

Amplifon Ibérica S.A.U. - GAES

# Plan de Igualdad entre mujeres y hombres



Enero de 2023

# ÍNDICE

ÍNDICE .....	2
1. INTRODUCCIÓN .....	3
1.1. Contexto normativo .....	3
1.2. Información sobre la empresa .....	6
1.3. Compromiso de la empresa con la Igualdad .....	7
2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN .....	8
2.1. Metodología y materias del análisis .....	8
2.2. Conclusiones del Diagnóstico de Igualdad .....	9
2.3. Auditoría retributiva .....	19
2.3.1. Conclusiones de la Auditoría Retributiva .....	20
3. EL PLAN DE IGUALDAD .....	22
3.1. Determinación de las partes que lo conciertan .....	22
3.2. Ámbito Personal, Territorial y Temporal .....	22
3.3. Estructura y Ejes del Plan de Igualdad .....	23
3.4. Vigencia .....	23
3.5. Programa de Actuaciones .....	24
3.6. Fichas De Trabajo: Despliegue de las Medidas .....	27
4. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN .....	43
4.1. Comisión de Seguimiento .....	44
4.2. Mecanismos de Revisión y Modificación .....	49

# 1. INTRODUCCIÓN

## 1.1. Contexto normativo

El presente Plan de Igualdad se ha confeccionado en cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, “LOIEMH”), y en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante, “Real Decreto 901/2020”), que funciona como desarrollo reglamentario de la LOIEMH, de conformidad con lo establecido en el art. 46.6 de esta misma Ley, modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (en adelante, Real Decreto-ley 6/2019).

En lo que respecta a la elaboración de la auditoría retributiva, contenida en el diagnóstico de situación, previo a la elaboración del presente Plan de Igualdad, la misma se ha realizado de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante, “Real Decreto 902/2020”), que sirve como desarrollo reglamentario del concepto y el contenido de la auditoría salarial, y el registro retributivo, en cumplimiento de lo previsto en este mismo art. 46.6.

Respecto del marco legal de aplicación, son especialmente relevantes los artículos 45 y 46 de la LOIEMH, donde se regula la elaboración de los planes de igualdad (art. 45) y el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas (art. 46). Dichos artículos establecen lo siguiente:

### *Artículo 45 Elaboración y aplicación de los planes de igualdad*

*1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar,*

*con los representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.*

*2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.*

*3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*

*4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.*

*5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.*

#### *Artículo 46 Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas*

*1. Los planes de igualdad de las empresas son 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.*

*Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.*

*2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:*

- a) Proceso de selección y contratación.*
- b) Clasificación profesional.*
- c) Formación.*
- d) Promoción profesional.*
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.*
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- g) Infrarrepresentación femenina.*
- h) Retribuciones.*
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

Como se ha indicado anteriormente, estos artículos han sido desarrollados a través del Real Decreto 901/2020, donde se regula: el ámbito de aplicación del Plan de Igualdad, la cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa, a efectos de determinar la

obligatoriedad de elaborar un Plan de Igualdad, los plazos para llevar a cabo la negociación, el procedimiento, las competencias de la comisión negociadora, el contenido mínimo de los Planes de Igualdad, su vigencia, el seguimiento, evaluación y revisión, extensión de los mismos, y el registro del Plan de Igualdad, y el depósito de las medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Adicionalmente a lo anterior, se destaca que el Real Decreto 901/2020, incorpora en su ANEXO sobre disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico, un listado de puntos por materia, que deberán ser incluidos en el diagnóstico de situación para ser analizados.

En base a todo lo anterior, la Empresa; concretamente el departamento de Recursos Humanos ha facilitado toda la información disponible y requerida por la normativa, tanto al personal asesor externo, como a la Comisión negociadora de igualdad, de cara a que el contenido del diagnóstico se adecue a la misma.

## **1.2. Información sobre la empresa**

**El Grupo Amplifon** (en adelante “Grupo”), es una empresa líder global en el mercado minorista de la audición, que opera a través de una red de cerca de 11.000 puntos de venta en 29 países y 5 continentes.

Amplifon Ibérica SAU (en adelante, “Amplifon” o la “Empresa”) cuenta con aproximadamente 1.864 personas trabajadoras en España, distribuidas en más de 700 centros de trabajo o puntos de venta, que se encuentran en distribuidos en las 52 capitales de provincia de España.

Los objetivos de la empresa consisten en transformar la forma en la que el cuidado de la salud auditiva se percibe y se vive a nivel mundial, convirtiéndola en la elección más natural para las personas que buscan el mejor cuidado y conocimiento por parte de nuestras personas profesionales de la audición,

ofreciéndole a las personas que comparten nuestra ilusión de cambiar la vida a millones de personas en todo el mundo.

La visión de la empresa, sus valores y su modelo de liderazgo es:

- Visión: Empoderamos a las personas para que redescubran las emociones de los sonidos.
- Valores: Pasión por la persona objeto a comprar, impacto personal, excelencia diaria, visión de futuro, actuando responsablemente.
- Modelo de liderazgo: Las personas son lo primero, líderes del cambio, ejecución excepcional, construyendo relaciones, pensamiento estratégico e impulsor del éxito.

### **1.3. Compromiso de la empresa con la Igualdad**

En Amplifon somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello hemos asumido el compromiso para la implantación y seguimiento de este PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES en la empresa, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la LOIEMH, y en su normativa complementaria.

Todas las personas trabajadoras de Amplifon son parte activa en todo el proceso de la Igualdad dentro de la empresa. Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá, sin lugar a dudas, una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

## 2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### 2.1. Metodología y materias del análisis

Para la elaboración del presente documento, desde el primer momento la empresa decidió contar con la intervención de un tercero experto en la materia, siendo este Mercer Consulting S.L. (de ahora en adelante, “Mercer”).

La comisión Negociadora del Plan de igualdad es paritaria entre la parte empresarial y la RLPT y está compuesta por 7 representantes de la parte empresarial y el mismo número de RLPT. La parte social, se constituye en paridad respecto al número de integrantes de dicha comisión, manteniendo por sindicato la representatividad que le otorga su representación en la empresa a nivel nacional, así como la de la Federación de Servicios CCOO y la Federación de UGT FICA como sindicatos más representativos del sector y en representación de los centros sin representación, siendo esta la siguiente;

- UGT: 39% de representación.
- CCOO: 59% de representación.

Para llegar al presente documento se realizaron las siguientes acciones:

1. Recogida de información cuantitativa y cualitativa, proporcionada a Mercer por la Empresa. La información proporcionada contenía las siguientes materias:
  - a. Información General.
  - b. Estructura de plantilla.
  - c. Condiciones de Trabajo.
  - d. Acceso, cobertura de vacantes y selección.
  - e. Formación, Promoción y Desarrollo.
  - f. Retribución y auditoría salarial.
  - g. Derechos de la vida personal, familiar y laboral.
  - h. Prevención del Acoso y PRL.



- i. Infrarrepresentación femenina.
2. Análisis, por parte de Mercer del total de la información recibida, incluida la información necesaria para la auditoría salarial.
3. Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
4. Reunión de enfoque con la comisión negociadora del plan de igualdad.
5. Presentación a la Comisión Negociadora del diagnóstico de igualdad.
6. Revisión y negociación por parte de la Comisión Negociadora de la adecuación del contenido del diagnóstico de igualdad.
7. Presentación del borrador inicial de medidas de actuación.
8. Revisión y propuesta de otras medidas por parte de la Comisión Negociadora.
9. Acuerdo de las medidas finalistas del plan de igualdad.
10. Desarrollo, por parte de la Comisión de Igualdad, medidas de trabajo y el documento final del plan de igualdad.
11. Revisión por parte de la Comisión Negociadora del documento final de plan de igualdad.
12. Acuerdo y firma del plan por parte de la Comisión Negociadora del Plan de igualdad.

## **2.2. Conclusiones del Diagnóstico de Igualdad**

Tras el análisis realizado, se llegó a las siguientes conclusiones:

### **a) Metodología**

- Para la elaboración del diagnóstico de situación de Amplifon, Mercer se ha basado en la información proporcionada por la compañía, tanto cualitativa como cuantitativa de acuerdo con lo establecido en los RD 901 y 902 de octubre de 2020, incorporando la información adicional requerida como objeto de la negociación del mismo, dando por aprobado su contenido por la

totalidad de la comisión de negociación del mismo. La fecha de corte de la información analizada ha sido 1 de enero a 31 de diciembre de 2020.

- Los datos analizados en este análisis de diagnóstico corresponden al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2020 y 31 de diciembre de 2020, salvo la auditoría retributiva donde el análisis recoge los datos de enero a diciembre de 2021.

#### **b) Estrategia Empresarial y Comunicación**

- **Amplifon Ibérica S.A.U. o GAES una marca de Amplifon**, empresa líder en el mercado minorista de la audición. El sector de actividad al que pertenece la empresa es de servicios de corrección auditiva, englobado en el sector del comercio al por menor, con una distribución según datos del INE de 38,85% hombres y 61,15% mujeres. (1)
- La compañía tiene como **visión** el empoderar a las personas para que redescubran las emociones de los sonidos. Sus valores son la pasión por el cliente, el impacto personal, la excelencia diaria, la visión de futuro desde una actuación ética y profesional. Cuentan con un modelo de liderazgo que contempla los siguientes elementos: las personas lo primero, ser líderes del cambio, realizar una ejecución excepcional, construir relaciones, pensamiento estratégico y ser impulsores del éxito.
- La compañía cuenta con una **presencia muy disgregada** a lo largo de todo el territorio nacional, contando con 52 convenios colectivos, en todos los casos provinciales.
- Cuentan con **sistemas de calidad**, tanto internos como externos, así como con una política de responsabilidad social corporativa, que contempla la Fundación GAES Solidaria. Esta cuenta con un programa denominado *We Care*, que opera a nivel internacional y tiene como pilares fundamentales audición e inclusión y sostenibilidad.
- Para la **comunicación**, la compañía utiliza como principales sistemas las reuniones, el correo electrónico, panel electrónico en los ascensores de las oficinas centrales, cuestionarios, publicaciones, un buzón de sugerencias y la intranet de la compañía.
- Se han realizado determinadas **acciones relacionadas con la igualdad de oportunidades** como es la medición del clima a través de la encuesta

“your voice” destacando en los resultados obtenidos por la encuesta de clima realizada en 2021 que un área de mejora de la compañía es poner el foco en la conciliación y flexibilidad.

- Desde la **fundación de GAES** se promueve el voluntariado. Aquellas personas trabajadoras que quieran participar en alguno de los proyectos de cooperación de la Fundación local o internacional pueden realizarlo, paralizado ocasionalmente por la situación de pandemia.
- La empresa dispone de un proyecto llamado **Teaming** donde la persona trabajadora que lo desee puede colaborar aportando un euro al mes el cual será descontado de la nómina, con la suma de todas las aportaciones se pueden lograr hacer realidad grandes proyectos solidarios. La empresa duplica dicha cantidad para aportar de manera directa en el proyecto seleccionado.

### c) **Datos Generales de Plantilla**

- A diciembre 2020 la **plantilla** era de **1.860 personas**, siendo el 77% mujeres (1.424) frente al 23% de hombres (436). Estos datos con relación al sector encuentran porcentajes superiores de representación femenina, lo que nos habla de una plantilla, en términos generales, feminizada.
- La compañía cuenta con una **distribución territorial** muy amplia, ya que tiene centros en todo el país, concentrándose el mayor volumen de su población entre los centros de Barcelona, Madrid, Valencia y Alicante. En todos estos Centros se encuentra con una mayoría de mujeres, destacando al territorio de Barcelona por contar con mayor volumen de personal (25,3%) y con una distribución de mujeres del 63,69%. En el caso de Madrid, el segundo territorio por volumen de personal (10,7%), esta mayoría femenina se acrecienta alcanzando un 79,39% de mujeres.
- El **Comité de Dirección** lo integran 16 personas de las cuales 11 son hombres y 5 mujeres, las cuales representan el 31% del total, encontrándose la distribución de mujeres 46% por debajo de la distribución global de la plantilla.
- Respecto a la distribución de la plantilla por **área**, la mayor parte de esta se encuentra constituida por el colectivo del área comercial (tiendas-

Front Office) con el 79% de representación, siendo en el caso de las mujeres el 82% y de los hombres el 18%.

- Le sigue SSCC (Back Office: compuesto por oficinas Pere IV y auditores, calidad, formación, HRBP e implantes) que concentra al 14% del total de la plantilla, siendo también en este caso las mujeres mayoritarias, aunque por debajo de la distribución global en un 20%, destacando la presencia de hombres en este colectivo, que alcanza la paridad (57% mujeres - 43% hombres).
- El colectivo que falta por mencionar es el de Field (RM, AM, Visitador Médico y canal social), que representa apenas el 7% del total. Este colectivo realiza funciones de dirección comercial fuera de tienda, soporte a las tiendas, visitas a centros hospitalarios y el área social dentro de este colectivo relación con asistencia social y asociaciones. Cuenta con una distribución de género paritaria, con un 54% de mujeres y un 46% de hombres.
- Analizando al personal por **edad** podemos observar que la media de edad de la plantilla es de 41 años, siendo dos años mayores los hombres y manteniéndose las mujeres entorno al valor global.
- Esta media resulta fundamentalmente de la plantilla de tiendas (front office) donde se encuentra la mayor parte de plantilla de la empresa, en field y SSCC (Back Office) las medias de edad son más elevadas llegando a medias de 46 años, tales como 44,9 años los hombres y 45,8 años las mujeres. En el área de Field hombres tienen 49,2 años de media y las mujeres 43,7 años.
- Respecto a la **antigüedad** se observa que el 38% del personal se encuentra entre 0-5 años, con una distribución de género similar al del global de la plantilla (mujeres 78% y hombres 22%). Podemos observar que a mayor antigüedad menor es el volumen de personal. Con relación a la media de antigüedad se observa que los hombres tienen un año de media más de antigüedad que las mujeres, así como del total global de antigüedad de la compañía (9,9 años).
- Al observar la antigüedad por colectivos se observa que el colectivo de Front Office cuenta con una antigüedad de un año menos que la media global. En contrapunto, tanto para el colectivo de Field como el de Back

Office, la media de antigüedad alcanza los 14 y 15 años respectivamente.

**d) Condiciones de Trabajo y Clasificación Profesional**

- En relación con la **ordenación del tiempo de trabajo** y conciliación existe flexibilidad horaria para los colectivos de Back Office que trabajan en las oficinas de Pere IV. Además, cuenta con una política de teletrabajo la cual ha sido negociada con la RLPT en 2022.
- Para el **registro horario** la compañía cuenta con diferentes métodos en función del tipo de personal, existiendo a fecha de corte, en 2020, una parte de la plantilla, personas trabajadoras móviles, que no contaba con sistema de fichaje, y las personas que fichaban no ha sido negociado con la RLPT. En 2022, se ha contactado con un proveedor para solventar dicha situación y política de registro horario ha sido negociada con la RLTP en dicho año.
- Analizando la plantilla por **tipo de contrato** en 2020 es destacable que el 87% cuentan con un contrato indefinido, de los cuales el 75% de estos son mujeres (1.206 personas). Respecto a los contratos por duración determinada (14%) podemos observar que cuentan con un 87% de mujeres, 10 puntos superior a la distribución global de estas.
- En relación con el nivel de estudios se desconoce el dato de la plantilla, aspecto a incorporar como medida al plan de igualdad con el objetivo futuro de conocer este dato.
- Del análisis de género por **unidades organizativas** unificadas podemos señalar que el 78% de las personas, son el colectivo de Front Office (personas Audioprotesistas y CAs), se encuentran (1455 personas) con un 82% de mujeres. La siguiente unidad con mayor volumen es “Field” (120 personas) y cuenta con una distribución masculina 27 puntos superior a su distribución global. En lo que respecta a Back office, hay determinados departamentos masculinizados, por el volumen de hombres la unidad “IT” (39 personas) con un 71,8% de hombres, y por el volumen de mujeres “HR” (25 personas) con un 96% de mujeres.
- La compañía cuenta con 52 **convenios colectivos** de aplicación, siendo los que mayor volumen de plantilla concentran los convenios del

comercio del metal de Madrid y el de Barcelona, correspondiendo en volumen a la plantilla comentada anteriormente al analizar por provincias.

- La compañía cuenta con un total de 89 **puestos de trabajo** siendo los de mayor volumen Country HC Professional Law-Certified (52%) y Country Client Advisor (22%). En el caso de HC Professional Law-Certified la distribución de género es similar al global de la plantilla, pero en el caso de Client Advisor, el 97% de sus ocupantes son mujeres, 20 puntos por encima de su distribución.
- Tras observar la **clasificación de personal de acuerdo con el análisis no financiero** señalamos que en las clasificaciones de Director, Manager y Regional & Área Manager más del 50% de sus ocupantes son hombres. El Comité de Dirección lo integran 16 personas de las cuales 11 son hombres y 5 mujeres, las cuales representan el 31% del total, encontrándose la distribución de mujeres 46% por debajo de la distribución global de la plantilla”

#### **e) Movimientos de Personal, Altas y Bajas**

- La compañía cuenta con diferentes **sistemas de reclutamiento**, desde páginas web hasta publicación de ofertas en la intranet corporativa. Como parte de su política se da prioridad a la promoción interna en aquellos casos en que las posiciones puedan ser cubiertas por el propio personal.
- Cuentan con **descripciones de puestos** que son la base para recoger los requerimientos de la búsqueda, misma que se realiza teniendo en cuenta las consideraciones de los/as managers. Recursos humanos interviene en el proceso de selección, aunque en las entrevistas finales participa el manager y dependiendo de la situación en algunos casos la dirección.
- Para la **atracción del talento** cuentan con un programa de talento joven denominado “Ride the Change” a nivel global. Se trata de una ruta de aprendizaje y desarrollo de varios niveles para alentar a las personas trabajadoras a involucrarse con los retos de la empresa, aportar innovación y creatividad y desarrollar ideas vanguardistas.

- El total de las **contrataciones** ha sido de un 14% de hombres, destacando sobre todo en Front Office. El 85,6% de contrataciones corresponde a mujeres destacando los puestos de Front Office en un 97,7%.
- Los datos de **tipología de contrato** no cambian mucho al comparar las **contrataciones nuevas** que se realizan en la empresa donde el 91% de los casos es tiempo completo, pero recayendo nuevamente la contratación a tiempo parcial en las mujeres con el 92% de los casos.
- En cuanto a las **altas por áreas** de la empresa es el Front Office (tiendas) donde se han realizado el 97% de las altas. No parece que se esté corrigiendo en la relación de plantilla vs contratación los desequilibrios existentes siendo mayoritaria la contratación de mujeres que se realizan para éste área.
- Al analizar estas **contrataciones por puesto**, son en dos en los que se han producido estas altas; Country Client Advisor y Country Hc Professional Law Certified.

#### **f) Formación**

- En cuanto a la formación, la compañía elabora **planes de formación anuales**, elaborado por las personas del equipo internacional de la compañía, sin contar con la RLPT en 2020. Además, se amplían con acciones locales complementarias en función de las necesidades de la plantilla. En 2022 se ha formalizado una comisión de formación Empresa-RLPT a nivel nacional.
- La formación se divide en la formación **voluntaria y la obligatoria**. En el caso de la voluntaria, las ofertas de formación son publicadas por la intranet corporativa y se deciden en función de la necesidad de esa formación para el puesto de trabajo, la pertenencia a un tipo de colectivo y la identificación de potencial o talento para desarrollar nuevas funciones relacionadas con la misma.
- La empresa ofrece **ayudas para la formación**, de las que se pueden disponer cumpliendo una serie de requisitos indicados por la empresa.
- En términos generales la **formación** ha sido recibida por 523 personas de las cuales el 60% han sido mujeres. Este dato es inferior a la

distribución de género en 17 puntos porcentuales. En cuanto a número de horas dicha distribución se mantiene.

- Tras analizar la **formación por curso y número de personas**, podemos observar que la formación que más se recibió ha sido inglés online (12,2%), seguida de clases virtuales de inglés Amp B1 (11,7%), siendo el porcentaje de asistencia femenina de 63% y 71% respectivamente.
- Respecto a **curso y número de horas** de formación las formaciones con mayor volumen de horas has sido clases virtuales de inglés Amp B1 (11,5%), One to One (10,3%) y Curso básico de PRL para RLPT (10%) por porcentajes de distribución femeninos de 71%, 64% y 63% respectivamente.
- No existe una formación específica en igualdad.

#### **g) Promoción**

- En el caso de la **promoción profesional**, existen ciertos requisitos que se tienen en cuenta para ello como son: la adecuación al puesto, el performance y el ajuste de los valores de la compañía.
- La **política de promoción** en la empresa no marca un periodo mínimo de permanencia en la empresa, por lo que las opciones de promoción están abiertas a todas las personas en la plantilla que cumplan con los requisitos para el puesto, siendo la antigüedad uno de ellos, que pueda tener de otras empresas del sector.
- Para la **evaluación del desempeño** o performance existe un modelo interno denominado “Performance Development Review”, misma que se realiza de manera anual y pone foco principal en objetivos individuales y competencias de las personas.
- Adicionalmente, existe un **programa interno para la identificación del talento**, creado por la empresa, que contempla, tras dicha identificación, una formación para dicho colectivo a fin de prepararlos y ayudarles a identificar sus fortalezas y áreas de mejora.
- En el informe de diagnóstico se computan las **promociones** agrupadas en los dos **años de estudio (2019 y 2020)** sin que podamos desagregar cuales corresponden a cada año.



- Del total de **28 promociones**, el 43% han correspondido a los hombres de la plantilla y en el caso de las mujeres, el 57%, índice inferior al de su representatividad en la empresa, por lo que en próximos diagnósticos se desagregará por año y sexo esta información.
- No se produce ninguna promoción dentro de la empresa entre el área de Front Office (tiendas).

#### ***h) Retribución***

- En relación con la **retribución**, la compañía cuenta con, además de lo estipulado en cada convenio colectivo, una serie de incentivos y beneficios que se distribuyen y redefinen en función del colectivo al que forman parte. Además, cuenta con beneficios de retribución flexible, descuentos para las personas empleadas, medidas de conciliación, etc, mismas que se encuentran disponibles en la plataforma interna “MyBenefits”.
- En materia de **retribución variable**, en 2021 se acordó una modificación sustancial de las condiciones de trabajo conocida como Step Up. En este la empresa acordó junto con la RLPT una unificación de los sistemas de retribución variable entre las distintas provincias del personal de front office de personas audioprotesistas y unos aspectos específicos para las CAs.
- Para el tratamiento de los puestos de cara a la valoración de identificación de talento y calibraciones se tiene un sistema de valoración mixto, “The Global Banding System” para el personal de Back Office y una específica para el análisis no financiero para los colectivos de Front Office y Field.

#### ***i) Conciliación y Corresponsabilidad***

- En Amplifon existen una serie de **mecanismos para posibilitar la conciliación** de la vida personal y familiar que son: flexibilidad de horarios para BackOffice (Pere IV), Teletrabajo, según se establezca en la política negociada con la RLPT y en vigor desde 2022.
- Con relación a otras **medidas de conciliación** la empresa pone a disposición una serie de medidas, en función del tipo de colectivo al que

pertenecen, que se encuentran detalladas dentro del propio análisis. A modo de resumen existen una serie de **beneficios** de las que se puede disponer a través de la retribución flexible (formación, guardería, seguro de salud, tarjeta transporte, tarjeta restaurante...) y otros como becas audiológica, cesta de navidad, descuentos corporativos, cumpleaños libre, premio nupcialidad, regalo de nacimiento, entre otros).

- Respecto a la distribución de la plantilla por **hijos menores de 12 años**, el 31,3% (583) de la plantilla cuenta con ellos. De este colectivo el 76,6% son mujeres.
- Las mujeres trabajadoras de Amplifon son las que más utilizan las **medidas de conciliación**, debido en gran medida a que representan un 75% de la plantilla.
- En el año 2020 las personas que fueron madres o padres un total de 68 personas de las cuales 49 personas fueron mujeres y 19 personas fueron hombres.
- Tras el análisis de las **reducciones de jornada** por guarda legal observamos que en su mayoría (29,2%) han sido a una reducción de un 10/20% de la jornada, de las que el 94,1% de ellas que se encuentran en este intervalo de jornada son mujeres. Si vemos la globalidad de estas podemos observar que el 97% de estas han sido solicitadas por mujeres, 20 puntos por encima de la distribución global en la empresa.
- En cuanto a las **excedencias** por cuidado de un familiar las han solicitado dos mujeres y ningún hombre. Las excedencias por cuidados de menor han sido solicitadas por 13 mujeres y ningún hombre. En cuanto a excedencias voluntarias ha habido 6 hombres y 9 mujeres.
- Concluimos que los cuidados siguen siendo asumidos por las mujeres y es necesario medidas de corresponsabilidad y conciliación para que no sean necesarias las excedencias por cuidados, existiendo un desequilibrio en cuanto a sexos.

#### ***j) Prevención y Salud Laboral***

- Amplifon cuenta con un **protocolo de gestión de las denuncias de acoso** laboral que cuenta con un procedimiento desarrollado, no

consensuado con la RLPT, aunque a raíz del presente plan de igualdad se está negociando un protocolo adaptado a la legislación vigente.

- Se negoció dentro del seno de la comisión de Negociación (23 de noviembre de 2021) el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- Respecto al área de **Riesgos Laborales y Salud Laboral** la empresa realiza estudios periódicos en determinados centros de trabajo, así como las revisiones médicas estipuladas. También ha realizado un estudio de riesgos psico-sociales aunque no ha incluido ítems relacionados con conciliación, embarazo o lactancia.
- En las situaciones de **embarazo**, existe un **procedimiento interno** para la comunicación de dicha situación a la compañía y en aquellos casos en los que exista riesgo en la posición, tras una valoración médica, se puede limitar las actividades laborales.

#### ***k) Infrarrepresentación Femenina***

- Amplifon Gaes es una **organización claramente feminizada**. Esto se replica en la mayoría de las posiciones y segmentaciones que impregnan este análisis.

Estas conclusiones han sido consideradas en su totalidad en el desarrollo del presente documento, considerando adicionalmente las características de la organización, el sector y la estrategia del departamento de RRHH.

### **2.3. Auditoría retributiva**

La auditoría retributiva se ha efectuado en conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020. En la misma, la Empresa ha contado con una identificación y valoración de los puestos de trabajo de igual valor a través de una metodología objetiva que aplica factores y nivel de responsabilidad.

En las principales conclusiones del diagnóstico, se puede encontrar la clasificación de las personas trabajadoras por agrupación de puestos de igual valor.

Asimismo, se ha realizado un estudio de la política retributiva de la Empresa, de los conceptos retributivos existentes en la misma y, con los datos salariales desagregados por conceptos y sexo, se ha efectuado una comparativa salarial para analizar la presencia de brecha (es decir, porcentajes superiores al +/-25%).

### **2.3.1. Conclusiones de la Auditoría Retributiva**

De acuerdo con los datos presentados en el informe diagnóstico global, observamos algunos elementos que podrían, en líneas generales, influir a la retribución percibida:

- **Compañía con predominio de mujeres**, aunque los principales puestos de responsabilidad están representados por hombres en términos generales.
- **Movimientos de la plantilla**: se identifican casos de personas cuya incorporación se ha dado posterior a la fecha de inicio del periodo de análisis o, por el contrario, han salido de la organización con anterioridad a la fecha de corte. Del total de incorporaciones y bajas efectuadas en el periodo de referencia, el 81,04% y el 73,64%, respectivamente, son mujeres.
- La empresa ofrece a toda la plantilla una serie de **beneficios personales y sociales**, cuya elegibilidad de estos servicios es la misma por género, y depende de la elección voluntaria de cada persona, por lo que se descartan diferencias vinculadas con la discriminación directa por género salvo las diferencias son consecuencia directa del puesto y del desempeño del individuo.
- Del mismo modo, tal y como se especifica en la parte cualitativa, tanto las comisiones como los conceptos incorporados en el *Bonus* y *Booster*, son regulados por la política retributiva de la empresa, que no muestra sesgos de género. De este modo, las diferencias son consecuencia directa del puesto y del desempeño del individuo.

- Por consiguiente, el **plan de acción** planteado para corregir esas diferencias contempla los siguientes aspectos:
  - Realizar un seguimiento anual de las diferencias a través del registro retributivo.
  - Revisar adscripción posiciones a las agrupaciones para corregir distorsiones.
  - Realizar una valoración de los puestos de trabajo que de una cobertura homogénea a todas las posiciones y que ayude a identificar de forma más específica posibles inequidades.
  - Incrementar en los procesos de selección para posiciones con infrarrepresentación de mujeres, la presencia de candidaturas de mujeres.
  - Revisar con los responsables de cada área los salarios de su personal a cargo, para que tengan en cuenta el factor de equidad salarial en el momento de valorar las subidas salariales (con perspectiva de género).
  - Definir por parte del área Corporativa, el contenido del documento global del modelo retributivo.
  - A partir del análisis de los diferentes conceptos retributivos actuales, diseñar un plan de homogenización y revisión de conceptos durante la vigencia del plan para que se corrijan las diferencias que puedan estar ocurriendo y se garantice el principio de igualdad retributiva.

### 3. EL PLAN DE IGUALDAD

### **3.1. Determinación de las partes que lo conciertan**

El presente plan de igualdad ha sido pactado en el marco de la Comisión de Igualdad de Amplifon, el día 10 de enero de 2023, contando con la presencia de 7 representantes de la Empresa y 7 representantes de la parte social.

- En representación de la Empresa han participado personal de los Departamentos de RRHH y legal.
- En representación de la parte social han participado las organizaciones sindicales de CCOO Servicios y UGT FICA y la RLPT en la Empresa.

El plan ha sido aprobado por la totalidad de los miembros de dicha comisión.

### **3.2. Ámbito Personal, Territorial y Temporal**

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas trabajadoras de Amplifon Ibérica S.A.U. y a las personas cedidas por Empresas de Trabajo Temporal en los centros de la compañía, durante los periodos de prestación de sus servicios (art. 10 del Real Decreto 901/2020). Al existir centros de trabajo en las 52 provincias españolas, el ámbito de aplicación será estatal.

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, desde el día 10 de enero de 2023 hasta el día 9 de enero de 2027.

### **3.3. Estructura y Ejes del Plan de Igualdad**

Tomando como principal referencia los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación, se ha elaborado el presente documento que contempla el desarrollo de las siguientes materias:

- Eje 1. Cultura Organizativa y Comunicación
- Eje 2. Datos cuantitativos de Igualdad
- Eje 3. Selección, Contratación y Bajas
- Eje 4. Formación, Promoción y Desarrollo

- Eje 5. Retribución y Auditoría Salarial
- Eje 6. Conciliación y Corresponsabilidad
- Eje 7. Prevención y Salud Laboral
- Eje 8. Infrarrepresentación Femenina
- Eje 9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Eje 10. Víctimas de violencia de género

En base a esta estructura se presenta un programa de actuación, elaborado por la Comisión Negociadora, a partir de las conclusiones del diagnóstico y de los aspectos de mejora detectados en materia de igualdad de género. En este apartado se definen una serie de objetivos concretos para cada uno de los ejes de actuación. Dentro de cada uno de los objetivos se incluyen aquí acciones para cada cubrir cada uno de estos.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las acciones que contribuyan a reducir las posibles desigualdades en su caso, y por otro, especificar acciones que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad de género.

### **3.4. Vigencia**

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma (ver cláusula 3.2.)

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes comenzarán las negociaciones para su revisión seis (6) meses antes de la finalización de su vigencia.

El presente Plan podrá ser susceptible de adaptación y/o revisión durante la vigencia de este, en los supuestos legalmente establecidos para ello.

### **3.5. Programa de Actuaciones**

Para seguir avanzando en la consecución de los objetivos generales se han establecido los siguientes objetivos y acciones para cada uno de los ejes de actuación.

### **Eje 1. Cultura Organizativa y Comunicación**

- 1.1. Potenciar la Igualdad de Oportunidades en la Organización
- 1.2. Reforzar interna y Externamente el Compromiso de la Compañía con la Igualdad

### **Eje 2. Datos cuantitativos de Igualdad**

- 2.1. Ampliar la BBDD de la compañía, asegurando la existencia de indicadores de igualdad

### **Eje 3. Selección, Contratación y Bajas**

- 3.1. Fortalecer la igualdad de oportunidades en el proceso de selección

### **Eje 4. Formación, Promoción y Desarrollo**

- 4.1. Ampliar la oferta formativa para potenciar la igualdad de oportunidades
- 4.2. Asegurar igualdad de oportunidades en los procesos de promoción y las acciones de desarrollo

### **Eje 5. Retribución y Auditoría Salarial**

- 5.1. Velar por la igualdad de oportunidades en el ámbito de la Retribución

### **Eje 6. Conciliación y Corresponsabilidad**

- 6.1. Avanzar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres

### **Eje 7. Prevención y Salud Laboral**

- 7.1. Reforzar los protocolos y medidas de prevención, detección y actuación de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo y acoso laboral en base a los últimos cambios normativos junto a la RLPT.
- 7.2. Establecer medidas enfocadas a la prevención de riesgos asociados al embarazo y/o el cuidado del lactante.



## **Eje 8. Víctimas de Violencia de Género**

8.1. Mejorar y facilitar el uso de las medidas existentes en la legislación para la protección y acompañamiento de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

## **Eje 9. Infrarrepresentación Femenina**

9.1. Impulsar la visibilidad, oportunidades de crecimiento y desarrollo de las mujeres en aquellas áreas o aspectos del ámbito organizacional en los que se encuentre infrarrepresentadas.

En el siguiente apartado se presentan, con el objetivo de favorecer el desarrollo de las acciones y poder realizar un seguimiento adecuado en la implantación, cada una de ellas en una ficha de trabajo.

Estas fichas de trabajo cuentan con el detalle de la acción, las personas responsables de estas, los tiempos estimados de ejecución, el nivel de prioridad de la acción, si está relacionada o vinculada con el despliegue de otras acciones y el indicador de seguimiento correspondiente para confirmar que la acción ha sido realizada.

(1) En el apartado de “calendario”, se refleja el plazo acordado para la ejecución de la medida tomando como fecha inicial la inscripción y registro del presente plan en el registro correspondiente.

(2) El apartado “seguimiento” establece el momento de la revisión y seguimiento de cada acción y se ha establecido de conformidad con el calendario acordado de las reuniones ordinarias de la comisión de seguimiento que se acuerdan y plasman en el apartado 4.1.3, pactándose su celebración en los siguientes periodos:

1st

1st


1st

1st Reunión marzo 2023

- 2nd Reunión junio 2023
- 3rd Reunión septiembre 2023
- 4th Reunión diciembre 2023
- 5th Reunión abril 2024
- 6th Reunión julio 2024
- 7th Reunión diciembre 2024
- 8th Reunión abril 2025
- 9th Reunión julio 2025
- 10th Reunión diciembre 2025
- 11th Reunión abril 2026
- 12th Reunión julio 2026
- 13th Reunión diciembre 2026

Se acompaña en cualquier caso un calendario de actividades y tareas relativas al propio plan de igualdad.

ACTIVIDADES/TAREAS	Implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad															
	2023				2024				2025				2026			
	1er trim	2º trim	3er trim	4º trim	1er trim	2º trim	3er trim	4º trim	1er trim	2º trim	3er trim	4º trim	1er trim	2º trim	3er trim	4º trim
<b>IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS</b>																
IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS																
<b>SEGUIMIENTO DEL PLAN</b>																
SEGUIMIENTO DEL PLAN																
<b>EVALUACIÓN DEL PLAN</b>																
EVALUACIÓN INTERMEDIA/FINAL																

 Fecha estimada de realización de la tarea

### 3.6. Fichas De Trabajo: Despliegue de las Medidas

#### Eje 1. Cultura Organizativa y Comunicación

Eje	Medida	Responsable	Calendario (1)	Métrica de valoración	Seguimiento (2)	Status
1. Cultura Organizativa y Comunicación	1.1.1. Incluir dentro de los canales de la empresa información que haga referencia a su compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, mostrando alineación y compromiso de la capa directiva en este aspecto.	RRHH en Coordinación con Comunicación	Primeros 3 meses	Publicación de la comunicación	2ª reunión ordinaria	
	1.1.2. Elaborar un Manual de Estilos de Comunicación y buenas prácticas donde se establezca cómo hacer un uso del lenguaje no sexista e imagen que fomente la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como adaptar los canales y documentación corporativa en alineación con dicha política.	RRHH en Coordinación con Comunicación	2do año	Manual de estilos	5ª Reunión ordinaria	
	1.1.4. Realizar una encuesta al inicio de la vigencia del plan y otra al final que recoja información sobre el nivel de impacto y la sensibilidad de la plantilla acerca de la igualdad.	RRHH en Coordinación con Comunicación	Primeros 3 meses y últimos 6 meses	Resultados encuestas	2ª y 12ª Reuniones Ordinarias	
	1.1.5. Crear un espacio de igualdad en la intranet corporativa donde se recoja todo lo referente a esta materia.	RRHH en Coordinación con Comunicación	1er. año	Revisión espacio específico	2ª Reunión Ordinaria	
	1.1.6. En aquellas fechas que se decidan dentro de la comisión de	RRHH en Coordinación con	Durante duración plan	Publicación de las comunicaciones	Revisión en cada reunión ordinaria	

	seguimiento como claves en materia de igualdad de género se enviará un comunicado y/o píldoras de sensibilización a toda la plantilla.	Comunicación			del siguiente periodo	
	1.2.1. Realizar una comunicación interna específica para la difusión a toda la plantilla del Plan de Igualdad (por ejemplo, en la Web, Newsletter, Manual de Acogida...), así como comunicaciones anuales al respecto para fomentar sus medidas.	RRHH en Coordinación con Comunicación	Primeros 3 meses	Publicación de la comunicación	2ª Reunión Ordinaria	
	1.2.2. Difundir interna y externamente (proveedores y empresas colaboradoras) el compromiso que tiene actualmente la empresa con la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Por ejemplo, por medio de publicaciones en la página web, entrevistas en prensa, imágenes.	RRHH en Coordinación con Comunicación	1er. (internas) y 3er año (externas)	Publicación de las comunicaciones	4ª y 8ª Reuniones Ordinarias	
	1.2.3. Promoción del uso del buzón de igualdad (es-comisionigualdad@amplifon.com), para que las personas puedan realizar aportaciones susceptibles de incorporarse como acciones futuras y aclaraciones relativas al plan de igualdad. Dentro de la comisión de igualdad se designarán personas de referencia para las personas trabajadoras.	RRHH en Coordinación con Comunicación	Toda la vigencia del plan	Publicación de las comunicaciones	2ª Reunión Ordinaria	
	1.2.4. Antes de implementar alguna medida del Plan de Igualdad que implique la contratación de algún	RRHH en Coordinación Comisión de	Toda la vigencia del plan	Actas de reunión en las que se presenten proveedores	Revisión en cada reunión ordinaria	

	proveedor externo a la compañía se consensuarán los servicios previamente con la comisión de seguimiento del plan de igualdad.	Seguimiento				
--	--	-------------	--	--	--	--

## Eje 2. Indicadores cuantitativos de Igualdad

Eje	Medida	Responsable	Calendario (1)	Métrica de valoración	Seguimiento (2)	Status
2.Indicadores cuantitativos de Igualdad	2.1.1. Revisión, de acuerdo con los resultados del plan de igualdad, de aquellos aspectos que no han sido posibles de analizar por falta de información para asegurar que puedan analizarse en futuras ocasiones (formación, PIF, resultados de la evaluación del desempeño anual, nivel de estudios y medidas de conciliación).	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad	Toda la vigencia del plan	BBDD actualizada con esta información analizada	4ª, 7ª, 10ª y 13ª Reuniones Ordinarias	

### Eje 3. Selección, contratación y Bajas

Eje	Medida	Responsable	Calendario (1)	Métrica de valoración	Seguimiento (2)	Status
3. Selección, contratación y Bajas	3.1.1. Formalizar el proceso de selección difundiendo por escrito, dentro del procedimiento, el respeto por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	Responsable/s selección y contratación	2do año	Documento con el proceso	6ª Reunión ordinaria	
	3.1.2. Revisión y homogenización el lenguaje e imagen utilizado en la publicación de las vacantes dentro de los diferentes canales utilizados, especialmente en la denominación de los puestos, las titulaciones y el nivel profesional al que corresponde, para que mencione a ambos géneros y se utilice un lenguaje inclusivo.	Responsable/s selección y contratación	1er año	Documentos actualizados	4ª Reunión Ordinaria	
	3.1.3. Elaborar una guía de entrevista que oriente a las personas involucradas en la selección para con ello ayudarles a minimizar sesgos o estereotipos de género. (Res. Comisión de seguimiento)	Responsable/s selección y contratación	2do año	Guía entrevista	6ª Reunión ordinaria	
	3.1.4. En los procesos de selección de puestos con infrarrepresentación femenina se contará con candidaturas suficientes de ambos sexos antes de iniciar el proceso de la selección, siempre que no se paralice el proceso de selección, en cuyo caso se informará a la comisión de seguimiento. Se procurará que en la terna finalista haya al menos dos mujeres candidatas.	Responsable/s selección y contratación	A partir del segundo trimestre del plan	Información ternas finalistas y seleccionados/as	4ª, 7ª, 10ª y 13ª Reuniones Ordinarias	

	3.1.5. Establecer en los contratos de servicios a consultoras de selección, ETT's etc., la obligación por parte de estas de desarrollar su labor de selección de personal para Amplifon actuando conforme a criterios de igualdad y no discriminación por sexo, proporcionando candidaturas equilibradas de mujeres y hombres	RRHH	A partir del segundo trimestre del plan	Contratos revisados	4ª, 7ª, 10ª y 13ª Reuniones Ordinarias	
	3.1.6. En caso de resultar una vacante para los puestos de mayor responsabilidad en igualdad de condiciones técnicas, formativas, y experiencia profesional, donde existe menor representación de mujeres (al momento de su revisión), se dará prioridad a éstas para su contratación.	Responsable/s selección y contratación	Durante la duración del plan	Seguimientos seleccionados/as por género	4ª, 7ª, 10ª y 13ª Reuniones Ordinarias	

#### Eje 4. Formación, Promoción y Desarrollo

Eje	Medida	Responsable	Calendario (1)	Métrica de valoración	Seguimiento(2)	Status
4. Formación, Promoción y Desarrollo	4.1.1. Establecimiento de un procedimiento de formación, que contemple la perspectiva de género e incluya información sobre: cómo se realiza la detección de necesidades, la solicitud de formación, criterios de acceso, etc. En los casos en los que no sea posible realizar las formaciones por situaciones de jornadas parciales y reducciones de jornada la empresa pondrá medios a disposición de la plantilla para que puedan acceder a ellas, garantizando su calidad.	Responsables de Formación y Talento	Toda la vigencia del plan	Documento con el procedimiento y presentación para su valoración a la comisión de seguimiento	3ª Reunión Ordinaria	

<p>4.1.2. Establecimiento anual de un plan de formación, que incluya las acciones previstas dentro del plan de igualdad, con la previsión y oferta que se realizará a la plantilla para asegurar su conocimiento y aprovechamiento.</p>	<p>Responsables de Formación y Talento</p>	<p>anual</p>	<p>Plan de formación anual</p>		
<p>4.1.3. Incorporar en el Plan de Formación acciones o intervenciones de formación y sensibilización obligatorias para toda la plantilla en materia de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, Corresponsabilidad y Conciliación de Vida Personal y Profesional. Adicionalmente, se realizarán píldoras informativas anuales al respecto y formaciones a las nuevas incorporaciones.</p>	<p>Responsables de Formación y Talento</p>	<p>1er año</p>	<p>Plan de formación</p>	<p>4ª Reunión Ordinaria</p>	
<p>4.1.4. Formación y sensibilización obligatoria en igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes a las personas involucradas en los diferentes comités de empresa, en horario laboral, y aquellas personas que forman parte de los procesos de selección, promoción, desarrollo y formación. Incluir esta formación en el plan anual de formación.</p>	<p>Responsables de Formación y Talento</p>	<p>2do año</p>	<p>Impartición de las formaciones</p>	<p>6ª Reunión Ordinaria</p>	
<p>4.1.5. Proporcionar formación sobre igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres y conciliación específica para personas en posiciones de mayor responsabilidad o con cargo en la empresa, incluyendo la importancia de la perspectiva de género en la evaluación del desempeño.</p>	<p>Responsables de Formación y Talento</p>	<p>2do año</p>	<p>Impartición de las formaciones</p>	<p>5ª Reunión Ordinaria</p>	



<p>4.1.6. Impartir formación a la comisión de seguimiento del plan de igualdad en materia de Acoso sexual y/o por Razón de Sexo en el Trabajo para desempeñar con éxito sus funciones, así como a toda la plantilla, incluyendo píldoras de sensibilización e informativas de este tema.</p>	<p>Responsables de Formación y Talento</p>	<p>1er año</p>	<p>Impartición de las formaciones</p>	<p>4ª Reunión Ordinaria</p>	
<p>4.1.7. Asegurar el acceso a las acciones del plan de formación a las personas que han estado en una baja de larga duración al momento de la reincorporación.</p>	<p>Responsables de Formación y Talento</p>	<p>Durante la vigencia del plan</p>	<p>Personas de baja que han recibido formación</p>	<p>4ª, 7ª, 10ª y 13ª Reuniones Ordinarias</p>	
<p>4.2.1. Llevar un registro de las promociones desagregado por género, según lo establecido en el RDL 901/2020, sobre el que hacer seguimiento, diferenciando el puesto del que vienen de base, así como al que promocionan, especificando en ambos casos las características necesarias para ambos puestos.</p>	<p>Responsables de Formación y Talento</p>	<p>Durante la vigencia del plan</p>	<p>Registro de las promociones según indicación y presentación anual a la comisión de seguimiento</p>	<p>4ª, 7ª, 10ª y 13ª Reuniones Ordinarias</p>	
<p>4.2.2. Vigilar que los descriptivos de puestos de mayor responsabilidad no recojan alusiones a temas vinculados con presencia, si esta no es estrictamente necesario con los horarios de atención reactivos (de manera que no condicione la auto-postulación de personas con restricciones o necesidades concretas de conciliación).</p>	<p>Responsables de Formación y Talento</p>	<p>3er año</p>	<p>Revisión de descripciones de puestos</p>	<p>10ª Reunión Ordinaria</p>	

<p>4.2.3. Solicitar a la comisión de formación de manera anual la formación recibida por las personas que han sido promocionadas en la empresa de los grupos con infrarrepresentación femenina.</p>	<p>Responsables de Formación y Talento</p>	<p>anualmente</p>	<p>Registros anuales de formación</p>	<p>4ª, 7ª, 10ª y 13ª Reuniones Ordinarias</p>	
<p>4.2.4. Establecer el criterio de que cuando haya nuevas vacantes en los puestos con infrarrepresentación femenina se cubran con promoción interna de Amplifon Ibérica, siempre que se cumplan los criterios técnicos, formativos y de experiencia. En los casos en los que no se lleve a cabo la contratación interna se presentará informe de los motivos a la Comisión de Igualdad.</p>	<p>Responsables de Formación y Talento</p>	<p>Durante la vigencia del plan</p>	<p>Registro posiciones infrarrepresentadas por género y su evolución</p>	<p>4ª, 7ª, 10ª y 13ª Reuniones Ordinarias</p>	
<p>4.2.5. Publicar todas las vacantes a excepción de las confidenciales (incluidas las de tutor/a, mentor/a, shop manager, área manager, HRBP y audioprotesista) y sus requisitos garantizando que llega la información a toda la plantilla.</p>	<p>Responsables de Formación y Talento</p>	<p>Durante la vigencia del plan</p>	<p>Publicaciones de vacantes y su difusión</p>	<p>4ª, 7ª, 10ª y 13ª Reuniones Ordinarias</p>	
<p>4.2.6. Informar a la persona candidata no seleccionada para un puesto sobre los motivos de rechazo para promocionar, orientándola sobre sus áreas de mejora, puntos fuertes y posibilidades de desarrollo.</p>	<p>Responsables de Formación y Talento</p>	<p>Durante la vigencia del plan</p>	<p>Número de entrevistas realizadas disgregadas por sexo</p>	<p>4ª, 7ª, 10ª y 13ª Reuniones Ordinarias</p>	
<p>4.2.7. Hacer un seguimiento del plan de carrera profesional por puesto de trabajo, para hombres y mujeres, garantizando la perspectiva de género.</p>	<p>Responsables de Formación y Talento</p>	<p>A partir del 2º año de vigencia</p>	<p>Informe anual de seguimiento</p>	<p>7ª, 10ª y 13ª Reuniones Ordinarias</p>	

	4.2.8. Garantizar la formación ligada a la promoción y crecimiento profesional orientándose a promover la participación de las mujeres en los puestos con infrarrepresentación femenina.	Responsables de Formación y Talento	A partir del 2º año de vigencia	Listado de formación ligada a promoción de mujeres	7ª, 10ª y 13ª Reuniones Ordinarias	
	4.2.9. En condiciones equivalentes de idoneidad y competencias se dará prioridad a las mujeres como medida de acción positiva, para la cobertura de vacantes a puestos donde exista infrarrepresentación femenina.	Responsables de Formación y Talento	Durante la vigencia del plan	Seguimiento de posiciones con infrarrepresentación y su evolución	4ª, 7ª, 10ª y 13ª Reuniones Ordinarias	

### Eje 5. Retribución y Auditoría Salarial

Eje	Medida	Responsable	Calendario (1)	Métrica de valoración	Seguimiento (2)	Status
5. Retribución y Auditoría Salarial	5.1.1. Realizar un análisis de equidad interna, basado en los criterios establecidos por el modelo profesional y organizativo de la compañía y en los establecidos en el RDL 902/2020 de 13 de octubre (segmentado por género, nivel organizativo, categoría profesional, que permita identificar puntos de inequidad concretos sobre los que actuar.	Responsable de Compensación	2do año	Resultados del análisis, tras la valoración de puestos	7ª Reunión Ordinaria	
	5.1.2. Llevar acabo un registro retributivo de toda la plantilla, incluido el personal directivo y altos cargos de acuerdo con la normativa vigente, y actualizar anualmente, facilitando los datos a la RLT en el primer trimestre de cada año.	Responsable de Compensación	Anual	Registro retributivo	5ª, 8ª y 11ª Reuniones Ordinarias	

	<p>5.1.3. Realizar una valoración de los puestos de trabajo que de una cobertura homogénea a todas las posiciones y ayude a identificar de forma más específica posibles inequidades.</p>	<p>Responsable de Compensación</p>	<p>1er año vigencia</p>	<p>Resultado de la valoración de puestos</p>	<p>4ª Reunión Ordinaria</p>	
	<p>5.1.4. Revisar con los responsables de cada área los salarios de su personal a cargo por género, para que tengan en cuenta el factor de equidad salarial en el momento de valorar las subidas y revisiones salariales.</p>	<p>Responsable de Compensación</p>	<p>anual</p>	<p>Informes y revisión con managers</p>	<p>4ª, 7ª, 10ª y 13ª Reuniones Ordinarias</p>	
	<p>5.1.5. Definir por parte del área Corporativa, el contenido del documento global del modelo retributivo, incluyendo la revisión de los diversos documentos y la adaptación de ser necesaria. Redactar en base a este modelo retributivo un documento público para el personal del Grupo, donde se establezcan los principales aspectos que influyen en la retribución.</p>	<p>Responsable de Compensación</p>	<p>3er año</p>	<p>Documento global de retribución y su publicación</p>	<p>10ª Reunión Ordinaria</p>	

## Eje 6. Conciliación y Corresponsabilidad Salarial

	Medida	Responsable	Calendario (1)	Métrica de valoración	Seguimiento (2)	Status
EJE 6. Conciliación y Corresponsabilidad Salarial	6.1.1. Implantar un protocolo de respeto y uso eficaz del tiempo propio y del otro que ayude a entender el impacto de la gestión de los canales y medios de decisión y comunicación de manera compatible con necesidades de conciliación (horarios/gestión de reuniones, plazos de coordinación de viajes, flexibilidad horaria, órganos de decisión formal, ...)	RRHH	2do año	Protocolo y su publicación	7ª Reunión Ordinaria	
	6.1.2. Hacer una guía de todas las medidas de conciliación que existen en la empresa para conocimiento y consulta de toda la plantilla.	RRHH	2do año	Guía y su publicación	6ta Reunión Ordinaria	
	6.1.3. Facilitar y favorecer la adaptación de la jornada (art. 34.8 del E.T.) en las situaciones en las que se soliciten.	RRHH	Durante la vigencia del plan	N. de adaptaciones de jornada aceptadas y solicitadas	4ª, 7ª, 10ª y 13ª Reuniones Ordinarias	
	6.1.4. Se creará una base de datos de todas las adaptaciones y reducciones de jornada que se soliciten y dando información a la comisión de seguimiento en aquellos casos en los que no existe una aceptación inicial por parte de la empresa.	RRHH	Toda la vigencia del plan	BBDD con la información indicada	3ª reunión Ordinaria	

6.1.5. Promocionar el conocimiento de la ayuda por nacimiento de hijo o hija de 300 euros existente en la compañía.	RRHH	2º año	Publicación de la comunicación	6ª Reunión Ordinaria	
6.1.6 Se permitirá flexibilidad horaria, recuperando las horas y consensuando con la persona responsable, en la semana iniciación de adaptación escolar al nuevo curso (0-6 años) y con un límite máximo de 5 días laborales.	RRHH	Toda la vigencia del plan	N. de concesiones de la medida	3ª Reunión Ordinaria	
6.1.7. Para el colectivo de desplazados/as se fomentará que la compensación de tiempos trabajados adicionales sea realizada los viernes en horario de tarde.	RRHH	Toda la vigencia del plan	N. de compensaciones realizadas	3ª Reunión Ordinaria	
6.1.8. Potenciar el uso de medios digitales como vía para reducir la necesidad de viajes de trabajo y facilitar una mejor conciliación de la vida familiar, reduciendo los desplazamientos, respetando que dichas reuniones sean en horario de trabajo.	RRHH	2do año	Formaciones realizadas a través de medios digitales	7ª Reunión Ordinaria	
6.1.9. A las familias monoparentales se les facilitará el doble de días establecidos por política de empresa en caso de enfermedad grave / intervención quirúrgica / hospitalización / fallecimiento de un hijo/a, previa acreditación oficial de la situación de familia monoparental de conformidad con la normativa	RRHH	Toda la vigencia del plan	Reconocimiento y publicación y nº de personas que lo han disfrutado por género	2ª Reunión Ordinaria	

	autonómica.					
--	-------------	--	--	--	--	--

### Eje 7. Prevención y Salud Laboral

Eje	Medida	Responsable	Calendario (1)	Métrica de valoración	Seguimiento (2)	Status
7.Prevencción y salud Laboral	7.1.1. Formar e informar a la plantilla sobre la necesidad de prevenir y actuar en situaciones de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo en el Trabajo mediante sesiones formativas dirigidas a diferentes áreas.	Responsable de Formación	2do año	Formaciones realizadas	6ª Reunión Ordinaria	
	7.1.2. Incluir en el Plan de Acogida información sobre Prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo en el Trabajo.	PRL/RRHH	Toda la vigencia del plan	Documento a incluir en el plan de acogida	4ª Reunión Ordinaria	
	7.1.4. Informar a la comisión de seguimiento anualmente del número de casos de investigaciones y/o casos resueltos de acoso, n. de mujeres víctimas de violencia de género en la compañía y las medidas aplicadas, siempre usando datos	RRHH/PRL	Anual	Informe anual	4ª, 7ª, 10ª y 13ª Reuniones Ordinarias	

	anonimizados.					
	7.1.5. Incluir dentro de la evaluación de los riesgos en el trabajo el riesgo de exposición al acoso sexual y por razón de sexo.	RRHH/PRL	2do año	Ítems incluidos y su evaluación	7ª Reunión Ordinaria	
	7.2.1. Crear y difundir un documento informativo en el que se especifique a las personas trabajadoras sobre sus derechos para ejercer la paternidad y maternidad (cómo comunicarlo, cuáles son sus derechos durante ese periodo, etc.)	RRHH/ Comunicación	2do año	Documento y su publicación	6ª Reunión Ordinaria	
	7.2.3. Incluir dentro de las encuestas de riesgos psicosociales preguntas e indicadores que contemplen la perspectiva de género y el cuidado de la salud laboral, de forma periódica, siempre que no se identifiquen personas concretas.	RRHH/PRL	2do año	Ítems incluidos y su evaluación	6ª Reunión Ordinaria	

### Eje 8. Víctimas de Violencia de Género

Eje	Medida	Responsable	Calendario (1)	Métrica de valoración	Seguimiento (2)	Status
	8.1.1. Compromiso de cerrar dentro de los primeros tres meses de vigencia del plan de igualdad la negociación de un protocolo	RRHH/PRL	3 meses	Protocolo	2ª Reunión Ordinaria	



8. Violencia de Género	de atención, apoyo y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género, que recoja y amplíe los derechos de protección, así como el acompañamiento que se les va a prestar desde la Compañía. (en el protocolo se incluirán todas las medidas negociadas en este bloque*)					
	8.1.2. Para las víctimas de violencia de género, en los casos de movilidad geográfica se procederá como ayuda a la cobertura de gastos de desplazamiento, un mes de alquiler y mudanza para ella y personas a cargo.	RRHH/PRL	Toda la vigencia del plan	N. de situaciones en las que se aplique la medida	7ª, 10ª y 13ª Reuniones Ordinarias	
	8.1.3. Garantizar el 100% del salario de la mujer víctima de violencia de género que por motivos derivados de la situación física o psicológica deba permanecer en I.T.	RRHH/PRL	Toda la vigencia del plan	N. de situaciones en las que se aplique la medida	7ª Reunión Ordinaria	
	8.1.4. Informar a la comisión de seguimiento de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas, garantizando siempre el anonimato de la trabajadora.	RRHH/PRL	anual	Informe anual	4ª, 7ª, 10ª y 13ª Reuniones Ordinarias	
	8.1.5. Las trabajadoras víctimas de violencia de género podrán solicitar, garantizando en su caso el 100% del salario durante los primeros 6 meses desde la solicitud, la reducción de la jornada, adaptación o ampliación si tuvieran un contrato a tiempo parcial.	RRHH/PRL	Toda la vigencia del plan	N. de situaciones en las que se aplique la medida	7ª, 10ª y 13ª Reuniones Ordinarias	

### Eje 9. Infrarrepresentación Femenina

EJE	Medida	Responsable	Calendario (1)	Métrica de valoración	Seguimiento (2)	Status
9. Infrarrepresentación femenina	9.1.1. Identificar el talento femenino en la organización y crear un programa de liderazgo femenino, con un programa de formación específico, para potenciar su desarrollo y promoción a posiciones de mayor nivel de responsabilidad.	RRHH/ Talento	Primer año identificación y Primer trimestre 2024 el programa de formación	Matriz talento femenino y formaciones asociadas	6ª Reunión Ordinaria	

	<p>9.1.2. Definir a una persona miembro del Comité de Dirección como embajador/a de la igualdad de oportunidades en la empresa, generando compromiso por parte de este órgano y dando visibilidad al compromiso de la compañía con la igualdad.</p>	RRHH/ Talento	2do año	Métrica de evolución del número de mujeres en posiciones de dirección	6ª Reunión Ordinaria	
--	---	---------------	---------	---	----------------------	--

## **4. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN**

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, desarrollado por el Real Decreto 901/2020, establece que, los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión según establecido en cada medida indicada en el capítulo anterior de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones, por parte del responsable de igualdad que será presentando y consensuado por la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

A la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de estas en la Empresa.

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

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito, actuando de buena fe.

## 4.1. Comisión de Seguimiento

Se constituye la Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan, (en adelante, “Comisión de Seguimiento”), que será la encargada de velar que se cumplen los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.

### 4.1.1. Composición

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Amplifon Ibérica S.A.U., estará compuesta, de forma paritaria, por 10 personas: 5 por parte de la representación legal de las personas trabajadoras firmantes del Plan de Igualdad, con la proporción derivada de la representatividad en la constitución de la comisión negociadora, esto es:

- CC.OO: con un 59% de representatividad.
- UGT: con un 39% de representatividad.

Siendo, 3 por parte de CCOO y 2 por parte de UGT, y 5 por parte de la Empresa.

Se identifican los siguientes miembros:

#### **Por parte de la Empresa (5 personas)**

- Nathalie Daniele
- Nerea Marsá González
- Marc Carbonell Queralt
- Eva Arcos Valera
- Emma Hernández Baeza

#### **Por parte de la Representación de las Personas Trabajadoras (5 personas)**

En representación de la Representación Legal de las personas trabajadoras en la empresa;

-CCOO 2 integrantes

-UGT 1 integrante.

En representación de los centros sin representación;

-CCOO 1 integrante

-UGT 1 integrante.

La representatividad, la que se desprende del momento de la constitución de la Comisión Negociadora y resulta finalmente esta composición de la parte social;

-CCOO con tres componentes y 60% de representatividad.

-UGT con dos componentes y 40% de representatividad.

La comisión de seguimiento deberá ser paritaria en cualquiera de sus reuniones. Se exigirá como mínimo la comparecencia de 3 personas por cada una de las partes, debiendo estar representados ambos sindicatos.

Por cada una de las partes, se podrán designar personas en calidad de suplentes, siempre que se comunique con antelación a la otra parte.

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la Empresa y a la representación de las personas trabajadoras, personas asesoras externas, especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación en el marco de la implantación del Plan de Igualdad.

Las personas que integren la comisión de seguimiento podrán ser sustituidas por otras, respetando siempre la equidad tanto entre empresa

y parte social como el % de representatividad de la parte social, en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo de vigencia del Plan de Igualdad.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión, comunicando su deseo expreso por escrito.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, abandone la Empresa.
- En el caso de, excedencias voluntarias.
- En el caso de bajas de larga duración, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión, siempre que lo decida la persona trabajadora por escrito.

El procedimiento será comunicarlo -por la parte en la que se produzca la sustitución- a la Comisión de Seguimiento, informando del nombre de la persona sustituida y de quién sustituirá a esta.

#### **4.1.2. Atribuciones y funciones**

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tiene las siguientes funciones:

1. Promover el principio de igualdad y no discriminación.
2. Acordar con la dirección de la Empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad.
3. Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual y por razón de sexo.

4. Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
5. Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
6. Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas y/o necesidades detectadas y/o dificultades surgidas en la ejecución de las acciones planteadas con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
7. Deliberar, aprobar y aplicar ajustes o mejoras al Plan, nuevas iniciativas, líneas de acción, medidas y propuestas de ejecución para un más amplio y mejor desarrollo del Plan de Igualdad, en función de los resultados de las evaluaciones realizadas.

Los acuerdos que adopte la Comisión, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

8. Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en Amplifon Ibérica y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
9. Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
10. Participación en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan, así como en la forma de adopción de las medidas.

10.



11. —

11. Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla de manera consensuada con toda la comisión de seguimiento.

12. Conocer trimestral, semestral o anualmente, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

13. Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

#### **4.1.3. Funcionamiento**

~~Una vez elaborado el Plan de Igualdad II~~ La Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria cuatro veces el primer año y posteriormente tres veces al año, fijando la fecha de una reunión a otra, sin perjuicio del envío formal de convocatoria. Se ha acordado a tal efecto un calendario estimado de reuniones a celebrar en determinados meses según consta en el apartado 3.5.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria, que deberá ser entregada a la comisión con antelación mínima de 15 días hábiles.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes con una antelación mínima de 15 días hábiles, siempre que concurre causa justificada.

#### **4.1.4. Actas**

El acta se realizará y procederá a la firma tras la reunión y en un plazo no superior a tres días laborales. El plazo para contestar sobre la aprobación o posibles modificaciones se establece en tres días laborales adicionales.

#### **4.1.5. Confidencialidad**

Todas las personas componentes de la Comisión deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

#### **4.1.6. Medios**

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

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.
- Serán a cuenta de la Empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.
- Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de esta, que serán como máximo iguales a las de reunión, serán remuneradas (personal de FO para compensar la potencial merma económica) y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la

representación legal de las personas trabajadoras. En el caso de que la parte social exceda de las mencionadas horas preparatorias de reunión, deberá justificarlo.

## **4.2. Mecanismos de Revisión y Modificación**

Para potenciar la adecuación de las medidas pactadas en el presente plan de igualdad, el contenido del diagnóstico y del propio plan deberá de ser revisado en los siguientes supuestos, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto Ley 901/2020, del 13 de octubre de 2020:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación estipuladas dentro del propio plan de igualdad.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

- f) Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.
- g) En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.
- h) Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, según los puntos b,c,d y e, la comisión de seguimiento deberá analizar si se trata de algún ajuste que pueda desarrollarse en el ámbito de esta comisión por la vía de la adaptación del Plan de igualdad o modificaciones sustanciales que requieran de otro procedimiento.

### **4.3 Solución extrajudicial de conflictos**

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC);

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC) sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Sin perjuicio de que, en los ámbitos inferiores, las partes correspondientes puedan adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas; desde el

ámbito estatal, para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, las partes se adhieren y someten a los mismos.

En todos casos a los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).

Suscrito en Madrid, a 10 de enero de 2023