

PLAN DE IGUALDAD PFIZER

Conjunto de iniciativas que pretenden fomentar la igualdad de trato de mujeres y hombres en el lugar de trabajo de forma planificada y sistemática.

Pfizer GEP



Trabajando juntos por un mundo más sano

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
 - 1.1. Normativa aplicable
 - 1.2. Definiciones relacionadas con la igualdad de oportunidades
 - 1.3. Compromiso Pfizer con la Igualdad de Oportunidades

2. ANTECEDENTES
 - 2.1. Contexto
 - 2.2. Metodología
 - 2.3. Ámbitos del Plan de Igualdad

3. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN: CONCLUSIONES
 - 3.1. Situación de la Organización
 - 3.2. ERE
 - 3.3. Reclutamiento y selección
 - 3.4. Promoción y desarrollo profesional
 - 3.5. Política retributiva
 - 3.6. Formación continua
 - 3.7. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación
 - 3.8. Salud laboral
 - 3.9. Prevención del acoso sexual
 - 3.10. Política en sensibilización e igualdad
 - 3.11. Percepción plantilla y representantes de los trabajadores

4. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD
 - 4.1. Objetivos a largo plazo
 - 4.2. Objetivos a corto plazo

5. PLAN DE ACCIÓN: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
6. ACCIONES: DETALLE, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
7. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD
8. CRONOGRAMA

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Normativa aplicable

Desde la Unión Europea se da una promoción de medidas que nos orienta hacia la igualdad, esta promoción pretende, sobre todo:

- Fomentar la igualdad de trato de mujeres y hombres en el lugar de trabajo de forma planificada y sistemática (Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo).
- Impulsar la presentación al personal y/o a sus representantes información sobre la igualdad de trato en la empresa, con información estadística sobre las mujeres y hombres en los diferentes niveles de la organización y posibles medidas para mejorar la situación (4 Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo).

En esta línea, el Estado Español publica el 22 de marzo la Ley orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. El objeto de dicha Ley Orgánica es “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural”, para lo cual la presente Ley orgánica establece “principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo”, todo ello estipulado en su artículo 1.1 y 1.2.

La presente Ley pretende garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo, conforme a su artículo 5; no obstante, considera como hecho no discriminante “en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado”, por lo tanto, teniendo en cuenta la característica fundamental de estos procesos, la “perspectiva de género”.

En consecuencia, y debido a la obligación de respeto a la igualdad de trato y oportunidades, el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, legisla estableciendo que las empresas, y con la finalidad indicada, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso concreto de PFIZER GEP existe obligatoriedad en cuanto a la elaboración e implantación de medidas de igualdad de trato y oportunidades debido al número de plantilla

que forma parte de la empresa. Esta obligación viene establecida por la Ley Orgánica, así como por referencia del propio Convenio Colectivo aplicable, en este caso concreto el convenio colectivo estatal de Industria Química (art. 102).

1.2. Definiciones relacionadas con la igualdad de oportunidades

Con objeto de facilitar la comprensión de los conceptos relacionados con el ámbito de la igualdad y a efectos de interpretación del presente Plan, se entenderá por:

Principio de Igualdad

Se trata de la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Podemos considerar que dicho principio se cumple cuando exista una composición equilibrada de la plantilla, es decir, siendo la composición de la plantilla acorde a los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007, esto es, “las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

En este sentido, considerando:

- Discriminación directa: la situación en que se encuentra una persona que, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Discriminación indirecta: La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados

Acciones Positivas

Medidas específicas a favor del colectivo menos representado para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho, respecto al colectivo mayoritariamente representado. Tales medidas, serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Plan de Igualdad

Es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

En el Plan se fijarán los objetivos concretos que se plantea alcanzar por parte de la empresa, estableciendo la estrategia y las actuaciones que se adoptarán, fijándose a su vez los sistemas de seguimiento que permitirán la evaluación de los objetivos fijados.

Por lo tanto, consistiendo sus distintas fases en:

- *Diagnóstico de situación:* Siendo esta fase una fase de análisis detallado de la situación de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. En esta fase se realizan actividades de recogida de información, análisis y posterior formulación de propuestas de mejora que podrán ser integrados dentro del Plan de Igualdad. Las conclusiones finales de esta fase son recogidas en un informe de diagnóstico.
- *Elaboración del Plan de Igualdad*
- *Seguimiento:* Fase que permitirá hacer seguimiento de la evolución de los objetivos y acciones planteadas en el Plan de Igualdad, de ese modo conocer los efectos producidos en los diversos ámbitos de actuación, tanto el impacto de cada actuación como los resultados obtenidos, valorándose así si se han conseguido solventar los desequilibrios detectados inicialmente en la fase de diagnóstico.
- *Evaluación:* Es el instrumento que proporciona información relativa al grado de consecución de los objetivos de igualdad planteados e incluidos en el presente Plan. En esta fase participarán las distintas personas integrantes de la Comisión de seguimiento y el Agente Responsable, así como los participantes del Comité de Igualdad y/o responsables del desarrollo o coordinación del Plan.

Comisión permanente de Igualdad (Comité de Igualdad)

Órgano paritario integrado por representantes de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras. Formado por grupo de mujeres y hombres que, de forma voluntaria, conforman el Comité de Igualdad, manifestando su compromiso para garantizar el cumplimiento de lo establecido en el Plan de Igualdad, para la consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y hombres que forman parte de la plantilla, y conseguir así la igualdad efectiva y la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de género en todos los ámbitos y a todos los niveles de la empresa.

Agente de Igualdad

Persona con funciones de apoyo, asesoramiento y formación al Comité de Igualdad y/o equipo de trabajo, interviniente en todas las fases del proceso del Plan de Igualdad. En este caso concreto se designa como Agente de Igualdad a consultora externa con formación específica en igualdad de oportunidades y perspectiva de género.

Acoso sexual

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo

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

1.3. Compromiso Pfizer con la Igualdad de Oportunidades

Compromiso de la Dirección de la Empresa

PFIZER GEP previo al inicio de los procesos de implantación del Plan de Igualdad ya reconoce su compromiso con la sociedad y lo hace desde su código de conducta “Libro Azul”, en el cual ratifica como base de su misión, visión y valor, la “Integridad”. En línea con esta declaración de compromiso, la compañía ha elaborado una política específica en cuanto a la promoción de la igualdad de oportunidades laborales, fomentando un sistema de valoración de su capital humano sin distinción de características personales como raza, color, etnia, credo, ascendencia, religión, sexo, orientación sexual, edad, identidad de género o expresión de género, origen nacional, estado civil, embarazo, paternidad/maternidad o situación médica de esta índole, información genética, servicio militar, situación médica, la presencia de discapacidad mental o física, la calidad de veterano ni ninguna otra característica protegida por las leyes vigentes.

Dentro de su código de conducta, “Libro Azul”, se contemplan políticas concretas a aplicar dirigidas a:

- Igualdad de oportunidades: Política en la que se contempla que los managers garantizarán el cumplimiento de la política. A su vez, las unidades operativas deberán supervisar, notificar, y si fuera necesario mejorar su desempeño periódicamente en el área de igualdad de oportunidades. Buscando de este modo, un trabajo hacia la igualdad que venga garantizado desde los puestos estratégicos de la compañía (managers y unidades operativas).
- Discriminación o acoso: Protocolo de actuación ante situaciones de acoso en el ámbito laboral.

Asimismo, la compañía destaca como punto fuerte el de su actividad de fomento de la “Diversidad”. Respecto a esta materia, PFIZER GEP lidera a nivel local programas concretos en torno a la diversidad cuyo lema es el de “Igualdad de oportunidades a todos los niveles”. Esta iniciativa de diversidad se encuentra reflejada en el “Plan de Diversidad”, el cual engloba programas de acción concretos que afectan directamente a la igualdad de oportunidades. Esta

iniciativa fue lanzada el 8 de marzo de 2013, haciendo coincidir su lanzamiento con el día de la mujer, a modo simbólico.

PFIZER España recibe reconocimientos por parte de sus filiales europeas por sus programas acogidos dentro del Plan de Diversidad, siendo los referentes para el resto, por su labor inspiradora para el resto de filiales del mundo.

Asimismo, la empresa dentro de su compromiso con la Igualdad ha desarrollado distintas políticas de Recursos Humanos orientados a establecer medidas de conciliación de vida laboral, personal y familiar que mejoran las medidas estipuladas por normativa legal:

- *Política de permisos y ausencias retribuidas*
- *Política de trabajo en domicilio*
- *Política de ayudas económicas para la conciliación familiar, personal y laboral*
- *Apoyo en situaciones particulares que afecten a empleadas embarazadas.*

Todo ello, deja patente la predisposición de la compañía hacia la consecución de la plena igualdad de oportunidades en su entorno.

Por lo tanto, y adicionalmente a su compromiso declarado en su Código de Conducta (Libro Azul), PFIZER GEP comunica su compromiso por escrito al global de la compañía en cuanto a su alineación con el principio de Igualdad, y en cumplimiento de la Ley orgánica 3/2007, cuyo documento se encuentra anexo (Anexo 1), dándose así inicio con el proceso de confección del Plan de Igualdad de la compañía, dicho documento se firma en “Carta de Compromiso Igualdad PFIZER GEP” en fecha 5 de abril de 2016.

Compromiso del Comité de empresa

Se da una clara manifestación del compromiso con la igualdad por parte del Comité de Empresa, a través de sus miembros elegidos, quienes forman parte del Comité de Igualdad, teniendo así una representación en dicho comité, alineándose con el afán de fomentar el compromiso de mejora con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y con el compromiso manifestado en cuanto a igualdad por parte de la dirección de la empresa.

Compromiso del Comité de Igualdad (Comisión de Igualdad)

En esta misma línea, se manifiesta el compromiso por parte de los miembros del “Comité de Igualdad” creado previo inicio del proceso de arranque de la fase de diagnóstico de situación, en el cual hacen declaración expresa de su participación libre y voluntaria en el citado Comité, adquiriendo determinadas funciones y compromisos.

Dicha declaración se da en el “Acta de creación de Comité de Igualdad” firmada en fecha 16 de marzo de 2016.

Compromiso del Agente de Igualdad

Asimismo, se cuenta con la presencia de Agente de Igualdad, en este caso tratándose de consultora externa a la compañía, cuya misión es formar a los miembros del citado comité en “igualdad de oportunidades y perspectiva de género” con ánimo de crear agentes

sensibilizadores en esta materia dentro de la propia empresa. También se encarga de la fase de diagnóstico y elaboración del Plan de Igualdad, acompaña a los miembros del Comité de Igualdad en la primera fase de seguimiento del Plan.

2. ANTECEDENTES

2.1. Contexto

PFIZER GEP forma parte de una multinacional americana dedicada al sector farmacéutico, la actividad desarrollada se dirige a la venta de productos farmacéuticos al por mayor.

La compañía cuenta con un total de 298 trabajadoras y trabajadores en plantilla a principios de 2016.

Actualmente la empresa consta de un total de 41 centros de trabajo repartidos por toda la geografía española, teniendo presencia en las siguientes comunidades autonómicas: Álava, Albacete, Alicante, Almería, Badajoz, Baleares, Barcelona, Burgos, Cáceres, Cádiz, Castellón, Ciudad Real, Córdoba, A Coruña, Girona, Granada, Guipúzcoa, Huelva, Jaén, León, Lleida, Logroño, Lugo, Madrid, Málaga, Murcia, Navarra, Orense, Asturias, Las Palmas de Gran Canaria, Pontevedra, Salamanca, Tenerife, Cantabria, Sevilla, Tarragona, Toledo, Valencia, Valladolid, Vizcaya y Zaragoza.

Dado el sector de actividad de la compañía Pfizer se rige por el Convenio Colectivo de la Industria Química (Código n.º 99004235011981), cuya aplicación se da para todo el territorio español.

La compañía centra su actividad en la búsqueda de soluciones sostenibles, contando a fecha de hoy con medicamentos, vacunas y algunos de los productos de consumo para el cuidado de la salud más conocidos del mundo.

A nivel nacional PFIZER GEP pertenece a un grupo de empresas compuesto por PFIZER S.L.U., Wyeth y Pfizer GEP.

La compañía reconoce y ratifica sus compromisos para con la sociedad, recogidos en su código de conducta, partiendo así su misión, visión y valor del pilar de la "Integridad", siendo así los valores de la compañía: la colaboración, la comunidad, la orientación hacia el cliente, la innovación, la integridad, el liderazgo, el desempeño, la calidad, el respeto por las personas.

En esta línea la compañía PFIZER GEP hace constar en su código de conducta su política de promoción de la igualdad de oportunidades laborales, valorando a las candidatas y candidatos y empleadas y empleados sin tener en cuenta sus características personales como raza, color, etnia, credo, ascendencia, religión, sexo, orientación sexual, edad, identidad de género o expresión de género, origen nacional, estado civil, embarazo, paternidad/maternidad o situación médica de esta índole, información genética, servicio militar, situación médica, la presencia de discapacidad mental o física, la calidad de veterano ni ninguna otra característica protegida por las leyes vigentes; valorándose así la diversidad como un punto fuerte.

PFIZER se encuentra posicionada como una de las empresas biomédicas con mayor inversión en I+D+I de todo el mundo, y siendo considerada por estudios recientes como una de las empresas farmacéuticas con mejores programas de Responsabilidad Social Corporativa (KAR 2011).

No obstante, es de destacar la situación de la compañía los últimos años, dado que la misma ha procedido con un Expediente de Regulación de Empleo firmado el pasado 20 de octubre del

2011, motivado por razones organizativas y de producción por la cual se hace necesario acometer una serie de medidas para adecuar la estructura organizativa y los recursos humanos de la compañía, dándose las correspondientes salidas de trabajadores/as en ejercicio 2015, debido a subrogación de PFIZER GEP al acuerdo de ERE de PFIZER S.L.U., causando gran impacto en cuanto al grueso de la plantilla.

Actualmente la compañía, está inmersa en un nuevo proceso de negociación de Expediente de Regulación de Empleo.

2.2. Metodología

Con arreglo a lo estipulado en Ley Orgánica en su art. 45 y con el fin de dar cumplimiento con el objetivo de implantación del principio básico de igualdad de trato entre mujeres y hombres para lo que se supone una ausencia de todo tipo de discriminación directa o indirecta, con el afán de la consecución de dicho fin se procederá con la aplicación de acciones positivas en caso sea necesario.

Por lo expuesto, desde la dirección de la compañía se decide implantar un “Plan de Igualdad”, estructurándose el proceso en las siguientes fases:

- a. Constitución del “Comité de Igualdad” (paritario).
- b. Comunicación del compromiso de la directiva y el inicio del Plan de Igualdad, a la plantilla.
- c. Diagnóstico.
- d. Preparación del Plan de Igualdad.
- e. Negociación del Plan de Igualdad.
- f. Implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

La empresa decide contar con la ayuda de consultoría externa (Leialta S.L.) para la preparación de las fases de diagnóstico y preparación del Plan de Igualdad, contando para ello con consultora externa experta en Responsabilidad Social Corporativa e implantación de Planes de Igualdad y perspectiva de género en la empresa.

a. Constitución del Comité de Igualdad (Comisión de Igualdad)

Primeramente, se procede a convocar reunión a fin de seleccionar a los miembros del “Comité de Igualdad” de forma voluntaria, buscando el cumplimiento del requisito de formación paritaria, para lo cual se convoca a miembros del Comité de empresa, así como a miembros del departamento de Recursos Humanos, con el objetivo de componer el Comité con los miembros más representativos de la empresa y de la plantilla de la misma.

Se procede a una segunda reunión con los miembros seleccionados para formar parte del Comité de Igualdad, con el fin de firmar Acta de Constitución del mismo, para que así conste. En dicha constitución se anuncia los objetivos y tareas a llevar a cabo por parte de los miembros del Comité de Igualdad.

La participación del Comité de Igualdad se basa en el apoyo en esta primera fase a la consultora externa, facilitando los datos necesarios (cualitativos y cuantitativos) para la realización del diagnóstico de la compañía. Seguidamente, y una vez confeccionado el Plan de Igualdad, resultado de este informe, dicho Comité asumirá la responsabilidad necesaria para la consecución de las fases de Implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

b. Comunicación del compromiso de la directiva y el inicio del Plan de Igualdad

Previamente, al inicio de la fase de diagnóstico se da la comunicación del compromiso por parte de la Dirección de la empresa al grueso de la plantilla de Pfizer GEP, en dicho proceso se da el anuncio de la creación de un Comité de Igualdad (paritario) constituido para la atención a las distintas fases del Plan de Igualdad, siendo el mismo, el punto de referencia para la plantilla en cuanto a cuestiones que puedan surgir con el Plan de Igualdad.

El anuncio es realizado a través de la intranet de la compañía, para lo cual se crea una sección especial de “Igualdad”, con el objeto de concentrar en dicho apartado de la intranet todas las acciones presentes y futuras relacionadas con la igualdad de oportunidades. Asimismo, se hace participe al global de la plantilla solicitando su disposición a colaborar con el arranque del Plan, con intención de cumplir con un principio de transversalidad, el cual implica, que todo el conjunto de la compañía desde dirección al general de la plantilla pueda participar desde el inicio del proceso.

c. Diagnóstico

En PFIZER GEP se realiza un análisis de la situación de la plantilla en el último ejercicio 2015.

Se considera más apropiado realizar un análisis de la situación de último ejercicio, considerando la especial situación por la que está atravesando la compañía, dado que el 20 de octubre de 2011 PFIZER S.L.U. firma acuerdo final de Expediente de Regulación de Empleo por el cual se acuerda una salida por la extinción, de hasta un máximo de 224 contratos de trabajo, al cual PFIZER GEP se subroga. Esta especial circunstancia hace considerar no realizar un análisis comparativo con ejercicios anteriores, siendo más realista realizar un análisis de la situación actual considerando esta peculiaridad.

Así, de forma adicional y con el fin de realizar un análisis exhaustivo de la situación y modos de proceder de la empresa, se procedió a realizar un análisis de las salidas del ERE, en cuanto al número de mujeres y de hombres y sus especiales características.

Por lo tanto, y a modo de guion, se consideran como pos puntos clave revisados en esta fase de diagnósticos los siguientes:

- Situación de la empresa.
- Selección.

- Formación continua.
- Política salarial.
- Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.
- Política social.
- Comunicación.
- Prevención del acoso sexual.
- Riesgos laborales y salud laboral.
- Convenio colectivo.

Para todas estas fases se ha contado con la participación de toda la compañía, a través de encuestas, cuestionarios y entrevistas, lanzadas a la dirección de la empresa (entrevista personal a miembros del departamento de RRHH, respuesta a cuestionario), representantes legales de los trabajadores (Cuestionario al Comité de Empresa), plantilla en general (encuesta lanzada a través de intranet); cumpliéndose así con el principio de “transversalidad”, existiendo implicación de todo el conjunto de la empresa.

d. Preparación del Plan de Igualdad

Se concluye la cuarta fase del proceso con la elaboración del Plan de Igualdad, por parte de la consultora, una vez recogida la información resultante de la fase anterior (diagnóstico), basándose en el informe resultado de la fase de diagnóstico, en el cual se incluye un listado de propuestas de mejoras, las cuales encauzan el establecimiento de objetivos del presente Plan de Igualdad.

e. Negociación del Plan de Igualdad

En consecuencia, el presente Plan de Igualdad es revisado, consensuado, aprobado y validado por el Comité de Igualdad, siendo así firmado con avenencia por todos los miembros del Comité una vez reunidos en la fase negociadora del Plan, y para que conste se adjunta la firma de acuerdo del presente Plan de Igualdad.

f. Implantación, seguimiento y Evaluación

Previo al inicio del proceso de implantación del presente Plan, se establece como acción a realizar la constitución de Comisión de Seguimiento (paritario), el cual será el órgano encargado de la consecución de los objetivos y acciones planteadas en el Plan.

Dicho órgano dinamizará y llevará un control de la puesta en marcha de las distintas medidas de actuación establecido bajo un control temporal (Cronograma), de este modo podrán realizar la revisión y evaluación de la consecución de las acciones del Plan, en cuanto a tiempo y forma, haciendo uso de los indicadores establecidos para cada acción.

2.3. Ámbitos del Plan de Igualdad

2.3.1. Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad será de aplicación para todo el personal que forme parte de la compañía, sin distinción por características laborales (tipo de contratación, antigüedad, fecha de incorporación, centro de trabajo, etc.) o personales (raza, color, etnia, credo, ascendencia, religión, sexo, orientación sexual, edad, identidad de género o expresión de género, origen nacional, estado civil, embarazo, paternidad/maternidad o situación médica de esta índole, información genética, servicio militar, situación médica, la presencia de discapacidad mental o física, la calidad de veterano), ni ninguna otra característica protegida por las leyes vigentes.

Es de mencionar que dada la actividad realizada por parte de la compañía no existen centros de trabajo con actividades distintas a las realizadas por el resto de los centros de actividad, por lo que no se hace necesario desagregar los centros constituyendo distintos planes de igualdad y considerando a todo el grueso de la compañía dentro del presente Plan de Igualdad.

2.3.2. Ámbito temporal

El plazo de vigencia del presente Plan de Igualdad será de 4 años desde la firma de acuerdo del Plan de Igualdad (31 de enero de 2017), todo ello conforme lo aconsejado por parte del Órgano Ministerial que se encarga de la materia.

Considerando el carácter variable de las circunstancias del mercado, especialmente en el caso de la compañía, y tras las reorganizaciones de estructura (ERE) y por la propia naturaleza del Plan de Igualdad, se requiere un grado de variabilidad y dinamismo, a fin de atender a las necesidades reales de la compañía a través de la adaptación de las medidas oportunas. Dicha circunstancia hace necesario se realicen revisiones periódicas del Plan, en consecuencia, tanto para la realización de las acciones como para el proceso de seguimiento periódico se establece un “Cronograma” el cual se recoge en el apartado 8 de este documento.

3. DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN: CONCLUSIONES

El diagnóstico se realiza a partir del análisis de los datos cualitativos y cuantitativos proporcionados por la empresa. Una vez recopilada y analizada la documentación e información, se centra la fase de diagnóstico en las materias: composición de la plantilla, condiciones de trabajo, acceso al empleo, promoción y desarrollo profesional, política retributiva, formación continua, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, salud laboral, prevención del acoso sexual, política comunicación y sensibilización en igualdad.

Para el análisis de la información, en esta fase se ha contado con la cooperación de todo el personal, para lo cual se lanzó cuestionario global a toda la plantilla a fin que de forma voluntaria pudieran expresar sus percepciones en cuanto a la situación de la empresa respecto a la igualdad de oportunidades. Asimismo, se lanza cuestionario similar a los Representantes Legales de los trabajadores y trabajadoras, con objeto de conocer la percepción desde su punto de vista decisivo en las relaciones empresa-plantilla.

Es de mención que el colectivo que mayor atención a prestado a dar respuesta a los cuestionarios ha sido el colectivo femenino, por parte de mujeres de entre 35 a 44 años, tratándose de empleadas indefinidas, siendo residual la participación de los temporales. Asimismo, destacar que los más involucrados han sido las empleadas de sede central en el caso de mujeres y el de fuerza de ventas en el caso de hombres.

En base a estas materias y al análisis de toda la información recabada, se obtienen las siguientes conclusiones:

3.1. Situación de la Organización

Hay que tener en consideración la situación particular vivida por la compañía debido al Expediente de Regulación de Empleo, el cual se cerró en diciembre 2015, asimismo hay que tener en cuenta en el ejercicio 2016, un nuevo proceso de ERE. El análisis se realiza sobre la evolución total de esos empleados/as durante el ejercicio 2015.

De dicho análisis se recogen los siguientes resultados:

Órganos de Decisión

Dentro del Comité de Dirección se da una mayor presencia masculina respecto a la femenina, siendo el mismo de un 66,67%. No existiendo paridad conforme lo estipulado en Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007.

Representación Sindical

Se da una mayor presencia de hombres dentro del Comité de Empresa, suponiendo solo un 25% la presencia femenina. No existiendo paridad conforme lo estipulado en Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007.

Plantilla

- Nº de Plantilla: Evolución de la plantilla, en el ejercicio 2015 y a principios de 2016, con una presencia bastante equilibrada entre mujeres y hombres, conforme con la Disposición Adicional Primera de la Ley orgánica 3/2007.
- Edad: Se da una mayor presencia femenina en franjas de edades medias (35 a 44 años), mientras que los hombres tienen mayor presencia en franjas de edad superiores a los 45 años.
- Formación: La empresa no lleva un control en base de datos del nivel formativo de los empleados/as.
- Antigüedad: Hay una mayor presencia de hombres en antigüedades superiores a 10 años mientras que ellas ocupan mayor presencia en franjas de antigüedad inferiores.
- Contratos: Dentro de la plantilla hay más presencia de contratación indefinida (92,29%) respecto del total de la plantilla, dándose equilibrio en cuanto a la presencia de mujeres y hombres. Los contratos de tipo temporal también se pueden considerar que se cumple con una composición equilibrada.
- Categorías profesionales: Considerando los grupos profesionales establecidos por el Convenio colectivo aplicable, se observa que el grueso de la compañía se encuentra en el grupo profesional 5, el cual comprende funciones propias administrativas y técnicas (contabilidad, finanzas, nóminas, etc.), en el cual se observa una composición equilibrada. Existe un desequilibrio de composición en los grupos 0, 4, 6 y 7. Los cuales representan las siguientes funciones:
 - Grupo 0: Comprende funciones de dirección, planificación y control con autonomía. Se da la presencia de un solo hombre.
 - Grupo 4: Comprende funciones con cierta autonomía, tales como el de químico, contable, cálculo de precios, análisis físicos, etc. Se da la presencia de un solo hombre.

- Grupo 6: Comprende funciones técnicas medias con capacidad de análisis, ordenación y supervisión (informático, producción, responsable de mantenimiento, etc.). Se da únicamente presencia de 2 mujeres.
- Grupo 7: Comprende funciones técnicas de coordinación, supervisión y de análisis. Dentro de esta categoría hay un mayor número de mujeres (66,67%).

El resto de grupos profesionales como el 8 (funciones de ordenación y supervisión con un alto grado de autonomía, dependiente del grupo 0) se encuentra en equilibrio.

Por lo tanto, la mujer no se encuentra suficientemente representada en grupos profesionales con fuerza decisoria como puede ser el grupo profesional 0. Dicho hecho puede entrar en relación con la antigüedad en la empresa de la mujer, siendo relativamente reciente en el histórico de la empresa su incorporación a determinadas áreas (como es el caso de departamento de ventas). No obstante, existe una mayor presencia femenina en grupos profesionales con funciones intermedias (administración, técnicas, supervisión, etc.), como puede ser el grupo profesional 7.

Puestos de trabajo

Se realiza un estudio de los puestos de trabajo existentes dentro de la compañía, analizando dos escenarios:

- Evolución 2015: Se trata de detectar los puestos de trabajo feminizados y masculinizados y la evolución de los mismos a lo largo del ejercicio, dando como resultado los siguientes cogiendo de referencia los puestos de trabajo más destacados por el nº de empleados/as que contienen:
 - Masculinizados: Sr Manager Dist Mgmt-Pharm, Sales/AM-3 SlsRepHosInstPh, Sales/AM-3 Sls Rep-Spec Ph.
 - Feminizados: Sr Manager FldMed/MedLiasMD, Manager Brand/Prod Mgmt.
- Ejercicio 2016: Se trata de observar el resultado final tras las salidas de empleados/as de la compañía, teniendo una visión más actualizada:
 - Masculinizados: Se mantiene la misma situación que en 2015.
 - Feminizados: Se mantiene la misma situación que en 2015.
- Incorporaciones: Se da mayor incorporación de hombres en ejercicio 2015 (60,89%) respecto de mujeres. Las incorporaciones dadas se han dado en su gran mayoría por altas nuevas, siendo residual las subrogaciones. Siendo el tipo de contrato predominante el de tipo temporal a tiempo completo, no obstante, dándose este tipo de contratación de forma equilibrada. La contratación indefinida se da en menor medida, formalizándose un único contrato con un hombre.

La conclusión de las incorporaciones en el ejercicio 2015, por categorías desvela lo siguiente:

- Se da mayor contratación para el grupo profesional 5 (95,65%), dándose la misma de forma equilibrada.
- Dentro del grupo profesional 4 se da de forma minoritaria (4,34%), solo concretándose con hombres.

Por lo tanto, se da una mayor contratación de hombres predominando la contratación por nueva alta, siendo residual el número de subrogaciones, y siendo mayoritaria el tipo de contratación temporal, dándose únicamente en el caso de un hombre contratación indefinida.

Asimismo, las contrataciones que se han formalizado se han dado sobre todo con el objeto de cubrir puestos intermedios (grupo profesional 5), con cobertura equilibrada entre mujeres y hombres. Esta tendencia se ha venido dando debido por la especial situación en la que se encuentra la empresa, inmersa en procesos de Expedientes de Regulación de Empleo desde el año 2011, dándose coberturas puntuales por necesidades de producción o interinidades.

Por otro lado, la compañía informa que no realiza seguimiento de las incorporaciones de contratos formalizados a través de EET, por lo que no incluimos la información relativa a las entradas dadas a través de este tipo de empresas.

- **Bajas definitivas:** En términos generales, en el ejercicio 2015 se da un número equilibrado de salidas, respetándose lo estipulado en la Disposición Adicional Primera de la Ley. Dentro de este contexto general distinguimos las distintas circunstancias de las desvinculaciones:
 - ***Despidos:*** En general, se da un mayor número de despidos en hombres (61,25%). El colectivo de mayores de 45 años es el más afectado, dándose en este caso concreto más salidas de hombres (75%), sin embargo, hay una mayoría de mujeres en las franjas de 35 a 44 años (68,42%), siendo muy residual el despido de empleadas/os en franjas de edad de 25 a 34 años, siendo mayoritario el colectivo femenino (80%).
 - ***Finalización de contratos:*** Se da una situación de equilibrio entre mujeres y hombres. El colectivo de 35 a 44 años es el más afectado, dándose un mayor número de hombres (63,64%), el siguiente colectivo sería el de 45 años, dándose equilibrio entre hombres y mujeres. En desvinculaciones de colectivo entre 25 años a 34 años se da un nivel muy bajo, afectando mayormente a mujeres (66,67%) respecto de hombres.

- *Ceses voluntarios:* Se dan solo 2 bajas voluntarias de mujeres, una de ellas del colectivo de más de 45 años y la otra de entre 35 a 44 años.
- *Otras causas:* En esta baja se hace referencia a traslados. El colectivo de entre 35 a 44 años es el más afectado, dándose un mayor número de mujeres (66,67%). El siguiente colectivo afectado es el de mayores de 45 años, dándose un mayor número en hombres (75%). Se da un nivel bajo de salidas en el colectivo de entre 25 a 34 años, afectando únicamente a una mujer

En cómputo global, se da un número de bajas de forma equilibrada entre mujeres y hombres en el ejercicio 2015. Se da un mayor número de bajas totales por ERE, siendo seguida por las finalizaciones de contrato, en esta situación se ha dado una situación de equilibrio entre mujeres y hombres, siendo residual las bajas voluntarias y por otras causas (traslados), dándose mayoritariamente en mujeres. Es de destacar el número alto de desvinculaciones de mujeres de edad media (35 a 44 años) dado tanto en el proceso de ERE, así como en las finalizaciones de contrato, ceses voluntarios y otras causas.

Por otro lado, la compañía informa que no realiza seguimiento de las finalizaciones de contratos formalizados a través de EET, por lo que no incluimos la información relativa a las salidas dadas a través de este tipo de empresas.

- *Responsabilidades familiares:* Es mayoritaria la presencia de plantilla con cargas familiares (75,18%), dándose una mayor carga familiar en el colectivo de hombres (62,18%). Siendo mayoritario el colectivo con 1 hijo a cargo, seguido por el de 2 hijos a cargo, en ambos casos, se da mayor incidencia en el colectivo de hombres, asimismo, el colectivo de 3 hijos a más también tiene mayor incidencia en el colectivo masculino.

Analizamos el nivel de carga de los descendientes a través de las edades de los mismos, observándose que las edades predominantes de los hijos se encuentran en torno a los 7 a 14 años, dándose equilibrio de carga en mujeres y hombres; seguido por los mayores de 15 años, que en este caso afecta más a hombres (79,45%). El siguiente colectivo sería el de 3 a 6 años, en el cual se da también una situación de equilibrio entre mujeres y hombres.

Por lo tanto, en términos generales se observa una mayor carga familiar en el colectivo de hombres, sin embargo, estas cargas se dan en descendientes con un grado de dependencia menor que la que supondría en caso de menores de 3 años.

Finalmente, se da una mayor carga familiar de forma equilibrada entre mujeres y hombres por menores de entre 3 a 6 años y menores de 3 años.

3.2. ERE

Se analiza el proceso del ERE, proceso dado por la subrogación de PFIZER GEP al Expediente de Regulación de Empleo abierto en PFIZER S.L.U., el cual se ha venido ejecutando en el ejercicio 2015. Se considera relevante hacer este análisis, a fin de poder llegar a una mejor comprensión de la situación de la compañía en cuanto a su composición y su evolución.

En cuanto a este análisis se revisan diversos factores de interés como son: nº de plantilla, edades de los afectados, antigüedades de los mismos, bandas salariales, así como el tipo de salida y los puestos de trabajo afectados.

Nº Plantilla

- Mayor nº de bajas de hombres (61,04%).

Edades

- Mayores afectados, los mayores de 45 años, siendo mayoritaria la presencia de hombres (74,51%).
- La franja de edad de los 35 a 44 años, colectivo más afectado después de los mayores de 45 años, se observa mayor presencia de mujeres (61,90%).
- Minoritaria la ocurrencia de despidos en franjas de edad de 25 a 34 años, con mayor presencia de mujeres (80%).

Antigüedad

- Mayor incidencia en antigüedades que van de 11 a 20 años, con mayor incidencia en hombres (64,71%).
- La franja de antigüedades de 1 a 10 años, colectivo con mayor incidencia después del colectivo de 11 a 20 años, con una composición equilibrada.
- Minoritaria la incidencia de despidos en franjas de 21 a 30 años dándose de forma equilibrada.

Categorías profesionales

- Mayor incidencia en el grupo profesional 5, dándose equilibrio en la composición entre mujeres y hombres.
- Grupo profesional 7, después del grupo profesional 5, siendo el colectivo mayoritario el de hombres (87,50%).

Bandas salariales

- El grueso de los despidos, se dan en franjas salariales medias de la compañía, con una composición equilibrada en cuanto a presencia entre mujeres y hombres.
- La franja de salarios superiores a la media, existe una mayor presencia de hombres (75%).
- La franja con salarios inferiores a la media, se da una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

Tipo de salida

- Se da mayor nº de salidas forzosas que voluntarias, existiendo una composición equilibrada en el nº de salidas forzosas, entre mujeres y hombres.
- Las salidas voluntarias se da un mayor acogimiento por parte de hombres (79,67%).

Puestos de trabajo

- Los colectivos afectados son: Hospital sales Rep., Regional Manager y Delegado/a de Ventas (Sales Rep.).
- El colectivo más afectado es el de delegado/a de ventas (Sales Rep.), dándose una salida equilibrada entre mujeres y hombres.
- Resto de puestos afectados de forma minoritaria.

En general, el análisis del ERE nos permite ver que el colectivo mayormente afectado es el de hombres dentro de una franja de edad de mayores de 45 años, con antigüedades de entre 11 a 20 años, siendo reseñable la incidencia en empleados/as con antigüedades inferiores a 10 años. Dándose un mayor número de despidos dentro del grupo profesional 5, que es donde se ubica el grueso de la compañía, afectando a una variedad de puestos de trabajo, pero sobre todo a puestos de trabajo de Delegado/a de ventas. Considerando las franjas salariales, es de destacar que, el mayor nº de despidos que se dan en una franja salarial media.

3.3. Reclutamiento y selección

PFIZER GEP, dispone de los siguientes canales de reclutamiento y selección:

- Reclutamiento interno: Job Posting (Intranet).
- Reclutamiento externo: Pfizercareers (Web de la compañía), consultora externa (ETT, headhunters), programa de referencias (referencias dadas por plantilla de posibles candidatas o candidatos).

Los métodos de selección se basan en criba inicial por perfil del puesto y entrevista por competencias, tratándose ambos de métodos eliminatorios.

Una vez observado las vías y protocolos de reclutamiento y selección, se obtienen las siguientes observaciones:

- La empresa sigue un procedimiento establecido de contratación en el que se involucran a varias áreas departamentales en España y fuera de España, dentro de esta estructura es el "Hiring Manager" el que hace una descripción del puesto de trabajo y toma una decisión final, por lo que se puede dar cierta subjetividad en el proceso.
- El manager no dispone de formación específica en procesos de reclutamiento con perspectiva de género.
- No se hace uso de forma intencionada de lenguaje no sexista en la descripción del puesto de trabajo. Dentro de sus manuales de reclutamiento y selección, y buenas

prácticas no se hace mención al uso de lenguaje no sexista. El lenguaje utilizado en la mayoría de los casos de descripción de los puestos de trabajo se hace en inglés.

- Es de mención que en los últimos procesos de reclutamiento se observa en ofertas de trabajo publicadas el uso de lenguaje no sexista, no obstante, no es una regla general que se siga.
- No se observa discriminación directa en las descripciones de puestos de trabajo. Se da un gran detalle de las funciones de los puestos a desarrollar, asimismo, se destaca las capacidades y habilidades requeridas, así como la experiencia valorada.

3.4. Promoción y desarrollo profesional

PFIZER GEP ante una necesidad de cobertura de puestos de trabajo publica dichas necesidades en su intranet a través de “Job Posting”, en el cual todos los empleados/as pueden participar en el proceso de selección de las vacantes que se anuncien. Dentro del procedimiento recogido por la compañía de promoción interna se recoge el principio de igualdad de condiciones, por la que se dará preferencia a aquellas personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Una vez observado las vías y protocolos de reclutamiento y selección interna, se obtienen las siguientes observaciones:

- A priori no se observan sesgos en el reclutamiento interno a través de Job Posting. No obstante, se observa la falta de uso de lenguaje no sexista de forma sistemática dentro del proceso interno.
- La empresa sigue el proceso de reclutamiento interno, en el que se involucran a varias áreas departamentales en España y fuera de España, siendo el “Hiring Manager” el que hace una descripción del puesto de trabajo y toma una decisión final, por lo que se puede dar cierta subjetividad en el proceso.
- En cuanto a subidas salariales y promociones, se hacen las siguientes observaciones:
 - En general, las promociones de puestos en el ejercicio 2015 se da predominantemente en hombres (69,23%).
 - Las promociones salariales, sin cambio de puesto de trabajo en 2015 se da sobre todo en el colectivo de mujeres (66,67%).
 - Las promociones salariales, con cambio de puesto se da con predominancia del colectivo masculino (69,23%).
 - En cuanto a la proyección profesional de la plantilla, no se observa una estructura de Plan de Carrera propiamente dicho para la plantilla. No obstante, existe programa de mentoring, con la cual el trabajador/a podrá acompañarse de un mentor en su carrera profesional.

3.5. Política retributiva

PFIZER GEP establece una política de subidas salariales a toda la plantilla a principios de ejercicio, por motivo de revisión salarial anual.

PFIZER GEP, retribuye a los empleados/as con un “salario fijo” conforme al grupo profesional al que pertenece cada empleado, considerando el IPC, el presupuesto de la compañía y los datos de mercado de la industria farmacéutica.

Asimismo, existe una política de remuneración de “compensación variable”, los objetivos de la misma se centran en: incentivar, fomentar el trabajo en equipo, la competitividad, creación de valor, motivar, alinear los objetivos personales con los de la unidad y compañía.

Tras el análisis de sus políticas en cuanto a medidas retributivas se hacen las siguientes observaciones:

- No se observan aspectos discriminatorios de la estructura salarial recogidas en sus políticas.
- Dentro de su plan de incentivos, se considera a efectos de incentivos las situaciones de maternidad como si estuviera en alta. Dándose protección salarial variable en circunstancias de maternidad.
- Se establece una política de ayudas económicas para la conciliación de la vida laboral y familiar (ayuda al nacimiento, ayuda guardería, ayuda discapacidad). A estas ayudas se suma una política de regalos en especie para los casos de nacimiento.

En cuanto al análisis de las cifras salariales, se obtienen las siguientes conclusiones:

- Distribución salarial fija: En términos generales, se da una compensación equilibrada en franjas salariales medias, mientras que a medida que se va ascendiendo en la escala se observa una mayor presencia masculina.

Se observa una mayor presencia masculina en salarios superiores en los grupos profesionales 0, 5 y 7. Sin embargo, en el grupo profesional 4 el único hombre se encuentra en una franja salarial inferior a la media. No obstante, se observa equilibrio en franjas salariales inferiores a la media en el grupo profesional 5, en el cual se encuentra el grueso de la compañía, observándose exclusivamente presencia femenina en el grupo profesional 6 con franjas salariales superiores a la media. Asimismo, podemos observar equilibrio entre hombres y mujeres, en las franjas superiores de salario en el grupo profesional 8.

Por lo tanto, se observa que en los grupos salariales con mayor número de trabajadoras/es (excepto el grupo profesional 5), se remunera con salarios inferiores a la media al colectivo femenino, como es el caso del grupo profesional 7, mientras que el colectivo masculino en mayor número percibe salarios superiores a la media. No obstante, podemos en general decir que se da equilibrio de composición en franjas salariales medias, como es el caso de la categoría profesional 5.

En cuanto al resto de categorías profesionales como el grupo 0 y 8 se observa una remuneración superior, existiendo únicamente desequilibrio en la composición de la categoría en el grupo 0 a favor del colectivo masculino.

Por lo tanto, no se observan políticas retributivas discriminatorias, a fin de confirmar con mayor detalle que no se den medidas discriminatorias se realiza un análisis pormenorizado por categorías confirmando la ausencia de discriminación. En consecuencia, se puede observar que se da una remuneración en términos generales equilibrada, no obstante, observándose cierta tendencia a mayores salarios en hombres, probablemente debido a la menor antigüedad en la compañía de la mujer, así como debido a su escasa presencia en grupos profesionales como el 0, los cuales se encuentran en franjas salariales altas. Sin embargo, el colectivo masculino tiene una mayor antigüedad y mayor presencia en grupos profesionales de dirección lo cual garantiza unas franjas salariales altas.

- Distribución salarial considerando remuneración variable: Debido a la remuneración variable se observa un desplazamiento del colectivo de mujeres a franjas salariales superiores tendiendo así las franjas salariales hacia el equilibrio. No obstante, en salarios inferiores la situación es similar que en la de salarios fijos.

La distribución respecto a grupos profesionales es similar a la de salarios fijos.

Por lo tanto, se observa un desplazamiento de la mujer a escalas salariales superiores debido al cobro de remuneración variable. Sin embargo, la situación general de presencia femenina en escalas salariales inferiores se mantiene al igual que la presencia masculina en escalas superiores.

En términos generales, no se observan políticas retributivas discriminatorias. No obstante, podemos observar mayor presencia de mujeres en escalas inferiores de salario, esta situación puede deberse a la alta rotación de personal femenino por la contratación temporal, así como por la falta de antigüedad derivada de la incorporación más tardía de la mujer a determinados puestos.

3.6. Formación continua

PFIZER GEP ha elaborado programas formativos específicos, algunos de ellos derivados de la propia petición por parte de la plantilla. Dentro de estos programas formativos podemos señalar:

- Plan de formación para managers: “Corner Stones of management”.
- Programa de mentoring: Herramienta en la que la plantilla puede seleccionar un mentor, acompañando a la trabajadora o trabajador en su carrera profesional (Plan de carrera profesional).

- “Fate” es un programa internacional de fomento de las habilidades directivas de las mujeres, dirigido a todas las filiales de Pfizer en el mundo y enfocado a posiciones de liderazgo.
- Banco del conocimiento: Programa formativo se pretende dar formación genérica a toda la plantilla que lo solicite. Esta formación se da en horas laborales, siempre y cuando la formación tenga relación con el puesto de trabajo, el resto es impartido fuera del horario laboral.
- Formación obligatoria: Se imparte formación técnica obligatoria para determinados puestos de trabajo (Ejemplo: ventas), extensible a toda la plantilla dentro del departamento que requiera esa formación.
- Formación idiomas: Se proporciona formación en idiomas (inglés). Esta formación es ofrecida a solicitud previa del trabajador. Dentro de la formación dada se registra una mayor presencia del colectivo femenino en dichas clases (65,35%).
- Ayuda a la formación: Concedido a personas elegibles con 2 años de antigüedad previa aprobación de superior jerárquico, para aquellos puestos considerados estratégicamente claves.

Tras el análisis de estas medidas formativas observamos lo siguiente:

- La gestión de la formación se da bajo la cultura empresarial “OWNIT”, poniéndose en conocimiento a cada uno de los trabajadores/as de la compañía sobre esta política de formación. La empresa declara una firme intención en desarrollar aún más el apartado formativo en el presente Plan de Igualdad.
- No se da un seguimiento desagregado por sexo en cuanto a asistencia a los programas formativos a fin de detectar posibles necesidades o barreras de asistencia que puedan tener los colectivos masculinos o femeninos. A excepción de la formación de idiomas, debido a que dicha formación está bonificada.
- Se da una mayor presencia de mujeres en la formación por idiomas, por solicitud de las mismas.
- En general los cursos impartidos por la empresa se dan dentro de la jornada laboral, respetándose la conciliación laboral y familiar.
- Los programas formativos impartidos por la compañía fomentan la preparación de la mujer a puestos directivos, enfocado a mujeres con cargos que impliquen cierto liderazgo (programa Fate).
- Algunos programas formativos contienen aspectos de género, aunque no se da de forma más específica un espacio formativo fijo enfocado a ello, siendo algo más genérico (sesgo inconsciente).

Por lo tanto, no se observan medidas discriminatorias en su proceso formativo, teniendo acceso al mismo todo el personal. La compañía aplica programas formativos con ciertos aspectos de género en cuanto a material tratado, asimismo, los programas formativos

permiten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Otro aspecto observado es la falta de seguimiento de asistencia desagregada por sexo de los empleados/as, lo cual dificulta la detección de posibles barreras formativas, así como su posible evaluación y corrección.

3.7. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

En la compañía se da un desarrollo de medidas que permiten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, incluyéndose las mismas en políticas de Recursos Humanos, el pleno compromiso de la compañía por la mejora de las condiciones de trabajo y la compatibilización de la esfera personal y familiar se ve reflejada en las siguientes medidas conciliadoras implantadas para el global de la plantilla:

Jornada Laboral

- *Horario flexible:* Siendo la misma una jornada adaptable a las necesidades de la plantilla en función de sus requerimientos personales, consistente en una jornada de lunes a jueves: entrada de 7:30 a 10:00 y la salida de 16:30 a 19:00, y viernes: entrada de 7:30 a 10:00 y salida de 13:45 a 16:15.
- *Jornada Intensiva de verano:* De mediados de junio a mediados de septiembre, con una entrada de 7:30 a 10:00 y la salida de 14:30 a 17:00 de lunes a viernes.

Una vez analizadas las medidas en cuanto a jornada laboral se hacen las siguientes observaciones:

- Las medidas de flexibilización y de intensificación de la jornada laboral, son medidas muy usadas y muy valoradas por la plantilla, de acceso al global de la plantilla.
- Son medidas enfocadas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, recogiendo las mismas en sus políticas de vacaciones y días libres.

Conciliación de vida laboral, personal y familiar

Se contemplan las siguientes políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la compañía, que mejoran lo establecido en normativa vigente y convenio colectivo aplicable:

- *Política de permisos y ausencias retribuidas:* Dentro de la misma podemos destacar medidas que mejoran lo establecido en convenio colectivo aplicable:
 - En caso de enfermedad muy grave de cónyuge o familiar de primer grado que genere una situación de extrema necesidad o terminal, que requiera la ayuda asistencial del empleada o empleado, la/el mismo podrán acogerse a una reducción de jornada de 5 horas, sin reducción de salario con una duración de 3 meses. Esta ayuda es incompatible con prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad.

- Régimen de reducción de jornada para embarazadas sin reducción de salario, a partir de la 36ª semana de gestación.
 - Régimen de reducción de jornada por periodo de adaptación de hijos, en el 1º año de guardería o colegio, dándose posibilidad de recuperación de horas a acordar. Con un máximo de 5 días.
- *Política de trabajo en domicilio (Teletrabajo):* Siguiendo la sugerencia dado por el convenio colectivo aplicable (art. 10 bis). Se permite el trabajo en domicilio de 2 a 8 días al mes. Garantizándose la seguridad y salud del trabajador, a través de comprobaciones de las condiciones por autoevaluación del propio trabajador/a.
 - *Política de ayudas económicas para la conciliación familiar, personal y laboral:* estas ayudas suponen una mejora de las condiciones de los empleados/as que soporten una mayor carga familiar, asimismo, se trata de una medida que mejora los establecido por el propio convenio colectivo:
 - Ayuda al matrimonio o pareja de hecho.
 - Ayuda al nacimiento.
 - Ayuda escolar.
 - Ayuda guardería.
 - Ayuda discapacidad.
 - *Apoyo en situaciones particulares que afecten a empleadas embarazadas:* A través de:
 - Ofrecimiento de pruebas médicas a embarazadas en servicio médico de la compañía.
 - Sala de embarazadas y lactancia.
 - *Plan Familia:* Medida de apoyo a familiares discapacitados de primer grado, para su integración real en el mundo social y/o laboral.

Tras observar el efecto y aplicación de estas medias, sacamos las siguientes conclusiones:

- Las medidas tanto económicas como no económicas son ofertadas a toda la compañía.
- Se identifican medidas establecidas en políticas de permisos y ausencias retribuidas, y política de reducción de jornada, que mejoran lo establecido en convenio colectivo aplicable, así como lo establecido en la norma general.
- Se da una mayoría de mujeres que disfrutan de los permisos de reducción de jornada por motivos relacionados con la familia, no dándose solicitud de disfrute por el colectivo masculino en este tipo de permisos.
- Es detectado y reseñado por la propia empresa, en algunos casos, los padres deciden renunciar al permiso de paternidad de forma voluntaria.

- El teletrabajo se contempla como una medida muy secundada por la plantilla en sede.
- Las medidas de mejora económica suponen una mejora sustancial en las condiciones de trabajo, en una compañía donde la mayoría de plantilla soporta una carga familiar (64,96%).
- Es necesario actualizar los textos de las políticas de reducción de jornada, excedencia y permisos no retribuidos, a las últimas novedades normativas (reducción de jornada por motivos familiares, excedencia por cuidado de familiares).
- Se cuenta con un espacio en la intranet de la compañía donde se recogen las políticas y procedimientos con acceso para toda la plantilla.

3.8. Salud laboral

En PFIZER GEP, hay que reseñarse diversas acciones que se realizan relacionadas con riesgos o incapacidades laborales temporales:

Riesgos durante el embarazo

La compañía dispone de un protocolo de actuación en materia de prevención de riesgos laborales específicamente para trabajadoras embarazadas en aquellos puestos de trabajo con riesgo durante el embarazo, dicho protocolo toma en consideración los requerimientos normativos de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, el Real decreto 39/1997 del Reglamento de Servicios de Prevención, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Real Decreto 295/2009 que regulan las prestaciones del sistema de la seguridad social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

El protocolo en cuestión pretende la prevención de cualquier riesgo en situaciones de embarazo, evaluando el puesto de trabajo, en función de dicha evaluación se seguirá un procedimiento:

- Si existe riesgo, se procederá a la búsqueda para un cambio de puesto.
- Si existe riesgo y no localizará puesto disponible para el cambio, se procederá con la solicitud, a través de la Mutua, de prestación de riesgo durante el embarazo.
- Si no existe riesgo, la empleada podrá acogerse a la reducción de jornada sin reducción de salario establecido para embarazadas a partir de la semana 36ª de gestación (Política de permisos y ausencias retribuidas).

En 2015 solo se dan 5 casos por este motivo.

Resto de bajas temporales

- Incapacidad temporal: Alta incidencia en mujeres (60,98%).
- Accidente de trabajo: Alta incidencia en mujeres (66,67%). Se da una mayor siniestralidad en el departamento de ventas.
- Maternidad: En 2015 un 6,25% de mujeres embarazadas, respecto a todo el colectivo femenino.
- Paternidad: En 2015 se da un 3,77% de bajas paternas, respecto del colectivo masculino.

Tras la revisión de los datos y las medidas tomadas por la compañía se llega a las siguientes conclusiones:

- A priori se observa una mayor siniestralidad de mujeres, no obstante, hay que considerar que las situaciones de maternidad están aparejadas a bajas temporales por contingencias comunes previas, por lo tanto, solo un 6,51% de mujeres ha causado baja por situaciones ajenas a la maternidad, considerando que en caso de hombres se trata de un 4,10%, se da una ligera mayor incidencia femenina en este tipo de bajas.
- Se da poca incidencia de situaciones de riesgo durante el embarazo respecto a nº de embarazos.
- Se realizan estudios basado en encuestas al personal, a fin de detectar problemas de salud con mayor incidencia en la plantilla, detectándose el estrés como uno de los mayores problemas.
- Se realizan encuestas de riesgo psicosocial a fin de detectar otro tipo de problemas.

3.9. Prevención del acoso sexual

En PFIZER GEP, se desarrolla distintas medidas con el fin de prevenir el acoso moral y sexual en el ámbito laboral:

- Protocolo de actuación, para la prevención, en la que existe una cadena de actuación para proceder con la denuncia clara y precisa, en la que se guarda la confidencialidad de la persona denunciante e involucra al departamento de RRHH, jefe inmediato y Director de Unidad. Siguiendo la línea de lo estipulado en el convenio colectivo aplicable (art. 61.16 y 61.17).
- Se da apertura de expedientes sin contemplar plazos. Dentro del protocolo se contempla el estudio del caso, la revisión de pruebas y el flujo de información.
- Línea de asistencia telefónica 24 horas en número gratuito, garantizando la confidencialidad.

En ejercicio 2015 se dan 2 casos, a los cuales se aplica el protocolo de actuación, sin poder recabar pruebas que lo demostraran, dando como resultado hechos no probados, no obstante, estas situaciones dieron pie a una mejora del protocolo ya existente.

Una vez revisada la documentación sobre prevención del acoso sexual, se observa:

- En el protocolo de actuación se da una declaración de principios en la que se declara tolerancia 0 hacia el acoso sexual, moral y discriminación por razón de sexo.
- El lenguaje utilizado en el protocolo respeta el lenguaje no sexista.
- Se menciona de forma detallada el procedimiento a seguir en caso de darse situación de acoso.
- Se designan responsables para cada proceso de recopilación de pruebas.

En general se puede considerar que la compañía muestra un claro compromiso en cuanto a la protección de las trabajadoras/es en cuanto a esta materia. Se adjunta al presente Plan la “Política para la prevención del acoso moral y sexual en el ámbito laboral” (Anexo 3).

3.10. Política en sensibilización e igualdad

PFIZER GEP debido a su compromiso con la “integridad” y la “igualdad de oportunidades”, recogidos ambos en el “libro Azul” (código de conducta), ha desarrollado programas que la posicionan como líder a nivel mundial dentro de las empresas del grupo, en concreto por su labor en torno a la diversidad cuyo lema es el de “igualdad de oportunidades a todos los niveles”.

PFIZER España es considerada, por su labor inspiradora, para el resto de filiales europeas, como un ejemplo a seguir, recibiendo por ello reconocimientos.

Esta iniciativa se recoge en su “Plan de Diversidad”, el cual engloba programas de acción concretos que afectan directamente a la igualdad de oportunidades. Este plan inició su andadura el 8 de marzo de 2013, coincidiendo con el día de la mujer, el cual engloba programas de acción concretos, tales como los dados en 2015:

- **Give me Five**: Creación de grupos de trabajo para análisis de cuestiones concretas: libertad de comunicación, desarrollo de creatividad personal, progresión profesional, dificultad de acceso a posiciones de responsabilidad para determinados colectivos, nivel de información a la plantilla. Las conclusiones se trasladan a los puestos estratégicos para la valoración de implementación de planes de acción específicas.
- **Peque Pfizer**: Actividades de participación de empleadas/os con sus familias, buscando el acercamiento del ámbito familiar al ámbito laboral.
- **Job Shadowing**: Programa de intercambio de distintas áreas de trabajo, a fin de descubrir el talento y compartir experiencias y proporcionar mayores oportunidades.
- **Diversas causas, causas diversas (12 meses, 12 causas diversas)**: Programa de sensibilización sobre la diversidad. En 2015 se elabora un calendario mensual en la que se abordan temas relacionados con diversidad e igualdad: día de la mujer, día del

hombre, día de la diversidad, LGBT day, aceptación/autoestima, conciliación, diversidad cultural, discapacidad y educación para la integración, aprendiendo de las diferencias generacionales.

- **Sesgo inconsciente:** Talleres que pretenden la detección y erradicación de posibles sesgos de distinta índole (género, discapacidad, etc.) en los distintos departamentos.
- **Banco del conocimiento:** Programa formativo en materias genéricas con la que se pretende fomentar diversos intereses de la plantilla (mindfulness, inteligencia emocional, coaching, etc).

Asimismo, dentro de sus actuaciones de fomento de la diversidad e igualdad, PFIZER GEP colabora con Adecco para la difusión de mensaje de fomento de la empleabilidad femenina en el ejercicio 2016.

Tras revisar la información sobre sus programas de diversidad e igualdad, observamos lo siguiente:

- Se cuenta con la participación de todos los niveles departamentales, trasladando la información al global de la plantilla.
- Se cuenta con un espacio en la intranet de la compañía donde se recoge toda la información de la programación para el acceso de la plantilla.
- Se crea un comité de Diversidad el cual se encarga de la aplicación y seguimiento del plan de diversidad.
- Se realizan análisis previos de situación de la empresa en materia de diversidad e igualdad, con el fin de detectar posibles sesgos y tratar de corregirlos. Debido a estos análisis se detectan algunos departamentos especialmente masculinizados. Existe estudios realizados desde 2013 a 2016.
- No se da el empleo de lenguaje sexista en los comunicados lanzados por la compañía en su intranet.

En líneas generales, PFIZER GEP muestra su verdadero compromiso con la igualdad de oportunidades a través de su Plan de Diversidad, siendo el lema del mismo “Igualdad de oportunidades a todos los niveles”, y cuyas actuaciones incluyen materias relacionadas con género. Por lo tanto, siendo así la empresa un ejemplo para el resto de filiales europeas, las cuales han premiado en ocasiones dicha labor innovadora, recibiendo así el premio “be ambitious, be courageous, be real” a nivel Global, por su labor con el “banco del conocimiento”.

3.11. Percepción de la plantilla y representación legal de los trabajadores

Plantilla

En líneas generales la plantilla considera que la empresa se encuentra alineada con la igualdad de oportunidades y con las políticas de conciliación de vida laboral y familiar, no obstante, se

detectan algunas diferencias respecto a percepción en cuanto a necesidades de mejora, siendo el colectivo masculino el que menos necesidades de mejora detecta respecto a las políticas de la compañía, mientras que el colectivo femenino detecta oportunidades de mejora.

Representación Legal de los trabajadores/as

En cuanto a la opinión de los Representantes de los Trabajadores, podemos sintetizar las impresiones detectadas en los siguientes puntos:

- Previo al proceso de inicio del Plan de Igualdad, se detecta falta de formación básica sobre perspectiva de género e igualdad de oportunidades.
- El medio de comunicación más usado para la comunicación con los empleados/as se da a través de los correos electrónicos, la propia página web (intranet) y la información a través de los managers.
- No hacen mayores sugerencias en cuanto a igualdad de oportunidades por parte de este colectivo.
- El colectivo no detecta a priori situaciones especialmente discriminatorias en la empresa.
- El colectivo destaca como una de las principales preocupaciones de la plantilla: las condiciones de trabajo, los despidos por los últimos expedientes de regulación de empleo, falta de información en los procesos de promociones.

4. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

4.1. Objetivos a largo plazo

PFIZER GEP, teniendo presente desde su código de conducta (Libro Azul) se establece como política de la compañía la promoción de la igualdad de oportunidades laborales, en la que se valora un entorno laboral sin acoso verbal ni físico.

Por lo tanto, se establecen unos objetivos generales en la siguiente línea:

- Promover la igualdad de oportunidades entre toda la plantilla, garantizando el acceso igualitario a las diversas oportunidades, el desarrollo profesional y a las condiciones de trabajo.
- Búsqueda, retención y desarrollo del talento, proporcionando las posibilidades y oportunidades a hombres y mujeres por igual.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de género, sobre todo la discriminación indirecta.
- Profundizar en medidas que mejoren aún más las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Sensibilizar al conjunto de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y perspectiva de género, sobre todo a nivel de mandos superiores e intermedios.
- Homogeneizar criterios de igualdad y perspectiva de género en todos los ámbitos de las políticas de Recursos Humanos.

Por lo tanto, siendo la intención de la compañía el poder llegar a ser un referente en cuanto a medidas de igualdad.

4.2. Objetivos a corto plazo

PFIZER GEP, considerando los objetivos generales planteados resultado de la visión general obtenida tras la fase de diagnóstico, se desarrollan objetivos y acciones que en algunos casos supone la aplicación de medidas positivas, en función de los distintos ámbitos analizados, siendo por lo tanto los objetivos a corto plazo, orientados a los siguientes ámbitos:

- Compromiso con la igualdad
- Condiciones de trabajo
- Reclutamiento y selección
- Promoción y desarrollo profesional

-
- Política retributiva
 - Formación continua
 - Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación
 - Salud laboral
 - Prevención del acoso sexual
 - Comunicación: Sensibilización e Igualdad

5. PLAN DE ACCIÓN: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

5.1. Acciones implantadas

PFIZER GEP, con anterioridad al inicio de este proceso, implantó medidas de conciliación de vida laboral y familiar, mejorando lo establecido en convenio colectivo, dichas medidas se encuentran actualmente en vigencia, pudiendo destacarse las mencionadas a continuación:

- Política de permisos y ausencias retribuidas
- Política de trabajo en domicilio
- Política de ayudas económicas para la conciliación familiar, personal y laboral
- Apoyo en situaciones particulares que afecten a empleadas embarazadas.
- Flexibilidad de la jornada
- Protocolo de prevención del acoso moral y sexual
-

5.2. Acciones a implantar

Como resultado del diagnóstico detectamos las siguientes acciones a implantar en términos generales y a modo de resumen:

Áreas	Nº	Objetivo	Acciones
Compromiso con la igualdad	1	<i>Potenciar la igualdad efectiva de oportunidades desde el compromiso de la dirección y las políticas de RRHH.</i>	<p>1.1. Creación de “Comité de seguimiento”.</p> <p>1.2. Actualización de las políticas de RRHH de forma periódica, acorde a las novedades normativas.</p> <p>1.3. Participación personal directivo en acciones de información-formación en igualdad de oportunidades en el marco empresarial.</p> <p>1.4. Comunicación a toda la plantilla de las políticas relacionadas con la igualdad de oportunidades.</p>
	2	<i>Potenciar la igualdad efectiva de oportunidades difundiendo y fomentando el compromiso de la misma, más allá de la empresa.</i>	<p>2.1. Difusión pública del compromiso y de buenas prácticas de la compañía en materia de igualdad de oportunidades.</p> <p>2.2. Difundir y facilitar líneas de actuación en cuanto a materia de igualdad de oportunidades a sus proveedores.</p>
Condiciones de trabajo	3	<i>Conseguir el pleno equilibrio de composición entre mujeres y hombres, a todos los niveles</i>	<p>Garantizar la participación de colectivos sub-representados en puestos de responsabilidad, aplicando el principio de preferencia en igualdad de oportunidades.</p> <p>3.2. Detectar las causas de salidas de bajas voluntarias en la compañía.</p>
	4	<i>Mejorar el entorno físico de trabajo, buscando igualdad para toda la plantilla</i>	4.1 Estudio para homogeneizar espacios para toda la plantilla por categorías, evitando posibles diferencias dentro de una misma categoría.
Reclutamiento y selección	5	<i>Integrar el principio de igualdad de oportunidades en los procesos de selección y reclutamiento</i>	<p>5.1. Integrar los principios de igualdad de oportunidades en la planificación del proceso de reclutamiento y selección de la empresa, plasmándolo en un “Manual de Selección y Reclutamiento”</p> <p>5.2. Seguimiento periódico de la evolución demográfica de los puestos con sub-representación femenina/masculina</p> <p>5.3. Los sistemas de reclutamiento, selección y contratación externos (ETT) estarán alineados al principio de igualdad de oportunidades</p> <p>5.4. Proporcionar formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género al equipo de selección y reclutamiento en el ámbito de acceso al empleo</p>

Promoción y desarrollo profesional	6	<p><i>Proporcionar formación específica y herramientas necesarias, facilitando el acceso a puestos de mayor responsabilidad, aplicando el principio de preferencia en igualdad de oportunidades a colectivos sub-representados</i></p>	<p>6.1. Fomentar el acceso a “acciones formativas” en función de las necesidades del colectivo sub-representado, para el acceso a puestos directivos/gerenciales/mando intermedio.</p>
Formación Continua	7	<p><i>Desarrollar "acciones formativas", integrando la igualdad de oportunidades dentro del mismo.</i></p>	<p>7.1. Desarrollar “acciones formativas” incluyendo cursos específicos de sensibilización en igualdad de oportunidades y perspectiva de género para el total de la plantilla, incluyéndose los mismos dentro del “Plan de Diversidad”.</p> <p>7.2. Desarrollo de “política de ayuda a la formación” fomentando el desarrollo profesional de toda la plantilla a través de ayuda financiera proporcionada por la compañía, bajo unos criterios establecidos, los cuales respetarán el principio de igualdad de oportunidades.</p>
Conciliación	8	<p><i>Adición de nuevas medidas, mejorando las medidas de conciliación ya existentes en la empresa, entre ellas a destacar en materia de maternidad:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Régimen de reducción de jornada para embarazadas sin reducción de salario, a partir de la 36ª semana de gestación</i> - <i>Apoyo en situaciones particulares que afecten a empleadas embarazadas (ofrecimiento de pruebas médicas a embarazadas en servicio médico interno, sala de embarazadas y lactancia en oficinas centrales).</i> 	<p>8.1. Dentro de la política de vehículos de la compañía, contemplar la puesta a disposición de monovolumen, para aquellos empleados con 3 o más hijos, con intención de cubrir necesidades familiares</p> <p>8.2. Ampliación de garantía de reserva de puesto de trabajo, en excedencia por cuidado de familiares e hijos menores de 3 años, durante los 15 primeros meses desde el comienzo de la excedencia. Este plazo se ampliará hasta 18 meses en caso de tratarse del cuidado de 2 o más hijos menores de 3 años (partos múltiples).</p> <p>8.3. Garantizar el disfrute por parte del colectivo masculino del permiso de paternidad ampliado de 4 semanas.</p> <p>8.4. Fomento de la participación del colectivo masculino para el disfrute de permisos retribuidos/no retribuidos por consecuencia de carga familiar, conociendo las necesidades y dificultades del colectivo masculino en relación al disfrute de dichos permisos</p> <p>8.5. Ampliación del uso del teletrabajo a 4 días, siendo de 4 a 8 días al mes (según política interna).</p>

			8.6. Evaluar viabilidad de programa de asistencia a empleados/as, poniendo a disposición de la plantilla un servicio integral de asesoramiento de mano de especialistas en distintas materias de ámbito familiar y personal (psicólogos, médicos, abogados, servicio doméstico, guarderías, etc.)
Comunicación: Sensibilización e igualdad	9	<i>Integración de la igualdad de oportunidades en los sistemas de comunicación de la compañía, internos y externos</i>	9.1. Uso del lenguaje no sexista utilizando en todos los textos que se emitan desde la compañía: políticas, comunicados internos, comunicados en web, etc.
			9.2. Canal de comunicación directo con el Comité de Igualdad en la que los empleados/as de forma anónima puedan comunicar incidencias relacionadas con la igualdad de oportunidades
			9.3. Incluir en las encuestas de clima laboral apartado en materia de igualdad de oportunidades.
			9.4. Concurso que fomente la participación de la plantilla a dar buenas ideas relacionadas con la igualdad de oportunidades, dentro del "Plan de Diversidad"
	10	<i>Ser un actor sensibilizador que fomente, dentro de la empresa y fuera de ella, la conciencia en cuanto a materia de igualdad de oportunidades</i>	10.1 Inclusión en "Plan de Diversidad" foro de discusión de mujeres/hombres estableciendo reuniones periódicas, enfocado al análisis de situación de la compañía en cuanto a los avances de género y su problemática, proponiendo posibles soluciones.
			10.2 Ser actor sensibilizador en foros externos a la empresa, comunicando sus propias prácticas y fomentando la conciencia de la igualdad de oportunidades.

6. ACCIONES: DETALLE, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Las acciones aquí planteadas van dirigidas al global de la compañía. En términos más específicos pasamos a detallar las acciones a realizar según el número de acción por área:

Compromiso con la igualdad

Objetivo 1	Acción		1.1. Creación de "Comité de seguimiento"	
	Responsable	Dirección de RRHH/Comité de Igualdad		
	Fecha de Inicio		Fecha de Fin	
	Descripción	Elección de los miembros para el órgano paritario, a fin de garantizar la correcta implementación de las acciones planteadas en el Plan de Igualdad. Concreción de manual de funcionamiento. Anualmente se elaborará un informe acerca de las actividades del comité de seguimiento y sus evaluaciones.		
	Indicadores	Nº de actas Nº acciones revisadas y completadas		
	Revisión	Semestral/Informe Anual		

Objetivo 1	Acción		1.2. Actualización de las políticas de RRHH de forma periódica, acorde a las novedades normativas	
	Responsable	Dirección de RRHH/Comité de Igualdad/Comité de seguimiento		
	Fecha de Inicio		Fecha de Fin	
	Descripción	Revisión periódica de las novedades. Anualmente se elaborará un informe resumen recogiendo las novedades surgidas en cuanto a políticas de gestión de recursos humanos que afecten a medidas de igualdad de oportunidades, sean por cambios normativos o por motivo distinto. Las mismas serán introducidas en las políticas de recursos humanos		
	Indicadores	Nº de novedades detectadas Nº de novedades introducidas en políticas		
	Revisión	Semestral/Informe Anual		

Acción		1.3. Participación personal directivo en acciones de información-formación en igualdad de oportunidades en el marco empresarial	
Objetivo 1	Responsable	Dirección de RRHH/Comité de Igualdad/Comité de seguimiento	
	Fecha de Inicio		Fecha de Fin
	Descripción	Planificar un calendario de información-formación anual enfocado a nivel ejecutivo-gerencial	
	Indicadores	Nº de sesiones formativas realizadas al año Encuesta de valoración de la acción informativa-formativa	
	Revisión	Semestral/Informe Anual	

Acción		1.4. Comunicación a toda la plantilla de las políticas relacionadas con la igualdad de oportunidades	
Objetivo 1	Responsable	Dpto. Comunicación/Comité de Igualdad/Comité de seguimiento	
	Fecha de Inicio		Fecha de Fin
	Descripción	Periódicamente se renovarán los contenidos del espacio en la intranet con material sobre igualdad que se valore comunicar por el comité de igualdad, recogiendo anualmente un informe anual de las mejoras o novedades introducidas sobre igualdad	
	Indicadores	Nº de novedades introducidas en la intranet Nº de mejoras introducidas en la intranet	
	Revisión	Semestral/Anualmente	

Acción		2.1. Difusión pública del compromiso y de buenas prácticas de la compañía en materia de igualdad de oportunidades	
Objetivo 2	Responsable	Dpto. Comunicación/Comité de Igualdad/Comité de seguimiento	
	Fecha de Inicio		Fecha de Fin
	Descripción	Se publicará en la web de la compañía el Plan de Igualdad, asimismo se dará difusión de novedades en buenas prácticas a con objeto de compartir experiencias y ejemplos	
	Indicadores	Nº de comunicaciones de buenas prácticas emitidas en web	
	Revisión	Semestral/Anual	

Objetivo 2		2.2. Difundir y facilitar líneas de actuación en cuanto a materia de igualdad de oportunidades a sus proveedores		
Acción				
Responsable	Dpto. Comunicación/Dpto. Compras/Comité de Igualdad/Comité de seguimiento			
Fecha de Inicio		Fecha de Fin		
Descripción	Buscar la alineación de los proveedores con la filosofía de la empresa a través de la comunicación de sus objetivos en la materia de igualdad, bien a través de actividades informativas-formativas. Incluir actividades orientadas a proveedores en Informe Anual.			
Indicadores	Nº de actuaciones informativas-formativas lanzadas a proveedores			
Revisión	Semestral/Informe anual			

Condiciones de trabajo

Objetivo 3		3.1. Garantizar la participación de colectivos sub-representados en puestos de responsabilidad, aplicando el principio de preferencia en igualdad de oportunidades.		
Acción				
Responsable	Dirección de RRHH (Selección)/Comité de Igualdad/Comité de seguimiento			
Fecha de Inicio		Fecha de Fin		
Descripción	Se aplicará el principio de preferencia en igualdad de oportunidades, recogido en las políticas de la compañía en cuanto a colectivos sub-representados, garantizándose así el acceso a los mismos en caso de encontrarse sub-representada/o. Se recogerá este procedimiento en "Manual de Selección y Reclutamiento".			
Indicadores	Nº de mujeres y hombres que acceden a puestos de responsabilidad anualmente			
Revisión	Semestral/Informe anual			

Acción		3.2. Detectar las causas de salidas de bajas voluntarias en la compañía	
Responsable	Dirección de RRHH (Selección)/Comité de Igualdad/Comité de seguimiento		
Fecha de Inicio		Fecha de Fin	
Descripción	Detectar las causas en cuanto se de una salida voluntaria de empleadas/os a través de entrevistas o encuestas de salida, con objeto de detectar causas que incidan en la igualdad de oportunidades. Revisión anual de las causas.		
Indicadores	Nº de salidas de mujeres y hombres anualmente Causas y motivos de cada salida		
Revisión	Semestral/Informe anual		

Acción		4.1. Estudio para homogeneizar espacios para toda la plantilla por categorías, evitando posibles diferencias dentro de una misma categoría	
Responsable	Dpto. Facilities/Comité de Igualdad/Comité de seguimiento		
Fecha de Inicio		Fecha de Fin	
Descripción	<p>Se desarrollará estudio para adaptar los espacios de la compañía para homogeneizar los espacios por categorías, evitando diferencias dentro de las mismas.</p> <p>Fomento de un espacio físico igualitario para toda la plantilla, fomentando una mejora del clima laboral.</p> <p>Se solicitará opinión/sugerencias plantilla por categorías, para una adaptación más efectiva.</p>		
Indicadores	<p>Nº de espacios categorías adaptadas anual</p> <p>Nº de categorías pendientes de adaptación de espacio anual</p> <p>Nº opiniones/sugerencias por categorías anual</p>		
Revisión	Semestral/Informe anual		

Reclutamiento y selección

Acción		5.1. Integrar los principios de igualdad de oportunidades en la planificación del proceso de reclutamiento y selección de la empresa, plasmándolo en un “Manual de Selección y Reclutamiento”	
Responsable	Dirección de RRHH (Selección)/Comité de Igualdad/Comité de seguimiento		
Fecha de Inicio		Fecha de Fin	
Descripción	<p>Planificación del proceso de selección y reclutamiento aplicando el principio de igualdad en todas sus fases, contemplando los siguientes aspectos:</p> <p>Se hará mención expresa al compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en los anuncios publicitados de ofertas de empleo.</p> <p>Se hará uso de lenguaje no sexista evitando connotaciones discriminatorias en la descripción de los puestos de trabajo anunciados en las ofertas de empleo.</p> <p>La selección de los empleados/as se realizará considerando el principio de preferencia en igualdad de oportunidades para el puesto de trabajo, en caso se encuentre algún colectivo sub-representado.</p> <p>Fase de feedback con candidato/a a fin de obtener valoración sobre el proceso de selección e información sobre el respeto de los principios de igualdad por parte de la compañía.</p>		
Indicadores	Nº de mujeres y hombres contratados aplicando manual		
Revisión	Semestral/Informe anual		

Objetivo 5

Objetivo 5		5.2. Seguimiento periódico de la evolución demográfica de los puestos con sub-representación femenina/masculina	
Acción			
Responsable	Dirección de RRHH (Selección)/Comité de Igualdad/Comité de seguimiento		
Fecha de Inicio		Fecha de Fin	
Descripción	Informes semestrales/anuales de la evolución de la plantilla en los puestos detectados con desequilibrios de composición		
Indicadores	Nº de mujeres y hombres contratados por puestos feminizados/masculinizados		
Revisión	Informe semestral/Anual		
Objetivo 5		5.3. Los sistemas de reclutamiento, selección y contratación externos (ETT) estarán alineados al principio de igualdad de oportunidades	
Acción			
Responsable	Dirección de RRHH (Selección)/Comité de Igualdad/Comité de seguimiento		
Fecha de Inicio		Fecha de Fin	
Descripción	Se requerirá compromiso por parte de empresas externas, acorde a la filosofía de la compañía, y se llevará un registro de las contrataciones realizadas desagregadas por sexo por parte de dichas empresas		
Indicadores	Nº de acuerdos de alineamiento firmados Nº de mujeres y hombres contratados por empresas externas		
Revisión	Semestral/Informe anual		

Objetivo 5		5.4. Proporcionar formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género al equipo de selección y reclutamiento en el ámbito de acceso al empleo	
Acción			
Responsable	Comité de Igualdad/Comité de seguimiento		
Fecha de Inicio		Fecha de Fin	
Descripción	Inclusión en Plan de Formación, formación en perspectiva de género e igualdad de oportunidades aplicado a empresa, al personal encargado de la selección y reclutamiento		
Indicadores	Nº de cursos formativos Nº de asistentes desagregados por sexo y por puesto de trabajo		
Revisión	Semestral/Informe anual		

Promoción y desarrollo profesional

Objetivo 6	Acción			6.1. Fomentar el acceso a “acciones formativas” en función de las necesidades del colectivo sub-representado, para el acceso a puestos directivos/gerenciales/mando intermedio.		
	Responsable	Dirección de RRHH/Comité de Igualdad/Comité de seguimiento				
	Fecha de Inicio		Fecha de Fin			
	Descripción	Fomentar la participación del colectivo de mujeres de Pfizer en España, en programa internacional “Fate”, con el compromiso anual de la empresa de remisión de propuestas de candidatas idóneas. “Fate” es un programa internacional de fomento de habilidades directivas específico para mujeres. Cuyo equipo evaluará la remisión de propuestas de todas las filiales de Pfizer a nivel internacional y realizará la selección de las candidatas.				
	Indicadores	Nº de cursos formativos Nº de asistentes por puesto de trabajo				
	Revisión	Semestral/Informe anual				

Formación continua

Objetivo 7	Acción	7.1. Desarrollar “acciones formativas” incluyendo cursos específicos de sensibilización en igualdad de oportunidades y perspectiva de género para el total de la plantilla, incluyéndose los mismos dentro del “Plan de Diversidad”.		
	Responsable	Dirección de RRHH/Comité de Igualdad/Comité de seguimiento		
	Fecha de Inicio		Fecha de Fin	
	Descripción	Desarrollar “acciones formativas” dentro del Plan de Diversidad, actualizando las materias a tratar de forma anual, incluyendo cursos de sensibilización sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género, de acceso a toda la plantilla, siendo impartidos dentro de jornada laboral. Para ello será necesario: Potenciar la formación en los puestos gerenciales/mandos intermedios Incluir materia de igualdad de oportunidades para toda la plantilla		
	Indicadores	Nº de cursos realizados anualmente Nº de horas realizadas por curso		
	Revisión	Semestral/Informe anual		

Objetivo 7	Acción			7.2. Desarrollo de “política de ayuda a la formación” fomentando el desarrollo profesional de toda la plantilla a través de ayuda financiera proporcionada por la compañía, bajo unos criterios establecidos, los cuales respetarán el principio de igualdad de oportunidades		
	Responsable	Dirección de RRHH/Comité de Igualdad/Comité de seguimiento				
	Fecha de Inicio		Fecha de Fin			
	Descripción	<p>Desarrollo de “política de ayuda a la formación” a través del cual se proporcionará ayuda financiera a la plantilla, fomentando un mayor desarrollo profesional, bajo unos criterios establecidos por la compañía, los cuales respetarán el acceso a dicha ayuda en igualdad de condiciones.</p> <p>Los requisitos de elección no atenderán a condiciones personales (raza, sexo, condición religiosa, etc.), estando los mismos relacionados con el objetivo de desarrollo formativo para facilitar el desarrollo profesional dentro de la compañía.</p>				
	Indicadores	<p>Nº de beneficiarios de ayuda financiera anual, desagregado por sexo</p> <p>Tipo de cursos formativos proporcionados anualmente</p> <p>Nº de promociones anuales relacionadas con la ayuda financiera</p>				
	Revisión	Semestral/Informe anual				

Conciliación

Objetivo 8	Acción			8.1. Dentro de la política de vehículos de la compañía, contemplar la puesta a disposición de monovolumen, para aquellos empleados con 3 o más hijos, con intención de cubrir necesidades familiares		
	Responsable	Dirección de RRHH/Comité de Igualdad/Comité de seguimiento				
	Fecha de Inicio		Fecha de Fin			
	Descripción	Contemplar en políticas de vehículos de la empresa, la posibilidad de puesta a disposición de monovolumen, para aquellos empleados con 3 o más hijos a cargo, para facilitar la cobertura de necesidades familiares				
	Indicadores	Nº de mujeres y hombres que disfruten de la medida				
	Revisión	Semestral/Informe anual				

Objetivo 8	Acción	8.2. Ampliación de garantía de reserva de puesto de trabajo, en excedencia por cuidado de familiares e hijos menores de 3 años, durante los 15 primeros meses desde el comienzo de la excedencia. Este plazo se ampliará hasta 18 meses en caso de tratarse del cuidado de 2 o más hijos menores de 3 años (partos múltiples)		
	Responsable	Dirección de RRHH/Comité de Igualdad/Comité de seguimiento		
	Fecha de Inicio		Fecha de Fin	
	Descripción	Ampliación de garantía de reserva de puesto de trabajo, para permiso no retribuido de excedencia por cuidado de familiares e hijos menores de 3 años, garantizando la reserva de puesto durante los 15 primeros meses desde el inicio de la excedencia, siendo ampliable hasta los 18 primeros meses en casos de cuidado de 2 o más hijos; mejorando lo establecido por Ley y política actual de permisos y ausencias no retribuidas establecido en la compañía		
	Indicadores	Nº de mujeres y hombres que disfruten de la medida		
	Revisión	Semestral/Informe anual		

Objetivo 8	Acción	8.3. Garantizar el disfrute por parte del colectivo masculino del permiso de paternidad ampliado de 4 semanas		
	Responsable	Dirección de RRHH/Comité de Igualdad/Comité de seguimiento		
	Fecha de Inicio		Fecha de Fin	
	Descripción	Garantizar el disfrute por parte del colectivo masculino del permiso de paternidad ampliado de 4 semanas, haciendo un seguimiento del uso de esta medida. Encuestas a los empleados en aquellos casos en los que se detecte que no se está haciendo uso del permiso de paternidad.		
	Indicadores	Nº de hombres que disfruten de la medida Nº de encuestas realizadas		
	Revisión	Semestral/Informe anual		

Objetivo 8		8.4. Fomento de la participación del colectivo masculino para el disfrute de permisos retribuidos/no retribuidos por consecuencia de carga familiar, conociendo las necesidades y dificultades del colectivo masculino en relación al disfrute de dichos permisos	
Acción	Dirección de RRHH/Comité de Igualdad/Comité de seguimiento		
Responsable	Dirección de RRHH/Comité de Igualdad/Comité de seguimiento		
Fecha de Inicio		Fecha de Fin	
Descripción	<p>Fomentar el disfrute de los permisos retribuidos/no retribuidos por motivos familiares por parte del colectivo masculino, por lo que será necesario conocer las barreras que imposibilitan su menor nivel de disfrute, a través de:</p> <p>Encuestas a colectivo masculino sobre la problemática de disfrute de permisos por motivos familiares, identificando el puesto de trabajo.</p> <p>Foro de discusión de hombres sobre problemática del disfrute de los permisos, propuesta de soluciones en dichos foros. Vigilancia y moderación de su desarrollo por parte de la Comité de Igualdad</p>		
Indicadores	<p>Nº de hombres que participan en las encuestas</p> <p>Nº de hombres que participan en los foros por puesto de trabajo</p> <p>Nº de medidas/alternativas propuestas</p>		
Revisión	Semestral/Informe anual		

Objetivo 8		8.5. Ampliación del uso del teletrabajo a 4 días, siendo de 4 a 8 días al mes (según política interna)	
Acción	Dirección de RRHH/Comité de Igualdad/Comité de seguimiento		
Responsable	Dirección de RRHH/Comité de Igualdad/Comité de seguimiento		
Fecha de Inicio		Fecha de Fin	
Descripción	Según política interna, ampliación de los días de teletrabajo, fomentando así la no existencia de control por presencia y valorando la realización del trabajo por la consecución de objetivos, basándose en: política de comunicación, medición del ambiente de equipo y unidad y encuesta de clima laboral. Llevar un registro de las horas de teletrabajo por empleado.		
Indicadores	Nº de horas de teletrabajo, desagregado por sexo		
Revisión	Semestral/Informe anual		

Objetivo 8	Acción	8.6. Evaluar viabilidad de programa de asistencia a empleados/as, poniendo a disposición de la plantilla un servicio integral de asesoramiento de mano de especialistas en distintas materias de ámbito familiar y personal (psicólogos, médicos, abogados, servicio doméstico, guarderías, etc.)		
	Responsable	Dirección de RRHH/Comité de Igualdad/Comité de seguimiento		
	Fecha de Inicio		Fecha de Fin	
	Descripción	Evaluación de viabilidad de programa de asistencia a empleados/as. Programa que pondría a disposición de la plantilla un servicio integral de asesoramiento en distintas materias (psicólogos, médicos, abogados, servicio doméstico, guarderías etc.) que faciliten a solucionar problemas que puedan afectar a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Con servicios gratuitos o de precio rebajado.		
	Indicadores	Nº de mujeres y hombres que disfrutan de esta medida Nº de medidas usadas, desagregada por sexo		
	Revisión	Semestral/Informe anual		

Comunicación: Sensibilización e igualdad

Objetivo 9	Acción	9.1. Uso del lenguaje no sexista utilizando en todos los textos que se emitan desde la compañía: políticas, comunicados internos, comunicados en web, etc.		
	Responsable	Dpto. Comunicación/Comité de Igualdad/Comité de seguimiento		
	Fecha de Inicio		Fecha de Fin	
	Descripción	Todos los documentos publicados por la compañía, interna y externamente, estará alineado en cuanto al uso del lenguaje no sexista		
	Indicadores	Nº de políticas/procedimientos con uso de lenguaje no sexista Nº de publicaciones internas con lenguaje no sexista Nº de publicaciones externas con lenguaje no sexista		
	Revisión	Semestral/Informe anual		

Acción		9.2. Canal de comunicación directo con el Comité de Igualdad en la que los empleados/as de forma anónima puedan comunicar incidencias relacionadas con la igualdad de oportunidades		
Objetivo 9	Responsable	Comité de Igualdad/Comité de seguimiento		
	Fecha de Inicio		Fecha de Fin	
	Descripción	Buzón o canal de comunicación disponible en intranet, donde la plantilla pueda participar de forma anónima para la comunicación de incidencias relacionadas con la igualdad de oportunidades, identificando únicamente el sexo de quién comunica		
	Indicadores	Nº de incidencias comunicadas Nº de mujeres y hombres que comunican		
	Revisión	Semestral/Informe anual		

Acción		9.3. Incluir en las encuestas de clima laboral apartado en materia de igualdad de oportunidades.		
Objetivo 9	Responsable	Comité de Igualdad/Comité de seguimiento		
	Fecha de Inicio		Fecha de Fin	
	Descripción	Incluir la materia de igualdad de oportunidades en las encuestas de clima laboral lanzándose la misma anualmente a fin de comprobar su efectividad		
	Indicadores	Nº de encuestas realizadas Nº de mujeres y hombres que dan respuesta a las encuestas Nº de medidas implantadas resultado de las encuestas		
	Revisión	Semestral/Informe anual		

Acción		9.4. Concurso que fomente la participación de la plantilla a dar buenas ideas relacionadas con la igualdad de oportunidades, dentro del "Plan de Diversidad"		
Objetivo 9	Responsable	Comité de Igualdad/Comité de seguimiento		
	Fecha de Inicio		Fecha de Fin	
	Descripción	Incluir en el "Plan de Diversidad" concurso que fomente la participación de toda la plantilla en cuanto a materia de igualdad de oportunidades, fomentando así la sensibilización en la materia		
	Indicadores	Nº de convocatorias de concurso Nº de mujeres y hombres participantes		
	Revisión	Semestral/Informe anual		

Objetivo 10	Acción			10. Foro de discusión de mujeres/hombres enfocado al análisis de situación de la compañía en cuanto a los avances de género, dentro del “Plan de Diversidad”	
	Responsable	Comité de Igualdad/Comité de seguimiento			
	Fecha de Inicio		Fecha de Fin		
	Descripción	Incluir en el “Plan de Diversidad” foro de discusión de mujeres/hombres, de acceso a toda la plantilla, estableciendo reuniones periódicas enfocadas al análisis de situación de la compañía en cuanto a los avances de género y su posible problemática, proponiendo posibles soluciones. Inclusión de eventos sensibilizadores (charlas, sesiones informativas, etc.)			
	Indicadores	Nº de convocatorias de foro			
	Revisión	Semestral/Informe anual			

Objetivo 10	Acción			10.2. Ser actor sensibilizador en foros externos a la empresa, comunicando sus prácticas y fomentando la conciencia de la igualdad de oportunidades	
	Responsable	Dirección de RRHH/Comité de Igualdad/Comité de seguimiento			
	Fecha de Inicio		Fecha de Fin		
	Descripción	Incluir en el “Plan de Diversidad” foro de discusión de mujeres/hombres, de acceso a toda la plantilla, estableciendo reuniones periódicas enfocadas al análisis de situación de la compañía en cuanto a los avances de género y su posible problemática, proponiendo posibles soluciones. Inclusión de eventos sensibilizadores (charlas, sesiones informativas, etc.)			
	Indicadores	Nº de foros asistidos			
	Revisión	Semestral/Informe anual			

7. COMPOSICIÓN Y FUNCIONES DE LA COMSIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD (COMITÉ DE IGUALDAD)

El Comité de Igualdad es un órgano paritario, compuesto por mujeres y hombres de la empresa, los cuales forman parte de los diferentes departamentos de la compañía y de los distintos órganos decisorios del mismo. En la compañía, los integrantes del Comité de Igualdad son los detallados a continuación:

Nombres y Apellidos	Miembro en la compañía
Dña. M ^a Pilar González-Pascual	Representación de la empresa (Recursos Humanos)
D. Pablo Crespo de Pedro	Representación de la empresa (Recursos Humanos)
Dña. Marta Gago Rebollo	Comité de Empresa
D. Roberto Espinosa Gila	Comité de Empresa

Los miembros aquí designados podrán ser renovados según la rotación que se dé dentro de la compañía en los cargos que desempeñan.

Los miembros de este órgano paritario han manifestado previamente su voluntad de participar dentro de este Comité asumiendo con ello una serie de responsabilidades que detallamos a continuación:

1. Apoyo a la realización del diagnóstico de igualdad.
2. Impulso e implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades en Pfizer S.L.
3. Apoyo y realización del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Pfizer S.L.U.
4. Crear un servicio de información a toda la plantilla en cuestiones relacionadas con la aplicación de la Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
5. Establecer un servicio de información y atención a la plantilla en todas aquellas cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
6. Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades y de trato.
7. Elevar a la dirección de Pfizer S.L.U., propuestas de mejora para integrar el principio de igualdad de trato en todas las gestiones empresariales.
8. Servir de canal de comunicación entre la plantilla y la dirección de la empresa, canalizando desde el COMITÉ DE IGUALDAD de todas las cuestiones planteadas en materia de igualdad desde la plantilla.

9. Ofrecer un servicio de sugerencias por parte de la plantilla de forma anónima.
10. Establecer las acciones a desarrollar para prevenir y atender situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
11. Revisar que todos los textos generados por Pfizer GEP, hagan un uso no sexista del lenguaje.

Por otro lado, indicar que el Comité de Igualdad ha contado con el asesoramiento de Dña. Yalenny Florentini Chávez como asesora externa (Consultora Leialta S.L.), experta en Responsabilidad Social Corporativa e implantación de Planes de Igualdad y perspectiva de género en la empresa, actuando como Agente de Igualdad, proporcionando asistencia en cuanto al asesoramiento, formación al Comité, siendo la encargada de preparación en las fases de diagnóstico y elaboración del Plan de Igualdad.

