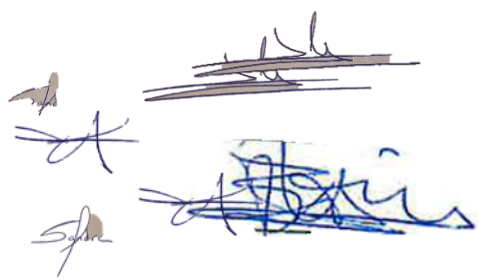


Plan de Igualdad del Grupo Rovi

2022-2026





Índice

1. Ámbito personal y territorial: plan de grupo. Justificación de conveniencia del plan de grupo	4
2. Partes suscriptoras del plan	4
3. Ámbito temporal	5
4. Objetivos del plan de igualdad	6
5. Medidas, plazos y medios	7
1. Selección y contratación	7
2. Clasificación profesional y promoción	9
3. Formación	10
4. Retribución	12
5. Condiciones Laborales, conciliación y corresponsabilidad	13
6. Infrarrepresentación femenina	15
7. Sensibilización y comunicación	16
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	18
9. Violencia de género	19
10. Salud Laboral	19
6. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad del Grupo Rovi	21
7. Hoja de firmas	23
8. Anexo I – Informes de conclusiones de diagnóstico de cada empresa y Resultados de las auditorías retributivas	25
I. Informes de conclusiones de diagnóstico	25
LABORATORIOS FARMACÉUTICOS ROVI, S.A.	25
ROVI PHARMA INDUSTRIAL SERVICES, S.A.U.	32
PAN QUÍMICA FARMACÉUTICA, S.A.	41
II. Resultados auditoría retributiva	49
EMPRESA	49
Anexo II – Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Paritaria de Seguimiento incluyendo sistema de seguimiento, evaluación, revisión, modificación y resolución de discrepancias	55
I. Composición de la Comisión de seguimiento	55
II. Sustituciones:	56
III. Funciones de la Comisión de seguimiento:	56
IV. Funcionamiento de la Comisión de seguimiento:	57
V. Actas:	57
VI. Confidencialidad:	57
VII. Medios:	57



1. Ámbito personal y territorial: Plan de grupo. Justificación de conveniencia del plan de grupo

El presente Plan de Igualdad será de **aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras** de todos los centros de trabajo en España de las siguientes empresas del Grupo Rovi:

- Laboratorios Farmacéuticos Rovi, S.A.
- Rovi Pharma Industrial Services, S.A.U.
- Pan Química Farmacéutica, S.A.

La justificación de negociar un Plan de igualdad a nivel Grupo obedece a las siguientes razones:

- i. Las tres empresas conforman un grupo mercantil de acuerdo con los criterios de la normativa mercantil española.
- ii. Las empresas comparten una dirección común que está comprometida con mejorar la igualdad efectiva de mujeres y hombres y quiere plantear coherencia en la actuación de las empresas del grupo en esa búsqueda.

2. Partes suscriptoras del plan

El Plan de Igualdad ha sido suscrito **tanto por el Grupo de empresas como por la parte social en cumplimiento de las previsiones del artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores relativas a la negociación de convenios colectivos de grupo, al que se remite el artículo 2.6 del Real Decreto 901/2020 y que establece:**

“Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 para la negociación de los convenios sectoriales.

2. En los convenios sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores:

a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de comunidad autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.



c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

3. En representación de los empresarios estarán legitimados para negociar:

a) En los convenios de empresa o ámbito inferior, el propio empresario.

b) **En los convenios de grupo de empresas y en los que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la representación de dichas empresas.**

Atendiendo a lo anterior, el Grupo Rovi convocó a los sindicatos CC.OO, UGT y CSIF (los dos primeros son los más representativos a nivel estatal y los tres tienen una implantación de al menos el 10% en la representación unitaria de los trabajadores). Cada sindicato designó a los miembros que le correspondían de la parte social de la Comisión de igualdad atendiendo a su representatividad. Del total de 7 miembros, 3 corresponden a CC.OO, 1 a UGT, 1 a CSIF y 2 por parte de la empresa.

Gracias a la buena fe demostrada por ambas Partes a lo largo de las negociaciones, ha sido posible alcanzar todos los acuerdos, tanto en lo relativo a los diagnósticos como al propio plan, por consenso entre el Grupo Rovi y la totalidad de la Parte Social, ya que todos los representantes de CC.OO, UGT y CSIF estuvieron conformes, como se desprende de las Actas del proceso de negociación.

En la **siguiente tabla** constan los miembros titulares de la Comisión de igualdad suscriptoras del Plan de Igualdad del Grupo Rovi (2022-2026):

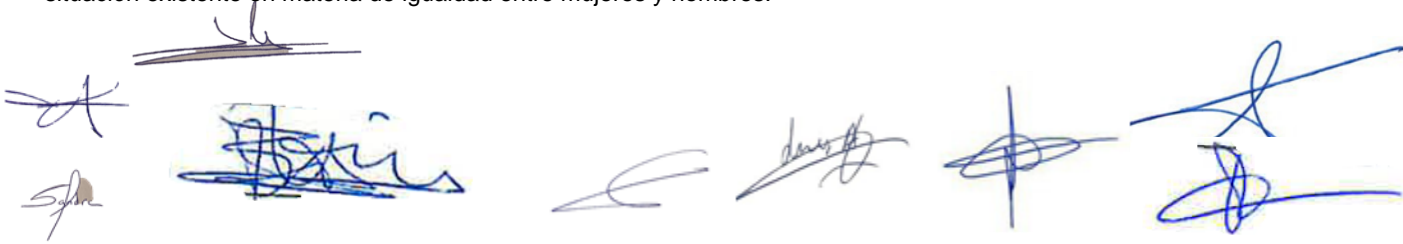
Titulares:

Parte	Persona
CCOO	D. Óscar González Ponce
CCOO	D ^a . Sandra Sanz Robles
CCOO	D. Fernando Alonso Serrano
CCOO	D ^a . María Eloísa Gómez Gutiérrez
UGT	D. Luis Ángel Del Castillo
UGT	D ^a . Fátima Gallardo Sáez
CSIF	D ^a . Susana Teixeira Rodríguez
CSIF	D ^a . Eva Fernández Urbón
Empresa	D. Javier Angulo García
Empresa	D ^a . Pilar Palma Cruz

3. Ámbito temporal

El presente Plan de Igualdad de Grupo Rovi tendrá un periodo de vigencia de 4 años, desde el 3 de octubre de 2022 hasta el 2 de octubre de 2026.

Transcurrido el periodo de vigencia, la Comisión de Igualdad procederá a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres.



Dentro del periodo de vigencia, se fija un periodo de revisión del plan de igualdad para finales del mes de octubre de 2024. En todo caso la Comisión de Igualdad efectuará trabajos de actualización en función de lo establecido en las medidas del presente Plan de Igualdad.

4. Objetivos del plan de igualdad

Los objetivos del presente Plan de Igualdad consisten en **continuar con la mejora de la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres dentro de la Empresas que conforman el Grupo Rovi**, atendiendo a las conclusiones y recomendaciones efectuadas en el diagnóstico de situación.

En consecuencia, los objetivos cualitativos y cuantitativos concretos acordados son:

- Recopilación de la información y análisis pormenorizado de las características de la organización y composición de la plantilla que conforma el Grupo Rovi, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en el Grupo, para efectuar un análisis transversal desde la perspectiva de género.
- Identificación de posibles incidencias en la gestión de los recursos humanos, que tengan como resultado la existencia de posibles desigualdades, desequilibrios o situaciones de discriminación, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro del Grupo.
- La identificación de la necesidad de posibles cambios en la gestión, que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para ello, al hilo del análisis de las diferentes materias se incluyen unas propuestas de mejora en consonancia con la actual situación del Grupo, que serán tomadas en consideración para la identificación de las medidas que han de constituir el Plan de Igualdad del Grupo Rovi.

- Constituir la base objetiva sobre la cual implementar medidas orientadas a mejorar la situación en materia de igualdad dentro del Grupo.



5. Medidas, plazos y medios

A continuación, se establecen las diferentes medidas aprobadas para mejorar la situación de igualdad entre hombres y mujeres en el seno de la plantilla de Grupo Rovi de acuerdo con las conclusiones alcanzadas en los Diagnósticos de Situación de las Empresas que conforman el Grupo. En las tablas siguientes, se detallan por bloque de materias, las medidas, periodicidad de cada una (lo que conlleva un calendario del plan), el indicador y el responsable de ejecución de cada una de ellas. En un epígrafe posterior, se procederá a indicar cuáles son los medios que se pondrán a disposición para el cumplimiento de las referidas medidas:

1. Selección y contratación

Medidas	Periodicidad	Indicador	Responsable de ejecución	Medios (se indican después de las tablas)
1.1. Objetivo: Efectuar un proceso de selección completamente objetivo, libre de todo sesgo entre mujeres y hombres.				
1.1.1	Realización de un protocolo de entrevistas, que incluya perspectiva de género, potenciando la inclusión de mujeres para determinadas posiciones históricamente masculinizadas.	Dos años desde la implantación del Plan	Protocolo	Responsable de selección y contratación y equipo
1.1.2	Velar porque en el equipo que participa en el proceso de selección, esté formado en igualdad.	Dos años desde la implantación del Plan	Formaciones	Responsable de RRHH
1.1.3	Revisar y en su caso corregir el lenguaje publicado en las ofertas de empleo y demás documentación del proceso de selección, utilizando un lenguaje inclusivo de ambos géneros, empleando referencias expresas al sexo femenino y al masculino o términos neutros, siguiendo las reflexiones	Dos años desde la implantación del Plan	Ofertas de empleo y demás documentación	Responsable de selección y contratación y equipo.

	contenidas en el informe de la Real Academia Española sobre el lenguaje inclusivo y cuestiones conexas.				
Objetivo 1.2: Aumentar la contratación de mujeres en los departamentos, puestos de trabajo y grupos profesionales del Grupo.					
1.2.1	<p>En caso de que se produzcan vacantes, a igualdad de aptitudes entre un candidato y una candidata, se primará el sexo femenino menos representado atendiendo a las siguientes necesidades por Empresa:</p> <p>1) <u>Rovi Pharma Industrial Services, S.A.U.:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - En los departamentos de Automatización, Desarrollo de Negocio, Informática, Logística, Mantenimiento y Nuevos Productos, se primará la contratación de mujeres hasta alcanzar la paridad. - Se primará la contratación de mujeres dentro de los Grupos Profesionales 2 y 5 hasta alcanzar la paridad. <p>2) <u>Laboratorios Farmacéuticos Rovi, S.A.:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - En los departamentos de Informática, Mantenimiento, Producción y Presidencia, se primará la contratación de mujeres hasta alcanzar la paridad. - Se primará la contratación de mujeres en los puestos de Operario/a 3, Operario/a 2 y Director/a, Chófer e Ingeniero/a, hasta alcanzar la paridad. <p>3) <u>Pan Química Farmacéutica, S.A.:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - En los departamentos de Dirección Marketing e Informática, se primará la contratación de mujeres hasta alcanzar la paridad. - Para las ofertas al puesto de "consultor/a", se primará la contratación de mujeres hasta alcanzar la paridad. 	<p>Durante la vigencia del Plan. 4 años. Revisión anual.</p>	<p>Informes de seguimiento</p>	<p>Responsable de selección y contratación y equipo</p>	

1.2.2	Disponer de información estadística, desagregada por sexo, delegaciones y áreas, de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento. En dichas estadísticas, se incluirá el dato de las acciones positivas en los departamentos que se de infrarepresentación femenina.	Anual.	Informes de seguimiento	Responsable de selección y contratación y equipo	
-------	---	--------	-------------------------	--	--

2. Clasificación profesional y promoción

Medidas	Periodicidad	Indicador	Responsable de ejecución	Recursos internos
2.1. Objetivo: Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación entre mujeres y hombres.				
2.1.1	En la medida en este proceso sea automatizable, se realizará un registro y un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento. Se pondrá especial foco en el análisis de las promociones a puestos de mando o dirección.	Anual	Informes de seguimiento	Responsable de RRHH y equipo
2.1.2	Utilizar términos neutros/inclusivos en la denominación de la clasificación profesional y de los puestos de trabajo.	Dos años desde la implantación del Plan	Nomenclaturas de puestos	Responsable de RRHH y equipo
2.1.3	Publicación de las vacantes que se generen en la Compañía	Desde la implantación del Plan	Ofertas	Responsable de selección y contratación

Objetivo 2.2: Fomentar el ascenso de mujeres a puestos de mayor y máxima responsabilidad en aras a alcanzar la paridad de la plantilla en todos los grupos profesionales.					
2.2.1	Para la cobertura de las vacantes para los puestos de responsabilidad y dirección, y en caso de condiciones equivalentes de idoneidad y competencias para el puesto de trabajo, se priorizarán las candidaturas internas. En este sentido, cuando se produzca una vacante y, a igualdad de aptitudes entre un candidato y una candidata, se primará el acceso de mujeres al Comité de Dirección del Grupo y mandos directivos (Grupos 8 y 0) hasta alcanzar la paridad.	Durante toda la vigencia del Plan de manera progresiva. Revisión cada dos años.	Informes de seguimiento	Responsable de RRHH y equipo	

3. Formación

	Medidas	Periodicidad	Indicador	Responsable de ejecución	Recursos internos
3.1. Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para la promoción y reciclaje a todo el personal de la plantilla.					
3.1.1	Establecer el acceso a toda la plantilla, independientemente de su sexo, a la formación que les permita el reciclaje de su puesto y a la promoción profesional.	Desde la vigencia del Plan	Registro de personas formadas	Responsable de RRHH y equipo. Responsable de formación	
3.1.2	Realizar seguimiento sobre el número de acciones formativas impartidas, número de horas y número de asistentes a la formación, desagregados por sexo, que permitan valorar adecuadamente el nivel de participación en los procesos formativos de mujeres y hombres. En la medida que sea automatizable, se aportará el número de	Anual	Registro de personas formadas	Responsable de RRHH y equipo. Responsable de formación	

	rechazos a las formaciones propuestas desagregadas por sexo.				
3.1.3	Todos los cursos obligatorios se realizarán dentro del horario laboral	Desde la vigencia del Plan	Registro de personas formadas	Responsable de RRHH y equipo. Responsable de formación	
3.1.4	Se establece que los trabajadores/as en situación de excedencia del 46.3 del E.T.; así como con contrato suspendido al encontrarse haciendo uso de derechos de conciliación; o contratados/as a tiempo parcial, tendrán los mismos derechos de asistencia a la formación impartida en cada una de las empresas. Cuando por razones de la formación, esta no pueda repetirse, se les intentará convocar en la siguiente convocatoria o se procurará poder acceder a la formación en formato virtual. En los casos que sea necesario, formar actualizando en la vuelta de los permisos y excedencias.	Dos años desde la vigencia del Plan	Registro de personas formadas	Responsable de RRHH y equipo. Responsable de formación	
3.2. Objetivo: Garantizar el conocimiento y la concienciación de toda la plantilla en materia de igualdad					
3.2.1	Impartir una formación anual a toda la plantilla en materia de igualdad, como en la prevención de acoso sexual y por razón de sexo. Formación anual obligatoria. Estas píldoras serán revisadas por la Comisión de Seguimiento.	Acciones formativas/píldoras informativas 4 al año. Desde la aprobación del plan.	Registro de personas formadas	Responsable de RRHH y equipo. Responsable de formación.	
3.2.2	Formación específica en igualdad, así como en prevención del acoso sexual y por razón de sexo, al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones,	Tres años desde la vigencia del Plan	Registro de personas formadas	Responsable de RRHH y equipo. Responsable de formación	

	competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección				
3.3. Objetivo: Promover la participación de las mujeres en la formación más cualificada para facilitar su promoción:					
3.3.1	Formar a las mujeres en habilidades directivas.	Tres años desde la vigencia del Plan	Registro de personas formadas	Responsable de RRHH y equipo. Responsable de formación	
3.4. Objetivo: Revisar desde la perspectiva de género los contenidos y materiales que se imparten en los cursos de formación para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género, para garantizar criterios de igualdad en cuanto al lenguaje, imágenes, metodología, etc.					
3.4.1	Contratos con proveedores de formación externa: Incluir cláusulas en la que se solicite la revisión desde la perspectiva de género de los contenidos y los materiales que se utilicen en los cursos de formación para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género, y cualquier otra empresa externa en la que se exija el cumplimiento con la legislación vigente en materia de igualdad en todas las acciones que realicen para Grupo Rovi.	Dos años desde la vigencia del Plan	Registro de personas formadas	Responsable de compras Responsable de RRHH	

4. Retribución

Medidas	Periodicidad	Indicador	Responsable de ejecución	Recursos internos
4.1. Objetivo: Garantizar la igualdad retributiva en la plantilla de la empresa.				

4.1.1	Realizar seguimiento y revisión de las diferencias salariales existentes por agrupación de igual valor por empresa.	Anual	Registro retributivo	Responsable de RRHH y equipo	
4.1.2	Teniendo en cuenta los resultados de las auditorías retributivas, elaboración de una política escrita en la que, de forma concreta y objetiva se determinen los objetivos asociados a los complementos asociados a los resultados (bono, incentivos, premios, etc.).	Anual	Política	Responsable de RRHH y equipo	
4.1.3	En la Comisión de Seguimiento se adoptarán las medidas necesarias para corregir las diferencias salariales teniendo en consideración la evolución de resultados retributivos.	Anual	Informes de seguimiento	Comisión de seguimiento	
4.2. Objetivo: Actualizar auditoría retributiva					
4.2.1	Realizar una auditoría retributiva intermedia.	Cada dos años. Se fija la primera revisión para el año 2023	Auditoría	Comisión de seguimiento	

5. Condiciones Laborales, conciliación y corresponsabilidad

Medidas	Periodicidad	Indicador	Responsable de ejecución	Recursos internos
---------	--------------	-----------	--------------------------	-------------------

5.1. Objetivo: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo.					
5.1.1	Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación familiar. Igualmente se recogerán las peticiones de adaptación de jornada de acuerdo con el artículo 34.8 del E.T. Se incluyen dentro de este punto las peticiones de concreción horaria y reducción de jornada.	Anual	Informes de seguimiento	Responsable de RRHH y equipo	
5.1.2	La realización y difusión mediante un folleto informativo de los derechos y medidas de conciliación/corresponsabilidad que ya se encuentran vigentes en el Grupo Rovi. Revisión comisión de seguimiento.	Dos años desde la implantación del Plan	Folleto informativo	Responsable de comunicación	
5.1.3	Velar porque los derechos de conciliación no penalicen la promoción/formación de las personas que ejerzan los mismos.	Desde la implantación del Plan	Registros de promociones	Responsable de selección y contratación y equipo. Responsable de RRHH y equipo	
5.2. Objetivo: Fomentar el uso de medidas parentales entre los hombres de la plantilla					
5.2.1	Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a las personas trabajadoras sobre las medidas de conciliación/corresponsabilidad existentes en el plan.	ANUAL	Campañas	Responsable de comunicación	

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom of the page. Some are simple horizontal lines, while others are more complex, stylized signatures.

6. Infrarrepresentación femenina

Medidas	Periodicidad	Indicador	Responsable de ejecución	Recursos internos
6.1. Objetivo: Promover la integración de la perspectiva de género en las distintas categorías profesionales				
6.1.1	Mantenimiento del sistema de evaluación por objetivos evitando sesgos de género.	Desde la implantación del Plan	Sistema de objetivos	Responsable de RRHH y equipo
6.2. Objetivo: Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa y una comisión de seguimiento.				
6.2.1	Se creará un buzón para la Comisión de seguimiento para que puedan remitirse a él las cuestiones en materia de igualdad que se susciten en la plantilla, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad. La dirección de correo será igualdad@rovi.es .	Desde la implantación del Plan	Buzón	Responsable de RRHH y equipo Comisión de seguimiento
6.3. Objetivo: Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas				
6.3.1	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales. La revisión será anual	ANUAL	Informes de seguimiento	Responsable de RRHH y equipo
6.4. Objetivo: Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa				
6.4.1	Cuando se realicen nuevas políticas de personal y prácticas, se trasladarán a la comisión seguimiento con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	Durante toda la vigencia del Plan	Políticas	Responsable de RRHH y equipo

6.4.2	Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la contratación de hombres y mujeres según área profesional, puesto, tipo de contrato y jornada	ANUAL	Informes de seguimiento	Responsable de RRHH y equipo	
-------	---	-------	-------------------------	------------------------------	--

7. Sensibilización y comunicación

Medidas	Periodicidad	Indicador	Responsable de ejecución	Recursos internos
7.1. Objetivo: Informar y sensibilizar a toda la plantilla respecto al lenguaje no sexista				
7.1.1	Formar y sensibilizar al personal encargado de la comunicación en Grupo Rovi en materia de igualdad y utilización de un lenguaje inclusivo.	Dos años desde la implantación del Plan	Formaciones recibidas	Responsable de RRHH y equipo Responsable de formación
7.1.2	Realizar una Guía de lenguaje inclusivo con la comisión de seguimiento.	EN 18 MESES	Guía	Responsable de RRHH y equipo Responsable de comunicación interna
7.1.3	Píldoras informativas de sensibilización en igualdad los días 22F, 8M, 25N y otros que se acuerden en la Comisión de Seguimiento	Anual	Comunicaciones	Responsable de RRHH y equipo Responsable de comunicación interna
7.2 Objetivo: Asegurar que la comunicación interna y externa promueven una imagen igualitaria de mujeres y hombres. Garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla				

7.2.1	Asegurar que la información sobre igualdad sea visible para toda la plantilla.	Un año desde la implantación del Plan	Información facilitada.	Responsable de RRHH y equipo Responsable de comunicación interna	
7.2.2	Revisar y, si procede, corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (manual de acogida, revista tabloneros, comunicados, circulares, correo interno, intranet, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al sexo y para que no contengan términos o imágenes sexistas ni estereotipadas.	Dos años desde la implantación del Plan	Comunicaciones	Responsable de RRHH y equipo Responsable de comunicación interna	
7.2.4	Comunicar la existencia de un Plan de Igualdad entre la plantilla de la empresa, la difusión del Plan se realizará tras su firma en el plazo de un mes. Objetivo: Informar a todos los empleados en qué consiste el Plan de Igualdad y las medidas implantadas en la empresa. El plan se facilitará, junto con el manual de acogida, a las nuevas incorporaciones.	Cuando se implante el Plan	Comunicación	Responsable de RRHH y equipo Responsable de comunicación interna	
7.2.5	Una vez actualizado el protocolo de contra el acoso sexual y por razón de sexo, se dará difusión y publicidad a toda la plantilla.	Un año desde la implantación del Plan	Comunicación	Responsable de RRHH y equipo Responsable de comunicación interna	
7.3. Objetivo: Facilitar el acceso a todos los acuerdos firmados entre la empresa y la RLPT a toda la plantilla					
7.3.1	Difusión a toda la plantilla sobre los compromisos suscritos con la Dirección y Representantes de los Trabajadores en el mantenimiento y desarrollo de políticas que integran el Plan de Igualdad, así como de otras Políticas en materia de RRHH que resulten de aplicación en el Grupo.	Un año desde la implantación del Plan	Comunicaciones	Responsable de RRHH y equipo Responsable de comunicación interna	

8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Medidas		Periodicidad	Indicador	Responsable de ejecución	Recursos internos
8.1. Objetivo: Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo					
8.1.1	Continuar aplicando el nuevo protocolo para el tratamiento de las denuncias y/o presuntas situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, ya ajustado a lo dispuesto en el Convenio Colectivo.	Desde la implantación del Plan	Aplicación del protocolo	Responsable de RRHH y equipo Responsable de PRL	
8.1.2	El protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que sea aplicable será difundido del mismo modo que el plan de igualdad, y se enviará también de forma independiente dada la trascendencia de la materia.	Un año desde la implantación del Plan	Comunicación	Responsable de RRHH y equipo Responsable de comunicación interna	
8.1.3	Darle una difusión autónoma al módulo específico sobre prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo	Un año desde la implantación del Plan	Comunicación	Responsable de RRHH y equipo Responsable de comunicación interna	
8.1.4	Difundir de forma periódica la existencia de canal ético que comprende los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo	Desde la implantación del Plan	Comunicación	Responsable de RRHH y equipo Responsable de comunicación interna	
8.2. Objetivo: Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo					
8.2.1	Formar a los delegados y delegadas de PRL y a los integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de acoso sexual y por razón de sexo. Progresivamente, se buscará formar al resto de representantes de las personas trabajadoras	Dos años desde la implantación del Plan	Formaciones	Responsable de RRHH y equipo	

				Responsable de formación	
--	--	--	--	--------------------------	--

9. Violencia de género

Medidas	Periodicidad	Indicador	Responsable de ejecución	Recursos internos
9.1. Objetivo: Implementar 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				
9.1.1	Implementar una guía de lucha contra la violencia de género en el seno de la Empresa.	18 MESES	Guía	Responsable de RRHH y equipo
9.2. Objetivo Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género				
9.2.1	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de IGUALDAD	Un año desde la implantación del Plan	Comunicaciones	Responsable de comunicación interna

10. Salud Laboral

Medida	Periodicidad	Indicador	Responsable de ejecución	Recursos internos
10.1. Objetivo: Implementar la perspectiva de género en la salud laboral y la prevención de riesgos dentro de la empresa				

10.1.1	Se continuará informando a toda la plantilla de la evaluación de puestos con perspectiva de género realizada, en relación con el riesgo para las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia	Desde de la implantación del Plan	Evaluación de puestos	Responsable de PRL	
10.1.2	Se actualizará en función de las novedades y condiciones la evaluación de riesgos psicosociales y se informará a la plantilla de la labor del equipo de prevención en cuanto a la evaluación de riesgos psicosociales	Un año desde la implantación del Plan	Evaluación	Responsable de PRL	
10.1.3	Establecer un procedimiento de información para que desde el momento en el que una mujer comunica que está embarazada se la informe acerca de: (i) riesgos de su puesto de trabajo (ii) medidas para prevenirlo (iii) cuando proceda, la prestación por riesgo durante el embarazo y la lactancia, (iv) informar acerca de los derechos y acciones que tiene la mujer durante el embarazo y la lactancia y (v) permiso del lactante, haciendo hincapié en que los derechos de los hombres a fin de promover la corresponsabilidad	Desde la implantación del Plan	Buzón	Responsable de PRL	
10.1.4	Cuando sea necesario, se habilitará espacio adecuado destinado para la lactancia. Se procurará que esta sala de uso exclusivo para este fin.	Cuando sea necesario	Sala	Responsable de RRHH y equipo Responsable de PRL	

Los medios del Grupo que se destinarán al plan serán:

- (i) Por una parte, toda la dedicación que sea necesaria el equipo y medios del departamento de RRHH y Comunicación del Grupo Rovi y
- (ii) En lo relativo a medios económicos, se utilizarán los recursos propios del Grupo necesarios para cumplir las medidas del Plan.

6. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad del Grupo Rovi

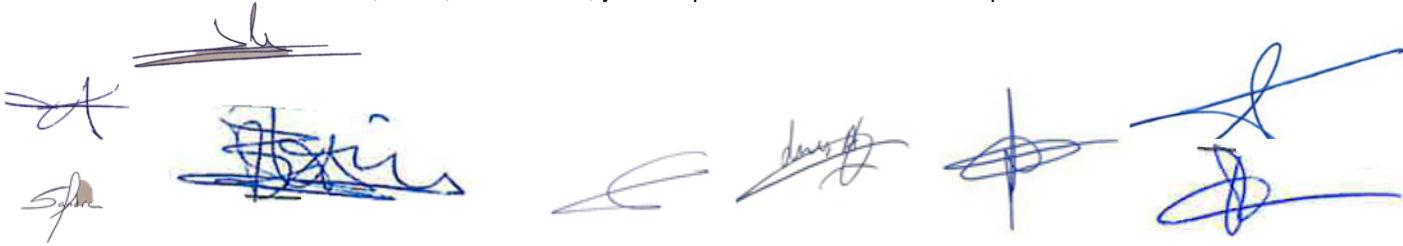
Aprobado el Plan de Igualdad del Grupo Rovi se constituye la Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan (en adelante Comisión de Seguimiento) desde la firma del Plan. Esta comisión será la encargada de garantizar que se cumplen los objetivos del Plan y que se llevan a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.

Dicha Comisión de Seguimiento elaborará y aprobará un Reglamento de Funcionamiento Interno y estará compuesta por un total de 13 miembros, siendo 4 pertenecientes a la Empresa y 9 a la parte social en representación de los sindicatos firmantes del presente Plan de Igualdad, cuyos miembros se distribuirán según su representatividad en el Grupo de Empresas afectadas por este Plan de Igualdad. Cada sindicato firmante del presente Plan de igualdad participará en la Comisión de Seguimiento según la representatividad que ostenta en el conjunto de empresas afectadas por el presente Plan de Igualdad.

Las principales funciones de esta Comisión de seguimiento serán:

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Promover el principio de igualdad y no discriminación en todos los ámbitos del Grupo.
- Funcionar como intermediario entre la plantilla y la Dirección para todas aquellas inquietudes en materia de igualdad.
- Realizar seguimiento de las acciones y medidas definidas en el Plan de Igualdad.
- Ser informada del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por las Empresas del Grupo, así como de la composición de los procesos de selección.
- Ser informada de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Ser informada de las personas que cambian de tiempo parcial a tiempo completo.
- Ser informada de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos de formación.
- Hacer seguimiento de las medidas adoptadas en materia retributiva.
- Promover acciones formativas en materia de salud laboral y acciones de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- 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 medidas.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en las Empresas del Grupo 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.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan.
- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometerán en el acto de su constitución a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el

A collection of handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The top row contains five signatures, and the bottom row contains four signatures. The signatures vary in style, with some being more stylized and others more legible.

seno de la misma o les fuera entregada. Si algún miembro no quisiera firmar el compromiso será sustituido por otro designado por la RLPT o por la Empresa según proceda.

Composición de la Comisión de Seguimiento

Con el objetivo de satisfacer la obligación legal establecida en el artículo 8.2.i) del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que como parte esencial del contenido del Plan de Igualdad identifica la necesidad de contar con un sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica del mismo, se procede a constituir la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del Grupo Rovi., compuesta por los integrantes, tanto por parte de la representación como por el banco social, enumerados a continuación:

De una parte, como miembros de la representación legal de las personas trabajadoras,

- De una parte, como representación empresarial:
 - D. Javier Angulo García
 - D^a. María Pilar Palma Cruz
 - D^a. Mónica Martín Muñoz
 - D^a. Beatriz Felipe Martín
- De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

Por parte de CCOO:

- D^a. Sandra Sanz Robles
- D^a. Marta López de Lucio
- D. Juan Manuel Rosario Martínez

Por parte de CGT:

- D. Guillermo Álvarez García

Por parte de CSIF:

- D^a. Susana Teixeira Rodríguez

Por parte de UGT:

- D. Pedro Andrés Monje Guerrero
- D. Manuel Jiménez García
- D. Javier Almagro

Como miembro independiente:

- D^a. Paula Facenda Lorenzo

En lo que respecta a las sustituciones de los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, las partes acuerdan aprobar por consenso un sistema de suplencias de carácter flexible, para facilitar el seguimiento.

A collection of handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally at the bottom of the page. There are approximately ten distinct signatures, some appearing to be initials or stylized names, representing the members of the Commission of Follow-up mentioned in the text above.

7. Hoja de firmas

Parte	Función	Persona	Firma
CCOO	Titular	D. Óscar González Ponce	
CCOO	Titular	D ^a . Sandra Sanz Robles	
CCOO	Titular	D. Fernando Alonso Serrano	
CCOO	Titular	D ^a . María Eloísa Gómez Gutiérrez	
UGT	Titular	D. Luis Ángel Del Castillo	
UGT	Titular	D ^a . Fátima Gallardo Sáez	
CSIF	Titular	D ^a . Susana Teixeira Rodríguez	
CSIF	Titular	D ^a . Eva Fernández Urbón	
Empresa	Titular	D. Javier Angulo García	
Empresa	Titular	D ^a . Pilar Palma Cruz	





Handwritten signatures in blue ink, including a large signature that appears to be 'Rovi' and several other illegible signatures.

Anexo I – Informes de conclusiones de los diagnósticos de situación de cada Empresa y Resultados de las Auditorías Retributivas

I. Informes de conclusiones de diagnóstico:

Informe de conclusiones de diagnóstico – LABORATORIOS FARMACÉUTICOS ROVI, S.A.

Datos de empresa	
Razón Social	LABORATORIOS FARMACÉUTICOS ROVI, S.A.
NIF	A-28041283
Domicilio Social	Calle Julián Camarillo, nº 35 28037 - Madrid
Forma jurídica	S.A.
Año de constitución	1946
Sector de actividad	Productos fármacos / Medicamentos
CNAE	2120
Descripción de actividad	Fabricación de especialidades farmacéuticas
Ámbito de actuación	Nacional
Convenios colectivos de aplicación	Convenio Colectivo General de la Industria Química.
Plantilla 2019	506: 285 Mujeres y 221 Hombres
Breve historia	Laboratorios Farmacéuticos Rovi, S.A., una empresa focalizada en la investigación, desarrollo, fabricación y comercialización de productos farmacéuticos. Consolidada en España como una de las principales Empresas de referencia en su sector, forma parte del Grupo Farmacéutico Rovi, que, desde su fundación en 1946 por la familia López-Belmonte, ha ido creciendo progresivamente, teniendo actualmente presencia en más de 56 países.

1. Respecto a las condiciones generales de la plantilla



- i. **Plantilla total:** La empresa cuenta con 506 personas trabajadoras, siendo 285 mujeres y 221 hombres. En consecuencia, hay un 56% de mujeres y un 44% de hombres, lo que supone ausencia de paridad en perjuicio de los hombres al ser una plantilla bastante feminizada. La proporción general de mujeres y hombres debe tenerse en consideración de cara a evaluar los datos expuestos en el resto de gráficos.

La norma indica que se desagreguen datos en función de: (i) Tipo de relación laboral, diferenciando entre laboral común y laboral especial; en el grupo todas las relaciones laborales son comunes y (ii) Tipo de vinculación diferenciando entre vinculación directa o a través de ETT.

En cualquier caso, procederá incluir en el Plan de igualdad medidas tendentes a equilibrar la composición del Comité de dirección desde el punto de vista de sexo, favoreciendo que en la medida en que se produzcan ceses o se incluyan nuevos cargos, se promueva activamente la inclusión en el mismo de mujeres incrementando su presencia.

- ii. **Edades de la plantilla:** la plantilla se distribuye entre los 18 y los 60 años.
- iii. **Tipos de contratos:** Respecto a los tipos de contrato, 42 personas cuentan con un contrato temporal a tiempo completo; 9 personas cuentan con jubilación parcial; 425 personas cuentan con contrato indefinido a tiempo completo; 5 personas cuentan con un contrato indefinido a tiempo parcial; y, 25 personas cuentan con contrato en prácticas.

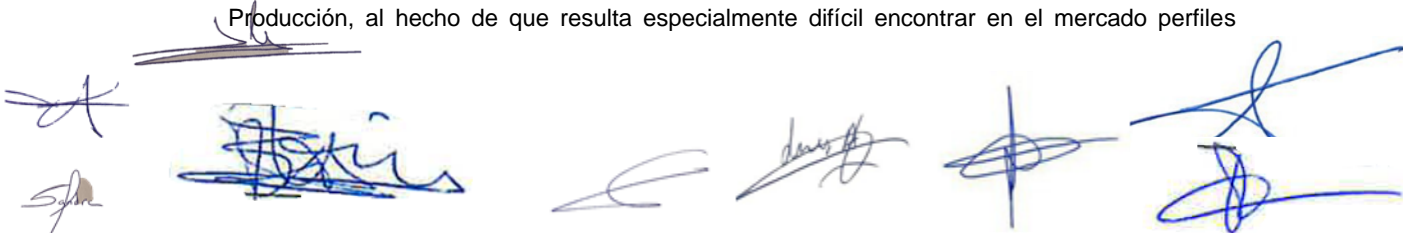
La política de la Compañía se centra en la apuesta por el empleo indefinido a tiempo completo siendo muy superior al resto de las modalidades contractuales. Esta situación, denota la apuesta de Laboratorios Farmacéuticos Rovi por ofrecer a su plantilla empleo estable.

- iv. **Respeto a la distribución por rango de antigüedad de la plantilla:** En la banda de 6 meses a 2 años, se encuentran 150 personas: 80 mujeres y 70 hombres; de 2 a 5 años, se encuentran 98 personas: 61 mujeres y 37 hombres; de 5 a 10 años, se encuentran 123 personas: 66 mujeres y 57 hombres; y, de más de 10 años de antigüedad, hay un total de 135 personas: 78 mujeres y 57 hombres. Se observa que en todas las franjas la distribución entre hombres y mujeres se encuentra dentro o muy próxima a los márgenes de la paridad, siendo el número de mujeres ligeramente superior al de hombres en todas las bandas (en línea con la proporción de mujeres y de hombres que hay en plantilla).
- v. **Respeto a la distribución por nivel de jerarquía:** El comité de dirección está compuesto por 12 personas: 3 mujeres y 9 hombres, por lo que la presencia masculina en el Comité de Dirección es mayoritaria.

En cualquier caso, procederá incluir en el Plan de igualdad medidas tendentes a equilibrar la composición del Comité de dirección desde el punto de vista de sexo, favoreciendo que en la medida en que se produzcan ceses o se incluyan nuevos cargos, se promueva activamente la inclusión en el mismo de mujeres incrementando su presencia.

- vi. **Respeto a la distribución por Departamentos:** la Empresa cuenta con algunos Departamentos especialmente masculinizados, otros especialmente feminizados, (destacando que estos son la mayoría) y otros en situación de paridad. Dicha composición viene dada por las tendencias de sexo que marcan la elección de los estudios, al haber "profesiones" tradicionalmente masculinas u otras que se han venido feminizando, como lo demuestra la segmentación por de los diferentes estudios. También tienen influencia las políticas aplicadas por la Empresa.

- Los departamentos de Informática, Mantenimiento, Producción y Presidencia están masculinizados. Esta situación atiende, respecto de los departamentos de Informática y Producción, al hecho de que resulta especialmente difícil encontrar en el mercado perfiles



femeninos que dispongan de formación para acceder a estos puestos, tal y como indican los datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEFP) en la publicación "Igualdad en Cifras MEFP 2020", en el que se detalla cómo ellas componen una minoría de egresadas en estudios de informática (21,2%) e ingeniería, industria y construcción (35,1%), estudios necesarios para cubrir la mayoría de puestos en la estos departamentos. Sin embargo, la presencia de mujeres en Másteres relacionados con ciencias permite pensar que debería ser más sencillo incorporar mujeres en este ámbito. En lo relativo al Departamento de Mantenimiento, se trata de unas actividades tradicionalmente masculinizadas por lo que habrá que incorporar personal femenino. Respecto al dato que arroja el departamento de Presidencia, nos remitimos a lo ya mencionado acerca de los puestos de índole directiva.

- Los departamentos de Atención al Cliente, Atención al delegado, Contabilidad, Desarrollo Corporativo, Dirección General, Dirección médica, I+D. Recursos Humanos y Registros Calidad, Recursos Humanos, Seguridad del Medio Ambiente y Servicios Técnicos son eminentemente femeninos. En mayor medida, los departamentos de Auditoría Interna, Compras, Control Gestión, Proyectos I+D+I, Relación Inversores, Seguridad y Medio Ambiente, Supervisión Deontológica y Transformación Eficiencia y Mejora la presencia femenina es del 100%. Esta situación obedece al hecho de que, por una parte, estos departamentos suelen disponer de más demanda de trabajo por parte de las mujeres porque hay una mayor presencia femenina en los estudios de grado requeridos para ocupar estos puestos, incluidos los de Artes y humanidades, Ciencias sociales y documentación y Negocios, administración y derecho, de acuerdo con las estadísticas del MEFP.
- Finalmente, en los siguientes departamentos hay paridad: Cadena de Suministros, Calidad, División Comercial, División Hospitalaria, Financiero, Internacional, ISM, Legal, Marketing y Tesorería. Este dato obedece a que los puestos de trabajo de estos departamentos requieren un perfil técnico a cuya formación académica acceden en la misma proporción hombres y mujeres, al nutrirse de personal que proviene mayoritariamente de formación en Ciencias Sociales. Así, un 61,9% de estudiantes matriculados en este tipo de grados son mujeres. En conclusión y pese a que, en términos generales, las diferencias en materia de distribución de la plantilla por departamentos detectadas se corresponden con las prácticas habituales del mercado, sería deseable tratar de adoptar medidas tendentes a lograr la paridad entre hombres y mujeres en aquellos departamentos o puestos especialmente masculinizados (Mantenimiento, Producción y Presidencia) o feminizados (de Auditoría Interna, Compras, Control Gestión, Proyectos I+D+I, Relación Inversores, Seguridad y Medio Ambiente, Supervisión Deontológica y Transformación Eficiencia y Mejora).

vii. **Respecto a las responsabilidades familiares:** Es un dato neutro pues se cuenta con él esencialmente por razón de IRPF pero no se tiene en cuenta a ningún efecto en gestión de personal, quedando de manifiesto a través de los datos que no obedecen a ningún sesgo.

El Grupo tiene implementada varias medidas de flexibilidad laboral, orientadas a fomentar el equilibrio de tareas domésticas y responsabilidades familiares y que pueden resumirse en las siguientes: flexibilidad horaria, flexibilidad en el tiempo y beneficios sociales.

viii. **En cuanto a la distribución por grupos profesionales de convenio:** En el ejercicio de su actividad económica, Grupo Farmacéutico Rovi aplica el XIX Convenio Colectivo General de la Industria Química, el cual organiza la clasificación profesional del personal en torno a nueve Grupos Profesionales en función de la experiencia, conocimientos, titulación requerida para el desempeño de la prestación de servicios y/o de las aptitudes profesionales requeridas para el desempeño.



Por lo expuesto, procederá incluir en el Plan de Igualdad medidas tendentes a fomentar el acceso de mujeres al "grupo profesional 0". A este respecto, resulta positivo el hecho de que en los grupos profesionales anteriores (grupos 7 y 6) haya tantas mujeres en plantilla, puesto que podría utilizarse esta situación como palanca para desarrollar la carrera de aquellas mujeres que demuestren tener aptitudes para ascender, equilibrando la composición de la plantilla en el "grupo profesional 0".

ix. **Respecto a la distribución por centros:** Existen dos centros de trabajo que se encuentran ubicados en Madrid y Granada, cuya distribución por líneas de negocio es la siguiente:

- Centro de trabajo de Madrid: Centro de trabajo de la calle Julián Camarillo nº 35, 28037, Madrid. Composición de la plantilla: 428 trabajadores y trabajadoras.
- Centro de trabajo de Granada: Centro de trabajo sito en el Parque Tecnológico de la Salud, Av. de la Ilustración, 110, 18016 Granada. Composición de la plantilla: 78 trabajadores y trabajadoras.

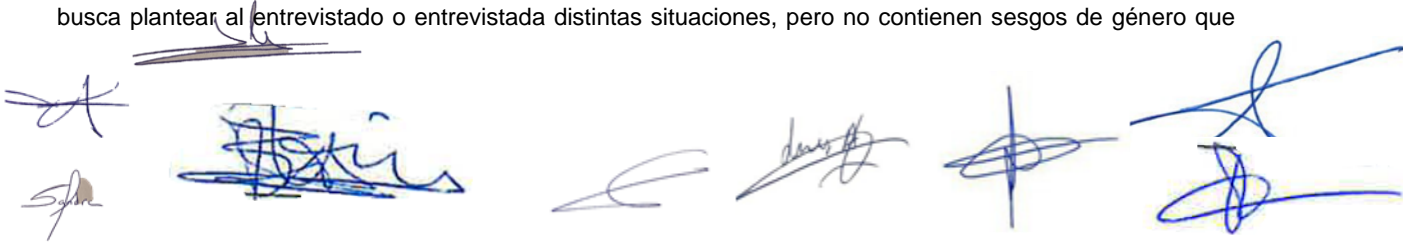
2. Selección y contratación

Respecto a las **incorporaciones**, durante el año 2019 se han producido 99 altas en la empresa, 51 mujeres y 48 hombres. El número de contrataciones entre mujeres y hombres efectuadas por la Empresa en el año 2019, se encuentra dentro de los márgenes de la paridad, siendo ligeramente superior el número de mujeres contratadas.

En materia de selección y contratación, Laboratorios Farmacéuticos Rovi cuenta con distintas herramientas de Recursos Humanos que le permiten seleccionar al personal siguiendo una metodología basada en criterios objetivos. Del mismo modo, registra las opiniones de las personas que causan baja en la Compañía, con el objeto de seguir mejorando la gestión de las personas. En términos generales, cuando se produce una vacante o una necesidad de personal, el equipo de selección se encarga de comenzar la búsqueda de personal. Para ello, la persona responsable del departamento en donde se ha producido la vacante/necesidad, realiza un perfil detallando los requisitos que precisa el puesto (formación mínima, años de experiencia, certificaciones...). Hay una herramienta digital para efectuar esa parte del proceso, llamada TALENTIA. Dependiendo del perfil buscado, el equipo de selección de RRHH involucrado en la selección varía, y en unos casos se lleva a cabo el proceso inicial de reclutamiento por un hombre y en otros casos por una mujer.

Cuando el proceso comienza, según el perfil requerido, se valora si se puede cubrir internamente o si, por el contrario, hay que acudir a fuentes externas. En la medida de lo posible, los puestos se intentan cubrir internamente, enviándose las ofertas de trabajo por correo electrónico y publicándose en los tablones de anuncios. Cuando se tiene que acudir a fuentes externas por imposibilidad de cubrirse internamente debido a los requerimientos del puesto (por ejemplo, determinados conocimientos técnicos o científicos o experiencia), se publica la búsqueda de personal trabajador con ese perfil a través de portales de empleo como InfoJobs o se busca específicamente a través de LinkedIn. En la publicación de las ofertas de empleo, se utiliza un lenguaje tradicional, que, en determinados casos, no resulta inclusivo, si bien los criterios utilizados para la descripción del puesto son objetivos. De entre los candidatos y candidatas postulados, la persona encargada del proceso de selección se ocupa de elegir quienes son más idóneos, estas personas posteriormente mantendrán una entrevista con las personas Responsables/Gerentes/o personal de Dirección del Departamento al que van a incorporarse. Si bien la Empresa no cuenta con un protocolo oficial a seguir para realizar las entrevistas, cuenta con documentos internos donde se incluye el tipo de preguntas a realizar y los aspectos a valorar en la entrevista.

Dichos documentos internos, que son guiones de entrevistas de entrada y de salida, contienen una serie de criterios generales objetivos. Los criterios generales utilizados en estos procesos son: impacto, aspectos físicos (si el puesto lo requiere), conducta social, preparación y conocimientos, experiencia comercial, experiencia específica y actitud frente al puesto. En términos generales las preguntas realizadas son muy específicas y se busca plantear al entrevistado o entrevistada distintas situaciones, pero no contienen sesgos de género que



pueda dar lugar a la exclusión de las mujeres. De entre todas las herramientas de reclutamiento aplicadas por Laboratorios Farmacéuticos Rovi, podemos destacar las siguientes:

- Portal de ofertas de empleo: (1) Información de ofertas de empleo en la intranet para que sea conocida por toda la plantilla y puedan presentarse a puestos que les resulte de interés e (2) Información de ofertas de empleo que se publican en la web a las que puede acceder cualquier persona. Cuestionarios y pruebas de conocimientos técnicos tales como casos prácticos.
- Publicaciones en portales de ofertas de empleo externas (por ejemplo, InfoJobs).
- Plantilla de evaluación con los cuestionarios y pruebas de conocimientos técnicos efectuadas.
- Cuestionarios y pruebas de tipo personal en los que no se aprecian elementos discriminatorios por razón de género.
- Utilización de head-hunters para posiciones específicas que requieren unos conocimientos o experiencia determinados.

Se ha apreciado que en el proceso de selección no se hace uso de lenguaje inclusivo, ni en los anuncios publicados ni en el resto de documentación.

En conclusión, en el proceso de selección no se detecta ningún indicio discriminatorio. No obstante ha de mejorarse mediante: (i) la realización de un Protocolo para las entrevistas, que incluya reflexiones en materia de género, potenciando la inclusión de mujeres para determinadas posiciones históricamente masculinizadas, (ii) velar porque en el equipo que participa en el proceso de selección se garantice un equilibrio en materia de género y (iii) revisar el lenguaje utilizado en la publicación de las ofertas de empleo y demás documentación del proceso, utilizando un lenguaje inclusivo de ambos géneros, empleando referencias expresas al género femenino y al masculino o términos neutros, siguiendo las reflexiones contenidas en Informe de la Real Academia Española sobre el lenguaje inclusivo y cuestiones conexas.

3. Formación

- Respecto a la distribución de formaciones por departamento:** La misma se conforma en línea con la distribución general de la plantilla.
- Respecto al carácter de la formación,** como puede observarse de los resultados obtenidos, la mayor parte de la formación otorgada es formación de carácter interno. En cuanto a la distribución de formación por carácter de la formación, esta se corresponde con la distribución general de la plantilla.
- Respecto a la distribución de la formación por medio** se realizan en las propias instalaciones de Rovi, hoteles o bien en las instalaciones de quienes imparten la formación.
- Respecto a la distribución de la formación por tipo,** la mayoría de las horas de formación son de carácter no obligatorio.
- Respecto a las formaciones por horario,** las formaciones se realizan en horario laboral. En cuanto a su distribución, los hombres participan más en las formaciones que las mujeres, dando un total de 247 personas: 115 mujeres y 132 hombres. Rovi agenda estas formaciones en horarios en que la mayor parte de su plantilla pueda acudir, incluidas aquellas personas que se encuentren en reducción de jornada. Resulta especialmente relevante poner de manifiesto que hay una abrumadora presencia femenina en las formaciones dirigidas a Negociación y Resolución de Conflictos, Mapa de Riesgos en Protección de datos y Executive MBA.
- Respecto a la evolución de horas de formación por año,** se aprecia un incremento tanto en las horas de formación como en el número de formaciones otorgadas.



4. Promoción

En el año 2019 se ha producido 20 promociones: 12 mujeres y 8 hombres en los Grupos 5, 6 y 7. Al encontrarse altamente feminizada la plantilla no se detectan sesgos de género.

La Empresa apuesta por la promoción interna para la cobertura de vacantes, si bien cuando no resulta posible cubrir los puestos a través de la promoción interna, se recurre a contratación externa.

Esta política de promoción, está dirigida a toda la plantilla, sea cual sea el puesto o grupo profesional al que pertenecen.

Asimismo, Laboratorios Farmacéuticos Rovi cuenta con varios sistemas de evaluación del desempeño, adaptados según los distintos colectivos, que a continuación se describen de manera breve:

- Para el colectivo de oficinas, se efectúa una evaluación más global, donde se tiene en cuenta el nivel aptitudinal y competencial de cada persona, sin realizar una comparación individualizada. Se recomienda fijar unos criterios objetivos para las promociones dentro del colectivo de oficinas.
- En el caso del personal de fábrica, la evaluación se realiza en base a KPIs que miden la formación y la cualificación.

Adicionalmente, en Laboratorios Farmacéuticos Rovi existe un plan de carrera, dirigido a personal con gran potencial, a través del cual el personal participante se beneficia de formaciones específicas y de la planificación de acciones para su desarrollo tales como: mentorings, coaching, etc.

Se desprende como dato positivo, que si bien el número de mujeres y de hombres que promocionaron en el año 2019 lo hicieron dentro de los márgenes de la paridad, el número de mujeres promocionadas es superior al de hombres, lo que nuevamente es reflejo del compromiso de Laboratorios Rovi con la igualdad de mujeres en la Empresa a todos los niveles.

Sería recomendable que la Empresa procediera a realizar el registro de aspirantes que se presentan a cada promoción desagregados por género, llevando un control en el que se recojan expresamente las razones de la denegación de las promociones para garantizar que no se producen sesgos de género en dichas promociones.

5. Infrarrepresentación

Se establece en un régimen razonable de paridad, siendo su distribución muy próxima al 50% en la mayoría de sus campos y habiendo más mujeres que hombres en plantilla.

Es más, en el caso de Laboratorios Farmacéuticos Rovi, destaca como cuestión favorable el importante número de mujeres que se encuentran en puestos de responsabilidad, si bien se deben implementar medidas tendentes a dar acceso a estas mujeres a puestos de máxima responsabilidad.

6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El Grupo Rovi considera que las personas que integran su plantilla constituyen su activo de mayor valor y por ello promueve una cultura de Recursos Humanos diversa e inclusiva, basada en un ambiente de trabajo abierto y estimulante. De este modo, y tal y como se refleja de manera expresa en su código de conducta, el Grupo Rovi:



- Promueve la no discriminación por razón de sexo, raza, nacionalidad, origen social, edad, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de nuestros profesionales.
- Promueve de forma efectiva la igualdad de sus trabajadores en cuanto a acceso al empleo, promoción, formación, condiciones de trabajo y política salarial.
- Respeta la vida personal y familiar de todos sus profesionales y promueve el equilibrio entre vida personal y profesional.
- Rechaza cualquier forma de violencia, de acoso físico, sexual, psicológico, moral, el abuso de autoridad en el trabajo o cualquier otra forma de acoso o conducta que genere un ambiente intimidatorio u ofensivo para los derechos de los empleados.

Por lo expuesto, el Grupo Rovi cuenta con un “Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los casos de Acoso Moral y Sexual en el puesto de trabajo” que todo su personal tiene obligación de conocer y respetar.

En los últimos años, han existido dos casos de denuncias en materia de acoso sexual, que fueron investigadas según el mencionado protocolo, finalizando ambos con el despido del responsable, si bien en uno de los casos no se determinó que existiera acoso sexual sino abuso de poder. En ninguno de los casos, la persona responsable que fue despedida formuló queja o demanda alguna por el despido. Asimismo, para detectar posibles situaciones de acoso, Laboratorios Farmacéuticos Rovi realiza de manera periódica encuestas de riesgos psicosociales.

7. Comunicación

Los canales de comunicación más comúnmente utilizados por la Empresa con el personal son los siguientes:

- i. Información de la Compañía y el grupo en la página web: mantiene una política de transparencia y comunicación continua a través de su portal www.rovi.es en el que se pueden consultar no sólo las comunicaciones y otra información relevante publicada en relación con los productos, sus valores, su modelo de negocio, su compromiso con la responsabilidad social corporativa, sino además otro tipo de información como notas de prensa, información económico-financiera periódica o auditorías.
- ii. Aplicación de la Empresa.
- iii. Reuniones.
- iv. Presentaciones a la plantilla.
- v. Correo electrónico.
- vi. Pantallas informativas.
- vii. Tablón de anuncios.
- viii. Publicaciones.
- ix. Periódico o revista interna.

Del análisis de un muestreo de la página web de la Compañía, de varios comunicados y publicaciones efectuadas por la Empresa, se puede concluir que Laboratorios Farmacéuticos Rovi proyecta una imagen exenta de connotaciones discriminatorias apareciendo en sus publicaciones imágenes de hombres y mujeres en situación de igualdad. No obstante, en dichas comunicaciones utiliza un lenguaje tradicional, que en determinados casos no resulta inclusivo.

8. Violencia de género

Laboratorios Farmacéuticos Rovi es una Empresa comprometida con las mujeres víctimas de violencia de género, no habiendo tenido casos de violencia de género en el seno de la misma.

No obstante, a fecha de la elaboración del presente diagnóstico de situación, no cuenta con una guía integral y específica para la defensa de las mujeres víctimas de violencia de género.



Por ello, sería deseable negociar en el seno del presente Plan de Igualdad una “Guía Integral para Mujeres Víctimas de Violencia de Género”, con el objeto de dar el apoyo que este colectivo en riesgo de exclusión necesita.

9. Salud laboral

Desde el Grupo Rovi se busca garantizar una total Seguridad en el trabajo. En este sentido, Laboratorios Farmacéuticos Rovi cuenta con un protocolo especial para las embarazadas en donde se realiza un examen y valoración de riesgos del puesto de trabajo de cara a determinar si existe riesgo para la persona de cara a seguir trabajando. Después de esta evaluación global, se programa un calendario en donde se determina hasta cuando puede trabajar la trabajadora. Este protocolo se aplica también para los casos de lactancia natural.

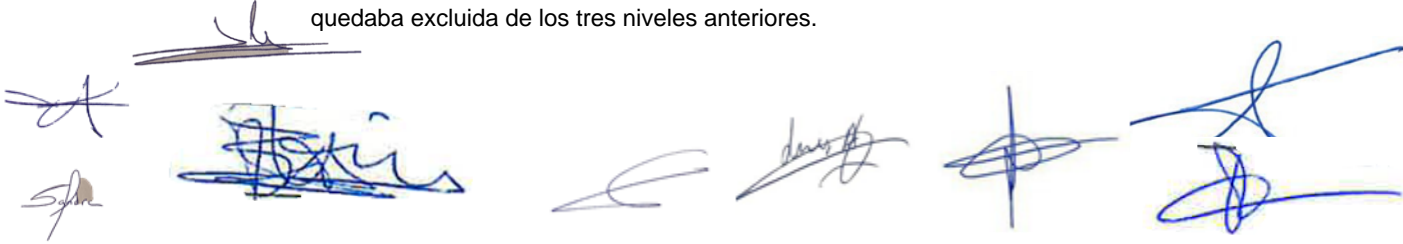
Asimismo, el Grupo Rovi promueve evaluaciones médicas para las personas trabajadoras de todas sus Empresas que variarán en función del puesto de trabajo. Estas evaluaciones son realizadas por los centros Quirón.

Informe de conclusiones de diagnóstico – ROVI PHARMA INDUSTRIAL SERVICES, S.A.U.

Datos de empresa	
Razón Social	ROVI PHARMA INDUSTRIAL SERVICES, S.A.U.
NIF	A28583912
Domicilio Social	Calle Julián Camarillo Nº 35, 28037, Madrid.
Forma jurídica	S.A.U.
Año de constitución	1946
Sector de actividad	Productos fármacos / Medicamentos
CNAE	2120
Descripción de actividad	Fabricación de especialidades farmacéuticas
Ámbito de actuación	Nacional
Convenios colectivos de aplicación	Convenio Colectivo General de la Industria Química
Plantilla 2019	680: 341 Mujeres y 339 Hombres
Breve historia	Rovi Pharma Industrial Services, S.A.U., una empresa focalizada en la investigación, desarrollo, fabricación y comercialización de productos farmacéuticos. Consolidada en España como una de las principales Empresas de referencia en su sector, forma parte del Grupo Farmacéutico Rovi, que, desde su fundación en 1946 por la familia López-Belmonte, ha ido creciendo progresivamente, teniendo actualmente presencia en más de 56 países.

1. Respecto a las condiciones generales de la plantilla

- i. **Plantilla total:** Hay un 50,15% de mujeres y un 49,85% de hombres, lo que supone presencia de paridad, ya que los porcentajes son muy equilibrados. La proporción general de mujeres y hombres debe tenerse en consideración de cara a evaluar los datos expuestos en el resto de gráficos. La norma indica que se desagreguen datos en función de: (i) Tipo de relación laboral, diferenciando entre laboral común y laboral especial; en el grupo todas las relaciones laborales son comunes y (ii) Tipo de vinculación diferenciando entre vinculación directa o a través de ETT: en el año objeto de análisis (2019), se produjeron 222 altas a través de ETTs.
- ii. **Edades de la plantilla:** puede observarse que el grueso de la plantilla se encuentra entre los 30,1 a 50 años. Se observa que, en todas las franjas de edad, la distribución de la plantilla se encuentra dentro de los márgenes de paridad (40% vs. 60%), con excepción de la franja a partir de 69,1 años cuya composición es mayoritariamente femenina (66% vs 34%).
- iii. **Tipos de contratos:**
 - En materia de contratación, se observa que la política de la Compañía se centra en la apuesta por el empleo indefinido a tiempo completo siendo muy superior al resto de las modalidades contractuales. En materia de género, la distribución de la plantilla por tipo de contrato se encuentra dentro de los márgenes de paridad. Las únicas excepciones son las constituidas por: (i) los contratos indefinidos a tiempo parcial, que sólo se han utilizado en contratación de mujeres, si bien dicha contratación no es significativa considerando que de una plantilla de 680 personas solo aplica a 2 personas y (ii) los contratos de jubilación parcial, donde se puede comprobar que hay un mayor número de mujeres que se acogen a dicha modalidad de jubilación. En el caso de la jubilación parcial se aprecia que ello no obedece a una decisión de la Empresa, sino que el paso a situación de jubilación parcial depende de que la persona trabajadora (que procede de un contrato indefinido a tiempo completo), que cumpla los requisitos, lo solicite y coincide que en el último año ha habido más mujeres que hombres que cumplieran con los requisitos y lo hayan solicitado.
 - La situación de paridad que se pone de manifiesto con carácter general en la aplicación por la Empresa de las modalidades contractuales, denota la apuesta de Rovi Pharma por ofrecer a su plantilla empleo estable y de calidad sin que se hayan detectado aspectos que corregir.
- v. **Respeto a la distribución por rango de antigüedad de la plantilla:** Rovi Pharma cuenta con una plantilla con una antigüedad muy diversa. Parte relevante del personal se encuentra en franjas salariales en donde el complemento de antigüedad tiene un gran peso respecto al salario total. No hay diferencias significativas entre el número de hombres y mujeres distribuidos en las distintas franjas de antigüedad, manteniéndose los porcentajes dentro de los márgenes de paridad de género (40% vs. 60%) en todos los niveles.
- vii. **Respecto a la distribución por nivel de jerarquía:** De cara a la distribución de la plantilla por nivel jerárquico, se ha realizado una clasificación en cuatro niveles:
 - Personal de Dirección: dentro del personal de dirección se ha englobado solo a las personas con puestos de mando que se encuentran en el escalafón superior.
 - Personal con mandos intermedios: Dentro de este nivel se engloban gerentes y responsables de los distintos departamentos.
 - Tituladas/Titulados: Dentro de este nivel se encuentra el personal que cuenta con un perfil técnico diferenciado. Se ha agrupado dentro de este nivel a analistas, personal de ingeniería y personal técnico.
 - Personal Base: Dentro de este apartado se ha incluido al total de la plantilla que quedaba excluida de los tres niveles anteriores.



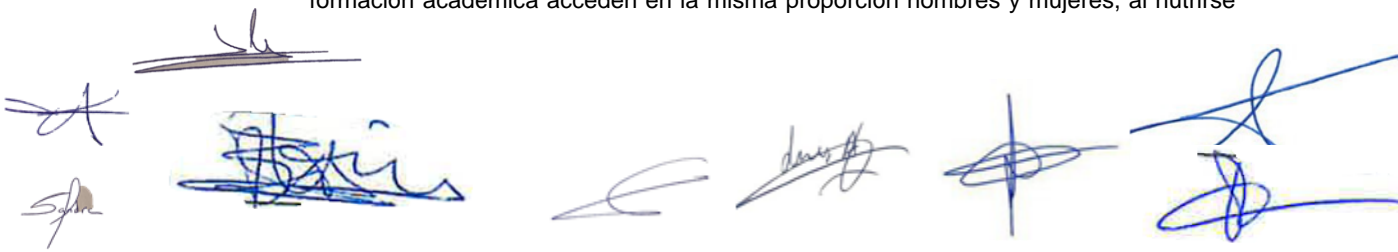
Existe paridad a excepción del colectivo de Personal de Dirección, en el que la falta de paridad es muy acentuada. Debe entenderse que tal diferencia se produce principalmente por razones históricas y por la poca presencia en el pasado de perfiles femeninos con los requisitos de experiencia y mando demandados por estos puestos.

Lo anterior debe corregirse. Para ello hay que tener en cuenta que, como existe una base mayoritaria de mujeres en el personal con mando intermedio, permitiendo apostar por la promoción de mujeres desde esos perfiles, deberá aprovecharse la cantera de talento para nutrir el futuro personal directivo, a medida que se vayan produciendo vacantes en el mismo o surjan nuevas necesidades.

En resumen, en línea con lo indicado cuando se han tratado los grupos profesionales, sería necesario tratar de incrementar la presencia de mujeres en el nivel jerárquico superior de personal de dirección, bien promocionando mujeres que se encuentran en el nivel jerárquico de "Personal de mandos intermedios" bien incorporando personal femenino en ese nivel, cuando se generen vacantes de cualquier tipo.

viii. **Respecto a la distribución por Departamento:** Se constata que la Empresa cuenta con algunos Departamentos especialmente masculinizados, otros especialmente feminizados y otros en situación de paridad. Dicha composición viene dada por las tendencias de género que marcan la elección de los estudios, al haber "profesiones" tradicionalmente masculinas u otras que se han venido feminizando, como lo demuestra la segmentación por género de los diferentes estudios. También tienen influencia las políticas aplicadas por la Empresa.

- Los departamentos de Automatización, Desarrollo de Negocio, Informática, Logística, Mantenimiento y Nuevos Productos están masculinizados. Esta situación atiende, respecto de los departamentos de Automatización e Informática, al hecho de que resulta especialmente difícil encontrar en el mercado perfiles femeninos que dispongan de formación para acceder a estos puestos, tal y como indican los datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEFP) en la publicación "Igualdad en Cifras MEFP 2020", en el que se detalla cómo ellas componen una minoría de egresadas en estudios de informática (21,2%) e ingeniería, industria y construcción (35,1%), estudios necesarios para cubrir la mayoría de puestos en la estos departamentos. Sin embargo, la presencia de mujeres en Másteres relacionados con ciencias permite pensar que debería ser más sencillo incorporar mujeres en este ámbito. En lo relativo al Departamento de Logística y el de Mantenimiento, se trata de unas actividades tradicionalmente masculinizadas por lo que habrá que incorporar personal femenino. Respecto al dato que arroja el departamento de Desarrollo de Negocio, entendemos que es inmaterial puesto que en el mismo tan solo hay 1 persona.
- Los departamentos de Calidad, Recursos Humanos, Seguridad del Medio Ambiente y Servicios Técnicos son eminentemente femeninos. Esta situación obedece al hecho de que, por una parte, estos departamentos suelen disponer de más demanda de trabajo por parte de las mujeres porque hay una mayor presencia femenina en los estudios de grado requeridos para ocupar estos puestos, incluidos los de Artes y humanidades, Ciencias sociales y documentación y Negocios, administración y derecho, de acuerdo con las estadísticas del MEFP.
- Finalmente, en los siguientes departamentos hay paridad: Cadena de Suministros, Compras, Dirección Industrial, Finanzas, Ingeniería y Producción. Este dato obedece a que los puestos de trabajo de estos departamentos requieren un perfil técnico a cuya formación académica acceden en la misma proporción hombres y mujeres, al nutrirse



de personal que proviene mayoritariamente de formación en Ciencias Sociales. Así, un 61,9% de estudiantes matriculados en este tipo de grados son mujeres. En cuanto a Ingeniería, la paridad en este departamento es un factor positivo atendiendo a un contexto en que se siguen licenciando más hombres que mujeres.

En conclusión y pese a que, en términos generales, las diferencias en materia de distribución de la plantilla por departamentos detectadas se corresponden con las prácticas habituales del mercado, es relevante tratar de adoptar medidas tendentes a lograr la paridad entre hombres y mujeres en aquellos departamentos o puestos especialmente masculinizados (Automatización, Desarrollo de Negocio, Informática, Logística, Mantenimiento) o feminizados (Calidad, Recursos Humanos, Seguridad y Medio Ambiente y Servicios Técnicos).

- vii. **Respecto a las responsabilidades familiares:** Es un dato neutro pues se cuenta con él esencialmente por razón de IRPF pero no se tiene en cuenta a ningún efecto en gestión de personal, quedando de manifiesto a través de los datos que no obedecen a ningún sesgo.

El Grupo tiene implementada varias medidas de flexibilidad laboral, orientadas a fomentar el equilibrio de tareas domésticas y responsabilidades familiares y que pueden resumirse en las siguientes: flexibilidad horaria, flexibilidad en el tiempo y beneficios sociales.

- viii. **En cuanto a la distribución por grupos profesionales** En el ejercicio de su actividad económica, el Grupo Rovi aplica el XIX Convenio Colectivo General de la Industria Química, el cual organiza la clasificación profesional del personal en torno a nueve Grupos Profesionales en función de la experiencia, conocimientos, titulación requerida para el desempeño de la prestación de servicios y/o de las aptitudes profesionales requeridas para el desempeño.

En el Grupo 0, hay un total de 5 personas: 2 mujeres y 3 hombres; en el Grupo 1, hay un total de 0 personas; en el grupo 2, hay un total de 26 personas: 11 mujeres y 15 hombres; en el Grupo 3, hay un total de 138 personas, 75 mujeres y 63 hombres; en el Grupo 4, hay un total de 188 personas, 80 mujeres y 108 hombres; en el Grupo 5, hay un total de 160 personas: 75 mujeres y 85 hombres; en el Grupo 6, hay un total de 79 personas: 44 mujeres y 35 hombres; en el Grupo 7, hay un total de 81 personas: 54 mujeres y 27 hombres; y, en el Grupo 8, se encuentran 3 hombres.

Los datos reflejan una situación comprendida dentro de los márgenes de paridad de género en los Grupos profesionales 1 - 6, lo cual es coherente con la distribución de hombres y mujeres de la plantilla por puestos de trabajo. No obstante, aunque haya paridad, es preciso resaltar que en el Grupo 2 hay una mayor composición de hombres que de mujeres, lo cual unido a que, como hemos explicado antes, se ha detectado que hay más altas de hombres en el grupo que de mujeres, conviene adoptar medidas correctoras a futuro para evitar la masculinización del grupo.

Por otro lado, el hecho de que un 67% de las personas trabajadoras en el Grupo 7 sean mujeres, se corresponde con el hecho de que en la Empresa hay un porcentaje más alto de mujeres en los puestos de mando intermedio (como son: "responsable" y "gerente") que de hombres. Dado que esto puede servir para que a futuro haya ascensos de personal femenino al equipo directivo que sirvan para corregir la actual falta de mujeres en los niveles más altos, no parece conveniente adoptar medidas correctoras a favor de los hombres en este grupo. De hecho, se observa que apenas hay presencia femenina en el Grupo 8.

En conclusión, conviene adoptar medidas que corrijan la menor proporción de mujeres en los grupos profesionales 2 y 8. Respecto al grupo 8, hay que implementar programas y formación de liderazgo para las mujeres que fomenten su ascenso a dicha posición.



ix. **Respecto a la distribución por centros:** Existen tres centros de trabajo que se encuentran ubicados en Madrid, Alcalá de Henares y San Sebastián de los Reyes, cuya distribución por líneas de negocio es la siguiente:

- Centro de trabajo de Madrid: ubicado de la calle Julián Camarillo nº 35, 28037, Madrid. Composición de la plantilla: 304 personas: 173 mujeres y 131 hombres.
- Centro de trabajo de Alcalá de Henares: sito en Vía Complutense, 140, 28805 Alcalá de Henares. Composición de la plantilla: 286 personas: 128 mujeres y 158 hombres.
- Centro de trabajo de San Sebastián de los Reyes: ubicado en Carretera Madrid, 14Y, 28709, Madrid. Composición de la plantilla: 90 personas: 40 mujeres y 50 hombres.

En el centro de Madrid no hay paridad de género en los grupos 6 y 7, sin embargo, en el grupo 6 se está muy próximo a la paridad. Donde hay mayor ausencia de mujeres es en el grupo 8, donde hay 2 hombres y ninguna mujer y en el 0 donde sólo hay un hombre. Estas proporciones inciden en las observaciones realizadas anteriormente respecto al grupo 7 (hay que fomentar más incorporaciones masculinas) y al 8 (hay que fomentar más incorporaciones femeninas). En cuanto al 6, es un grupo profesional en el que en el conjunto de la Empresa hay paridad por lo que no parece requerir actuación.

En el centro de Alcalá de Henares no hay paridad de género en el grupo 7, donde hay mayor presencia de mujeres y en los grupos 2 y 4 donde hay más hombres. Estas proporciones inciden en las observaciones realizadas anteriormente respecto al grupo 7 y en lo atinente al grupo 2. En cuanto al grupo 4, es un grupo profesional en el que en el conjunto de la Empresa hay paridad por lo que no parece requerir actuación. Cabe observar como dato favorable que la composición del grupo 0 en este centro es igual para hombre y mujeres.

En el centro de San Sebastián de los Reyes no hay paridad es en los grupos 5 y 6, donde hay mayor presencia de hombres y de mujeres respectivamente. En ambos casos, se trata de grupos en los que en el conjunto de la empresa hay paridad por lo que no parecen requerir actuación, siempre que la evolución no incremente las diferencias porcentuales.

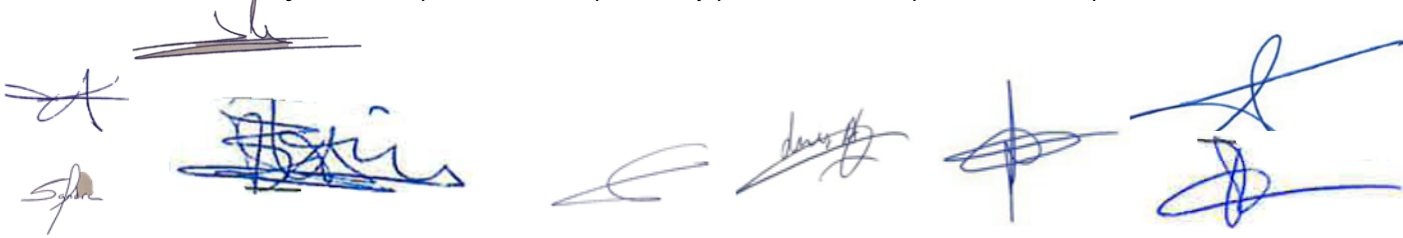
En definitiva, en la distribución de los grupos en los centros de trabajo desde el punto de vista de género son de aplicación las observaciones ya efectuadas sobre los grupos a nivel Empresa.

En aras a mejorar la paridad de género en la composición de los grupos profesionales, se deberán implementar acciones de mejora que fomenten la promoción de las mujeres a puestos de superior grupo en los centros de Madrid y de San Sebastián de los Reyes y la formación de las mismas para que puedan ocupar posiciones de Dirección dentro de la Empresa.

En consecuencia, ambas partes consideran necesario que en las vacantes que se generen a futuro se (i) ponga el foco en las candidaturas femeninas a estos niveles superiores y (ii) que en igualdad de condiciones tenga prioridad la contratación de personal femenino frente al masculino en los grupos en los que hay infrarrepresentación femenina.

Dichas acciones son factibles considerando que en ambos casos existe una base de presencia significativa de mujeres en el Grupo 7 que puede servir de cantera de talento para promoción al grupo superior. Se efectuará especial hincapié en Madrid en los grupos 8 y 0.

x. **En cuanto a la composición de los órganos de representación legal de las personas trabajadoras:** se puede concluir que no hay paridad en la composición de la representación,



habiendo más del doble de representantes masculinos que femeninos: del total de los 22 representantes, sólo 7 son mujeres (32%). Esto contrasta con la paridad existente en la plantilla, compuesta por un 50% de mujeres.

Del desglose de la representación por centro de trabajo, podemos comprobar que, mientras en Madrid sí existe la paridad, con un 54% de mujeres en la representación del personal, en línea con el 56% de mujeres que componen la plantilla, en Alcalá de Henares no hay mujeres en la representación del personal, a pesar de que el 45% de la plantilla del centro son mujeres.

Dado lo anterior, respetando siempre la libertad sindical del personal y de las personas que se presentan como candidatos/as a formar parte de la RLT, sería deseable adoptar medidas que mejoren la paridad en la representación del centro de trabajo de Alcalá de Henares. A tal efecto, sería conveniente fomentar que en futuras elecciones se promueva activamente a las mujeres para que formen parte de las candidaturas en puestos de primera fila para que así puedan pasar a ser una parte activa de los órganos de representación, a los efectos de que puedan contribuir a aportar la visión de una parte relevante de la plantilla en los órganos de representación del personal.

En lo relativo a la distribución de la RLT por edad, en términos generales, la edad media de la RLT se encuentra principalmente encuadrada entre los 30,1 y los 50 años de edad.

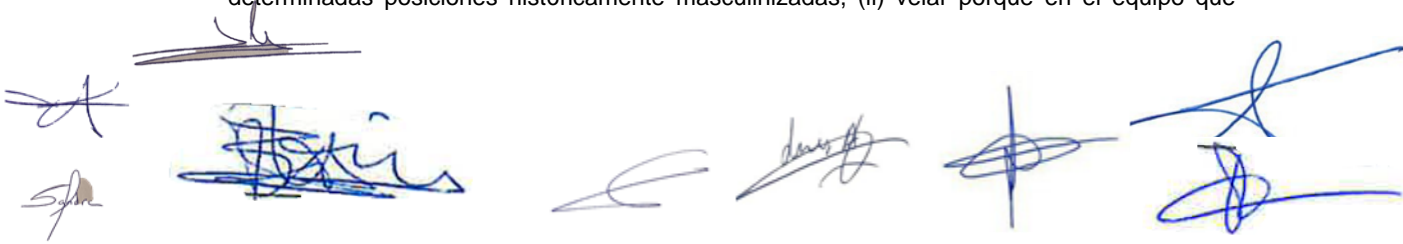
Ello denota que, salvo en el caso de las excepciones que se señalan a continuación, el perfil de la RLT que predomina en la Empresa es personal que cuenta con experiencia y madurez laboral y que conoce perfectamente la idiosincrasia y funcionamiento de la Empresa y del negocio de Rovi Pharma.

2. Selección y contratación

- i. En materia de selección y contratación, Rovi Pharma cuenta con distintas herramientas de Recursos Humanos que le permiten seleccionar al personal siguiendo una metodología basada en criterios objetivos. De entre todas las herramientas de reclutamiento aplicadas por Rovi Pharma, podemos destacar las siguientes:
 - Portal de ofertas de empleo: (1) Información de ofertas de empleo en la intranet para que sea conocida por toda la plantilla y puedan presentarse a puestos que les resulte de interés e (2) Información de ofertas de empleo que se publican en la web a las que puede acceder cualquier persona. Cuestionarios y pruebas de conocimientos técnicos tales como casos prácticos.
 - Publicaciones en portales de ofertas de empleo externas (por ejemplo, Infojobs).
 - Plantilla de evaluación con los cuestionarios y pruebas de conocimientos técnicos efectuadas.
 - Cuestionarios y pruebas de tipo personal en los que no se aprecian elementos discriminatorios por razón de género.
 - Utilización de headhunters para posiciones específicas que requieren unos conocimientos o experiencia determinados.

Se ha apreciado que en el proceso de selección no se hace uso de lenguaje inclusivo, ni en los anuncios publicados ni en el resto de documentación.

En conclusión, en el proceso de selección no se detecta ningún indicio discriminatorio. No obstante ha de mejorarse mediante: (i) la realización de un Protocolo para las entrevistas, que incluya reflexiones en materia de género, potenciando la inclusión de mujeres para determinadas posiciones históricamente masculinizadas, (ii) velar porque en el equipo que



participa en el proceso de selección se garantice un equilibrio en materia de género y (iii) revisar el lenguaje utilizado en la publicación de las ofertas de empleo y demás documentación del proceso, utilizando un lenguaje inclusivo de ambos géneros, empleando referencias expresas al género femenino y al masculino o términos neutros, siguiendo las reflexiones contenidas en Informe de la Real Academia Española sobre el lenguaje inclusivo y cuestiones conexas.

La política de selección y contratación tiene su reflejo en las siguientes tablas cuantitativas. Además de las incorporaciones, se reflejan las bajas. Procede advertir que los datos se centran en el personal directo, pues se tratará en otras tablas el personal de ETTs.

3. Formación

- i. **Respecto a la distribución de formaciones por departamento:** La misma se conforma en línea con la distribución general de la plantilla.
- ii. **Respecto al carácter de la formación,** como puede observarse de los resultados obtenidos, la mayor parte de la formación otorgada es formación de carácter interno. En cuanto a la distribución de formación por carácter de la formación, esta se corresponde con la distribución general de la plantilla.
- iii. **Respecto a la distribución de la formación por medio** se realizan en las propias instalaciones de Rovi, hoteles o bien en las instalaciones de quienes imparten la formación.
- iv. **Respecto a la distribución de la formación por tipo,** la mayoría de las horas de formación son de carácter no obligatorio.
- v. **Respecto a las formaciones por horario,** las formaciones se realizan en horario laboral. En cuanto a su distribución, los hombres participan más en las formaciones que las mujeres, dando un total de 232 personas: 122 mujeres y 110 hombres. Rovi agenda estas formaciones en horarios en que la mayor parte de su plantilla pueda acudir, incluidas aquellas personas que se encuentren en reducción de jornada.
- vi. **Respecto a la evolución de horas de formación por año,** se aprecia un incremento tanto en las horas de formación como en el número de formaciones otorgadas

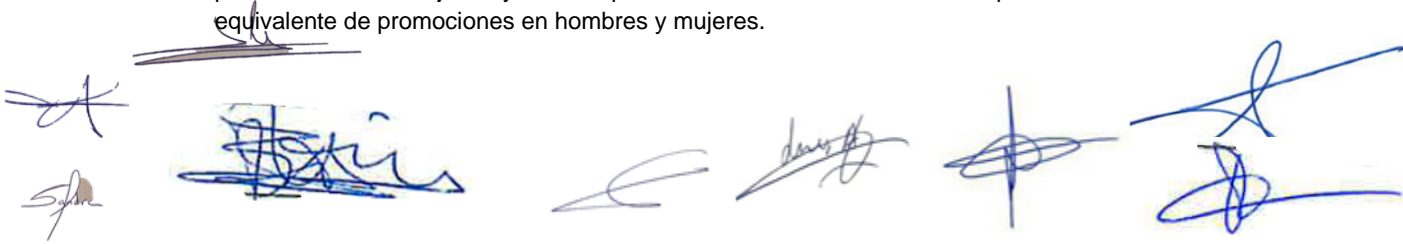
Los datos recogidos en el diagnóstico no reflejan toda la información en materia de formación, sino únicamente aquella que se comunica a FUNDAE. Sería necesario que Rovi Pharma comenzara a registrar toda la formación existente en la Empresa (tanto externa como interna) desagregada por género, para poder llevar a cabo un registro y seguimiento completo de la evolución de la formación en la Empresa en materia de género.

Aun cuando en la actualidad no se plantean problemas al celebrar los cursos durante la jornada, en el caso de que pudiera producirse afectando de alguna manera al personal con reducción de jornada se propiciaría que cuando sea posible por el tipo de curso, se pueda celebrar no sólo presencialmente sino en remoto.

Rovi Pharma apenas imparte formación en materia de igualdad e inclusión a su personal, por lo que deben incluirse acciones de formación en dicha materia en el seno de la compañía.

4. Promoción

- i. **Promociones por sexo:** En el año 2020 se han producido 30 promociones, siendo 15 las promociones de mujeres y 15 las promociones de hombres. Se ha producido un número equivalente de promociones en hombres y mujeres.



La Empresa apuesta por la promoción interna para la cobertura de vacantes, si bien cuando no resulta posible cubrir los puestos a través de la promoción interna, se recurre a contratación externa.

Esta política de promoción está dirigida a toda la plantilla, tanto operarios/as como a personal que pueda optar por posiciones de responsabilidad y gerencia. Asimismo, Rovi Pharma cuenta con varios sistemas de evaluación del desempeño, adaptados según los distintos colectivos, que a continuación se describen de manera breve:

- Para el personal procedente de Merck, existe un sistema de evaluación autónomo, herencia del aplicado en dicha empresa, en el que se realiza una comparación individualizada entre el personal.
- Para el colectivo de oficinas, se efectúa una evaluación más global, donde se tiene en cuenta el nivel aptitudinal y competencial de cada persona, sin realizar una comparación individualizada. Se recomienda fijar unos criterios objetivos para las promociones dentro del colectivo de oficinas.
- En el caso de los operarios y operarias de líneas de producción, la evaluación se realiza en base a KPIs que miden la formación y la cualificación.

Adicionalmente, en Rovi Pharma existe un plan de carrera, dirigido a personal con gran potencial, a través del cual el personal participante se beneficia de formaciones específicas y de la planificación de acciones para su desarrollo tales como: mentorings, coaching, etc.

- ii. **Grupos Profesionales:** Respecto a las promociones por grupos profesionales, podemos observar como dato positivo, que salvo en las promociones al grupo profesional 2 y al grupo profesional 5, en términos generales se han promocionado a más mujeres que hombres en proporción al número de hombres y mujeres que hay en plantilla. Este dato puesto en relación con el de composición por género de sendos grupos denota que, aun habiendo paridad, hay mayor número de hombres que de mujeres en el grupo 2, 58% de hombres y en el grupo 5, 53%, lo que como ya se ha expuesto hace recomendable adoptar medidas tendentes a propiciar mayor promoción de mujeres a estos grupos.

En lo relativo al registro cuantitativo de los candidatos y candidatas presentados a cada promoción distinguidos por género y finalmente seleccionados/as, la Empresa no ha llevado a cabo este registro en el pasado, por lo que no dispone de esta información cuantitativa en la actualidad.

Sería recomendable que la Empresa procediera a realizar el registro de aspirantes que se presentan a cada promoción desagregados por género, llevando un control en el que se recojan expresamente las razones de la denegación de las promociones para garantizar que no se producen sesgos de género en dichas promociones.

Además, procede adoptar medidas tendentes a asegurar que haya más promociones de mujeres a los grupos profesionales 2 y 5 pues es en los que se aprecia mayor proporción de hombres en los ascensos y en la composición de los propios grupos.

5. Infrarrepresentación

Se establece en un régimen razonable de paridad, siendo su distribución muy próxima al 50% en la mayoría de sus campos y habiendo más mujeres que hombres en plantilla.



Es más, en el caso de Rovi Pharma, destaca como cuestión favorable el importante número de mujeres que se encuentran en puestos de responsabilidad, si bien se deben implementar medidas tendentes a dar acceso a estas mujeres a puestos de máxima responsabilidad.

6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El Grupo Rovi considera que las personas que integran su plantilla constituyen su activo de mayor valor y por ello promueve una cultura de Recursos Humanos diversa e inclusiva, basada en un ambiente de trabajo abierto y estimulante. De este modo, y tal y como se refleja de manera expresa en su código de conducta, el Grupo Rovi:

- Promueve la no discriminación por razón de sexo, raza, nacionalidad, origen social, edad, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de nuestros profesionales.
- Promueve de forma efectiva la igualdad de sus trabajadores en cuanto a acceso al empleo, promoción, formación, condiciones de trabajo y política salarial.
- Respeta la vida personal y familiar de todos sus profesionales y promueve el equilibrio entre vida personal y profesional.
- Rechaza cualquier forma de violencia, de acoso físico, sexual, psicológico, moral, el abuso de autoridad en el trabajo o cualquier otra forma de acoso o conducta que genere un ambiente intimidatorio u ofensivo para los derechos de los empleados.

Por lo expuesto, el Grupo Rovi cuenta con un “Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los casos de Acoso Moral y Sexual en el puesto de trabajo” que todo su personal tiene obligación de conocer y respetar.

10. Comunicación

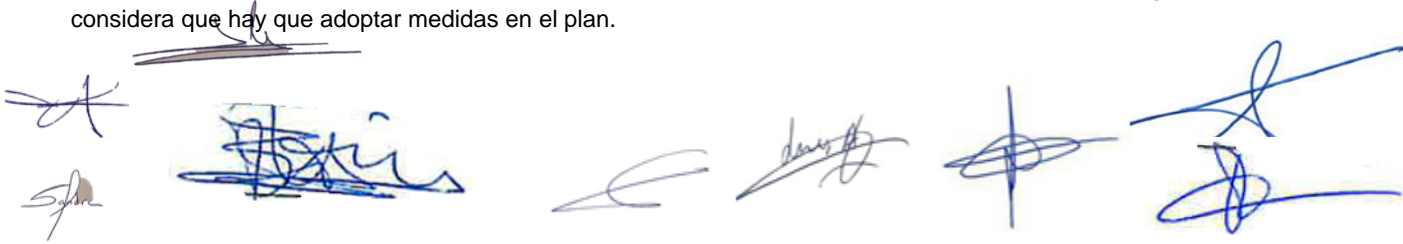
Los canales de comunicación más comúnmente utilizados por la Empresa con el personal son los siguientes:

- i. Información de la Compañía y el grupo en la página web: mantiene una política de transparencia y comunicación continua a través de su portal www.rovi.es en el que se pueden consultar no sólo las comunicaciones y otra información relevante publicada en relación con los productos, sus valores, su modelo de negocio, su compromiso con la responsabilidad social corporativa, sino además otro tipo de información como notas de prensa, información económico-financiera periódica o auditorías.
- ii. Aplicación de la Empresa.
- iii. Reuniones.
- iv. Presentaciones a la plantilla.
- v. Correo electrónico.
- vi. Pantallas informativas.
- vii. Tablón de anuncios.
- viii. Publicaciones.
- ix. Periódico o revista interna.

Del análisis de un muestreo de la página web de la Compañía, de varios comunicados y publicaciones efectuadas por la Empresa, se puede concluir que Laboratorios Rovi proyecta una imagen exenta de connotaciones discriminatorias apareciendo en sus publicaciones imágenes de hombres y mujeres en situación de igualdad. No obstante, en dichas comunicaciones utiliza un lenguaje tradicional, que en determinados casos no resulta inclusivo.

11. Violencia de género

Hasta la fecha no ha habido políticas ni medidas que atiendan a esta cuestión por lo que la mesa de igualdad considera que hay que adoptar medidas en el plan.



12. Salud laboral

Rovi Pharma cuenta con un protocolo especial para las embarazadas en donde se realiza un examen y valoración de riesgos del puesto de trabajo de cara a determinar si existe riesgo para la persona de cara a seguir trabajando. Después de esta evaluación global, se programa un calendario en donde se determina hasta cuando puede trabajar la trabajadora. Este protocolo se aplica también para los casos de lactancia natural.

Asimismo, el Grupo Rovi promueve evaluaciones médicas para las personas trabajadoras de todas sus Empresas que variarán en función del puesto de trabajo. Estas evaluaciones son realizadas por los centros Quirón.

Informe de conclusiones de diagnóstico – PAN QUÍMICA FARMACÉUTICA, S.A.

Datos de empresa	
Razón Social	PAN QUÍMICA FARMACÉUTICA, S.A.
NIF	A-28053817
Domicilio Social	Calle Rufino Gonzalez, 50, 28037, Madrid.
Forma jurídica	Sociedad Anónima
Año de constitución	01/01/1952
Sector de actividad	Productos fármacos / Medicamentos
CNAE	2120
Descripción de actividad	Fabricación de especialidades farmacéuticas
Ámbito de actuación	Nacional
Convenios colectivos de aplicación	Convenio Colectivo General de la Industria Química.
Plantilla 2019	105: 59 Mujeres y 46 Hombres
Breve historia	Pan Química Farmacéutica, S.A., una empresa focalizada en la investigación, desarrollo, fabricación y comercialización de productos farmacéuticos. Consolidada en España como una de las principales Empresas de referencia en su sector, forma parte del Grupo Farmacéutico Rovi, que, desde su fundación en 1946 por la familia López-Belmonte, ha ido creciendo progresivamente, teniendo actualmente presencia en más de 56 países.

1. Respecto a las condiciones generales de la plantilla

Las conclusiones tienen en cuenta que la aspiración de la normativa de igualdad es la paridad de mujeres y hombres que considera reside en una proporción dentro de los márgenes del 60-40 a la que se debe tender. En vista de los datos analizados a nivel empresa se constata:

- i. **Plantilla total:** Pan Química cuenta con una plantilla total de 105 personas, de las cuales, el porcentaje de hombres y de mujeres es muy similar y se encuentra dentro de los márgenes de la paridad (40% - 60%), pese a que el número de mujeres es ligeramente superior al de hombres (tan solo 13 mujeres más). La norma indica que se desagreguen datos en función de: (i) Tipo de relación laboral, diferenciando entre laboral común y laboral especial; en el grupo todas las relaciones laborales son comunes y (ii) Tipo de vinculación diferenciando entre vinculación directa o a través de ETT: en el año objeto de análisis (2019) todas las relaciones son directas, sin contratos a través de ETTs.
- ii. **Edades de la plantilla:** puede observarse que el grueso de la plantilla se encuentra entre los 40,1 a 50 años. Se observa que, en todas las franjas de edad, la distribución de la plantilla es razonablemente paritaria, debiendo destacar como nota positiva que, en la mayoría de las bandas de edades, el número de mujeres es superior al de hombres.
- iii. **Tipos de contratos:** En materia de contratación, se observa que la política de la Compañía se centra en la apuesta por el empleo indefinido a tiempo completo siendo ésta la modalidad de contratación predominante con tan solo dos excepciones puntuales de mujeres. La situación reflejada en esta tabla pone de manifiesto la apuesta de Pan Química por ofrecer a su plantilla empleo estable y de calidad, considerando que no resulta necesario poner el foco en este aspecto.
- iv. **Respecto a la distribución por rango de antigüedad de la plantilla** En materia de distribución de la plantilla por antigüedad, tampoco hay diferencias significativas entre el número de hombres y mujeres distribuidos en las distintas franjas de antigüedad que merezcan ser objeto de análisis, manteniéndose los porcentajes dentro de los márgenes de paridad de género (40% vs. 60%) en todos los niveles.
- v. **Respecto a la distribución por nivel de jerarquía:**
 - Los puestos de administrativo, dependiente, PQ Crisvi Producción, PQ Crisvi Tienda y técnico, se encuentran 100% feminizados, en la medida en que, pese a que hay pocas personas de la plantilla destinadas a dichos puestos, todas ellas son mujeres. Este hecho se debe a que tradicionalmente, son más las mujeres en el mercado que se postulan para realizar las funciones correspondientes a estas posiciones (labores de costura, venta de material postquirúrgico (fajas y similares) y administración). Sin embargo, sería deseable tratar de fomentar el acceso de hombres a estas posiciones, en aras a alcanzar la paridad de la Empresa en todos los niveles.
 - El puesto de consultor se encuentra 100% masculinizado, en la medida en que tan solo hay una persona que desempeña este rol, y la misma es un hombre. Este hecho responde a una situación estadística y de mercado, en la medida en que el sector de consultoría se encuentra históricamente masculinizado, y, por ende, resulta más sencillo encontrar en el mercado perfiles masculinos que femeninos para este tipo de posiciones.

Como dato interesante y positivo, se observa que en las posiciones donde se concentra mayormente el personal de la Empresa (gerente, responsable y principalmente, visitador médico), hay paridad entre mujeres y hombres, siendo incluso ligeramente superior el número de mujeres que de hombres que ostenta estas posiciones, lo cual es consistente con la apuesta de la Empresa por el talento femenino.



En cualquier caso, conviene señalar que, en términos generales, la denominación que se da a estas posiciones es fundamentalmente masculina, no utilizándose un lenguaje inclusivo pese a que hay muchas mujeres que ostentan cargos dentro de las mismas. Por lo expuesto, sería recomendable revisar la actual nomenclatura de los puestos de la Empresa, en aras a lograr que se correspondan con un lenguaje inclusivo.

Por lo expuesto, sería recomendable tratar de fomentar el acceso de hombres a las posiciones de: administrativo, dependiente, PQ Crisvi Producción, PQ Crisvi Tienda y técnico, en aras a alcanzar la paridad de la Empresa en todos los niveles.

Del mismo modo, sería recomendable revisar la actual nomenclatura de los puestos de la Empresa, en aras a lograr que se correspondan con un lenguaje inclusivo.

vi. **Respecto a la distribución por Departamentos.** se constata que la Empresa cuenta con algunos Departamentos totalmente masculinizados, otros totalmente feminizados y otros en situación de paridad. Dicha composición viene dada por las tendencias de género que marcan la elección de los estudios, al haber "profesiones" tradicionalmente masculinas u otras que se han venido feminizando, como lo demuestra la segmentación por género de los diferentes estudios.

- Los departamentos de Dirección Marketing e Informática están totalmente masculinizados. Esta situación atiende al hecho de que resulta especialmente difícil encontrar en el mercado perfiles femeninos que dispongan de formación para acceder a estos puestos, tal y como indican los datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEFP) en la publicación "Igualdad en Cifras MEFP 2020", en el que se detalla cómo ellas componen una minoría de egresadas en estudios de informática (21,2%) e ingeniería, industria y construcción (35,1%), estudios necesarios para cubrir la mayoría de puestos en la estos departamentos.
- Los departamentos de Crisvi-Producción, Atención al Delegado, División Hospitalaria y Contabilidad, son nuevamente 100% femeninos. Esta situación obedece principalmente al hecho de que, estos departamentos suelen disponer de más demanda de trabajo por parte de las mujeres porque hay una mayor presencia femenina en los estudios de grado requeridos para ocupar estos puestos, (artes y humanidades, ciencias sociales y documentación y Negocios, administración y derecho), de acuerdo con las estadísticas del MEFP.
- Finalmente, en el departamento de "División Comercial" que es donde se concentra el grueso de la plantilla, existe paridad total entre mujeres y hombres, no siendo por tanto necesario adoptar medida alguna de mejora en este Departamento.

En conclusión y pese a que, en términos generales, las diferencias en materia de distribución de la plantilla por departamentos detectadas se corresponden con las prácticas habituales del mercado, es relevante tratar de adoptar medidas tendentes a lograr la paridad entre hombres y mujeres en aquellos departamentos totalmente masculinizados (Dirección Marketing e Informática) o feminizados (Crisvi-Producción, Atención al Delegado, División Hospitalaria y Contabilidad).

vii. **Respecto a las responsabilidades familiares:** Es un dato neutro pues se cuenta con él esencialmente por razón de IRPF pero no se tiene en cuenta a ningún efecto en gestión de personal, quedando de manifiesto a través de los datos que no obedecen a ningún sesgo.

El Grupo tiene implementada varias medidas de flexibilidad laboral, orientadas a fomentar el equilibrio de tareas domésticas y responsabilidades familiares y que pueden resumirse en las



siguientes: flexibilidad horaria, flexibilidad en el tiempo y beneficios sociales.

- viii. **En cuanto a la distribución por grupos profesionales** Pan Química aplica el XIX Convenio Colectivo General de la Industria Química, el cual organiza la clasificación profesional del personal en torno a nueve Grupos Profesionales en función de la experiencia, conocimientos, titulación requerida para el desempeño de la prestación de servicios y/o de las aptitudes profesionales requeridas para el desempeño.

Los datos analizados a este respecto reflejan una situación comprendida dentro de los márgenes de paridad de género en los Grupos Profesionales comparables (donde hay personal de ambos sexos), lo cual es coherente con la distribución de hombres y mujeres de la plantilla por puestos de trabajo. No obstante, aunque haya paridad, resulta necesario poner de manifiesto que es llamativo que la persona que ostenta un cargo de mayor responsabilidad en la Empresa (Grupo 0) sea un hombre, cuando tal y como se ha venido poniendo de manifiesto a lo largo del diagnóstico, hay más mujeres que hombres en la plantilla de la Empresa.

De igual modo, y aunque el grueso de la plantilla se concentra dentro del grupo profesional 5, resulta llamativo que todas las personas trabajadoras de los grupos profesionales de menor responsabilidad (grupos 1-4) sean mujeres. En este sentido, se ha verificado que esta situación atiende al hecho de que estas mujeres cubren posiciones históricamente feminizadas (labores de costura, venta de artículos postquirúrgicos, etc.) y que, tal y como se pondrá de manifiesto más adelante, requieren de poca cualificación académica. En cualquier caso, sería deseable poner el foco en estas situaciones para garantizar que, aunque sea de forma indirecta, no se están produciendo sesgos de género que contribuyan a esta situación.

Como cuestión positiva a señalar, se observa que el Grupo profesional 7 (grupo de alta responsabilidad), si bien hay paridad en términos de género, el número de mujeres es ligeramente superior al de hombres.

En cualquier caso, conviene adoptar medidas que corrijan la menor proporción de mujeres en el Grupo Profesional 0, y la menor proporción de hombres en los Grupos Profesionales 1 – 4.

En cuanto a la clasificación profesional, Rovi ha realizado una valoración de puestos de trabajo con la prestigiosa firma Willis Towers Watson, a través de la cual se ha ponderado el valor de los puestos de la Empresa y comparado la equidad entre unos y otros. Por otro lado, la clasificación por Grupos Profesionales se realiza conforme al Convenio Colectivo de la Industria Química.

- xiv. **Respecto a la distribución por centros:** Pan Química cuenta con único centro de trabajo ubicado en Madrid, con una plantilla de 105 personas: 59 Mujeres y 46 Hombres.
- xi. **En cuanto a la composición de los órganos de representación legal de las personas trabajadoras:** Pan Química no cuenta con representación legal de los trabajadores.

2. Selección y contratación

En general podemos observar que las incorporaciones producidas en Pan Química durante el año 2019 responden a una situación de paridad total, habiéndose contratado 2 personas, 1 mujer y un hombre.

En materia de selección y contratación, Pan Química cuenta con distintas herramientas de Recursos Humanos que le permiten seleccionar al personal siguiendo una metodología basada en criterios objetivos. De entre todas las herramientas de reclutamiento aplicadas por Rovi

Pharma, podemos destacar las siguientes:

- Portal de ofertas de empleo: (1) Información de ofertas de empleo en la intranet para que sea conocida por toda la plantilla y puedan presentarse a puestos que les resulte de interés e (2) Información de ofertas de empleo que se publican en la web a las que puede acceder cualquier persona. Cuestionarios y pruebas de conocimientos técnicos tales como casos prácticos.
- Publicaciones en portales de ofertas de empleo externas (por ejemplo, Infojobs).
- Plantilla de evaluación con los cuestionarios y pruebas de conocimientos técnicos efectuadas.
- Cuestionarios y pruebas de tipo personal en los que no se aprecian elementos discriminatorios por razón de género.
- Utilización de headhunters para posiciones específicas que requieren unos conocimientos o experiencia determinados.

Se ha apreciado que en el proceso de selección no se hace uso de lenguaje inclusivo, ni en los anuncios publicados ni en el resto de documentación.

En conclusión, en el proceso de selección no se detecta ningún indicio discriminatorio. No obstante, ha de mejorarse mediante: (i) la realización de un Protocolo para las entrevistas, que incluya reflexiones en materia de género, potenciando la inclusión de mujeres para determinadas posiciones históricamente masculinizadas, (ii) velar porque en el equipo que participa en el proceso de selección se garantice un equilibrio en materia de género y (iii) revisar el lenguaje utilizado en la publicación de las ofertas de empleo y demás documentación del proceso, utilizando un lenguaje inclusivo de ambos géneros, empleando referencias expresas al género femenino y al masculino o términos neutros, siguiendo las reflexiones contenidas en Informe de la Real Academia Española sobre el lenguaje inclusivo y cuestiones conexas.

3. Formación

- Respecto a la distribución de formaciones por departamento:** La misma se conforma en línea con la distribución general de la plantilla.
- Respecto al carácter de la formación,** como puede observarse de los resultados obtenidos, la mayor parte de la formación otorgada es formación de carácter interno. En cuanto a la distribución de formación por carácter de la formación, esta se corresponde con la distribución general de la plantilla.
- Respecto a la distribución de la formación por medio** se realizan en las propias instalaciones de Pan Química, hoteles o bien en las instalaciones de quienes imparten la formación.
- Respecto a la distribución de la formación por tipo,** la mayoría de las horas de formación son de carácter no obligatorio.
- Respecto a las formaciones por horario,** las formaciones se realizan en horario laboral. En cuanto a su distribución, las mujeres participan más que los hombres, dando un total de 55 personas: 45 mujeres y 15 hombres. Pan Química agenda estas formaciones en horarios en que la mayor parte de su plantilla pueda acudir, incluidas aquellas personas que se encuentren en reducción de jornada.
- Respecto a la evolución de horas de formación por año,** se aprecia un incremento tanto en las horas de formación como en el número de formaciones otorgadas.



Los datos recogidos en el diagnóstico no reflejan toda la información en materia de formación, sino únicamente aquella que se comunica a FUNDAE. Sería necesario que Pan Química comenzara a registrar toda la formación existente en la Empresa (tanto externa como interna) desagregada por género, para poder llevar a cabo un registro y seguimiento completo de la evolución de la formación en la Empresa en materia de género.

Aun cuando en la actualidad no se plantean problemas al celebrar los cursos durante la jornada, en el caso de que pudiera producirse afectando de alguna manera al personal con reducción de jornada se propiciaría que cuando sea posible por el tipo de curso, se pueda celebrar no sólo presencialmente sino en remoto.

Pan Química apenas imparte formación en materia de igualdad e inclusión a su personal, por lo que deben incluirse acciones de formación en dicha materia en el seno de la compañía.

4. Promoción

- i. **Promociones por sexo:** En el año 2019 se han producido 2 promociones, un hombre y una mujer. Se ha producido un número equivalente de promociones en hombres y mujeres. La Empresa apuesta por la promoción interna para la cobertura de vacantes, si bien cuando no resulta posible cubrir los puestos a través de la promoción interna, se recurre a contratación externa.

Esta política de promoción, está dirigida a toda la plantilla, que pueda optar por posiciones de responsabilidad y gerencia. Asimismo, Pan Química cuenta con varios sistemas de evaluación del desempeño, adaptados según los distintos colectivos.

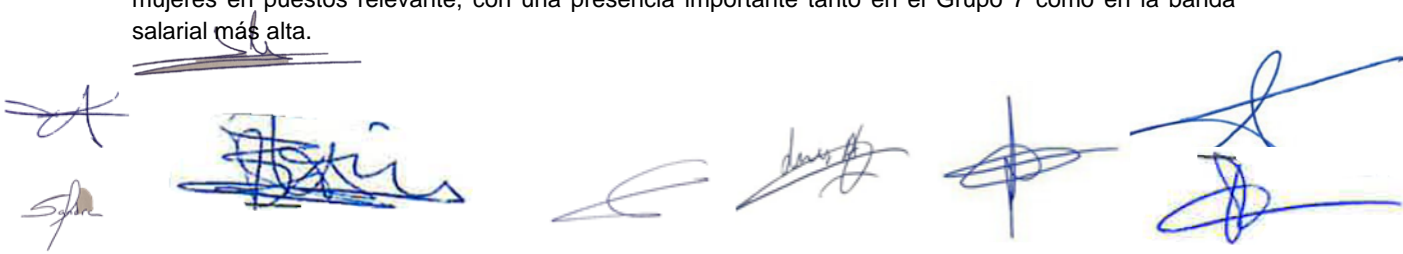
- ii. **Promociones por grupo profesional:** Respecto a las promociones por grupos profesionales, únicamente se han registrado dos promociones (1 mujer y 1 hombre) por lo que es posible detectar sesgos de géneros al darse una muestra demasiado pequeña en comparación con el tamaño de la plantilla.
- iii. En lo relativo al registro cuantitativo de los candidatos y las candidatas presentados a cada promoción distinguidos por género y finalmente seleccionados/as, la Empresa no ha llevado a cabo este registro en el pasado, por lo que no dispone de esta información cuantitativa en la actualidad.

Sería recomendable que la Empresa procediera a realizar el registro de aspirantes que se presentan a cada promoción desagregados por género, llevando un control en el que se recojan expresamente las razones de la denegación de las promociones para garantizar que no se producen sesgos de género en dichas promociones.

5. Infrarrepresentación

La plantilla de Pan Química se establece en un régimen razonable de paridad, siendo su distribución muy próxima al 50% en la mayoría de sus campos y habiendo más mujeres que hombres en plantilla. Como ha venido detallándose, el único aspecto a tratar, en cuanto a infrarrepresentación femenina, lo encontramos en los puestos de dirección, Grupo 0, en donde únicamente se da un hombre.

No obstante, es pertinente destacar que esta persona pertenece al comité de dirección y tiene un puesto de trabajo único, que no es posible desdoblarse en dos, por lo que independientemente de quién lo ocupase existiría discriminación a favor de un u otro sexo. En este sentido, se observa que sí que se dan mujeres en puestos relevante, con una presencia importante tanto en el Grupo 7 como en la banda salarial más alta.



6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El Grupo Rovi considera que las personas que integran su plantilla constituyen su activo de mayor valor y por ello promueve una cultura de Recursos Humanos diversa e inclusiva, basada en un ambiente de trabajo abierto y estimulante. De este modo, y tal y como se refleja de manera expresa en su código de conducta, el Grupo Rovi:

- Promueve la no discriminación por razón de sexo, raza, nacionalidad, origen social, edad, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de nuestros profesionales.
- Promueve de forma efectiva la igualdad de sus trabajadores en cuanto a acceso al empleo, promoción, formación, condiciones de trabajo y política salarial.
- Respeta la vida personal y familiar de todos sus profesionales y promueve el equilibrio entre vida personal y profesional.
- Rechaza cualquier forma de violencia, de acoso físico, sexual, psicológico, moral, el abuso de autoridad en el trabajo o cualquier otra forma de acoso o conducta que genere un ambiente intimidatorio u ofensivo para los derechos de los empleados.

Por lo expuesto, el Grupo Rovi cuenta con un “Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los casos de Acoso Moral y Sexual en el puesto de trabajo” que todo su personal tiene obligación de conocer y respetar. Este Protocolo fue suscrito en mayo de 2010, y es utilizado en caso de que existan denuncias internas por parte de algún trabajador/trabajadora en este sentido.

En dicho Protocolo se establece, en primer lugar, una declaración de principios a respetar dentro de la Empresa, los cuales se sostienen en tres pilares básicos:

- Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguardia de sus derechos fundamentales de carácter laboral.
- Consolidación de las políticas de igualdad y no-discriminación entre la plantilla, al tiempo que se propicia la concienciación colectiva para con este problema.
- Uso preferente de la vía informal ante las posibles situaciones de acoso cuando estas se puedan solucionar de manera informal entre las personas directamente implicadas. En caso contrario, se llevaría a cabo el procedimiento formal establecido en el protocolo.

Adicionalmente, el protocolo incluye un procedimiento de instrucción común para todos los tipos de acoso, pero distinguiendo entre un procedimiento “informal” o “formal” en función de la gravedad del caso. En los últimos años, han existido dos casos de denuncias en materia de acoso sexual, que fueron investigadas según el mencionado protocolo, finalizando ambos con el despido del responsable, si bien en uno de los casos no se determinó que existiera acoso sexual sino abuso de poder. En ninguno de los casos, la persona responsable que fue despedida formuló queja o demanda alguna por el despido.

Asimismo, para detectar posibles situaciones de acoso, Pan Química realiza de manera periódica encuestas de riesgos psicosociales.

De acuerdo con el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las Empresas deben contar con un procedimiento específico para los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Por ello, sería deseable negociar en el seno del presente Plan de Igualdad un “Protocolo de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo” específico para dar solución a este tipo de situaciones, diferenciándolas de los casos de acoso moral o discriminatorio.



7. Comunicación

En materia de sensibilización y comunicación, y según lo establecido en el apartado de contextualización de la Empresa, Los canales de comunicación más comúnmente utilizados por Pan Química con el personal son los siguientes:

- i. Información de la Compañía y el grupo en la página web: mantiene una política de transparencia y comunicación continua a través de su portal www.rovi.es en el que se pueden consultar no sólo las comunicaciones y otra información relevante publicada en relación con los productos, sus valores, su modelo de negocio, su compromiso con la responsabilidad social corporativa, sino además otro tipo de información como notas de prensa, información económico-financiera periódica o auditorías.
- ii. Aplicación de la Empresa.
- iii. Reuniones.
- iv. Presentaciones a la plantilla.
- v. Correo electrónico.
- vi. Pantallas informativas.
- vii. Tablón de anuncios.
- viii. Publicaciones.
- ix. Periódico o revista interna.

Del análisis de un muestreo de la página web de la Compañía, de varios comunicados y publicaciones efectuadas por la Empresa en los últimos meses, se puede concluir que Pan Química proyecta una imagen exenta de connotaciones discriminatorias apareciendo en sus publicaciones imágenes de hombres y mujeres en situación de igualdad. No obstante, en dichas comunicaciones utiliza un lenguaje tradicional, que en determinados casos no resulta inclusivo.

Dicho uso del lenguaje es no inclusivo, por tanto sería recomendable la revisión de su utilización y la introducción de medidas que aseguren que no conduce a equívocos, empleando en la medida de lo posible, referencias expresas tanto al género femenino como al masculino o términos neutros, siguiendo las reflexiones contenidas en Informe de la Real Academia Española sobre el lenguaje inclusivo y cuestiones conexas , así como formando a la plantilla con objeto de potenciar el uso cotidiano del lenguaje inclusivo.

Adicionalmente, a lo largo de la negociación del presente diagnóstico, la Parte Social ha puesto de manifiesto su desconocimiento de algunas políticas de RRHH e iniciativas de la Empresa, por lo que sería deseable trabajar en una adecuada comunicación a efectos de que la plantilla esté mejor informada. Del mismo modo, se ha puesto de manifiesto que todavía existe en la plantilla un déficit de formación y de concienciación en materia de igualdad, por lo que sería deseable trabajar sobre este punto.

Por lo expuesto, sería recomendable introducir como propuesta de mejora la realización de un curso de concienciación en materia de igualdad a la plantilla y efectuar propuestas de mejora en materia de comunicación.

8. Violencia de género

Pan Química es una Empresa comprometida con las mujeres víctimas de violencia de género, no habiendo tenido casos de violencia de género en el seno de la misma.

No obstante, a fecha de la elaboración del presente diagnóstico de situación, no cuenta con una guía integral y específica para la defensa de las mujeres víctimas de violencia de género.



Por ello, sería deseable negociar en el seno del presente Plan de Igualdad una “Guía Integral para Mujeres Víctimas de Violencia de Género”, con el objeto de dar el apoyo que este colectivo en riesgo de exclusión necesita.

9. Salud laboral

Desde el Grupo Rovi se busca garantizar una total Seguridad en el trabajo. En este sentido, Pan Química cuenta con un protocolo especial para las embarazadas en donde se realiza un examen y valoración de riesgos del puesto de trabajo de cara a determinar si existe riesgo para la persona de cara a seguir trabajando. Después de esta evaluación global, se programa un calendario en donde se determina hasta cuando puede trabajar la trabajadora. Este protocolo se aplica también para los casos de lactancia natural.

Asimismo, el Grupo Rovi promueve evaluaciones médicas para las personas trabajadoras de todas sus Empresas que variarán en función del puesto de trabajo. Estas evaluaciones son realizadas por los centros Quirón.

II. Resultados auditoría retributiva

Resultados auditoría retributiva – ROVI PHARMA.

a) Diagnóstico de situación retributiva de la empresa:

1.- Contexto jurídico

De acuerdo con lo establecido en el artículo 7 del Real Decreto 902/2020, las Empresas que se encuentren elaborando un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El objeto de dicha auditoría es la obtención de información necesaria para comprobar si el sistema retributivo que se está aplicando en la Empresa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

En consonancia con lo anterior, el artículo 8.1.a). 1º de la misma normativa dispone que, de cara a velar por la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, las Empresas deberán realizar de forma previa una valoración de los puestos de trabajo. Dicha valoración deberá realizarse de conformidad con los criterios sentados en el artículo 4 del mismo Real Decreto, tanto en relación al sistema retributivo como en relación al sistema de promoción.

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral. En esta línea, la valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la Empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la Empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

Por ello, para que la valoración de puestos de trabajo se realice correctamente, se requiere además de criterios de objetividad, criterios de adecuación y totalidad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. Por su parte, la totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.



2.- Valoración de puestos de trabajo

Con base en lo anterior, ROVI PHARMA, junto con PwC, ha realizado una valoración de puestos de igual valor utilizando la herramienta propuesta por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad. Esta herramienta de valoración de puestos de trabajo ha sido elaborada en el seno de una mesa técnica de diálogo social en la que han participado las organizaciones sindicales CCOO y UGT, y patronales CEOE y CEPYME, así como el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, contando con el asesoramiento de expertas y expertos independientes. La herramienta ha sido acordada en sus distintos apartados con las organizaciones sindicales y patronales, y elaborada de manera conjunta por los Departamentos ministeriales implicados.

El funcionamiento de la misma se estructura a través de una serie de factores predefinidos, los cuales cuentan con diferentes escalas a partir de las cuales se deberá ponderar cada puesto de trabajo. La evaluación de cada puesto de trabajo se realiza de forma individual deberá contener una puntuación para todos los factores incluidos en la herramienta.

En cuanto al valor de cada factor, la herramienta otorga de forma predeterminada los pesos relativos o ponderaciones de los distintos factores y subfactores que incluye la herramienta. Esta estructura, se ha elaborado con el propósito de eliminar estereotipos de género y neutralizar la tradicional infravaloración de las cualidades que socialmente se consideran femeninas.

Con base en lo anterior, en la valoración de puestos efectuada se han tenido en cuenta los 112 puestos de trabajo existentes en la empresa. Todos los puestos de la empresa son puntuados de 0 a 1.000 puntos, encuadrándose después, también de forma automática, en distintas agrupaciones. Ni la empresa ni la RLPT pueden alterar estas agrupaciones o cambiar el criterio para la formación de las mismas puesto que estas se generan conforme a la puntuación individual de cada puesto de forma automática. Hay que tener en cuenta que la herramienta del Ministerio cuenta con un máximo de 10 agrupaciones de puestos, siendo la 10 la agrupación de puestos de mayor responsabilidad y la menos la 1. En ese sentido, de la aplicación de los criterios parametrizados en la herramienta, ha resultado que en ROVI PHARMA son aplicables 7 agrupaciones.

b) Conclusiones de la auditoría:

A tenor de los resultados presentados se han obtenido las siguientes conclusiones:

- La plantilla de ROVI PHARMA se encuentra equilibrada en línea con el sector en el que opera.
- A nivel de retribución global, no se pueden apreciar grandes diferencias en perjuicio de la mujer en ninguna de las agrupaciones resultantes de la valoración de puestos.
- Dentro de los conceptos fijos, las principales diferencias se han detectado en el plus convenio, dentro de la agrupación 5.
- Igualmente, se han detectado diferencias significativas a favor del hombre en los conceptos que dependen del trabajo realizado. En este respecto, se aprecia un mayor número de estas acciones por parte de los hombres, lo cual viene a condicionar su remuneración.
- Algunos conceptos abonados no siguen un protocolo escrito (premios, gratificación especial, regalos, etc.)
- Del análisis de las políticas salariales, no se aprecia ningún aspecto discriminatorio o que establezca mayor remuneración para un sexo u otro.

Con base en lo anterior, sería recomendable que:

- i. Enfocar esfuerzos por reducir las diferencias detectadas en la agrupación 5 dentro del plus convenio
- ii. Realizar un protocolo escrito que permita eliminar cualquier tipo de sesgo dentro de los conceptos de premios, gratificación especial, etc.



- iii. Fomentar el acceso de las mujeres a complementos por el trabajo realizado y, a su vez
- iv. Llevar a cabo revisiones anuales de las diferencias retributivas a fin de poder detectar mejoras o empeoramiento en los distintos conceptos.

c) Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas:

En plan de actuación está contenido en el apartado de Medidas del Plan de igualdad, especialmente en el bloque “Retribución” complementado con las medidas de los bloques de “Selección y contratación” el de “Promoción” (ya que al pretender estos dos bloques que haya incremento de mujeres que accedan a puestos superiores, se contribuirá a reducir la diferencia salarial).

d) Vigencia de la auditoría retributiva:

La auditoría retributiva tendrá la vigencia pactada en el plan, es decir, se mantendrá vigente durante la vigencia del Plan.

Resultados auditoría retributiva – LABORATORIOS ROVI.

a) Diagnóstico de situación retributiva de la empresa:

1.- Contexto jurídico

De acuerdo con lo establecido en el artículo 7 del Real Decreto 902/2020, las Empresas que se encuentren elaborando un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El objeto de dicha auditoría es la obtención de información necesaria para comprobar si el sistema retributivo que se está aplicando en la Empresa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

En consonancia con lo anterior, el artículo 8.1.a). 1º de la misma normativa dispone que, de cara a velar por la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, las Empresas deberán realizar de forma previa una valoración de los puestos de trabajo. Dicha valoración deberá realizarse de conformidad con los criterios sentados en el artículo 4 del mismo Real Decreto, tanto en relación al sistema retributivo como en relación al sistema de promoción.

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral. En esta línea, la valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la Empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la Empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

Por ello, para que la valoración de puestos de trabajo se realice correctamente, se requiere además de criterios de objetividad, criterios de adecuación y totalidad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. Por su parte, la totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.

2.- Valoración de puestos de trabajo

The image shows several handwritten signatures in blue ink, likely representing the approval of the document. There are approximately seven distinct signatures of varying styles and sizes, some appearing to be initials or full names, scattered across the bottom of the page.

Con base en lo anterior, LABORATORIOS ROVI, junto con PwC, ha realizado una valoración de puestos de igual valor utilizando la herramienta propuesta por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad. Esta herramienta de valoración de puestos de trabajo ha sido elaborada en el seno de una mesa técnica de diálogo social en la que han participado las organizaciones sindicales CCOO y UGT, y patronales CEOE y CEPYME, así como el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, contando con el asesoramiento de expertas y expertos independientes. La herramienta ha sido acordada en sus distintos apartados con las organizaciones sindicales y patronales, y elaborada de manera conjunta por los Departamentos ministeriales implicados.

El funcionamiento de la misma se estructura a través de una serie de factores predefinidos, los cuales cuentan con diferentes escalas a partir de las cuales se deberá ponderar cada puesto de trabajo. La evaluación de cada puesto de trabajo se realiza de forma individual deberá contener una puntuación para todos los factores incluidos en la herramienta.

En cuanto al valor de cada factor, la herramienta otorga de forma predeterminada los pesos relativos o ponderaciones de los distintos factores y subfactores que incluye la herramienta. Esta estructura, se ha elaborado con el propósito de eliminar estereotipos de género y neutralizar la tradicional infravaloración de las cualidades que socialmente se consideran femeninas.

Con base en lo anterior, en la valoración de puestos efectuada se han tenido en cuenta los 208 puestos de trabajo existentes en la empresa. Todos los puestos de la empresa son puntuados de 0 a 1.000 puntos, encuadrándose después, también de forma automática, en distintas agrupaciones. Ni la empresa ni la RLPT pueden alterar estas agrupaciones o cambiar el criterio para la formación de las mismas puesto que estas se generan conforme a la puntuación individual de cada puesto de forma automática. Hay que tener en cuenta que la herramienta del Ministerio cuenta con un máximo de 10 agrupaciones de puestos, siendo la 10 la agrupación de puestos de mayor responsabilidad y la menos la 1. En ese sentido, de la aplicación de los criterios parametrizados en la herramienta, ha resultado que en LABORATORIOS ROVI son aplicables 8 agrupaciones.

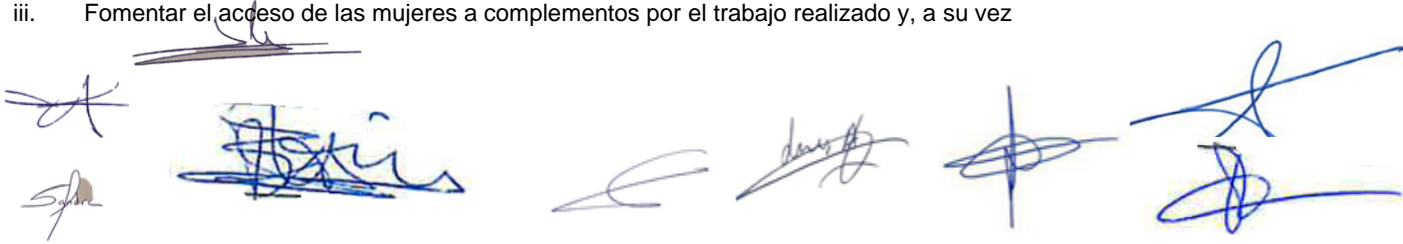
b) Conclusiones de la auditoría:

A tenor de los resultados presentados se han obtenido las siguientes **conclusiones:**

- ❖ La plantilla de Laboratorios Rovi se encuentra equilibrada en línea con el sector en el que opera.
- ❖ A nivel de retribución global, no se pueden apreciar grandes diferencias en perjuicio de la mujer en ninguna de las agrupaciones resultantes de la valoración de puestos.
- ❖ Dentro de los conceptos fijos, las principales diferencias se han detectado en el plus convenio, dentro de las agrupaciones 5,4 y 2. Igualmente es reseñable las diferencias en los complementos de gratificación voluntaria y antigüedad.
- ❖ Dentro de los conceptos asociados a los resultados, también se aprecian diferencias, marcadas fundamentalmente por el departamento en donde opera cada persona trabajadora. Se aprecia que el bonus podría constituir una parte importante de las personas de la agrupación 5, dentro del departamento de I+D, . Se deberá estudiar esta distribución en las siguientes revisiones.
- ❖ Igualmente, se han detectado diferencias significativas a favor del hombre en los conceptos que dependen del trabajo realizado. En este respecto, se aprecia un mayor número de estas acciones por parte de los hombres, lo cual viene a condicionar su remuneración.
- ❖ Algunos conceptos abonados no siguen un protocolo escrito (premios, gratificación especial, regalos, etc.)
- ❖ Del análisis de las políticas salariales, no se aprecia ningún aspecto discriminatorio o que establezca mayor remuneración para un sexo u otro.

Con base en lo anterior, sería recomendable que:

- i. Enfocar esfuerzos por reducir las diferencias detectadas en plus convenio y gratificación voluntaria.
- ii. Realizar un protocolo escrito que permita eliminar cualquier tipo de sesgo dentro de los conceptos de premios, gratificación especial, etc.
- iii. Fomentar el acceso de las mujeres a complementos por el trabajo realizado y, a su vez

The bottom of the page features several handwritten signatures and marks in blue ink. On the left, there is a signature that appears to be 'S. M.'. In the center, there is a large, stylized signature that looks like 'Rovi'. To the right of this, there are several other signatures, some of which are more abstract and less legible. The signatures are scattered across the bottom of the page, with some overlapping.

- iv. Llevar a cabo revisiones anuales de las diferencias retributivas a fin de poder detectar mejoras o empeoramiento en los distintos conceptos.
- v. Respecto a la distribución de la plantilla, en el Plan de Igualdad se recogerán medidas encaminadas a corregir la infrarrepresentación femenina.

c) Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas:

En plan de actuación está contenido en el apartado de Medidas del Plan de igualdad, especialmente en el bloque "Retribución" complementado con las medidas de los bloques de "Selección y contratación" el de "Promoción" (ya que al pretender estos dos bloques que haya incremento de mujeres que accedan a puestos superiores, se contribuirá a reducir la diferencia salarial).

d) Vigencia de la auditoría retributiva:

La auditoría retributiva tendrá la vigencia pactada en el plan, es decir, se mantendrá vigente durante la vigencia del Plan.

Resultados auditoría retributiva – PAN QUÍMICA FARMACÉUTICA, S.A.

a) Diagnóstico de situación retributiva de la empresa:

1.- Contexto jurídico

De acuerdo con lo establecido en el artículo 7 del Real Decreto 902/2020, las Empresas que se encuentren elaborando un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El objeto de dicha auditoría es la obtención de información necesaria para comprobar si el sistema retributivo que se está aplicando en la Empresa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

En consonancia con lo anterior, el artículo 8.1.a). 1º de la misma normativa dispone que, de cara a velar por la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, las Empresas deberán realizar de forma previa una valoración de los puestos de trabajo. Dicha valoración deberá realizarse de conformidad con los criterios sentados en el artículo 4 del mismo Real Decreto, tanto en relación al sistema retributivo como en relación al sistema de promoción.

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral. En esta línea, la valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la Empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la Empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

Por ello, para que la valoración de puestos de trabajo se realice correctamente, se requiere además de criterios de objetividad, criterios de adecuación y totalidad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. Por su parte, la totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.

2.- Valoración de puestos de trabajo



Con base en lo anterior, Pan Química Farmacéutica, S.A, junto con PwC, ha realizado una valoración de puestos de igual valor utilizando la herramienta propuesta por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad. Esta herramienta de valoración de puestos de trabajo ha sido elaborada en el seno de una mesa técnica de diálogo social en la que han participado las organizaciones sindicales CCOO y UGT, y patronales CEOE y CEPYME, así como el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, contando con el asesoramiento de expertas y expertos independientes. La herramienta ha sido acordada en sus distintos apartados con las organizaciones sindicales y patronales, y elaborada de manera conjunta por los Departamentos ministeriales implicados.

El funcionamiento de la misma se estructura a través de una serie de factores predefinidos, los cuales cuentan con diferentes escalas a partir de las cuales se deberá ponderar cada puesto de trabajo. La evaluación de cada puesto de trabajo se realiza de forma individual deberá contener una puntuación para todos los factores incluidos en la herramienta.

En cuanto al valor de cada factor, la herramienta otorga de forma predeterminada los pesos relativos o ponderaciones de los distintos factores y subfactores que incluye la herramienta. Esta estructura, se ha elaborado con el propósito de eliminar estereotipos de género y neutralizar la tradicional infravaloración de las cualidades que socialmente se consideran femeninas.

Con base en lo anterior, en la valoración de puestos efectuada se han tenido en cuenta los 16 puestos de trabajo existentes en la empresa. Todos los puestos de la empresa son puntuados de 0 a 1.000 puntos, encuadrándose después, también de forma automática, en distintas agrupaciones. Ni la empresa ni la RLPT pueden alterar estas agrupaciones o cambiar el criterio para la formación de las mismas puesto que estas se generan conforme a la puntuación individual de cada puesto de forma automática. Hay que tener en cuenta que la herramienta del Ministerio cuenta con un máximo de 10 agrupaciones de puestos, siendo la 10 la agrupación de puestos de mayor responsabilidad y la menos la 1. En ese sentido, de la aplicación de los criterios parametrizados en la herramienta, ha resultado que en Pan Química Farmacéutica, S.A son aplicables 6 agrupaciones.

b) Conclusiones de la auditoría:

A tenor de los resultados presentados se han obtenido las siguientes **conclusiones:**

- ❖ La plantilla de Pan Química Farmacéutica, S.A. se encuentra equilibrada en línea con el sector en el que opera.
- ❖ A nivel de retribución global, no se pueden apreciar grandes diferencias en perjuicio de la mujer en ninguna de las agrupaciones resultantes de la valoración de puestos.
- ❖ Dentro de los conceptos fijos, únicamente se ha detectado una diferencia superior al 25% en favor de la mujer por su puesto de mayor responsabilidad.
- ❖ No se aprecian diferencias en los conceptos asociados a los resultados.
- ❖ Algunos conceptos abonados no siguen un protocolo escrito (premios, gratificación especial, regalos, etc.)

Con base en lo anterior, sería recomendable que:

- i. Teniendo en cuenta los resultados de las auditorías retributivas, elaboración de una política escrita en la que, de forma concreta y objetiva se determinen los objetivos asociados a los complementos asociados a los resultados (bono, incentivos, premios, etc.).
- ii. Llevar a cabo revisiones anuales de las diferencias retributivas a fin de poder detectar mejoras o empeoramiento en los distintos conceptos.
- iii. Adoptar las medidas necesarias para corregir la infrarrepresentación femenina.

c) Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas:

En plan de actuación está contenido en el apartado de Medidas del Plan de igualdad, especialmente en el bloque "Retribución" complementado con las medidas de los bloques de "Selección y contratación" el de "Promoción" (ya



que al pretender estos dos bloques que haya incremento de mujeres que accedan a puestos superiores, se contribuirá a reducir la diferencia salarial).

d) Vigencia de la auditoría retributiva:

La auditoría retributiva tendrá la vigencia pactada en el plan, es decir, se mantendrá vigente durante la vigencia del Plan.

Anexo II – Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Paritaria de Seguimiento incluyendo sistema de seguimiento, evaluación, revisión, modificación y resolución de discrepancias

Una vez aprobado el Plan de Igualdad del Grupo Rovi se constituirá la Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan (en adelante Comisión de Seguimiento) en un plazo no superior a un mes desde la firma del Plan, que será la encargada de velar para que se cumplan los objetivos y se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.

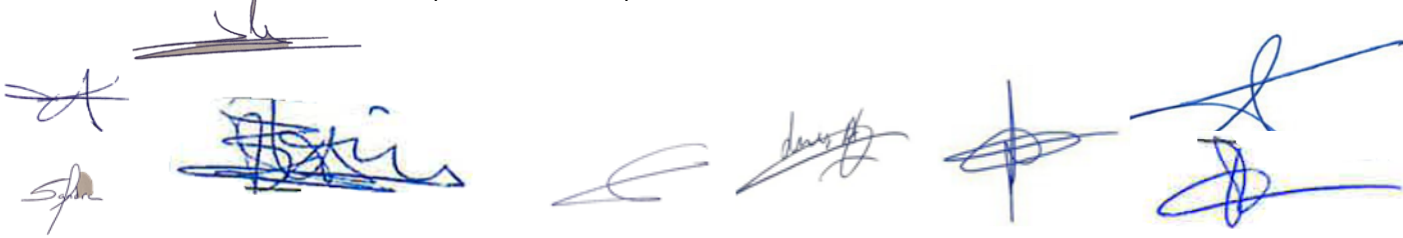
Dicha Comisión de Seguimiento será la encargada del seguimiento, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan.

I. Composición de la Comisión de seguimiento

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del Grupo Rovi estará compuesta, de forma paritaria, por trece miembros: nueve por parte de la Representación legal de las personas trabajadoras firmantes del Plan de Igualdad y cuatro por parte de la empresa. Sus nombres quedan detallados anteriormente

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo.

Junto a lo anterior, se establece un quorum necesario para la celebración de estas reuniones. En este sentido,



se establece que las reuniones podrán celebrarse cuando se dé la presencia de una persona por parte de la empresa, en la que hayan delegado el resto de miembros por parte empresarial y tres personas por la parte social, siempre y cuando figure una persona por cada sindicato.

II. Sustituciones:

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas en sesiones concretas por suplentes designados por la empresa o sindicato, según corresponda, en caso de que el titular ni pueda asistir por vacaciones, baja, permisos u otras razones justificadas.

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas de manera permanente por otras designadas por la empresa o sindicato, según corresponda, que pasarán a ser nuevos titulares, en los siguientes casos:

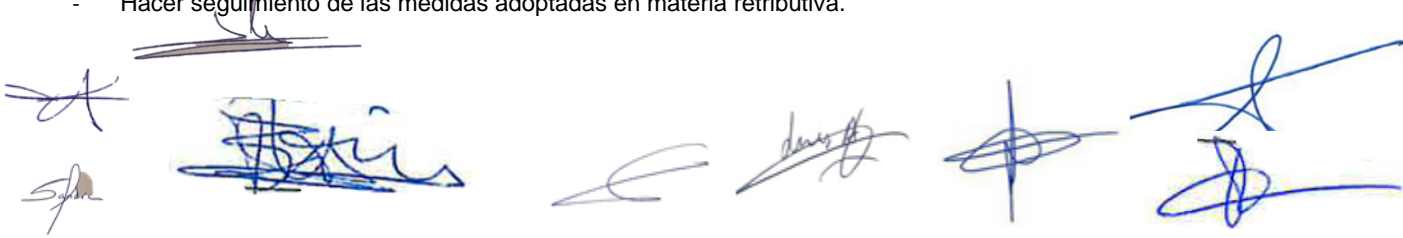
- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, abandone la empresa.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por motivos de agenda profesional, no pueda asistir a alguna de las sesiones.

El procedimiento de sustitución consistirá en que la persona integrante de la Comisión de Seguimiento comunicará por escrito a la Comisión de Seguimiento la propuesta de sustitución, y será la Comisión de Seguimiento quien se encargue de ratificar esta sustitución ya sea a propuesta de la parte empresarial o de la parte social, según corresponda.

III. Funciones de la Comisión de seguimiento:

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

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Promover el principio de igualdad y no discriminación en todos los ámbitos de las Empresas del Grupo.
- Funcionar como intermediario entre la plantilla y la Dirección para todas aquellas inquietudes en materia de igualdad.
- Realizar seguimiento de las acciones y medidas definidas en el Plan de Igualdad.
- Ser informada del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Ser informada de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Ser informada de las personas que cambian de tiempo parcial a tiempo completo.
- Ser informada de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos de formación.
- Hacer seguimiento de las medidas adoptadas en materia retributiva.



- Promover acciones formativas en materia de salud laboral y acciones de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- 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.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en la empresa y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan.
- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.
- Evaluación, revisión y modificación del Plan.

IV. Funcionamiento de la Comisión de seguimiento:

La comisión de seguimiento se reunirá de forma semestral durante la vigencia del Plan de Igualdad.

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.

Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 10 días.

Las reuniones se celebrarán preferentemente de manera virtual.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento antes descrito y con una antelación de 6 días, para tratar los temas excepcionales que surjan durante el transcurso de la vigencia del Plan.

V. Actas:

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión de Seguimiento y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, de los acuerdos y desacuerdos.

Para los acuerdos se buscará el consenso de todas las partes y los desacuerdos serán realizados bajo manifestaciones de parte.

VI. Confidencialidad:

Todas las personas componentes de la Comisión de Seguimiento se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada y que no esté recogida en el acta.

VII. 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.

VIII. Evaluación, revisión, modificación y resolución de conflictos

Las partes han acordado la **revisión** del Plan en diciembre de 2023. Adicionalmente, tal y como prevé el RD 901/2020, los planes de igualdad deberán revisarse cuando concurren las siguientes circunstancias:

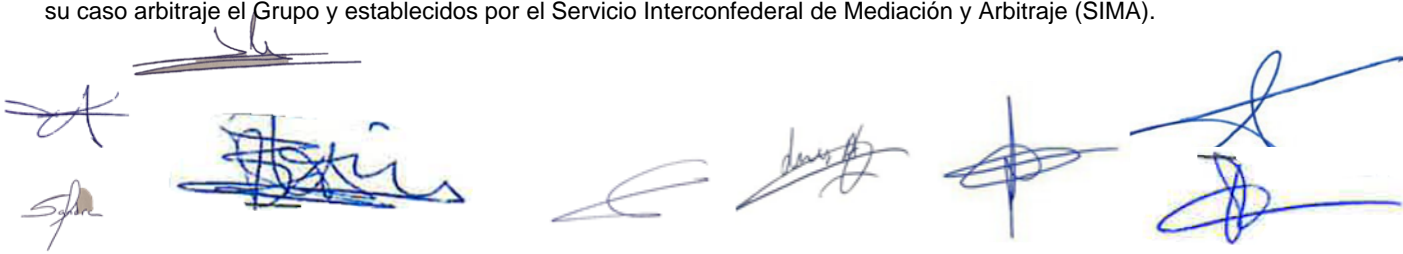
- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa. A este respecto, procede aclarar que no son supuesto de revisión de este Plan las fusiones acaecidas en el Grupo durante la negociación del mismo, anteriormente indicadas.
- 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.

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. En cuanto al procedimiento de revisión, las decisiones y acuerdos de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, se respetará la representatividad de cada sindicato de la Mesa Negociadora; requiriendo la negociación de la totalidad o parte del Plan de Igualdad en función de la causa que originó dicha revisión. Esta negociación se efectuará según lo dispuesto en el RD 901/2020, de Planes de Igualdad y su Registro y para ello se constituirá una nueva Comisión Negociadora.

Con independencia de las revisiones del Plan por las razones indicadas, las medidas del plan de igualdad podrán **modificarse** 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.

El seguimiento y **evaluación** de las medidas previstas en el Plan se realizará de acuerdo a la periodicidad prevista para cada medida en el apartado al efecto.

En cuanto a la **resolución de conflictos**, las partes acuerdan expresamente su adhesión al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, sujetándose a los órganos de mediación y en su caso arbitraje el Grupo y establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).





Handwritten signatures in blue ink, including a large signature that appears to be 'Rovi' and several other illegible signatures.

Anexo III – Calendario de ejecución de medidas

1. Selección y contratación

Medidas		Periodicidad	Implantación	Seguimiento	Evaluación
1.1. Objetivo: Efectuar un proceso de selección completamente objetivo, libre de todo sesgo entre mujeres y hombres.					
1.1.1	Realización de un protocolo de entrevistas, que incluya perspectiva de género, potenciando la inclusión de mujeres para determinadas posiciones históricamente masculinizadas.	Dos años desde la implantación del Plan	03/10/2022	03/10/2024	03/10/2024
1.1.2	Velar porque en el equipo que participa en el proceso de selección, esté formado en igualdad.	Dos años desde la implantación del Plan	03/10/2022	03/10/2024 03/10/2025 03/10/2026	03/10/2024
1.1.3	Revisar y en su caso corregir el lenguaje publicado en las ofertas de empleo y demás documentación del proceso de selección, utilizando un lenguaje inclusivo de ambos géneros, empleando referencias expresas al sexo femenino y al masculino o términos neutros, siguiendo las reflexiones contenidas en el informe de la Real Academia Española sobre el lenguaje inclusivo y cuestiones conexas.	Dos años desde la implantación del Plan	03/10/2022	03/10/2024 03/10/2025 03/10/2026	03/10/2024
Objetivo 1.2: Aumentar la contratación de mujeres en los departamentos, puestos de trabajo y grupos profesionales del Grupo.					

1.2.1	<p>En caso de que se produzcan vacantes, a igualdad de aptitudes entre un candidato y una candidata, se primará el sexo femenino menos representado atendiendo a las siguientes necesidades por Empresa:</p> <p>1) <u>Rovi Pharma Industrial Services, S.A.U.:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - En los departamentos de Automatización, Desarrollo de Negocio, Informática, Logística, Mantenimiento y Nuevos Productos, se primará la contratación de mujeres hasta alcanzar la paridad. - Se primará la contratación de mujeres dentro de los Grupos Profesionales 2 y 5 hasta alcanzar la paridad. <p>2) <u>Laboratorios Farmacéuticos Rovi, S.A.:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - En los departamentos de Informática, Mantenimiento, Producción y Presidencia, se primará la contratación de mujeres hasta alcanzar la paridad. - Se primará la contratación de mujeres en los puestos de Operario/a 3, Operario/a 2 y Director/a, Chófer e Ingeniero/a, hasta alcanzar la paridad. <p>3) <u>Pan Química Farmacéutica, S.A.:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - En los departamentos de Dirección Marketing e Informática, se primará la contratación de mujeres hasta alcanzar la paridad. - Para las ofertas al puesto de "consultor/a", se primará la contratación de mujeres hasta alcanzar la paridad. 	Durante la vigencia del Plan. 4 años. Revisión anual.	03/10/2022	03/10/2023 03/10/2024 03/10/2025 03/10/2026	03/10/2023 03/10/2024 03/10/2025 03/10/2026
1.2.2	Disponer de información estadística, desagregada por sexo, delegaciones y áreas, de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de	Anual.	03/10/2022	03/10/2023 03/10/2024	03/10/2023 03/10/2024

	personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento. En dichas estadísticas, se incluirá el dato de las acciones positivas en los departamentos que se de infrarepresentación femenina.			03/10/2025	03/10/2025
				03/10/2026	03/10/2026

2. Clasificación profesional y promoción

Medidas	Periodicidad	Implantación	Seguimiento	Evaluación
2.1. Objetivo: Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación entre mujeres y hombres.				
2.1.1	En la medida en este proceso sea automatizable, se realizará un registro y un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento. Se pondrá especial foco en el análisis de las promociones a puestos de mando o dirección.	Anual	03/10/2022	03/10/2023 03/10/2024 03/10/2025 03/10/2026
2.1.2	Utilizar términos neutros/inclusivos en la denominación de la clasificación profesional y de los puestos de trabajo.	Dos años desde la implantación del Plan	03/10/2022	03/10/2024 03/10/2025 03/10/2026 03/10/2024
2.1.3	Publicación de las vacantes que se generen en la Compañía	Desde la implantación del Plan	03/10/2022	03/10/2023 03/10/2024 03/10/2025 03/10/2026

Objetivo 2.2: Fomentar el ascenso de mujeres a puestos de mayor y máxima responsabilidad en aras a alcanzar la paridad de la plantilla en todos los grupos profesionales.					
2.2.1	Para la cobertura de las vacantes para los puestos de responsabilidad y dirección, y en caso de condiciones equivalentes de idoneidad y competencias para el puesto de trabajo, se priorizarán las candidaturas internas. En este sentido, cuando se produzca una vacante y, a igualdad de aptitudes entre un candidato y una candidata, se primará el acceso de mujeres al Comité de Dirección del Grupo y mandos directivos (Grupos 8 y 0) hasta alcanzar la paridad.	Durante toda la vigencia del Plan de manera progresiva. Revisión cada dos años.	03/10/2022	03/10/2023	03/10/2023
				03/10/2024	03/10/2024
				03/10/2025	03/10/2025
				03/10/2026	03/10/2026

3. Formación

	Medidas	Periodicidad	Implantación	Seguimiento	Evaluación
3.1. Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para la promoción y reciclaje a todo el personal de la plantilla.					
3.1.1	Establecer el acceso a toda la plantilla, independientemente de su sexo, a la formación que les permita el reciclaje de su puesto y a la promoción profesional.	Desde la vigencia del Plan	03/10/2022	03/10/2022	03/10/2023 03/10/2024 03/10/2025 03/10/2026
3.1.2	Realizar seguimiento sobre el número de acciones formativas impartidas, número de horas y número de asistentes a la formación, desagregados por sexo, que permitan valorar adecuadamente el nivel de participación	Anual	03/10/2022	03/10/2022	03/10/2023 03/10/2024

	en los procesos formativos de mujeres y hombres. En la medida que sea automatizable, se aportará el número de rechazos a las formaciones propuestas desagregadas por sexo.				03/10/2025 03/10/2026
3.1.3	Todos los cursos obligatorios se realizarán dentro del horario laboral	Desde la vigencia del Plan	03/10/2022	03/10/2022	03/10/2023 03/10/2024 03/10/2025 03/10/2026
3.1.4	Se establece que los trabajadores/as en situación de excedencia del 46.3 del E.T.; así como con contrato suspendido al encontrarse haciendo uso de derechos de conciliación; o contratados/as a tiempo parcial, tendrán los mismos derechos de asistencia a la formación impartida en cada una de las empresas. Cuando por razones de la formación, esta no pueda repetirse, se les intentará convocar en la siguiente convocatoria o se procurará poder acceder a la formación en formato virtual. En los casos que sea necesario, formar actualizando en la vuelta de los permisos y excedencias.	Dos años desde la vigencia del Plan	03/10/2022	03/10/2024	03/10/2024 03/10/2025 03/10/2026
3.2. Objetivo: Garantizar el conocimiento y la concienciación de toda la plantilla en materia de igualdad					
3.2.1	Impartir una formación anual a toda la plantilla en materia de igualdad, como en la prevención de acoso sexual y por razón de sexo. Formación anual obligatoria. Estas píldoras serán revisadas por la Comisión de Seguimiento.	Acciones formativas/píldoras informativas 4 al año. Desde la aprobación del plan.	03/10/2022	03/10/2023 03/10/2024 03/10/2025 03/10/2026	03/10/2023 03/10/2024 03/10/2025 03/10/2026
3.2.2	Formación específica en igualdad, así como en prevención del acoso sexual y por razón sexo, al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación,	Tres años desde la vigencia del Plan	03/10/2022	03/10/2025	03/10/2025

	comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección				
3.3. Objetivo: Promover la participación de las mujeres en la formación más cualificada para facilitar su promoción:					
3.3.1	Formar a las mujeres en habilidades directivas.	Tres años desde la vigencia del Plan	03/10/2022	03/10/2025 03/10/2026	03/10/2025
3.4. Objetivo: Revisar desde la perspectiva de género los contenidos y materiales que se imparten en los cursos de formación para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género, para garantizar criterios de igualdad en cuanto al lenguaje, imágenes, metodología, etc.					
3.4.1	Contratos con proveedores de formación externa: Incluir cláusulas en la que se solicite la revisión desde la perspectiva de género de los contenidos y los materiales que se utilicen en los cursos de formación para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género, y cualquier otra empresa externa en la que se exija el cumplimiento con la legislación vigente en materia de igualdad en todas las acciones que realicen para Grupo Rovi.	Dos años desde la vigencia del Plan	03/10/2022	03/10/2024 03/10/2025 03/10/2026	03/10/2024

4. Retribución

Medidas	Periodicidad	Implantación	Seguimiento	Evaluación
---------	--------------	--------------	-------------	------------

4.1. Objetivo: Garantizar la igualdad retributiva en la plantilla de la empresa.					
4.1.1	Realizar seguimiento y revisión de las diferencias salariales existentes por agrupación de igual valor por empresa.	Anual	03/10/2022	03/10/2023 03/10/2024 03/10/2025 03/10/2026	03/10/2023 03/10/2024 03/10/2025 03/10/2026
4.1.2	Teniendo en cuenta los resultados de las auditorías retributivas, elaboración de una política escrita en la que, de forma concreta y objetiva se determinen los objetivos asociados a los complementos asociados a los resultados (bono, incentivos, premios, etc.).	Anual	03/10/2022	03/10/2023 03/10/2024 03/10/2025 03/10/2026	03/10/2023 03/10/2024 03/10/2025 03/10/2026
4.1.3	En la Comisión de Seguimiento se adoptarán las medidas necesarias para corregir las diferencias salariales teniendo en consideración la evolución de resultados retributivos.	Anual	03/10/2022	03/10/2023 03/10/2024 03/10/2025 03/10/2026	03/10/2023 03/10/2024 03/10/2025 03/10/2026
4.2. Objetivo: Actualizar auditoría retributiva					
4.2.1	Realizar una auditoría retributiva intermedia.	Cada dos años. Se fija la primera revisión para el año 2023	01/01/2023	03/10/2023 03/10/2025	03/10/2023 03/10/2025

5. Condiciones Laborales, conciliación y corresponsabilidad

Medidas		Periodicidad	Implantación	Seguimiento	Evaluación
5.1. Objetivo: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo.					
5.1.1	Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación familiar. Igualmente se recogerán las peticiones de adaptación de jornada de acuerdo con el artículo 34.8 del E.T. Se incluyen dentro de este punto las peticiones de concreción horaria y reducción de jornada.	Anual	03/10/2022	03/10/2023 03/10/2024 03/10/2025 03/10/2026	03/10/2023 03/10/2024 03/10/2025 03/10/2026
5.1.2	La realización y difusión mediante un folleto informativo de los derechos y medidas de conciliación/corresponsabilidad que ya se encuentran vigentes en el Grupo Rovi. Revisión comisión de seguimiento.	Dos años desde la implantación del Plan	03/10/2022	03/10/2024 03/10/2025 03/10/2026	03/10/2024
5.1.3	Velar porque los derechos de conciliación no penalicen la promoción/formación de las personas que ejerzan los mismos.	Desde la implantación del Plan	03/10/2022	03/10/2023 03/10/2024 03/10/2025 03/10/2026	03/10/2023 03/10/2024 03/10/2025 03/10/2026
5.2. Objetivo: Fomentar el uso de medidas parentales entre los hombres de la plantilla					

5.2.1	Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a las personas trabajadoras sobre las medidas de conciliación/corresponsabilidad existentes en el plan.	ANUAL	03/10/2022	03/10/2023	03/10/2023
				03/10/2024	03/10/2024
				03/10/2025	03/10/2025
				03/10/2026	03/10/2026

6. Infrarrepresentación femenina

Medidas	Periodicidad	Implantación	Seguimiento	Evaluación	
6.1. Objetivo: Promover la integración de la perspectiva de género en las distintas categorías profesionales					
6.1.1	Mantenimiento del sistema de evaluación por objetivos evitando sesgos de género.	Desde la implantación del Plan	03/10/2022	03/10/2023	03/10/2023
				03/10/2024	03/10/2024
				03/10/2025	03/10/2025
				03/10/2026	03/10/2026
6.2. Objetivo: Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa y una comisión de seguimiento.					
6.2.1	Se creará un buzón para la Comisión de seguimiento para que puedan remitirse a él las cuestiones en materia de igualdad que se susciten en la plantilla, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad. La dirección de correo será igualdad@rovi.es .	Desde la implantación del Plan	03/10/2022	03/10/2023	03/10/2023
				03/10/2024	03/10/2024
				03/10/2025	03/10/2025
				03/10/2026	03/10/2026

6.3. Objetivo: Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas					
6.3.1	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales. La revisión será anual	ANUAL	03/10/2022	03/10/2023	03/10/2023
				03/10/2024	03/10/2024
				03/10/2025	03/10/2025
				03/10/2026	03/10/2026
6.4. Objetivo: Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa					
6.4.1	Cuando se realicen nuevas políticas de personal y prácticas, se trasladarán a la comisión seguimiento con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	Durante toda la vigencia del Plan	03/10/2022	03/10/2023	03/10/2023
				03/10/2024	03/10/2024
				03/10/2025	03/10/2025
				03/10/2026	03/10/2026
6.4.2	Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la contratación de hombres y mujeres según área profesional, puesto, tipo de contrato y jornada	ANUAL	03/10/2022	03/10/2023	03/10/2023
				03/10/2024	03/10/2024
				03/10/2025	03/10/2025
				03/10/2026	03/10/2026

7. Sensibilización y comunicación

Medidas	Periodicidad	Implantación	Seguimiento	Evaluación
---------	--------------	--------------	-------------	------------

7.1. Objetivo: Informar y sensibilizar a toda la plantilla respecto al lenguaje no sexista					
7.1.1	Formar y sensibilizar al personal encargado de la comunicación en Grupo Rovi en materia de igualdad y utilización de un lenguaje inclusivo.	Dos años desde la implantación del Plan	03/10/2022	03/10/2024	03/10/2024
7.1.2	Realizar una Guía de lenguaje inclusivo con la comisión de seguimiento.	EN 18 MESES	03/10/2022	03/04/2024 03/10/2025 03/10/2026	03/10/2024
7.1.3	Pildoras informativas de sensibilización en igualdad los días 22F, 8M, 25N y otros que se acuerden en la Comisión de Seguimiento	Anual	03/10/2022	03/10/2023 03/10/2024 03/10/2025 03/10/2026	03/10/2023 03/10/2024 03/10/2025 03/10/2026
7.2 Objetivo: Asegurar que la comunicación interna y externa promueven una imagen igualitaria de mujeres y hombres. Garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla					
7.2.1	Asegurar que la información sobre igualdad sea visible para toda la plantilla.	Un año desde la implantación del Plan	03/10/2022	03/10/2023 03/10/2024 03/10/2025 03/10/2026	03/10/2023 03/10/2024 03/10/2025 03/10/2026
7.2.2	Revisar y, si procede, corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (manual de acogida, revista tabloneros, comunicados, circulares, correo interno, intranet, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al sexo y para que no contengan términos o imágenes sexistas ni estereotipadas.	Dos años desde la implantación del Plan	03/10/2022	03/10/2024 03/10/2025 03/10/2026	03/10/2024

7.2.4	Comunicar la existencia de un Plan de Igualdad entre la plantilla de la empresa, la difusión del Plan se realizará tras su firma en el plazo de un mes. Objetivo: Informar a todos los empleados en qué consiste el Plan de Igualdad y las medidas implantadas en la empresa. El plan se facilitará, junto con el manual de acogida, a las nuevas incorporaciones.	Cuando se implante el Plan	03/10/2022	03/10/2022	03/10/2022
7.2.5	Una vez actualizado el protocolo de contra el acoso sexual y por razón de sexo, se dará difusión y publicidad a toda la plantilla.	Un año desde la implantación del Plan	03/10/2022	03/10/2023	03/10/2023
7.3. Objetivo: Facilitar el acceso a todos los acuerdos firmados entre la empresa y la RLPT a toda la plantilla					
7.3.1	Difusión a toda la plantilla sobre los compromisos suscritos con la Dirección y Representantes de los Trabajadores en el mantenimiento y desarrollo de políticas que integran el Plan de Igualdad, así como de otras Políticas en materia de RRHH que resulten de aplicación en el Grupo.	Un año desde la implantación del Plan	03/10/2022	03/10/2023	03/10/2023

8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Medidas	Periodicidad	Implantación	Seguimiento	Evaluación
8.1. Objetivo: Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo				
8.1.1	Continuar aplicando el nuevo protocolo para el tratamiento de las denuncias y/o presuntas situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, ya ajustado a lo dispuesto en el Convenio Colectivo.	Desde la implantación del Plan	03/10/2022	03/10/2023
8.1.2	El protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que sea aplicable será difundido del mismo modo que el plan de igualdad, y se enviará también de forma independiente dada la trascendencia de la materia.	Un año desde la implantación del Plan	03/10/2022	03/10/2023

8.1.3	Darle una difusión autónoma al módulo específico sobre prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo	Un año desde la implantación del Plan	03/10/2022	03/10/2023	03/10/2023
8.1.4	Difundir de forma periódica la existencia de canal ético que comprende los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo	Desde la implantación del Plan	03/10/2022	03/10/2023	03/10/2023
8.2. Objetivo: Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo					
8.2.1	Formar a los delegados y delegadas de PRL y a los integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de acoso sexual y por razón de sexo. Progresivamente, se buscará formar al resto de representantes de las personas trabajadoras	Dos años desde la implantación del Plan	03/10/2022	03/10/2024 03/10/2025 03/10/2026	03/10/2024

9. Violencia de género

	Medidas	Periodicidad	Implantación	Seguimiento	Evaluación
9.1. Objetivo: Implementar 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					
9.1.1	Implementar una guía de lucha contra la violencia de género en el seno de la Empresa.	18 MESES	03/10/2022	03/04/2024	03/04/2024
9.2. Objetivo Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género					
9.2.1	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de IGUALDAD	Un año desde la implantación del Plan	03/10/2022	03/10/2023	03/10/2023

10. Salud Laboral

Medida	Periodicidad	Implantación	Seguimiento	Evaluación
10.1. Objetivo: Implementar la perspectiva de género en la salud laboral y la prevención de riesgos dentro de la empresa				
10.1.1	Se continuará informando a toda la plantilla de la evaluación de puestos con perspectiva de género realizada, en relación con el riesgo para las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia	Desde de la implantación del Plan	03/10/2022	03/10/2023 03/10/2024 03/10/2025 03/10/2026
10.1.2	Se actualizará en función de las novedades y condiciones la evaluación de riesgos psicosociales y se informará a la plantilla de la labor del equipo de prevención en cuanto a la evaluación de riesgos psicosociales	Un año desde la implantación del Plan	03/10/2022	03/10/2023 03/10/2024 03/10/2025 03/10/2026
10.1.3	Establecer un procedimiento de información para que desde el momento en el que una mujer comunica que está embarazada se la informe acerca de: (i) riesgos de su puesto de trabajo (ii) medidas para prevenirlo (iii) cuando proceda, la prestación por riesgo durante el embarazo y la lactancia, (iv) informar acerca de los derechos y acciones que tiene la mujer durante el embarazo y la lactancia y (v) permiso del lactante, haciendo hincapié en que los derechos de los hombres a fin de promover la corresponsabilidad	Desde la implantación del Plan	03/10/2022	03/10/2023 03/10/2024 03/10/2025 03/10/2026
10.1.4	Cuando sea necesario, se habilitará espacio adecuado destinado para la lactancia. Se procurará que esta sala de uso exclusivo para este fin.	Cuando sea necesario	03/10/2022	03/10/2023 03/10/2024

				03/10/2025	
				03/10/2026	



A series of handwritten signatures in blue ink, including a large signature with a horizontal line above it, and several smaller, more stylized signatures.



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature that appears to be 'Rovi' and several other illegible signatures.

