas por el total de personas seleccionadas, y nº de mujeres y de hombres que han participado en el proceso de selección.	Departamento con competencia en la materia	Anual
2. Ampliar las fuentes de reclutamiento colaborando con Asociaciones, Fundaciones, Servicios Regionales de Empleo, etc., con el fin de favorecer la incorporación de mujeres en el puesto a cubrir, y ello con la finalidad de que en los procesos de selección pueda haber una lista de candidatos/as finalistas equilibrada por género.	Análisis del número y denominación de fuentes de reclutamiento ampliadas y facilitar a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área profesional y puesto en el acceso a la Empresa.	Departamento de la Empresa con competencia en la materia	6 meses para la implementación de la medida
3. Realización de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de selección para la contratación, con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias.	Número de formaciones realizados y tiempo invertido en cada sesión, y número de personas que intervienen en los procesos de selección que han sido formadas.	Departamento encargado de la formación	6 meses para la implementación de la medida

2. CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZOS
1. Tomar las medidas necesarias tendentes a mejorar progresivamente el equilibrio en la contratación de mujeres en la Empresa	Nº de mujeres y hombres finalmente contratados/as por personas contratadas.	Departamento con competencia en la materia	Anual
2. En los procesos de selección y contratación, siempre que haya candidaturas de mujeres, en condiciones de cumplimiento de los requisitos de la vacante (capacidades, aptitudes, y competencias) especificados en la oferta, tendrá preferencia en la incorporación las candidaturas de mujeres en todos los ámbitos en donde las mujeres estén infrarrepresentadas (unidades y/o puestos de trabajo).	Nº de mujeres que han podido beneficiarse de esa medida y las que se beneficiaron finalmente (entrega a la Comisión de Seguimiento)	Departamento con competencia en la materia	Anual

3. PROMOCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZOS
1. En los casos que se origine una vacante interna, se garantizará la información con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, haciendo referencia a todos los requisitos, criterios y necesidades del puesto, a través de los medios habituales utilizados en la Empresa a estos efectos.	Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando nivel de origen y de destino, tipo de contrato y modalidad de jornada, para su traslado a la Comisión de seguimiento.	Departamento con competencia en la materia	Anual
2. Utilización de los canales internos de la Empresa para fomentar la participación de mujeres en formaciones específicas para puestos y áreas con menor presencia femenina.	Número de mujeres formadas por número de cursos de formación para puestos y áreas con menor presencia femenina.	Departamento con competencia en la materia	Anual
3. Realizar entrevistas de desarrollo profesional a las trabajadoras con deseo de promocionar para actualizar sus perfiles profesionales y conocer sus potencialidades.	Nº de entrevistas realizadas por personas interesadas por sexo	Departamento con competencia en la materia	Anual
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.: Fomentar la promoción de mujeres en aquellos puestos donde estén subrepresentadas.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZOS
1. Seguimiento de los hombres y mujeres incorporados en los puestos en niveles 6, 7 y 8 a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad, en aras a evolucionar en términos de igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres previstos en la ley de igualdad	Nº de mujeres incorporadas por el total de personas incorporadas	Departamento con competencia en la materia	Anual
2. Cuando existan vacantes dentro de la compañía tendrá preferencia el personal de la empresa, antes que contrataciones externas, siempre y cuando se cumplan los requisitos exigidos para el puesto de capacidades, aptitudes, competencias e idoneidad, teniendo en cuenta la distribución por sexos existente en la posición.	Nº de veces en los que se ha aplicado la medida, desagregada por sexo	Departamento con competencia en la materia	Anual
3. En los procesos de promoción, siempre que haya candidaturas de mujeres, en condiciones de cumplimiento de los requisitos de la vacante/del puesto (capacidades, aptitudes, y competencias) especificados en la oferta, tendrá preferencia en la incorporación las candidaturas de mujeres en todos los ámbitos en donde las mujeres estén infrarrepresentadas (unidades y/o puestos de trabajo).	Nº de personas trabajadoras a las que se les ha ofrecido el puesto vacante	Departamento con competencia en la materia	Anual

4. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.: Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas dirigidas a la plantilla y que asegure el desarrollo profesional de la organización posibilitando el acceso a puestos de mayor responsabilidad.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZOS
1. Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad respecto de las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación con el fin de garantizar su objetividad y de evitar actitudes discriminatorias.	Informar a la Comisión de Seguimiento del contenido, duración, y número de participantes de la formación específica en igualdad de trato y oportunidades.	El Departamento de la Empresa con competencia en la materia, en el marco de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Con inicio desde la firma del Plan de Igualdad y con cumplimiento antes del 31 de diciembre
2. Crear un módulo de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a toda la plantilla, que incluya un apartado específico de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Informar a la Comisión de Seguimiento del contenido, duración, y número de participantes por sexo de la formación específica en igualdad de trato y oportunidades.	Departamento con competencia en la materia	Anual
3. Fomentar la puesta en marcha de acciones formativas que impulsen y faciliten la promoción de las mujeres a los cargos de responsabilidad en el marco del desarrollo de planes de carrera.	Acciones realizadas por la Empresa N° mujeres promocionadas como consecuencia de las acciones formativas	Departamento con competencia en la materia	Anual
4. Potenciar la formación e-learning como medida para facilitar conciliar la formación con la vida personal, familiar y laboral, realizándose la formación obligatoria para el puesto de trabajo siempre dentro de la jornada laboral habitual de las personas trabajadoras.	N° de participantes en formaciones e-learning desglosadas por unidad, centro, puesto de trabajo, sexo. N° horas en formaciones e-learning desglosadas por unidad, centro, puesto de trabajo, sexo y jornada.	Departamento con competencia en la materia	Anual
5. Impartir acciones formativas de reciclaje profesional a las personas que se reincorporen tras una ausencia prolongada (IT, suspensión por nacimiento, adopción o acogimiento, excedencia por razones de conciliación, siempre que sea necesario y se hayan producido cambios organizativos, de funcionamiento, sistemas o de procedimientos. Las personas trabajadoras serán informadas de esta posibilidad y podrán participar a su criterio.	N° de acciones formativas y N° personas afectadas	Departamento con competencia en la materia	Anual

<p>6. Formar a los integrantes de la Empresa representados en la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de políticas de igualdad, acoso sexual, acoso por razón de sexo, violencia de género y seguimiento de planes de igualdad.</p>	<p>Informar a la Comisión de Seguimiento de la formación específica recibida</p>	<p>Se determinará el organismo, institución o departamento que se encargará de la formación</p>	<p>6 meses desde la aprobación del Plan de Igualdad</p>
--	--	---	---

5. RETRIBUCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.: Establecer medidas para garantizar la igualdad retributiva en la Empresa entre mujeres y hombres.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZOS
1. Realización anual de las obligaciones relevantes en materia de registro retributivo de lo efectivamente percibido; cumpliendo en todo caso con todas las exigencias de desglose y distribución previstas en el ET y en el RD 902/2020.	Realización de los registros y su traslado a la Comisión de Seguimiento.	El departamento responsable en la materia.	Anual en la primera reunión de la Comisión de Seguimiento en el que se analizarán los datos a 31 de diciembre del año anterior.
2. En caso de detectarse desigualdades en los registros retributivos, se analizarán los motivos sobre la percepción de las diferentes cuantías fijas, variables y/o en especie, y, en caso de detectarse desigualdades injustificadas, se realizará un plan que contenga medidas correctoras con la correspondiente calendarización.	Realización del análisis en el marco de la Comisión de Seguimiento y en su caso propuesta de medidas.	El Departamento de la Empresa con competencia en la materia.	Anual, en el plazo máximo de tres meses desde la entrega del registro retributivo

6. SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de P.R.L. con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZOS
1. Revisar periódicamente, adecuar si fuera necesario y en su caso modificar, el procedimiento de prevención de riesgos durante embarazo, parto y lactancia.	Realización de la revisión	En el marco de la Comisión de Seguimiento	Anual
2. Informar a la Comisión de Seguimiento de las veces que se ha adaptado el puesto de trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural con las condiciones (equipos, instrucciones o procedimientos) y el tiempo de trabajo (horarios, pausas...), o se ha producido suspensión del contrato por dichos riesgos.	Facilitar los datos oportunos	Departamento responsable en la materia	Anual
3. Habilitar en las salas de descanso un mobiliario adecuado a la situación de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia natural.	Información del cumplimiento de la medida	El Departamento de la Empresa con competencia en la materia	Anual
4. Información a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedades profesionales desagregada por sexo, nivel y puesto. Los resultados se analizarán a fin de detectar y prevenir en su caso riesgos vinculados con el sexo.	Informar a la Comisión de Seguimiento	El Departamento de la Empresa con competencia en la materia, en el marco de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Anual
5. La empresa explorará la posibilidad de ampliar las políticas de trabajo flexible existentes en la Empresa para las empleadas embarazadas en atención a su situación personal, siempre que el puesto lo permita y mientras dure dicha situación.	Nº de situaciones en las que se ha aplicado o denegado las medidas.	El Departamento de la Empresa con competencia en la materia, en el marco de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Anual

7. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a la plantilla, garantizando que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la Empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZOS
1. Dar a conocer la existencia del presente Plan de Igualdad mediante una campaña de difusión a toda la plantilla (incluyendo el personal puesto a disposición a través de ETTs), a todas las nuevas incorporaciones en los procesos de <i>on boarding</i> , y ponerlo a disposición en un lugar que puedan acceder.	Proceder con la campaña y publicación del Plan de Igualdad	Responsable de la Compañía la materia	Plazo máximo de 3 meses desde la aprobación del Plan de Igualdad
2. Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la Empresa en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Muestreo de comunicaciones realizadas	Responsable de la Compañía la materia	Anual
3. Informar a la plantilla sobre las acciones y seguimiento que se lleven a cabo en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, a través de los distintos canales y herramientas internas con las que cuenta la Empresa, a fin de potenciar una cultura basada en estos principios.	Muestreo de las publicaciones efectuadas y comunicación de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad	En el marco de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad	Anual
4. Informar a las empresas colaboradoras, subcontratas, etc. de los compromisos adquiridos en materia de igualdad de oportunidades en Amazon.	Muestreo aleatorio	Departamento de la Empresa con competencia en la materia	Desde la firma del Plan de Igualdad, cuando llegue una nueva empresa colaboradora

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.2: Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZOS
1. Difundir a toda la plantilla los canales de comunicación existentes para que puedan expresar sus incidencias en relación con las materias del Plan de Igualdad.	Campaña de difusión	Departamento con competencia en la materia	Desde la firma del Plan de Igualdad
2. Difundir la existencia, dentro de la Empresa de una persona responsable de igualdad (Coordinadora de Igualdad) y de sus funciones.	Campaña de difusión	Departamento con competencia en la materia	Desde la firma del Plan de Igualdad
3. Editar el Plan de Igualdad (ya sea de forma digital o en papel).	La edición del Plan de Igualdad	Desde la firma del Plan de Igualdad	3 meses desde la aprobación del Plan de Igualdad

8. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.: Garantizar que en la Empresa se pueda compatibilizar la vida personal, laboral y familiar.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZOS
1. Realizar un seguimiento de los derechos de conciliación (permisos por nacimiento y cuidado de menor, reducciones de jornada y excedencia por cuidado de menores y familiares) ejercidos según el sexo y tipo de contrato.	Registro de las personas que ejerciten tales derechos	Departamento con competencia en la materia	Anual
2. De acuerdo con la legislación vigente, cuando el periodo de vacaciones de la plantilla coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivadas del embarazo, lactancia, maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de dicha incapacidad temporal, maternidad o paternidad, aunque haya terminado el año natural que corresponda.	Información a la plantilla de esta posibilidad de disfrute	Departamento con competencia en la materia	Desde la firma del Plan de Igualdad
3. Equiparar todos los derechos que los respectivos convenios o el plan de igualdad reconocen a favor de los cónyuges en el caso del matrimonio a las personas que no habiéndose casado constituyan una pareja de hecho, siempre que estén legalmente registradas como tal. Dicha certificación registral podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial de unión.	Muestreo de situaciones de parejas de hecho que han sido equiparadas al matrimonio	Departamento de la Empresa con competencia en la materia	Desde la firma del Plan de Igualdad
4. El permiso por matrimonio/pareja de hecho podrá ser disfrutado por la plantilla en fecha diferente al del hecho causante, con el límite de un año natural, siempre que exista acuerdo entre la persona trabajadora y la Empresa.	Muestreo de la aplicación de esta medida	Departamento de la Empresa con competencia en la materia	Desde la firma del Plan de Igualdad
5. Búsqueda de convenios con guardería/s cercanas a los centros de trabajo que pueda contener algún beneficio para las personas trabajadoras, así como reserva o prioridad de acceso.	Nº de personas que se acogen a la medida por sexo.	Departamento de la Empresa con competencia en la materia	A partir del primer año del Plan de Igualdad
6. Mantener las medidas de flexibilidad y de diseño horario previstas en la compañía para facilitar la atención de las necesidades personales y/o familiares.	Muestreo de comunicaciones realizadas para confirmar el mantenimiento de las medidas de flexibilidad y de diseño horario	Departamento de la Empresa con competencia en la materia	Desde la firma del Plan de Igualdad
7. Difundir y dar a conocer a toda la plantilla las medidas de flexibilidad y de diseño horario previstas en la compañía en cada momento.	Muestreo de comunicaciones realizadas	Departamento de la Empresa con competencia en la materia	Desde la firma del Plan de Igualdad

<p>8. En caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, los días de permiso retribuido que resulten de aplicación según la normativa laboral podrán disfrutarse de la siguiente forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En medias jornadas consecutivas desde la fecha del hecho causante. - En jornadas completas hasta 7 días después del alta hospitalaria, pudiendo ser en días alternos si no hay desplazamiento. 	<p>Nº de personas que se acogen ala medida por sexo.</p>	<p>Departamento de la Empresa con competencia en la materia</p>	<p>Desde la firma del Plan de Igualdad</p>
<p>9. Cuando el médico de la Seguridad Social envíe a alguna persona trabajadora a su domicilio por encontrarse indispuesta para el trabajo, el resto de las horas de la jornada de ese día estarán cubiertas por el correspondiente parte de reposo domiciliario, si este se expidiera, y por lo tanto se considerarán como ausencia justificada a efectos legales. La persona trabajadora deberá aportar el correspondiente justificante expedido por el servicio médico que le atendió.</p>	<p>Nº de personas que se acogen ala medida por sexo.</p>	<p>Departamento de la Empresa con competencia en la materia</p>	<p>Desde la firma del Plan de Igualdad</p>
<p>10. Facilitar el cambio de turno y vacaciones con el objetivo de atender situaciones parentales con régimen de visitas de hijos/as para madres o padres, debidamente justificadas y siempre que la Empresa lo autorice en atención a las razones organizativas existentes.</p>	<p>Muestreo de aplicación de la medida</p>	<p>Departamento de la Empresa con competencia en la materia</p>	<p>Desde la firma del Plan de Igualdad</p>

9. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1: Mejorar las medidas establecidas por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y otras normas autonómicas de aplicación, y que las plantillas las conozcan y la empresa las aplique.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZOS
1. Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, incluyendo la elección del periodo de vacaciones, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, así como el traslado de centro, para que la mujer haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.	Informar en la Comisión de Seguimiento de nº de personas solicitantes y los casos resueltos en la aplicación de esta medida.	Departamento con competencia en la materia	Semestral
2. Derecho a la extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.	Informar en la Comisión de Seguimiento de nº de personas solicitantes y los casos resueltos en la aplicación de esta medida.	Departamento con competencia en la materia	Semestral
3. Establecer una guía o protocolo con los derechos reconocidos y que asisten a las mujeres víctimas de violencia de género (dónde acudir, posibles medidas a adoptar, etc.) y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad. Desde RRHH se informará a las víctimas de violencia de género que lo soliciten sobre las medidas contenidas en la guía o protocolo, a cuyo efecto la Empresa dará la formación oportuna sobre dicha guía a los miembros de RRHH que se ocupen de esta función.	Realización de la guía.	Departamento con competencia en la materia	Con carácter prioritario, con un máximo de 3 meses desde la firma del Plan de Igualdad
4. No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud, con independencia de la necesaria comunicación que la trabajadora haya de efectuar a la Empresa por las mismas.	Informar en la Comisión de Seguimiento de nº de personas solicitantes de esta medida.	Departamento con competencia en la materia	Anual
5. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas.	Informar a la Comisión de Seguimiento el nº de personas en esta situación y las medidas implementadas.	Departamento con competencia en la materia	Anual

6. Aplicar todas las medidas vigentes a las mujeres víctimas de violencia de género con la correspondiente acreditación administrativa de conformidad con la legalidad vigente en cada momento.	Informar a la Comisión de Seguimiento el nº de personas en esta situación y las medidas implementadas.	Departamento con competencia en la materia	Anual
OBJETIVO ESPECÍFICO 9.2: Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZOS
1. Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre)	Realización de la campaña de sensibilización	Departamento con competencia en la materia	Anual
2. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc., para facilitar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Informar de las colaboraciones efectuadas para facilitar la contratación de víctimas de violencia de género.	Departamento con competencia en la materia	Anual
3. La empresa tendrá un especial celo en la custodia de los datos de las mujeres víctimas de violencia de género, con el fin de facilitar su protección.	Informar a la Comisión de Seguimiento el nº de personas en esta situación	Departamento con competencia en la materia	Anual

10. PREVENCIÓN DE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZONES DE SEXO

OBJETIVO ESPECIFICO 10.1.: Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo. Implantar un procedimiento para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	PLAZOS
1. Informar sobre los canales de denuncia en los casos de acoso, garantizando el tratamiento confidencial de las denuncias que se produzcan.	Información sobre los canales de denuncia	Departamento de la Empresa con competencia en la materia	Desde la firma del Plan
2. Difundir el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo por los canales habituales de comunicación interna.	Difusión del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo	Departamento de la Empresa con competencia en la materia	Desde la firma del Plan

6.5 Cronograma de actuaciones con identificación de las prioridades y el calendario de implantación, seguimiento y evaluación

Calendario de actuaciones para la implantación	Áreas de actuación y medidas concretas	Plazo de seguimiento y evaluación de cada una de las medidas concretas
Con carácter prioritario, con un máximo de 3 meses desde la firma del Plan de Igualdad	Medida 9.1.3	Tres meses
Desde la firma del Plan de Igualdad	Medida 0.1.1	Seis meses
	Medida 1.1.1	Anual
	Medida 2.1.1	Anual
	Medida 2.1.2	Anual
	Medida 3.1.1	Anual
	Medida 3.1.2	Anual
	Medida 3.1.3	Anual
	Medida 3.2.1	Anual
	Medida 3.2.2	Anual
	Medida 3.2.3	Anual
	Medida 4.1.1	Anual
	Medida 4.1.4	Anual
	Medida 4.1.5	Anual
	Medida 6.1.1	Anual
	Medida 6.1.2	Anual
	Medida 6.1.3	Anual
	Medida 6.1.4	Anual
	Medida 6.1.5	Anual
	Medida 7.1.2	Anual
	Medida 7.1.3	Anual
	Medida 7.2.1	Un mes
	Medida 7.2.2	Un mes
	Medida 8.1.1	Anual
	Medida 8.1.2	Anual
	Medida 8.1.3	Anual
	Medida 8.1.4	Anual
	Medida 8.1.6	Anual
	Medida 8.1.7	Anual

Calendario de actuaciones para la implantación	Áreas de actuación y medidas concretas	Plazo de seguimiento y evaluación de cada una de las medidas concretas
	Medida 8.1.8	Anual
	Medida 8.1.9	Anual
	Medida 8.1.10	Anual
	Medida 9.1.1	Semestral
	Medida 9.1.2	Semestral
	Medida 9.1.4	Anual
	Medida 9.1.6	Anual
	Medida 9.2.2	Anual
	Medida 9.2.3	Anual
	Medida 10.1.1	Un mes
	Medida 10.1.2	Un mes
Desde la firma del Plan o en el momento de la contratación	Medida 1.1.2	Anual
Desde la firma del Plan de Igualdad, cuando llegue una nueva empresa colaboradora	Medida 7.1.4	Anual
Desde la firma del Plan de Igualdad, el 25 de noviembre de cada año	Medida 9.2.1	Anual
En el plazo de 3 meses desde la firma del Plan de Igualdad	Medida 7.1.1	Tres meses
	Medida 7.2.3	Anual
En el plazo de 6 meses desde la firma del Plan de Igualdad	Medida 1.2.2	Anual
	Medida 1.2.3	Anual
	Medida 4.1.6	Anual
En el plazo de 3 meses desde la entrega del registro retributivo	Medida 5.1.2	Anual
Anual	Medida 1.2.1	Anual
	Medida 4.1.2	Anual
	Medida 4.1.3	Anual
	Medida 5.1.1	Anual
	Medida 9.1.5	Anual
A partir del primer año del Plan de Igualdad	Medida 8.1.5	Anual

7. Medios y recursos para su puesta en marcha

Para la implantación, desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, la Empresa dotará de las instalaciones, equipos, medios y los recursos humanos, materiales y económicos suficientes y necesarios para cumplir con los objetivos y las medidas concretas establecidas en el presente Plan de Igualdad.

A los efectos de realizar estas acciones, la Empresa también aportará la información estadística, desagregada por sexo y por los diferentes sistemas de clasificación profesional, establecida en los indicadores y criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas del Plan de Igualdad, con la periodicidad establecida.

Además, se designará una persona como Coordinadora de Igualdad con la finalidad de ser responsable de velar por la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la Empresa, que participará activamente en la implantación, desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, y que formará parte de la Comisión de Seguimiento.

8. Comisión de Seguimiento

La comisión de seguimiento, vigilancia, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad (la “**Comisión de Seguimiento**”), con un total de dos (2) integrantes por cada parte, se constituye, por un lado, por personas representantes de la Empresa y, por otro lado, por una persona representante de cada sindicato más representativo y representativo del sector al que pertenece la Empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora de los convenios colectivos de aplicación que sea firmante del Plan de Igualdad. La composición de la misma es paritaria y equilibrada entre mujeres y hombres, y formada por personas con formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

La representatividad en la Comisión de Seguimiento de los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenece la Empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora de los convenios colectivos de aplicación que son firmantes del presente Plan de Igualdad, queda determinada en función de la representatividad existente al momento de iniciarse la negociación y elaboración del Plan de Igualdad (en los términos acordados con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y recogidos en el Acta de Constitución de la Comisión Negociadora).

Una de las funciones principales de la Comisión de Seguimiento es la de impulsar la implantación del Plan de Igualdad en la Empresa e impulsar las acciones de información y sensibilización a la plantilla sobre la existencia y efectos del Plan de Igualdad.

Por otro lado, la Comisión de Seguimiento tiene los cometidos propios de seguimiento, evaluación y revisión periódica del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad, que se centran en:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación en el ámbito de la empresa y de las relaciones de trabajo.
- Asumir las competencias que le correspondan, si procedieran, y de acuerdo con lo previsto en el Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones acoso y ciberacoso sexual y/o por razón de sexo.
- Seguimiento y evaluación, tanto de la aplicación efectiva de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo del Plan de Igualdad.
- Interpretación del Plan de Igualdad, analizando y resolviendo las consultas interpretativas que en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres puedan presentar las personas trabajadoras a la persona Coordinadora de Igualdad.
- Seguimiento de la consecución de los objetivos propuestos en el Plan de Igualdad y los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Evaluar la gestión del Plan de Igualdad, proponiendo, en su caso, las modificaciones necesarias, indicadores de seguimiento complementarios, o medidas nuevas o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos marcados, para el caso de que la efectividad de las medidas acordadas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos, o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades de la realidad empresarial.
- Elaboración de los informes correspondientes a las evaluaciones intermedia y final del Plan de Igualdad, así como de otras que pudieran ser acordadas en su seno, y en los que se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad establecidos en la Empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.
- En su caso, seguimiento del plan de actuación establecido para la corrección de posibles desigualdades retributivas detectadas en el marco de la auditoría retributiva.

La Empresa enviará con la periodicidad que corresponda a la implantación de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad, y mínimo una vez al año, en el primer trimestre, la información para el seguimiento y evaluación de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad. Así mismo, a petición de la Parte Social, se podrá celebrar una reunión con carácter ordinario de la Comisión de Seguimiento para analizar en detalle el contenido de la información facilitada por la Empresa.

En las medidas específicas del presente Plan de Igualdad se incluye el correspondiente calendario de las acciones de implantación, seguimiento y evaluación para cada una de las mismas.

La vigencia de la Comisión de Seguimiento será la misma que la del Plan de Igualdad, del que forma parte integrante.

9. Procedimiento de modificación y revisión, y de resolución de posibles discrepancias

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

A petición de una de las partes, y en caso de ser finalmente consensuado entre las partes que forman la Comisión Negociadora, se podrán redactar los acuerdos necesarios para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas originales del Plan de Igualdad, en su caso, por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva aplicable, o en función del grado de consecución de los objetivos y medidas concretas establecidas del Plan de Igualdad.

En todo caso, el presente Plan de Igualdad será revisado siempre que:

- Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.
- En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, y que altere las situaciones analizadas en el Diagnóstico de Situación.

En caso de que la revisión del Plan de Igualdad resulte necesaria, también se procederá a la actualización del Diagnóstico de Situación y, en su caso, de las medidas del Plan de Igualdad.

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).

10. Registro del Plan de Igualdad

Este Plan de Igualdad será objeto de la oportuna inscripción en el registro público habilitado al efecto, para su depósito y publicidad, habilitándose al Departamento de RRHH de la Empresa para efectuar los trámites necesarios para su registro y cumplimentación de la documentación oportuna para ello.

11. Protocolo para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo

En el marco del presente Plan de Igualdad, la Comisión Negociadora ha elaborado, negociado y acordado un Protocolo para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

en el trabajo que será de aplicación en la Empresa. Dicho Protocolo se recoge en un documento separado e integrante del presente Plan de Igualdad.

En el mismo consta el compromiso de la Empresa de prevenir y no tolerar el acoso y ciberacoso sexual y/o por razón de sexo, las medidas específicas acordada al efecto para su prevención, detección y actuación, la instrucción a toda la plantilla de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

El Protocolo para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo acordado en el seno de la Comisión Negociadora podrá ser objeto de depósito conforme al artículo 12 del RD 901/2020.

ANEXO: GLOSARIO

- **Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:** Estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal.
- **Corresponsabilidad:** En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico, también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- **Datos desagregados por sexo:** Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.
- **Diagnóstico de Situación:** El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y de qué recursos dispone la empresa para plantear el cambio.
- **Género:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas-sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura.
- **Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:** Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.
- **Igualdad efectiva:** Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.
- **Impacto de género:** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

- **Indicador de género:** aquel que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- **Participación equilibrada de mujeres y hombres:** Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.
- **Perspectiva de género:** Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención.
- **Transversalidad:** Supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando, los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.
- **Violencia de Género:** La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.