PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES. GETINGE GROUP SPAIN SLU



PLAN DE IGUALDAD 2021

Índice

1. Presentación de la empresa 3
2. Marco Normativo 7
3. Plan de Igualdad. 9
   3.1. Ámbitos de actuación 9
   3.2. Fases del Plan 11
4. Diagnóstico 16
   4.1. Ámbito 1: Política de Igualdad de Oportunidades 16
   4.2. Ámbito 2: Políticas de impacto en la sociedad i de RSC 19
   4.3. Ámbito 3: Comunicación, Imagen i Lenguaje 22
   4.4. Ámbito 4:Representatividad de las mujeres i distribución del personal 27
   4.5. Ámbito 5:Desarrollo 43
   4.6. Ámbito 6: Retribución 58
      4.6.1.Auditoria Salarial 64
   4.7. Ámbito 7: Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación 77
   4.8. Ámbito 8: Condiciones laborales 79
   4.9. Ámbito 9: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 81
      Ámbito 10: Condiciones físicas del entorno de trabajo 88
5. Percepción de la Plantilla 91
6. Plan de Acción 97
   6.1. Acciones en materia de igualdad 98
7. Seguimiento y evaluación 113

1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

GETINGE tiene la voluntad de integrar el valor de la igualdad de género y utilizar para ello como herramienta de trabajo este Plan de igualdad.

En el presente documento se encuentra, en primer lugar, una presentación de la empresa con la explicación de su funcionamiento, misión, visión, valores, su tarea y los datos más relevantes en materia organizativa.

A continuación, se hace una recopilación de todos los datos cuantitativos y cualitativos para hacer un análisis de cuál es la situación en clave de género. Se realiza un diagnóstico para conocer los procesos internos, la gestión de recursos humanos, la comunicación interna y externa, las condiciones laborales, y la proporción de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, realizando un análisis en perspectiva de género.

Los datos obtenidos y el resultado del diagnóstico permiten extraer unas conclusiones, que quedan explicadas en cada uno de los diez ámbitos analizados. El final de cada ámbito, en forma de resumen, se encuentra un cuadro de la valoración global, con los puntos fuertes identificados, así como los puntos débiles que se convierten en propuestas de mejora.

Finalmente, se presenta el Plan de acción, como el conjunto de acciones a desarrollar, así como el calendario de actuaciones. Para seguir avanzando en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el entorno de trabajo se han diseñado un total de 11 acciones ?. El seguimiento y evaluación de estas acciones es importante para seguir el desarrollo y evolución del Plan de igualdad entre mujeres y hombres.

Denominación social	***Getinge Group Spain SLU***
Forma jurídica	***Sociedad limitada***
Dirección	***C/ Marie Curie, 5***
Teléfono	***91 678 16 52***
Fax	***91 678 16 53***
E-mail	hroperations.iberia@getinge.com
Página Web	www.getinge.com
Actividad/es principal/es	***Comercializacion y mantenimiento de equipos de electr***
Nº de centros de trabajo	***3***

En 1904, el empresario sueco Olander Larsson comenzó a fabricar equipos agrícolas en la comunidad de Getinge. Decidió nombrar su empresa en honor a la pequeña ciudad del sur de Suecia. Pronto, Getinge prosperó y comenzó a exportar sus productos.

En 1932, Getinge dio su primer paso hacia la tecnología médica al comenzar a producir esterilizadores para equipos médicos. En la década de 1960, Electrolux adquirió Getinge. Formar

parte de un fabricante de electrodomésticos gigante, con una vasta red internacional, permitió a Getinge expandirse a nivel mundial.

En 1989, los empresarios suecos Rune Andersson y Carl Bennet adquirieron Getinge de Electrolux. Este fue el comienzo de una era de expansión y desarrollo. En las próximas décadas, Getinge adquirió más de 15 empresas diferentes de control de infecciones y esterilización en Europa y Estados Unidos. Estas adquisiciones permitieron a Getinge convertirse en líder mundial en el campo de los flujos de trabajo quirúrgicos.

En 1995, Getinge amplió su gama de productos a camas médicas, elevadores de pacientes y soluciones de baño, al adquirir la empresa sueca Arjo. En 2007, el enfoque en la atención posaguda y del paciente continuó desarrollándose con la adquisición de Huntleigh Technology PLC. La fusión de Arjo y Huntleigh convirtió a Getinge en un actor líder mundial en las áreas de manejo de pacientes, cuidado de heridas e higiene del paciente.

En 2000, la adquisición de Maquet permitió al Grupo Getinge comenzar a aprovisionar quirófanos. Fundada en 1838, Maquet tiene una rica herencia en la creación de productos innovadores, incluida la primera mesa de operaciones motorizada y la mesa utilizada para el primer trasplante de corazón del mundo. La adquisición de Jostra (máquinas corazón-pulmón) y Siemens LSS (ventiladores) en 2003 hizo que la oferta dentro de Acute Care Therapies fuera aún más competitiva y centrada en el paciente.

Desde 2008, Getinge ha contribuido al progreso clínico en el campo de la cardiología. Con adquisiciones como Datascope, Atrium y las divisiones de Cirugía Cardíaca y Cirugía Vascular de Boston Scientific Corporation, Getinge ahora cubre todas las necesidades en el quirófano.

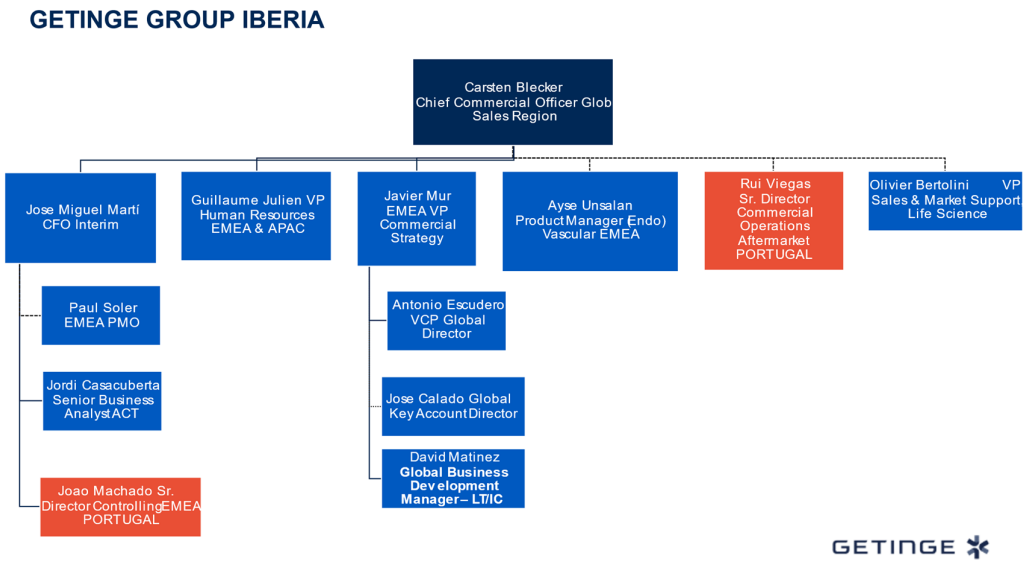
Desde su cotización en 1993, las ventas de Getinge han crecido continuamente gracias a una combinación de crecimiento orgánico y adquisiciones. Getinge es líder en sus segmentos comerciales seleccionados, que se centran en los flujos de trabajo quirúrgico, las terapias de cuidados agudos y el cuidado posagudo y del paciente. En 2016, las tres áreas comerciales separadas se fusionaron en una sola empresa como un paso hacia la entrega de aún más valor al cliente.

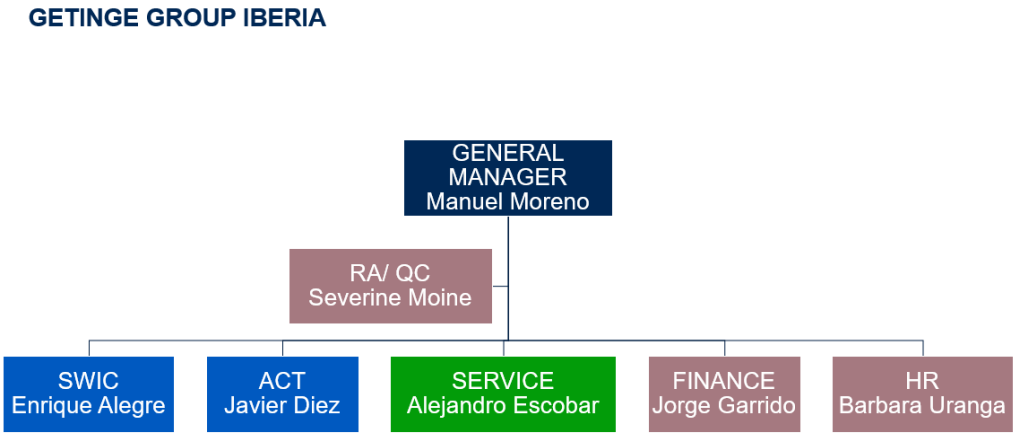
En 2016, la Junta Directiva de Getinge anunció su intención de distribuir la subsidiaria Arjo a los accionistas de Getinge y de cotizar Arjo en Nasdaq Stockholm. La decisión se resolvió en diciembre de 2017 y Arjo se convirtió en una empresa independiente.

A medida que la empresa ha ido creciendo a lo largo de los años, Getinge se ha convertido en un líder del mercado mundial en el sector de la salud y las ciencias biológicas. Al unificar todas las marcas en una, permite combinar décadas de conocimiento científico y técnico, y comprometerse aún más a invertir en nuevas innovaciones, ayudando a ser pioneros en terapias y construyendo una atención médica más sostenible para el futuro.

El trabajo de sostenibilidad de Getinge es una parte integral de la pasión por la vida. Ayudan a clientes a salvar vidas con el compromiso de realizar negocios que sean social, ética y ambientalmente racionales en toda la cadena de valor. Al respetar la clientela, el personal y al planeta en todo lo que hacen, se genera un impacto positivo en la sociedad, hoy y en el futuro.

Organigrama:





Getinge a partir de este momento tiene el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la política de recursos humanos, teniendo en cuenta la perspectiva de género para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al trabajo, la formación, promoción, retribución y conciliación entre la vida personal y laboral.

Ha llegado el momento de plasmar todas estas políticas de actuación, y las que sean oportunas, en el Plan de Igualdad que sirven como instrumento efectivo para alcanzar la igualdad de oportunidades, real, entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión a nuestra sociedad.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es uno de los mayores cambios que está experimentando la sociedad actual. De forma gradual, las mujeres se están incorporando a todos los niveles y ámbitos laborales, incluso a aquellos sectores en los que tradicionalmente no habían podido participar.
Ahora bien, si el reto en el siglo pasado fue conseguir la incorporación de la mujer al mercado laboral, en la primera mitad de este, un objetivo fundamental es alcanzar la plena igualdad en el ámbito laboral.

Teniendo en cuenta las directrices que marca la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, recientemente modificada en su artículo 45.2 (y otros) por el RD 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Por este motivo, se adopta el compromiso firme de desarrollar un Plan de Igualdad, para poder partir de un diagnóstico realista y objetivo de la situación de la empresa, que permita adoptar las medidas con perspectiva de género que ayude a corregir posibles desigualdades y sesgos, y efectuar las correcciones pertinentes que puedan tener un mayor impacto a nivel global.

La voluntad de Getinge es diseñar e implantar un Plan de Igualdad para la empresa no sólo para cumplir con el marco normativo, sino contribuir a tener una empresa equitativa en materia de género.

Prueba del interés de la empresa por garantizar una gestión igualitaria en la misma, es la decisión de la dirección de implantar el Plan de Igualdad en la empresa. Getinge, como ya viene haciendo en la práctica, se compromete a garantizar el acceso en igualdad de oportunidades a cualquier persona solicitante de empleo, y vigilar que ningún empleado/a, proveedor/a, cliente/a o colaborador/a reciba un tratamiento desfavorable o sea objeto de un trato discriminatorio por razón de su raza, sexo, edad, estado civil, condición sexual, nacionalidad, religión o estado físico.

Getinge apuesta por la transparencia en la política retributiva, para comprobar la brecha salarial que hay entre mujeres y hombres de la empresa y aflorar las diferencias significativas que existen en las retribuciones salariales. Así como analizar la situación de las mujeres que forman parte de la plantilla.
Getinge desea implantar un auténtico Plan de Igualdad que sirva como instrumento efectivo para alcanzar la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

2. MARCO NORMATIVO

Aunque Getinge tiene la sensibilidad y la voluntad de desarrollar el Plan de Igualdad. Una de las razones para realizar e implementar un Plan de Igualdad es el cumplimiento de las leyes. El incumplimiento de la legislación vigente puede comportar importantes consecuencias

económicas y de imagen para una empresa. También el cumplimiento de la ley puede evitar un clima laboral tenso y posibles dificultades en las relaciones laborales.

Getinge tiene la voluntad de cumplir con todas las leyes y normativas que enriquecen su actividad empresarial. Las leyes para destacar que configuran y preservan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres
- El RD 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- "Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes".
- Tratado de la Unión Europea (2012) convierte el principio de igualdad de hombres y mujeres en un valor común de la UE que los estados miembros han de respetar y garantizar (art.3 fomentar la igualdad de hombres y mujeres).
- Directiva 2006/54, relativa a la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de trabajo y ocupación, en donde se prohíbe la discriminación.
- RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El Convenio Colectivo

En el convenio colectivo al que se adscribe la empresa, el *Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos.* El Capítulo XIII, está dedicado a la **Igualdad de oportunidades. En el artículo** 84. *Igualdad de oportunidades se define que se debe* garantizar el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.
En el artículo 85. *Planes de igualdad.* De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los
Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando lo autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

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

el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.
Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En el artículo 87. *Diagnóstico de situación, indica que* las empresas realizarán un diagnóstico de situación consensuado con la RLT cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

En el artículo 88. *Objetivos de los planes de igualdad. Se explica que u*na vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

En el artículo 89. *Competencias de las empresas y los representantes de los trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio.*
Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.
Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato.
90. *La Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades.*
Se acuerda constituir una Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades entre los firmantes del presente Convenio con el fin de abordar los compromisos asumidos en el presente capítulo XIV del Convenio colectivo, con las siguientes competencias:
a) Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos anteriores.
b) Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.
c) Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión mixta.

Si así se pacta en el seno de esta, podrá elaborar un estudio específico en relación con la igualdad de oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de la encuesta sectorial de aplicación del convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en esta última desagregados por género.
El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades del sector.

En el Convenio colectivo, se acuerda el principio de no discriminación en las relaciones laborales según Estatuto de los trabajadores y Ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (2007). Se refleja una especial inquietud por el Acoso sexual, por razón de género y laboral según el acuerdo Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo (2007). Todos estos ámbitos quedarán analizados en este Plan de igualdad de género y se indicarán las acciones pertinentes para mejorar la situación en materia de no discriminación en la empresa.

3. EL PLAN DE IGUALDAD

Un Plan de Igualdad es una estrategia empresarial destinada a lograr la igualdad real entre mujeres y hombres en el trabajo, eliminando estereotipos, actitudes y obstáculos que dificulten a las mujeres acceder a determinadas profesiones y puestos de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres. Es una herramienta que puede ayudar a las empresas a disfrutar de un entorno laboral más igualitario.

Getinge obtiene en su Plan de Igualdad un soporte práctico para transformar y mejorar la organización incorporando la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades a su ética empresarial. Tener una herramienta mediante la cual se desarrollan una serie de actividades planificadas. Su objetivo es establecer las condiciones necesarias para que tanto mujeres como hombres ejerzan libremente sus derechos, sin privilegios ni obstáculos por razones de sexo.

3.1. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

El Plan de Igualdad se estructura en diferentes ámbitos de actuación. Se propone evaluar la organización desde 10 ámbitos diferentes que cubren todo el sistema integrado que la conforman y se recomienda desarrollar todas las actuaciones teniendo como referencia los 10 ámbitos de actuación.

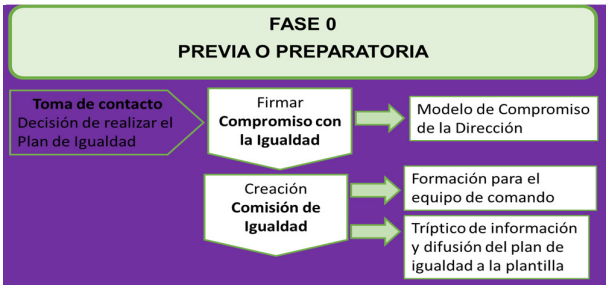
ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

ÁMBITOS	OBJETIVOS
1. Política de igualdad de oportunidades	Valorar el grado de integración de la igualdad de oportunidades en la estrategia y en la cultura de la organización, y la incorporación sistemática de la perspectiva de género en todas las políticas, en la toma de decisiones y en las actividades llevadas a cabo en la organización.
2. Políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social	Valorar como la organización contribuye a alcanzar la igualdad de oportunidades en la sociedad y a sensibilizar sobre este tema. La incorporación de la igualdad de oportunidades en el trato con su entorno: clientela, empresas proveedoras, empresas externas o subcontratadas, franquicias, etc.
3. Comunicación, imagen y lenguaje	Valorar si la política de igualdad de oportunidades y sus objetivos, principios y valores se han comunicado a todas las personas de la empresa y si todo el personal está informado correctamente de las acciones llevadas a cabo en materia de igualdad de oportunidades. Valorar como la organización da visibilidad a las mujeres y su contribución a los resultados y al éxito organizativo. Valorar la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto en el ámbito interno como externo, y la neutralidad del lenguaje utilizado en la comunicación escrita y oral.
4. Representatividad de las mujeres y distribución del personal	Comprobar en qué medida las mujeres están representadas en todos los ámbitos, categorías y niveles de la organización.
5. Desarrollo	Comprobar si se cumple el principio de igualdad de oportunidades en la selección del personal (promoción interna o externa), en la formación del personal y en la avaluación del rendimiento.
6. Retribución	Comprobar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva, que establece que, en lugares de trabajo iguales o de igual valor les corresponde igual retribución.
7. Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación	Comprobar la no-existencia de actitudes sexistas, de trato discriminatorio y de acoso de ningún tipo y la existencia de

	mecanismos para detectar, prevenir y actuar ante estos comportamientos.
8. Condiciones laborales	Comprobar que no hay discriminación por razón de género en el tipo de contrato y de jornada que realizan las personas.
9. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Comprobar si las personas de todos los departamentos, categorías y niveles de organización (no solo del nivel jerárquico más alto) tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar.
10. Condiciones físicas del entorno de trabajo	Comprobar la neutralidad y la incorporación de la perspectiva de género en la asignación de espacios y de recursos y la adecuación de los lugares de trabajo y de los espacios, a las características y necesidades de las mujeres.

3.2 FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

Fase 0. Previa o preparatoria



En esta fase se establecen las bases que nos ayudaran a implementar la igualdad de oportunidades de género globalmente. Tomando las decisiones necesarias y acompañadas de las acciones correspondientes.

Getinge dispone del compromiso de la Dirección de establecer y desarrollar políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como el fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de su empresa. En las políticas y prácticas de RRHH, cómo la selección, formación, promoción, promoviendo la representación equilibrada de ambos sexos dentro de la empresa, también en las políticas retributivas, la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral y la comunicación no sexista. Asimismo, el compromiso de promover

condiciones de trabajo libres de acoso sexual y por razón de género, estableciendo procedimientos para su prevención y dar respuesta a situaciones, denuncias o reclamaciones.

El compromiso de la dirección se llevará a la práctica mediante la implantación del Plan de igualdad para garantizar que en Getinge existe un entorno laboral equitativo.

Después del compromiso firmado por la dirección de la empresa se ha constituido la Comisión de igualdad de oportunidades. Las seis personas que componen la Comisión, representan la Dirección de la empresa, la Representación Legal de la Plantilla y personas del departamento de RRHH. Estas personas tienen el compromiso de garantizar la adopción de decisiones y el cumplimiento efectivo de las acciones que se establezcan en el marco del Plan de Igualdad.

En la Fase previa o preparatoria se han cumplido los objetivos establecidos. Getinge transmite la motivación suficiente para implementar el Plan de igualdad e identificar las personas que mejor liderarán el Plan. En las reuniones iniciales, al desarrollo del Plan, se ha podido captar la implicación y la posterior dedicación para obtener la información necesaria para diagnosticar la situación en que se encuentra Getinge en materia de género y plantear acciones de mejora en un futuro próximo.

En el siguiente gráfico se pueden ver la secuencia metodológica desarrollada en la Fase O, quedando por realizar las acciones formativas, que formaran parte de las primeras acciones que realice la empresa.



Firma del compromiso

Para iniciar el proceso de integración de la Igualdad a la empresa, con ciertas garantías de éxito, es fundamental partir del compromiso de la Dirección de la empresa, reconociendo por escrito formalmente la igualdad como uno de los principios básicos, la voluntad de aplicarlo en la organización y la cesión de los recursos necesarios para llevarlo a cabo. Con el objetivo de favorecer el buen clima para el proceso de cambio que se ha iniciado, es recomendable comunicar esta decisión a la totalidad de la plantilla de la empresa en consecuencia concretando el canal más idóneo o bien utilizado por la empresa para sus comunicaciones con las personas trabajadoras.

Creación de la Comisión de Igualdad

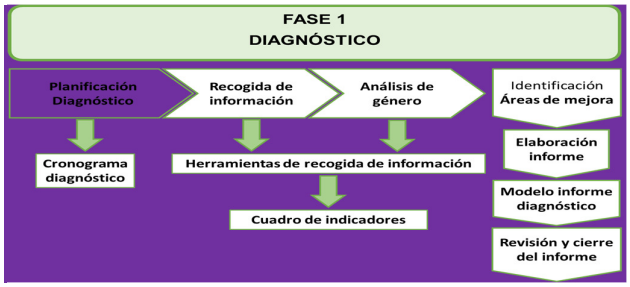
Una vez firmado el compromiso, se establece qué persona o personas lideran el proceso internamente. Crear un Grupo de trabajo permanente de Igualdad (Comisión de igualdad), que juntamente con la entidad consultora constituirá el grupo de trabajo que impulse la elaboración, implantación y especialmente el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. Su composición está en función de las características de la empresa; en cualquier caso, es recomendable que haya una representación de los diferentes 'grupos de interés' que conformen la organización de la empresa (dirección, representación sindical, áreas funcionales y RRHH), que tiendan a una

representación paritaria entre mujeres y hombres, incluyendo la representación legal de la plantilla. La composición de la Comisión de Igualdad de Getinge forman las siguientes personas:

- Barbara Uranga (Responsable de RRHH)
- Alejandro Escobar (Responsable)
- Sergio Garcia (Delegado)
- David Santamaria (Delegado)
- Patricia Olcina (Delegada)
- Concepción Gutierrez (Delegada)

La elección de las personas que componen la Comisión de Igualad facilitará la operatividad del grupo.

Fase 1. Diagnóstico



La fase de diagnóstico indica cual es el punto de partida de la empresa respecto a la integración de la igualdad de género. Mediante un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la empresa se pretende obtener información para identificar los aspectos de la empresa que hace falta mejorar.

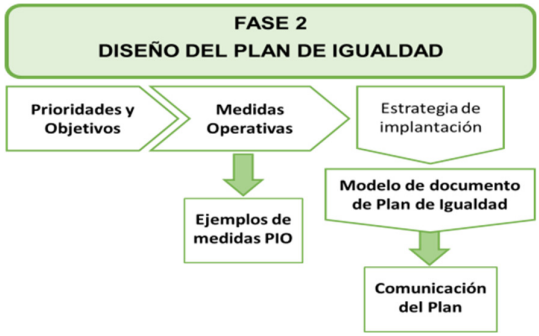
El diagnóstico tiene en cuenta todos los procesos internos, las políticas de gestión de RRHH, la comunicación interna y externa, las condiciones laborales y la proporción de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, en las categorías profesionales y en los niveles de responsabilidad. Se obtendrá información y se analizaran los diferentes aspectos resumidos en los 10 Ámbitos de Actuación descritos en el punto anterior que permitirá identificar las áreas de mejora en cada uno de los ámbitos. Se ha seguido la siguiente secuencia metodológica para realizar el Diagnóstico.



Al finalizar esta Fase se consigue como resultado un informe nos ofrece una panorámica de la situación de la igualdad en Getinge, incluida la identificación de aquellas áreas y aspectos que tienen que ser mejorados. Es un documento adaptado a la realidad de la empresa y participado por la representación de todas las partes, a través de la Comisión de Igualdad.

La recogida de información de la empresa tanto cuantitativa cómo cualitativa permite hacer un análisis de la situación que se encuentra Getinge en materia de género. La evaluación de los diferentes ámbitos de actuación permite identificar las áreas de mejora que formaran parte del Plan de Acción.

Fase 2. Diseño del Plan de Acción



El Plan de acción tiene como objetivo dirigir a la empresa hacia la igualdad de oportunidades reales entre mujeres y hombres que trabajan en Getinge y contribuir con los servicios que ofrece, con las relaciones con las empresas proveedoras, colaboradoras y su clientela, compartiendo el mismo objetivo de igualdad entre mujeres y hombres. Se diseña el Plan de acción identificando los objetivos y prioridades a llevar a cabo, planteando las acciones a desarrollar, como medidas operativas para conseguir los objetivos. También asignar los recursos humanos, materiales y económicos para la estrategia de implantación y comunicar el plan de acción a la totalidad de la plantilla. Siguiendo la siguiente secuencia metodológica:



Cuando concluya esta fase tendremos claramente establecida la que será la estrategia de intervención de la empresa para avanzar en la Igualdad de género, a través del Plan de Igualdad. Obtendremos un **documento de carácter estratégico** que nos definirá las medidas operativas y acciones a desarrollar. La comunicación del Plan de Igualdad será un punto importante para

integrar el Plan de Igualdad en la estrategia empresarial de Getinge, se comunicará a la totalidad de la plantilla, así como los agentes que se relaciona (clientela, empresas proveedoras, organizaciones colaboradoras). La voluntad de implantar el Plan de igualdad y las medidas para hacerlo efectivo, con el objetivo de avanzar en un modelo de empresa comprometida con la igualdad. Dentro del Plan de Acción se tendrá en cuenta la inscripción de Plan de Igualdad en el registro correspondiente, la presentación de los resultados obtenidos al Comité de dirección y la comunicación de los resultados obtenidos, como la formación en sensibilización a toda la plantilla.

Fase 3. Implementación y seguimiento

En la tercera fase implementamos las actuaciones planificadas en el plan, respetando las condiciones previstas, o bien haciendo los ajustes pertinentes. Se iniciará el seguimiento utilizando los indiciadores definidos para cada una de las actuaciones para posteriormente hacer las evaluaciones correspondientes con tal de asegurar la rigurosidad del proceso.



Poner en marcha las medidas recogidas en el Plan de acción será prioritario, también será importante realizar un seguimiento periódico del desarrollo del Plan de Igualdad para poder detectar posibles desajustes y reorientar las acciones que haga falta según los 10 ámbitos trabajados en el proceso de implementación del Plan de Igualdad. Cabe resaltar que el sistema de seguimiento es una parte esencial de la implantación del Plan de Igualdad ya que permitirá internamente obtener información de su desarrollo y externamente dar cuenta de su implementación y los avances ocurridos.

El seguimiento se configura como un sistema que contempla los objetivos, contenidos, metodología, herramientas de trabajo, agentes y calendario de realización. Este sistema tiene que ser dinámico y flexible y tiene que acompañar al Plan en su desarrollo, evitando cumplir una función exclusiva de control y vigilancia, en cambio sí de verificación del trabajo realizado. Es, en resumen, una herramienta que tiene que servir para conocer el nivel de desempeño de los objetivos planteados, obtener los datos y la información necesaria para analizar y reflexionar sobre el propio plan y sus resultados, ejercicios que se llevaran a cabo posteriormente en el marco de evaluación.

4. DIAGNÓSTICO

Para la realización del diagnóstico de Getinge se han tenido en cuenta todos los procesos internos y los diferentes departamentos en los cuales se desarrolla variedad de procesos y actividades de diferente naturaleza. Mediante el estudio cuantitativo y cualitativo, la percepción de la plantilla y la opinión de la RLP sobre la situación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades de género se ha obtenido información para identificar los aspectos de mejora, mediante la utilización de una serie de indicadores que abarcan los 10 ámbitos de actuación:

ÁMBITO 1: POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Este ámbito hace referencia a la concienciación y sensibilización que hay en la empresa sobre la igualdad de oportunidades. Se valora el grado de integración de la igualdad de oportunidades en la estrategia y la cultura organizativa. Valora el compromiso y la implicación de todo el personal de la empresa.

Getinge está iniciando un proceso de cambio hacia una cultura empresarial donde se fomente y facilite la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de acciones y actuaciones previstas en el Plan de Igualdad. El diseño y la implementación del Plan de Igualdad es un primer paso, de inicio y de transformación para conseguir tener una organización más equitativa.

En el Convenio Colectivo s*e recuerda* a las empresas la obligación en las relaciones laborales de respetar las normas de no discriminación por razón de sexo y a la aplicación de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en todas sus disposiciones que sean aplicables a las empresas obligadas por el presente Convenio y durante su período de vigencia.

Una de las primeras acciones de política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es el compromiso de la dirección y la creación de la Comisión de igualdad junto con la designación de una persona responsable que ejerza el rol de agente para la igualdad en la empresa con el objetivo de liderar y dirigir las actuaciones en materia de igualdad de oportunidades de género.

Compromiso de la dirección

La dirección está comprometida con la igualdad de oportunidades de género, formaliza el compromiso y difunde el proyecto, de manera formal, el 25 de junio del 2020 mediante una carta informativa dirigida a toda la plantilla agradeciendo de antemano la predisposición a colaborar en el desarrollo de políticas de igualdad de género en la empresa.

Comisión de Igualdad

De forma paralela a la realización del Plan de Igualdad, se ha constituido la Comisión de Igualdad. La representación es paritaria y con participación de la dirección, la representación legal de la plantilla y las unidades organizativas más representativas. Queda inicialmente formada, previa aceptación de su cargo y responsabilidad por:

Nombre	**Cargo en la empresa**
Concepción Gutierrez	Gestión de cobros
Patricia Olcina	Asistente comercial IC
David Santamaria	Técnico electromedicina
Alejandro Escobar	Director de servicio técnico
Sergio García	Jefe de ventas regional ACT
Bárbara Uranga	Directora de recursos humanos

Se acuerda que la comisión se reunirá de forma ordinaria 2 veces al año y adicionalmente de forma extraordinaria siempre que sea convocada. En el proceso de elaboración del Plan de igualdad se reunirá en el momento de la constitución de la comisión, para la aprobación del diagnóstico y las acciones de mejora del Plan de igualdad.

EVALUACIÓN ÁMBITO 1: POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	
PUNTOS FUERTES	**ACCIONES DE MEJORA**
1. Establecer un compromiso de participación e implantación de la Igualdad de oportunidades de género. 2. Crear un equipo de trabajo (Comisión de igualdad), que impulse y coordine el proceso y el seguimiento de la implantación del plan de igualdad internamente. Se establece realizar 2 reuniones anuales realizando un acta de todas ellas. 3. Informar sobre el procedimiento de igualdad a la plantilla. 4. Elaboración del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	1. Propuesta de formación de la Comisión de igualdad de género. 2. Propuestas de formación en Igualdad de género para la totalidad de la plantilla. 3. Previsión de recursos necesarios para la implementación del Plan. Asignar presupuesto a la Igualdad. 4. Hacer difusión de los datos de la plantilla desglosados por sexo como medida de sensibilización a la igualdad de género. 5. Incorporar al Manual de bienvenida/acogida la información de la existencia del Plan de Igualdad. 6. Mejorar la percepción de igualdad entre la plantilla.

ÁMBITO 2: POLÍTICA DE IMPACTO A LA SOCIEDAD Y DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA

Este ámbito se relaciona con la política desarrollada por la organización, en materia de igualdad de oportunidades, externamente. Pretende valorar cómo la empresa contribuye a sensibilizar y conseguir la igualdad de oportunidades en la sociedad. Así como valorar la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de la empresa.

Getinge ha firmado el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y apoyamos sus diez principios sobre derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción. El trabajo de sostenibilidad se rige por nuestro Código de Conducta y una serie de políticas en diversas áreas, como los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el medio ambiente englobado en la Ética de negocios.

Al utilizar los principios de EcoDesign para diseñar productos con especial consideración por el impacto ambiental durante todo su ciclo de vida, minimiza el uso de materiales, asegurando que los productos sean reciclables y ayudar a nuestra clientela a reducir su consumo de energía, agua y otros consumibles. Se engloba dentro de una oferta sostenible.

La posibilidad de brindar a las personas una atención médica eficaz y de alta calidad es un desafío importante en la mayoría de los países. La combinación de una población en aumento y una mayor esperanza de vida aumenta la presión sobre los sistemas de atención de la salud. Getinge se compromete a encontrar soluciones a estos desafíos y, por lo tanto, a mejorar la calidad de vida de las personas. Hacemos esto proporcionando a la clientela el conocimiento, la tecnología y los recursos necesarios para obtener resultados clínicos óptimos y, en última instancia, para salvar vidas, es el desafío global de Getinge.

Getinge cree firmemente que la diversidad es un motor de innovación, cultura y atracción de talento. Quiere ser un empleador atractivo, tanto para los/as empleados/as de hoy como de mañana, ofrecer igualdad de oportunidades de empleo y desarrollo a todos los/as empleados/as, independientemente del género, la raza, la religión y otros factores contextuales irrelevantes, es la base de todos los esfuerzos.

Getinge respeta y protege los derechos de la gente. Todos los/as empleados/as tienen las mismas oportunidades y el derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable. Todas/os son tratados con respeto, dignidad y cortesía común. Hay tolerancia cero con la discriminación, el acoso y la intimidación. El trabajo infantil, el trabajo forzoso y cualquier forma de esclavitud moderna no son aceptables en Getinge ni en ninguno de las empresas colaboraciones comerciales.

Getinge no acepta la corrupción y el uso del poder confiado para beneficio privado en cualquier forma. Existen reglas sobre la forma en que da y recibe obsequios, hospitalidad, patrocinio e interacción con los/as profesionales de la salud. También existen reglas sobre la responsabilidad de terceros como empresas distribuidoras, agentes y proveedoras.

Los productos que Getinge vende en todo el mundo están sujetos a diversas leyes, sanciones y controles de exportación locales. El incumplimiento podría resultar en multas y sanciones

sustanciales, y dañar la reputación de Getinge. Es importante que todos tengan la comprensión y las instrucciones necesarias para cumplir con estas leyes.

Getinge respeta los derechos humanos como una alta prioridad. Las operaciones comerciales se rigen por los principios de diversidad e inclusión, libertad de asociación y garantía de un lugar de trabajo seguro y protegido. Se compromete a mitigar y prevenir abusos en el negocio, operaciones, cadena de suministro y comunidades.

La empresa dispone de certificaciones ISO 13485 sobre productos sanitarios, dispositivos médicos y servicios. La certificación demuestra el compromiso y capacidad de ofrecer diseño, fabricación y venta de productos sanitarios cumpliendo con los requisitos de clientes y de las regulaciones y normativas. La Certificación es una garantía de fiabilidad en el campo sanitario, que permite demostrar que tienen implementados y aplicados todos los requisitos técnicos para garantizar la seguridad y la calidad para ser puestos en el mercado. También dispone de la ISO 14000, estándar de gestión medio ambiental.

La empresa actualmente no integra en su plantilla mujeres con riesgo de exclusión social, no se plantea a corto plazo actuaciones hacia este colectivo, si en cambio Getinge integra la diversidad, como medidas de Responsabilidad Social Corporativa, e integra mujeres con discapacidad, en el momento de facilitar los datos actuales del personal, existen 2 mujeres con este perfil que desarrollan su trabajo en la empresa. Getinge cumple con la Ley LISMI. Ley general de Discapacidad que impone a las empresas de 50 a más trabajadores/as reservar una cuota del 2% de su plantilla, a favor de trabajadores/as con alguna discapacidad.

Getinge está alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. Cabe recordar que en el Pacto Mundial de la ONU se han establecido 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. Getinge los apoya a todos y ha identificado aquellos que son más relevantes para su actividad. El ODS 5 de Igualdad de género va en la línea de disponer de empresas y organizaciones libre de discriminación de género.



Getinge tiene sensibilidad con la sostenibilidad, la evaluación de Ecovadis la sitúa como empresa comprometida con el medio ambiente para que revierta a la sociedad en general.

ecovadis
Business Sustainability Ratings

EcoVadis

En 2019, comenzamos a evaluar nuestro desempeño en sustentabilidad a través de EcoVadis, que es el sistema líder para evaluar los aspectos ambientales de los proveedores, las condiciones de trabajo, la responsabilidad social corporativa y los subcontratistas.

Cuando se pregunta, en el análisis cualitativo, cuál es el nivel de compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades, la empresa tiene claro que tiene que existir paridad en todos los puestos de trabajo y que en el proceso de contratación se tiene en cuenta el o la mejor candidata sin tener en cuenta el sexo de la persona, aunque expresa la dificultad para encontrar mujeres en puestos técnicos, como por ejemplo en el perfil de técnico/a en Electromedicina donde es difícil encontrar mujeres. También que el nivel de compromiso hasta el momento en relación con la igualdad se aborda en cada área o departamento según la sensibilidad de las personas.

Cabe recordar que Getinge, es una empresa que pertenece a un sector de actividad masculinizado donde la mayoría de las empresas tienen una cultura empresarial conservadora y rígida. En Getinge se percibe una apertura hacia la responsabilidad social corporativa con una cultura empresarial innovadora, ética y con sensibilidad para abordar la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para impactar en la sociedad de forma positiva en el desarrollo de su actividad permitiendo valorar este ámbito de la forma siguiente:

EVALUACIÓN ÁMBITO 2: RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORTIVA

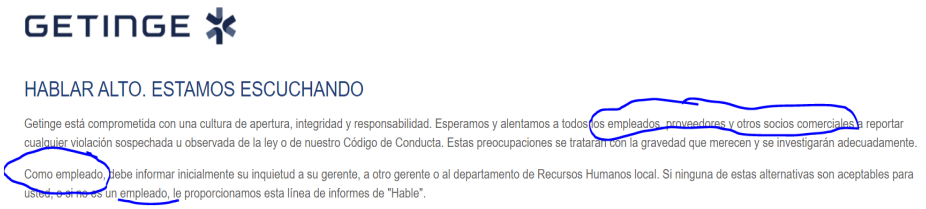
PUNTOS FUERTES	**ACCIONES DE MEJORA**
1. Poseer certificaciones en materia de calidad y sostenibilidad: ISO 9001, ISO	1. Participar en campañas o proyectos para promover la igualdad de oportunidades

14001. Ecovadis. ODS (Objetivo Desarrollo Sostenible) 2. Sensibilidad y contratación de diferentes perfiles: mujeres inmigrantes, con riesgo de exclusión social, discapacidad, monoparental, entre otras. (medidas de RSC). 3. Percepción entre la plantilla de que la empresa es responsable con la sociedad en materia de inserción laboral de perfiles en riesgo de exclusión social.	(territoriales, sector actividad, Organizaciones públicas). 2. Participar y hacer difusión de la existencia del Plan a agentes externos a la empresa (empresas proveedoras colaboradoras y clientela) para fomentar la igualdad de oportunidades en el trato con agentes externos. 3. Hacer difusión de los datos de la plantilla desglosados por sexo (intranet, web, eventos) como medida de sensibilización a la igualdad de género. Transformación de la cultura empresarial integrando la perspectiva de género. 4. Enfatizar el papel de la mujer en el ámbito de la ciencia y medicina en actuaciones que se lleven a cabo (presentaciones, eventos, formación). Cambio cultura organizativa.

ÁMBITO 3: COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE

Este ámbito se relaciona con la comunicación tanto interna como externa de la empresa, es decir, teniendo en cuenta tanto el lenguaje como la imagen de la empresa. Valora si se ha comunicado bien la realización del Plan de igualdad, la visibilidad del trabajo de las mujeres y su contribución a los resultados y éxitos organizativos. Valora la neutralidad en la imagen que proyecta la empresa, tanto en el ámbito interno, en el lenguaje utilizado en la documentación escrita y en la comunicación oral en actos y reuniones, como en el externo, en la publicidad que hace la empresa de sus productos o servicios.

Para evaluar este ámbito hemos revisado la página web y diferentes documentos que genera la empresa. Se ha hecho una revisión del lenguaje escrito y de las imágenes utilizadas en la página web de Getinge. El lenguaje escrito es correcto casi en la totalidad del web, pero en algunas partes se han encontrado algunas incorrecciones de utilización de lenguaje sexista que se expresan a continuación, a modo de ejemplo:



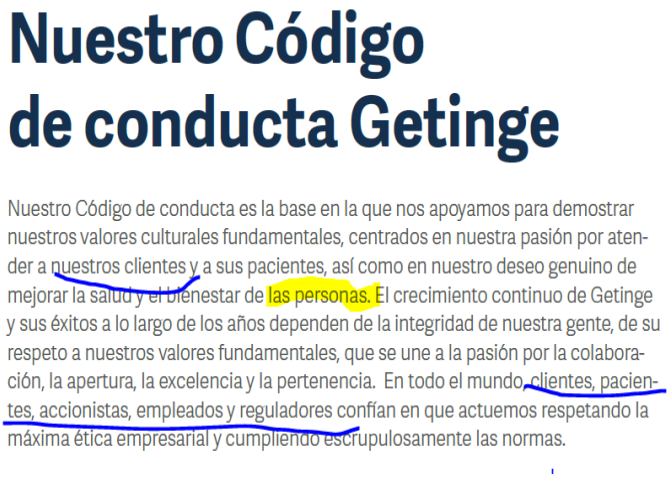
- **En la web.**

  https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/104167/index.html

  empleados, proveedores y otros socios comerciales.

  Debería tener en cuenta el femenino y masculino o encontrar una palabra genérica que englobara ambos sexos.

  “empleados/as o el personal o la plantilla o las personas empleadas”



- En la presentación del código de conducta en la página web, se puede observar la expresión “nuestros clientes y a sus pacientes”. La palabra clientes está en masculino, sería más correcto escribir “nuestra clientela” o “nuestros/as clientes/as”, la palabra “pacientes” es correcta ya que al no llevar artículos incluye a las y los pacientes.
- Más abajo encontramos las palabras “clientes, pacientes, accionistas, empleados y reguladores”. Si no lleva articulo delante de las palabras, queda expresado teniendo en cuenta la utilización de un lenguaje inclusivo, pero en las palabras “empleados y reguladores”, sería más correcto escribir “empleados/as y regulador/as, para englobar ambos géneros.

Imagen

Getinge cuida su imagen y tiene en cuenta la visibilización de mujeres en su equipo de trabajo y en sus proyectos.

A modo de ejemplo en la página web podemos encontrar estas imágenes:

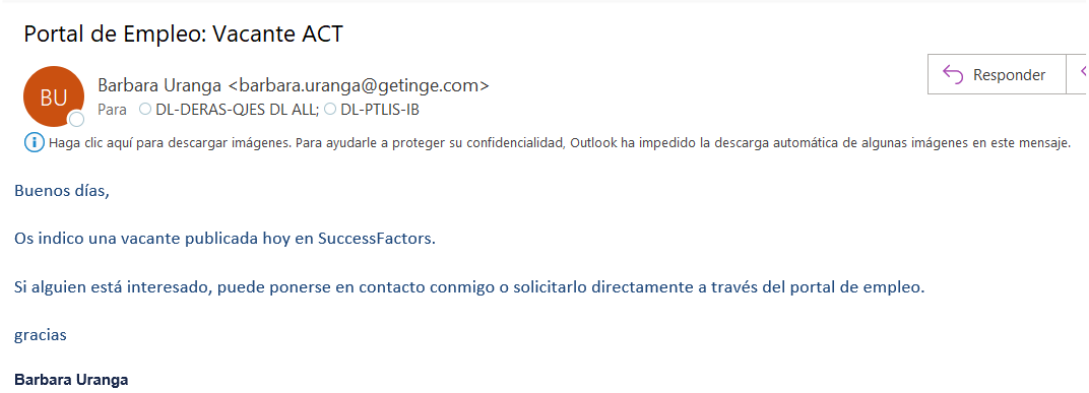




Comunicación escrita interna y externa

Se han revisado y evaluado algunos documentos internos y externos (cartas, comunicaciones, emails). La empresa utiliza un lenguaje neutro, libre de connotaciones sexistas. A modo de

ejemplo en un email enviado desde los servicios corporativos a la plantilla, se utiliza un lenguaje inclusivo y correcto.


Portal de Empleo: Vacante ACT

BU Barbara Uranga <barbara.uranga@getinge.com>

Para DL-DERAS-QJES DL ALL; DL-PTLIS-IB

Responder

Haga clic aquí para descargar imágenes. Para ayudarle a proteger su confidencialidad, Outlook ha impedido la descarga automática de algunas imágenes en este mensaje.

Buenos días,

Os indico una vacante publicada hoy en SuccessFactors.

Si alguien está interesado, puede ponerse en contacto conmigo o solicitarlo directamente a través del portal de empleo.

gracias

Barbara Uranga

Comunicación interna y externa

Para garantizar la información, el compromiso en la interiorización de los valores corporativos o la posibilidad de participar en las distintas acciones sobre igualdad de oportunidades de toda la plantilla, es necesario disponer de recursos y de un plan de comunicación interno enfocado a la sensibilización de todo el personal en materia de igualdad y campañas de información.

Desde el punto de vista de las comunicaciones externas, la empresa también puede ofrecer una imagen y compromiso con la igualdad revisando el tipo de lenguaje utilizado, promoviendo actos y jornadas específicas, generando colaboraciones con otras empresas u organizaciones o cuidando el tipo de imagen y/o visibilizando la aportación de las mujeres al mundo de la ciencia y la medicina.

Getinge dispone de diferentes canales de comunicación interna, unos de carácter más informal (interlocución directa del personal con la persona responsable directa y con el departamento de RRHH) u otros de carácter más formal, que buscan lograr una comunicación interna fluida y ágil en sus diferentes modalidades (horizontal ascendente y descendente) y que ayudará a la concienciación y participación de la plantilla en las políticas de igualdad que se irán desarrollado. El correo electrónico es el canal de comunicación más utilizado, también las vías de participación en reuniones y en especial la intranet de la empresa, sirve de canal de información en especial, en relación con todos los temas relacionados con RRHH. Las presentaciones también sirven como vía de comunicación entre el personal y también agentes externos que la empresa se relaciona.

El uso del lenguaje e iconografía no sexista

El lenguaje es una adquisición cultural, es el instrumento a través del cual expresamos nuestros pensamientos, nuestras ideas y nuestra forma de concebir el mundo, y es, por tanto, el reflejo de la cultura de una sociedad en un determinado momento. Si el lenguaje es sexista, tiende a la perpetuación de valores y estereotipos que perjudican la igualdad real y la visibilización de las mujeres.

El uso no sexista del lenguaje es una de las acciones, como instrumento, que las empresas pueden y deben utilizar para promover de forma efectiva la igualdad real de la mujer en la empresa. Para

ello se ha recogido diversos puntos de mejora que quedan reflejados en la evaluación del ámbito de la comunicación, imagen y lenguaje.

En conclusión: La empresa utiliza un lenguaje neutro y tiene en cuenta en la imagen la visualización de mujeres. Se propone mejorar y utilizar un lenguaje neutro, libre de discriminación en toda la comunicación y en especial en la página web. Por ejemplo "Empleados", sólo incluye un género y debería tener en cuenta ambos, para que las personas que buscan información o acceden a la página web puedan hacerse a la idea que también trabajan en la empresa mujeres.

EVALUACIÓN ÁMBITO 3: COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE	
PUNTOS FUERTES	**ACCIONES DE MEJORA**
1. Mostrar en imágenes la presencia de mujeres en su equipo. 2. Utilización de un lenguaje neutro en las cartas, emails y otras comunicaciones tanto internas como externas.	1. Fomentar la igualdad de oportunidades en el trato con clientela, empresas proveedoras y/o colaboradoras (carta de comunicación). 2. Mejorar el lenguaje y utilizar un lenguaje neutro y libre de sexismos en la página web. 3. Elaboración de una guía de lenguaje neutro. 4. Formación para toda la plantilla en la utilización de un lenguaje no sexista. 5. Plan de Comunicación interno para informar de la implantación del Plan de igualdad a la totalidad de la plantilla. Difusión del Plan. 6. Recogida de noticias, artículos de interés, referentes a temas de igualdad para compartir con todo el personal, especialmente aquellas referidas a la situación de la mujer en el sector.

ÁMBITO 4: REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES Y DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL

Este ámbito analiza la posición que ocupan las mujeres en la empresa y como se distribuye el personal entre los diferentes puestos de trabajo, niveles y categorías. Valora si la empresa dispone de información del personal por sexos, edad, nivel educativo y formación. Se comprueba que las mujeres están representadas en todos los puestos de trabajo, las unidades y las categorías de la empresa. Se valora la proporción de mujeres que hay en cada nivel de la empresa, comités, consejo de administración, cargos directivos y la Representación Legal de la Plantilla.

Fecha de recogida de datos: 2019

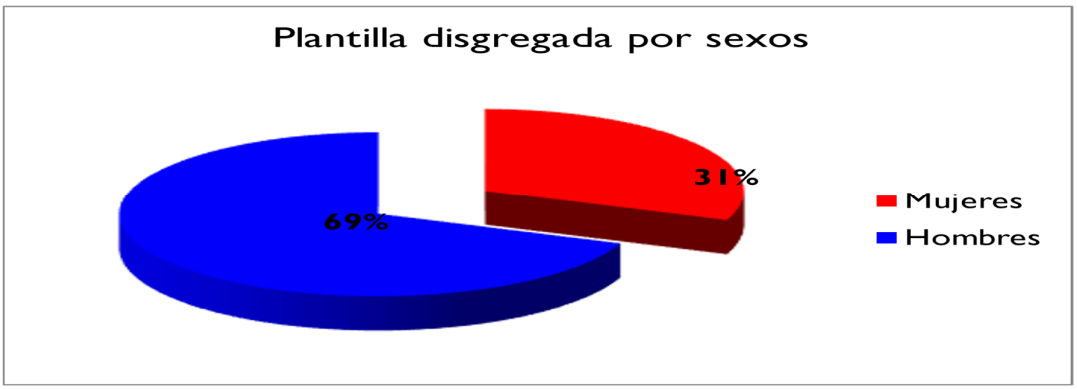
DATOS GENERALES DE LA PLANTILLA

SITUACIÓN ACTUAL DE LA EMPRESA

Plantilla disgregada por sexos

Mujeres	%	Hombres	%	Total
33	30,84%	74	69,16%	107

Gráfico de la plantilla disgregada por sexos



La plantilla de Getinge es mayoritariamente masculina, con una presencia del **69,16% de representación masculina (74 hombres) frente a un 30,84 % de representación femenina (33 mujeres)**. Este dato confirma la tendencia en este sector, donde hay una mayor presencia masculina. Nos encontramos, por tanto, ante una situación de desequilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la empresa, fruto de la masculinización de las ocupaciones clave de la actividad que se desarrolla, en donde existen menos profesionales de sexo femenino.

Centros de trabajo: Barcelona, Valencia y Madrid

Existen tres centros de trabajo, ubicados en las ciudades de Madrid, Valencia y Barcelona. Se analiza la representación de los tres centros de trabajo donde la empresa realiza su actividad en la península.

Plantilla disgregada por sexo (por centros de trabajo)

Centro de trabajo 1: MADRID

Mujeres	%	Hombres	%	Total
23	34,85%	43	65,15%	66

En el centro de trabajo de Madrid la plantilla está formada por un total de 66 personas, 23 mujeres y 43 hombres. Así se observa que el 34,85% de la plantilla está representado por el sexo femenino y el 65,15% se encuentra representado por el sexo masculino. En el centro de Madrid es donde se encuentra el mayor número de mujeres.

Gráfico centro de trabajo 1: Madrid

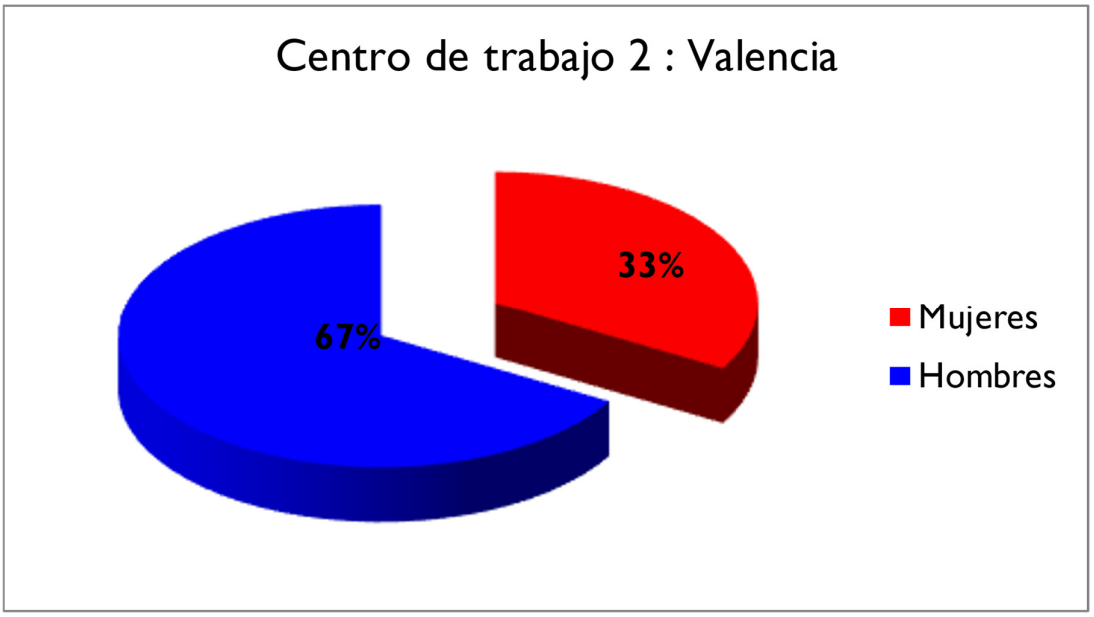


Centro de trabajo 2: VALENCIA

Mujeres	%	Hombres	%	Total
7	33,33%	14	66,67%	21

En el centro de Valencia trabajan un total de 21 personas, 7 mujeres y 14 hombres. Así se observa que el 33,33% de la plantilla está representado por el sexo femenino y el 66,67% se encuentra representado por el sexo masculino.

Gráfico centro de trabajo 2: Valencia

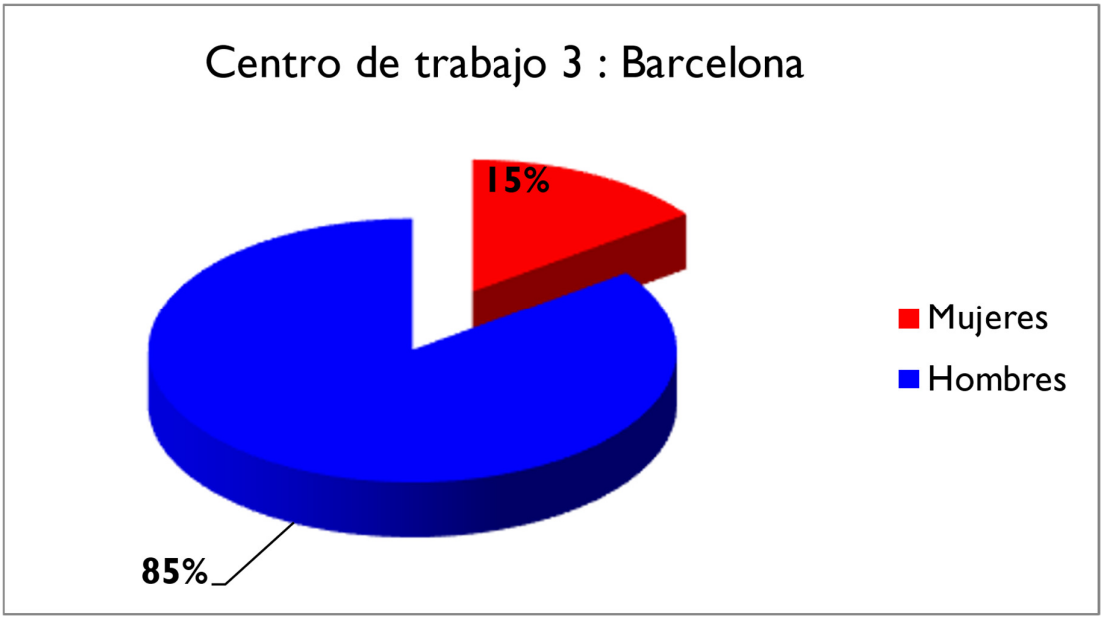


Centro de trabajo 3: BARCELONA

Mujeres	%	Hombres	%	Total
3	15,00%	17	85,00%	20

En el centro de Barcelona trabajan un total de 20 personas, 3 mujeres y 17 hombres. Así se observa que el 15% de la plantilla está representado por el 15% del sexo femenino y el 85% se encuentra representado por el sexo masculino. En el centro de Barcelona es donde hay un menor número de mujeres.

Gráfico centro de trabajo 3: Barcelona



En los tres centros de trabajo, Madrid, Valencia y Barcelona se observa la misma tendencia, al tener una representación menor al 40% (se considera que un colectivo está representado cuando llega al 40% de representatividad). La representación femenina es del 34,85% (13 mujeres) en Madrid, el 33,33% de mujeres (7 mujeres) en Valencia y el 15% (3 mujeres) en el centro de trabajo de Barcelona. Se aprecia, por lo tanto, una ligera diferencia entre los centros ya que en el centro de trabajo de Barcelona existen un menor porcentaje de mujeres.

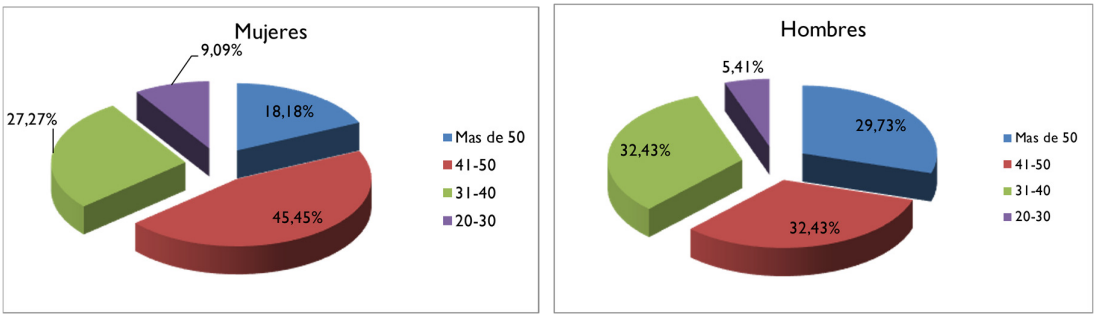
Tabla de distribución de la plantilla por edad

Edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Mas de 50	6	21,43%	22	78,57%	28
41-50	15	38,46%	24	61,54%	39
31-40	9	27,27%	24	72,73%	33
20-30	3	42,86%	4	57,14%	7
TOTAL	33	30,84%	74	69,16%	107

La plantilla de Getinge está representada por profesionales que se concentran, mayoritariamente, en el tramo de edad comprendido entre 41 a 50 años, el 36,44% de la plantilla (39 personas). Tal como se aprecia en la Tabla, el 38,46% mujeres y el 61,54% de hombres. En segundo y tercer lugar, por su número, encontramos a las personas, en el tramo de edad de *31 a 40 años* con un 30,84% (33 personas) de representatividad y de M*ás de 50 años* con una representación del 26,16% (28 personas). Los porcentajes son muy similares, pero si hacemos un análisis de género se observa que en el tramo de edad comprendido entre *31 a 40 años*, las mujeres representan un 27,27% y los hombres un 72,73%, mientras que, en el tramo de edad de M*ás de 50 años*, las mujeres representan un 21,43% y los hombres un 78,57%. El porcentaje más bajo de representatividad de la edad de la plantilla se encuentra con un 6,54% (7 personas) en el tramo de edad comprendido

entre *los 20 y 30 años* (el 42,86% mujeres y el 57,14% son hombres). Este último porcentaje puede indicar un cambio de tendencia en la representatividad de hombres y mujeres de la plantilla, que se explicará en los próximos análisis.

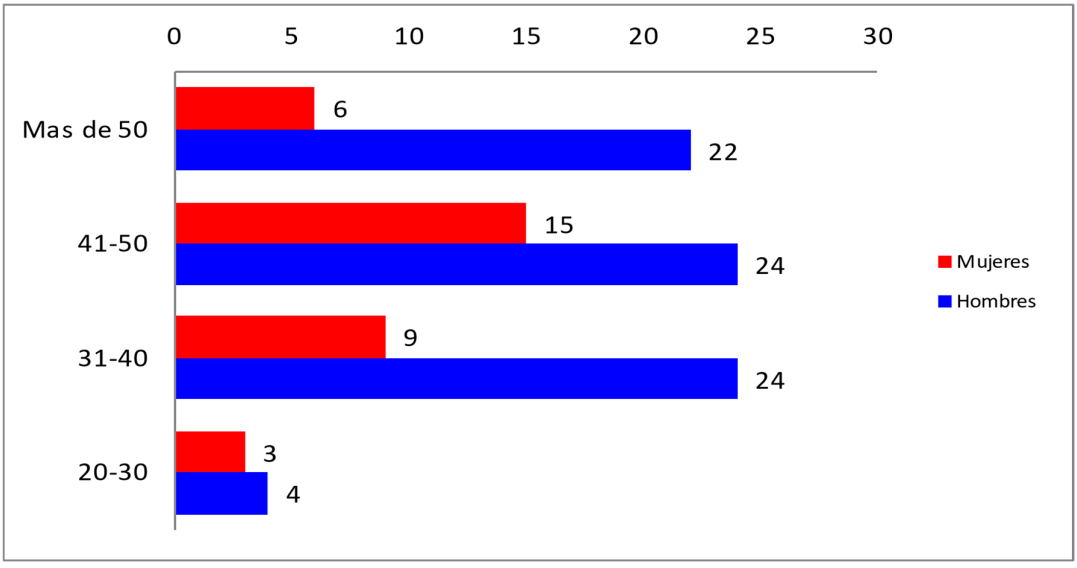
Gráfico de la tabla de distribución de la plantilla por edad



Si analizamos con más detalle cada tramo de edad desde la perspectiva de género, se observa que el mayor número de mujeres y hombres se encuentran en el tramo de edad *entre los 41 a 50 años* (45,45% de mujeres del total de mujeres y 32,43% de hombres del total de hombres) existen diferencias, aunque no muy significativas, cabe recordar que el 69,19% de la plantilla está representada por hombres.

En el tramo de edad de M*ás de 50 años* (18,18% de mujeres del total de mujeres y 29'73% de hombres del total de hombres), también se encuentran de género. Las diferencias son menores en el tramo de edad de *31 a 40 años* (27,27%) mujeres del total de mujeres y 32,43% de hombres del total de hombres) y en el tramo *de 20 a 30 años,* donde hay las personas más jóvenes, 9,52% mujeres (3 mujeres) y 5,41% (4 hombres). Teniendo en cuenta que las personas jóvenes pueden marcar el futuro de la organización de la empresa, cabe destacar que del total de la plantilla las mujeres, en el tramo de edad entre *20-30 años*, quedan representadas en un 42,86%, incluso por encima de la representatividad media de la empresa que recordemos está en un 30,84%.

Gráfico de la tabla de distribución de la plantilla por edad hombre y mujer



Se deduce que las personas de más edad son en su mayoría del sexo masculino, puede responder a la lógica de una tendencia sociológica general y también características del sector de actividad, en donde profesionales del sector de la ciencia y tecnología han sido tradicionalmente hombres. La incorporación de la mujer en puestos de trabajo técnicos y característicos del sector ha sido paulatina. Cabe destacar que se encuentra un mayor número de mujeres en el tramo de edad de personas más jóvenes, de 20 a 30 años, en comparación con los otros tramos, la cual puede hacer revertir esta tendencia.

En conclusión: Plantilla masculinizada, una mayor representatividad de hombres, el 69,16% frente al 30,84% de mujeres. Cabe destacar que la generación más joven, con un tramo de edad de 20-30 años, está menos masculinizada (57,14% hombres y 42,86% mujeres). Puede hacer pensar que el proceso de representatividad igualitaria ya se ha iniciado, alejándose de la representatividad con una edad superior a los 50 años (78,57% hombres y 21,43% mujeres).

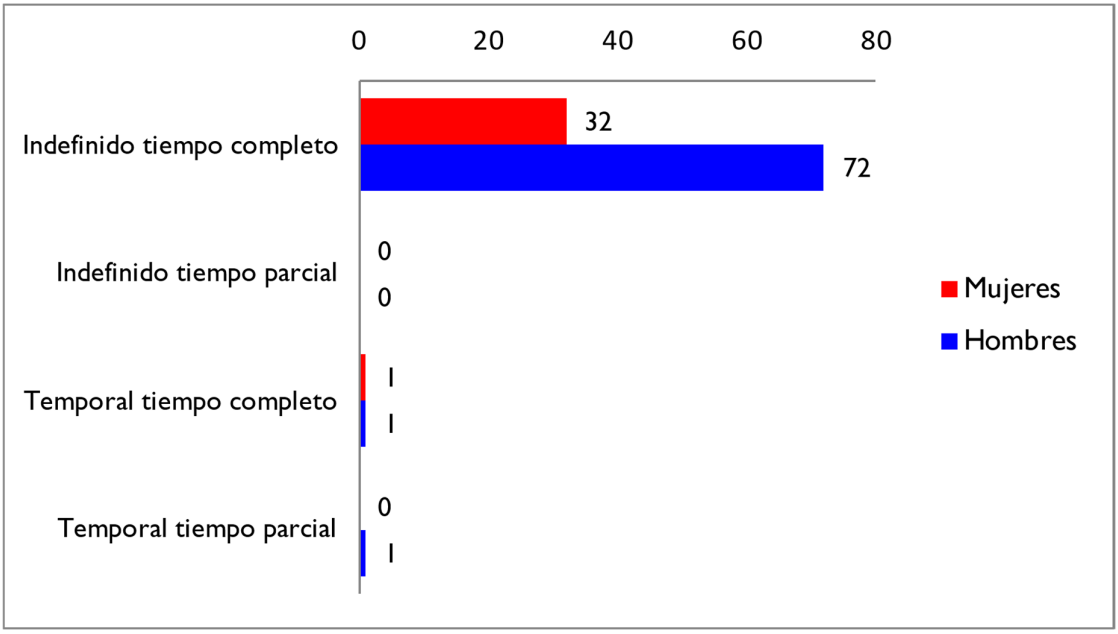
Tabla de distribución de la plantilla por tipo de contrato

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Indefinido tiempo completo	32	30,77%	72	69,23%	104
Indefinido tiempo parcial	0	0	0	0	0
Temporal tiempo completo	1	50,00%	1	50,00%	2
Temporal tiempo parcial	0	0,00%	1	100,00%	1
TOTAL	33	30,84%	74	69,16%	107

Se observa que Getinge realiza una modalidad de contratación indefinida mayor en comparación a la contratación temporal. Tienen contrato Indefinido, 104 personas del total de la plantilla, todas ellas a tiempo completo que representan el 97,20% de la plantilla. La contratación temporal, en menor número, representa el 2,80% (2 personas a tiempo completo y 1 persona a tiempo parcial). Hay una mayor contratación masculina a tiempo completo que a tiempo parcial: la contratación indefinida a tiempo completo (30,77% de mujeres y 69,23% de hombres) y la contratación temporal a tiempo completo es paritaria (50% de mujeres y 50% de hombres). Cabe destacar que existen diferencias de contratación cuando el contrato es a tiempo parcial, ya que el contrato indefinido no tiene representación de la plantilla y el contrato temporal solo está representado por una sola persona del sexo masculino, tal vez quede explicado por el poco número de personas que disponen de este tipo de contratación.

Comentar que la política de contratación indefinida aporta a la plantilla seguridad, así como un nivel de compromiso y de sentido de pertenencia a la empresa mayor que en otras modalidades de contratación, también de forma indirecta la plantilla siente que pertenece a una empresa con valores vinculados a la equidad, por lo tanto dotada de sensibilidad y motivación para trabajar a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Gráfico de la tabla de distribución de la plantilla por tipo de contrato



En conclusión: Se aprecia que la empresa realiza una mayor contratación indefinida en comparación a la contratación temporal. Cuando observamos el número de personas contratadas, vemos que la contratación indefinida recae más de la misma forma en las mujeres que los hombres, siguiendo una política de contratación libre de discriminación de género.

Tabla de distribución de la plantilla por antigüedad

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Mas de 30 años	0	0,00%	3	100,00%	3
21-30 años	0	0	0	0	0
11-20 años	14	38,89%	22	61,11%	36
0-10 años	19	27,94%	49	72,06%	68
TOTAL	33	30,84%	74	69,16%	107

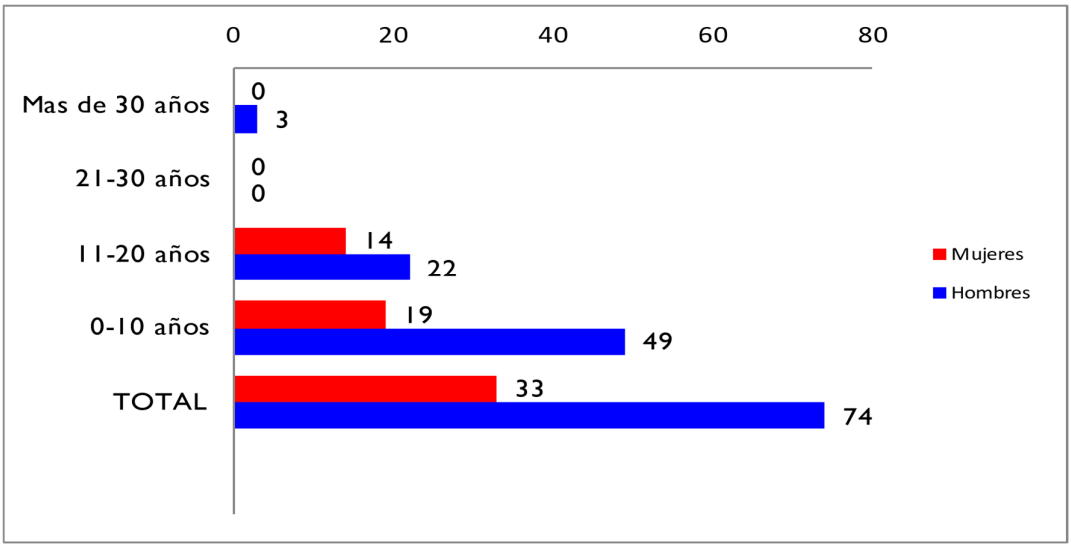
Se observa que el 63,55% de la plantilla, porcentaje elevado, tiene una antigüedad *menor o igual a 10 años* (68 personas). Este factor se podría fundamentar en el rápido crecimiento de la empresa, y, en consecuencia, a la necesidad de ampliar la plantilla, en este período de los diez años analizados.

Es necesario destacar que un 27,94% de las mujeres de la empresa poseen una antigüedad *de 10 a menos años*, frente a un 72,06% de hombres que tienen esta misma antigüedad.

Se observa sesgo favorable al género femenino en el tramo de antigüedad *de 11-20 años.* El 61,11% de las personas empleadas de sexo masculino poseen una antigüedad de *más de 11 años* frente al 38,89% de las mujeres que poseen dicha antigüedad. La cual muestra la existencia de un

notable aumento de mujeres en el tramo de antigüedad de *11 a 20 años*. Cabe resaltar que existe el tramo de antigüedad de *más de 30 años*, que está representado por tres personas y son hombres.

Gráfico de la tabla de distribución de la plantilla por antigüedad hombres y mujeres



En conclusión: Se observa sesgo favorable al hombre en lo relativo a antigüedad y así mismo una tendencia a aumentar en un tramo de antigüedad *De 11 a 20 años* hacia la contratación de mujeres y un tramo de antigüedad De *0 a 10 años* hacia la disminución de contratación de mujeres. Cabe destacar que en los últimos años no se ha tenido en cuenta la oportunidad de contratar talento femenino en la misma media que los años anteriores. No obstante, no se posee más información ni datos, por lo que se podría encontrar la explicación de que la crisis económica no ayudó a acertar situaciones de igualdad dentro de la empresa.

Distribución de la plantilla por categorías profesionales

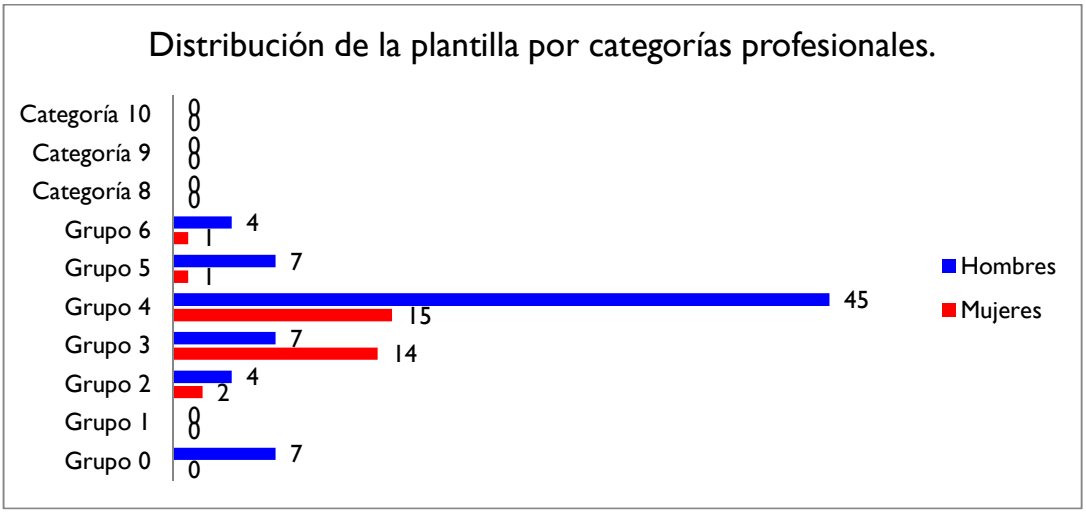
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Grupo 0	0	0,00%	7	100,00%	7
Grupo 1	0	0,00%	0	0,00%	0
Grupo 2	2	33,33%	4	66,67%	6
Grupo 3	14	66,67%	7	33,33%	21
Grupo 4	15	25,00%	45	75,00%	60
Grupo 5	1	12,50%	7	87,50%	8
Grupo 6	1	20,00%	4	80,00%	5
TOTAL	33	30,84%	74	69,16%	107

Los grupos profesionales analizados corresponden con lo establecido en el Convenio Colectivo al cual se adscribe la empresa.

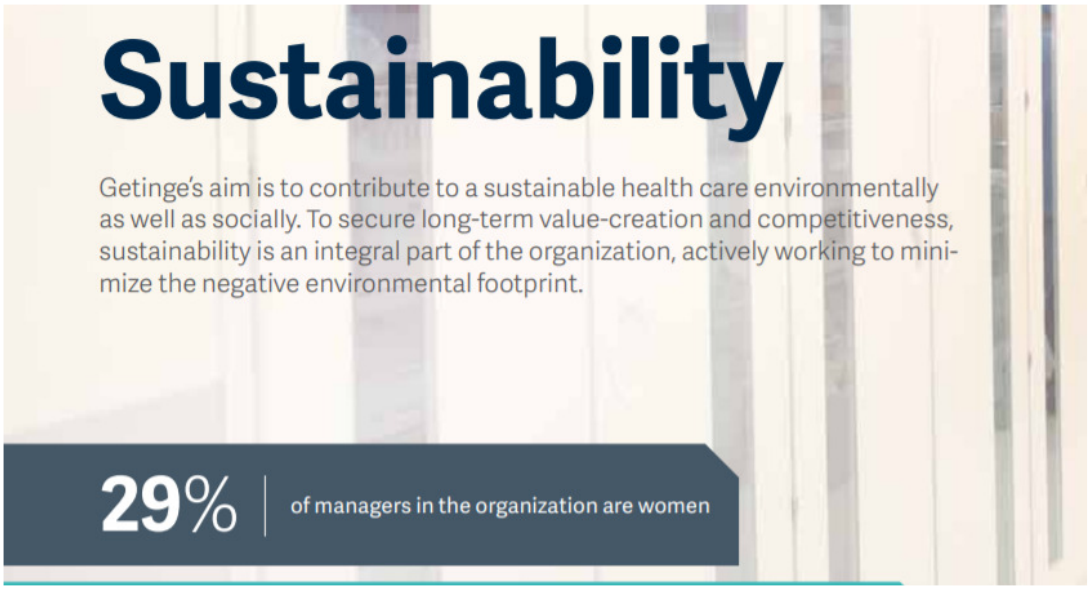
En la distribución de la plantilla de la empresa Getinge, se observa que en casi todas las categorías profesionales existe un sesgo de género favorable al sexo masculino, menos en la categoría o grupo profesional 3 donde se invierten los resultados con un 66,67% de mujeres y sólo un 33,33% de hombres. También resaltar que en las tres categorías superiores existe un notable menor número de mujeres. En la categoría o grupo profesionales 0 hay el 100% de representación masculina (7 hombres). Cabe destacar que en la categoría o grupo 1 no hay representación de la plantilla y en la categoría o grupo profesional 2 está representada por un total de 6 personas, de los cuales 4 son hombres (66,67%) y 2 son mujeres (33,33%), superando el 30% de representatividad de mujeres en la empresa.

En las siguientes categorías o grupos profesionales existe poca representación femenina, un 25% en el grupo profesional 4, un 12,50% en el grupo 5 y un 20% en el grupo 6.

Gráfico de la tabla de distribución de la plantilla por categorías profesionales



En el Informe Anual de sostenibilidad del 2019 se encuentra esta información, resaltando que las mujeres en puestos de decisión representan un 29%, siendo positivo ya que no es un porcentaje muy alejado de la representatividad general de las mujeres en la empresa.



En conclusión: Se observa sesgo de género analizando la variable categoría o grupo profesional, sobre todo en los puestos más altos y de responsabilidad donde existen poca o nula representación femenina, aunque en la categoría profesional 3 la representación femenina llega al 66,67% de representatividad, cabe pensar que con puestos de gestión y administración. Más adelante analizaremos si existen obstáculos en la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad y si se está potenciando la captación de talento femenino para estos niveles o tiene su origen en la escasez de mujeres en el mercado laboral en puestos vinculados a algunos grupos profesionales.

Tabla de distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios

Categoría profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Categoría 0	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios					
	Universitarios	0	0,00%	7	100,00%	7
Categoría 1	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios					
	Universitarios					
Categoría 2	Sin estudios					
	Primarios	0	0,00%	1	100,00%	1

	Secundarios	2	40,00%	3	60,00%	5
	Universitarios					
Categoría 3	Sin estudios					
	Primarios					0
	Secundarios	8	57,14%	6	42,86%	14
	Universitarios	6	85,71%	1	14,29%	7
Categoría 4	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios	3	10,00%	27	90,00%	30
	Universitarios	12	40,00%	18	60,00%	30
Categoría 5	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios	0	0,00%	3	100,00%	3
	Universitarios	1	20,00%	4	80,00%	5
Categoría 6	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios	0	0,00%	1	100,00%	1
	Universitarios	1	25,00%	3	75,00%	4
TOTAL		33	30,84%	74	69,16%	107

En Getinge un elevado número de personas tiene estudios universitarios, un 49,53% de la plantilla (53 personas). Haciendo un análisis por sexo, se observa que el 62,26% de hombres y el 37,73% de mujeres tiene estudios universitarios, no sigue exactamente la pauta de representación de hombres y mujeres que trabajan en la empresa, teniendo en cuenta que la plantilla está masculinizada.

Se observa que los estudios universitarios desde una perspectiva de género y teniendo en cuenta el número de mujeres y hombres que componen la plantilla, el 60,60% del sexo femenino, es decir de las 33 mujeres que trabajan en la empresa, 20 mujeres tienen estudios universitarios y el 44,59% del sexo masculino, es decir de los 74 hombres que trabajan en la empresa 33 tienen estudios universitarios.

En la empresa no existen mujeres con estudios primarios, si, en cambio, existe un hombre con estudios primarios en la categoría o grupo profesional 2.

El 49,53% de la plantilla tiene estudios secundarios, si hacemos el desglose por sexo, el 24,52% del sector femenino (13 mujeres) y el 75,47% del sector masculino (40 hombres).

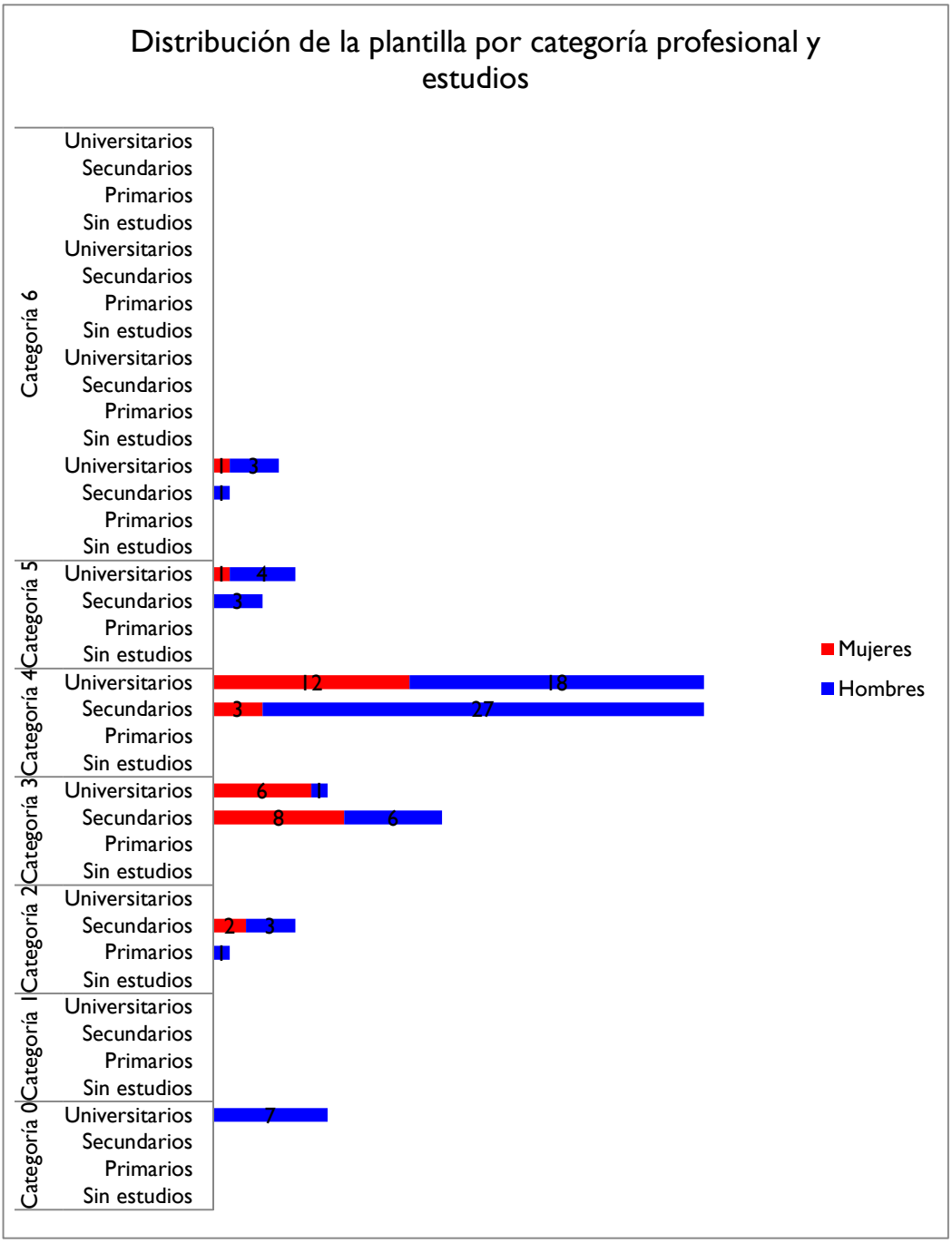
Cuando analizamos el nivel de estudios y las categorías o grupos profesionales, se observa que casi en todas las categorías profesionales existen personas con estudios universitarios, menos en

la Categoría 2 donde trabajan 2 mujeres y 4 hombres. Cabe resaltar que no existe ninguna persona que trabaja en Getinge que no tenga estudios.

En la categoría o grupo profesional 3 es donde encontramos más mujeres, con un total de 7 personas con estudios universitarios (6 mujeres y 1 hombres) y un total de 14 personas con es estudios secundarios (8 mujeres y 6 hombres). En la categoría o grupo profesional 6 encontramos 7 hombres con estudios secundarios, es decir todos los hombres que se encuentran en esta clasificación de nivel de estudios.

En la categoría o grupo profesional 0, todos sus representantes tienen estudios universitarios y el 100% de representatividad masculina (7 hombres). Cabe recordar que el 60,60% las mujeres tienen estudios universitarios y tienen una representatividad del 30, 84% del total de la plantilla. Es necesario tener en cuenta estas mujeres, para no desaprovechar sus conocimientos.

Gráfico de la tabla de distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios



En España , según datos disponibles (EPA , 2018), el 52% de las personas con titulación de nivel superior, son mujeres, frente a un 48% de hombres. Es decir, hay más mujeres con estudios universitarios que hombres. Además, en general, el nivel formativo de las mujeres se ha elevado considerablemente. Las mujeres cada vez están mejor preparadas, sin embargo, la presencia de hombres en los puestos de mayor responsabilidad, hoy por hoy, sigue siendo una realidad. En el

ámbito de las ciencias y en especial las ingenierías las titulaciones universitarias tienen una alta representación masculina.

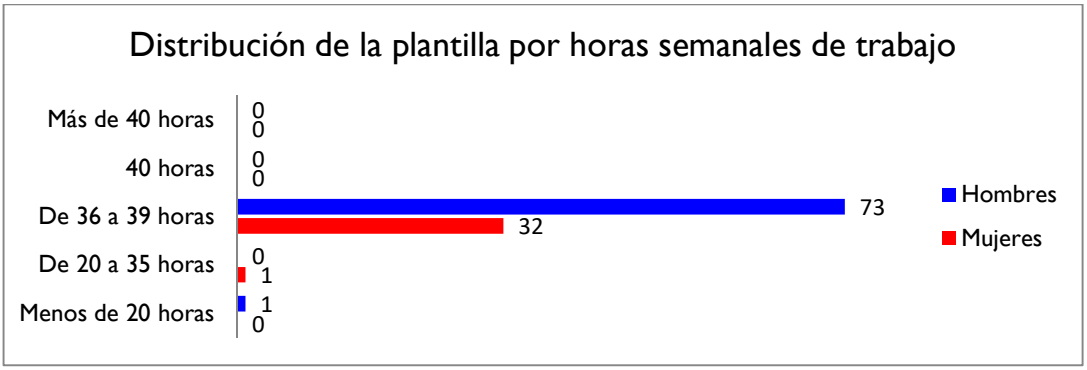
En conclusión: En Getinge la mitad de las personas tienen estudios universitarios. Cabe destacar que ninguna mujer en la empresa tienen estudios primarios, si en cambio existe representación masculina con estudios primarios. No se observa discriminación directa en relación con el nivel de estudios de las mujeres en Getinge.

Tabla de distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

Número de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	0	0,00%	1	100,00%	1
De 20 a 35 horas	1	100,00%	0	0,00%	1
De 36 a 39 horas	32	30,48%	73	69,52%	105
40 horas	0	0,00%	0	0,00%	0
Más de 40 horas	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	33	30,84%	74	69,16%	107

La mayoría de las personas realizan una jornada completa de 36 a 39 horas semanales: el 30,48% de representación femenina (32 mujeres) y 69,52% de representación masculina (73 hombres), datos que se ajustan a la representatividad de la plantilla en términos de género. Existen mínimas diferencia de género en las horas semanales de trabajo donde el 100% de las mujeres (1 mujer) trabaja una jornada de 20 a 35. Existe una persona, en este caso un hombre que realiza una jornada inferior a las 20 horas, pero al encontrar un número bajo de personas las diferencias no son significativas.

Gráfico de la tabla de distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo



Como se ve en el gráfico de distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo, la mayoría de la plantilla realiza de 36 a 39 horas semanales.

Aunque la mujer está presente en el mercado laboral, la incorporación al ámbito laboral no lleva pareja una redistribución de las tareas domésticas en la unidad familiar, muchas mujeres han de soportar una doble carga, el cuidado de las personas dependientes (descendentes, ascendientes) así como la contribución retributiva a unidad familiar. Datos sobre los usos del tiempo, nos recuerdan que las mujeres españolas se encargan diariamente, durante casi cuatro horas y media,

de las tareas del hogar y del cuidado de menores, mayores o familiares dependientes. Por el contrario, los hombres que se ocupan de las labores domésticas solo les dedican dos horas y media de su tiempo.

Teniendo en cuenta estos obstáculos con los que se encuentran la mayoría de las mujeres y que responden a una realidad social que excede a la responsabilidad propia de la empresa.

En Getinge el 96,96% de las mujeres (32 de 33 mujeres) realiza una jornada completa de 36 a 39 horas, datos que coinciden con la representatividad masculina, el 98,64% de hombres (73 de 74 hombres) realizan dicha jornada completa. Una sola mujer representa la jornada parcial de 20 a 35 horas. Aunque los datos no son significativos. Getinge siendo consciente de la realidad de la doble carga antes comentada, en la asignación de la jornada, prioriza que las personas de la empresa con responsabilidades de cuidados en el ámbito familiar, pueda optar por la jornada de trabajo más adaptada a las necesidades de conciliación. Siempre teniendo en cuenta que una jornada de trabajo inferior a las 40 horas, supone menor dedicación a la carrera profesional, menor retribución, menor cotización, entra otras implicaciones a tener en cuenta. Más adelante en el ámbito de conciliación se analizará el número de descendientes, si puede aportar un análisis más profundo de la jornada laboral y la representatividad.

En conclusión: Existe un porcentaje muy alto de mujeres que trabajan una jornada de 36 a 39 horas en comparación con los hombres, teniendo en cuenta la baja representatividad de mujeres que trabajan en la empresa. Por ese motivo cabe destacar la igualdad de género de la empresa en la distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo.

1.9 Representatividad de Representación Legal de la Plantilla. RPL

Existe **representación legal** de los trabajadores/as:

	Si
X	No

Observamos que la plantilla de Getinge no tiene Representación Legal, de manera que no se ha podido realizar un análisis de representatividad de mujeres y hombres dentro de esta organización.

EVALUACIÓN ÁMBITO 4: REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES Y DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL	

PUNTOS FUERTES	ACCIONES DE MEJORA
1. Mayor contratación indefinida en comparación con la contratación temporal. 2. Elevado número de personas tienen estudios universitarios. (49,53%). Las mujeres representan el 60,60% y los hombres el 44,59%.	1. Incrementar representación femenina en la plantilla. (Nuevas contrataciones, promociones internas) 2. Incrementar la representación femenina en los puestos de responsabilidad.

ÁMBITO 5: DESARROLLO

El ámbito quinto, dentro de las funciones de la gestión de RRHH, hace referencia al desarrollo de las personas en la empresa, incluye todo el proceso de la selección, formación, análisis y valoración del rendimiento. Valora como la empresa potencia y fomenta con medidas concretas la promoción de las mujeres a cargos de responsabilidad o a categorías profesionales de nivel más alto.

Selección de personal.

Getinge, tiene definidos los objetivos, funciones, procesos en los que interviene y perfil requerido para el desempeño para cada uno de los puestos de trabajo de la organización; esta información está totalmente protocolizada mediante un procedimiento específico que es garante de la objetividad y transparencia de los diferentes procesos clave de gestión del departamento de RR.HH (Selección, Promoción, Formación y otros) asegurando en gran medida la igualdad de oportunidades y principio de no discriminación en la aplicación de estas políticas.

La empresa tiene definida la metodología para satisfacer las necesidades relativas a la formación y sensibilización del personal, así como definir el procedimiento para la incorporación de personal nuevo, válido para todas las áreas de la empresa.

El proceso de selección se activa fundamentalmente, debido a la sustitución de empleados/as que han causado baja y, en caso de nuevas posiciones, se deben a sobrecarga de trabajo de los/as trabajadores/as o nuevas oportunidades de negocio en determinadas áreas.

La persona que solicita la incorporación de nuevo personal o la creación de nuevo puesto de trabajo es la persona con el perfil superior inmediato del puesto vacante, en función de los estándares que diseñan el lugar de trabajo.

En el proceso de selección, las características que se valoran en las personas candidatas son:

- ☐ Que posea la experiencia necesaria.
- ☐ Que posea la formación necesaria.

El sistema de reclutamiento para encontrar a los mejores candidatos/as para ocupar un puesto de trabajo es habitualmente un reclutamiento externo. Como fuentes externas se utiliza de forma habitual la intranet, familiares y conocidos, servicio de Head Hunting.

Para seleccionar a la mejor persona para ocupar un puesto de trabajo determinado, la metodología habitual para seleccionar el personal se basa en:

- ☐ Entrevista personal.
- ☐ Historial profesional/ Currículum.
- ☐ Pruebas psicotécnicas.

La empresa dispone de una descripción de puestos de trabajo (Job description) que son definidos por las personas especialistas del departamento de RRHH juntamente con el manager directo. Estas fichas de la descripción de puestos de trabajo se encuentran en inglés.

La última decisión de cuál es el o la mejor candidata para ocupar un puesto de trabajo es el/la manager directo/a, el departamento de RRHH y también la dirección general.

La empresa brinda a los/as empleados/as la oportunidad para crecer. Getinge está presente en más de 40 países lo que supone una oportunidad de trabajar en diferentes partes del mundo. Así las áreas de negocio definen, desarrollan, fabrican y promueven terapias de vanguardia y soluciones para el cliente, manteniendo la cartera de productos actual. La organización en tres áreas de negocio supone una oportunidad para el personal actual y nuevas incorporaciones

- Terapias de cuidados agudos
- Flujos de trabajo quirúrgicos
- Ciencias de la vida

Getinge tiene en cuenta que el personal es un activo muy importante, en su página web se puede encontrar un espacio dedicado a poder conocer mejor al conjunto de personas que trabajan en la empresa. Se muestra una fotografía y un perfil desenfadado de la persona, así que en Getinge trabajan personas que les gusta el practicar el surf, pilotar aviones, cantar opera entre otras aficiones.



Nuestra gente

Nuestros empleados son nuestro mayor activo. ¡Conozca a algunas de las personas apasionadas que trabajan en Getinge!

Cabe destacar que la empresa en todo momento muestra la preocupación por la incorporación de mujeres en todos los puestos de trabajo pero que no encuentran mujeres en el mercado laboral. No existen barreras internas o externas que se puedan encontrar las mujeres para incorporarse a la empresa. En los últimos años no se ha observado una mejora o empeoramiento en la incorporación de mujeres a la empresa. Hay que destacar que hay ocupaciones donde no acceden las mujeres o acceden en un número mínimo como es el servicio técnico, ya que hay pocas mujeres en la profesión, y muy pocas mujeres que actualmente se encuentren estudiando el grado de Electromedicina.

Se analizan los movimientos de personal en los últimos años, así como las nuevas incorporaciones y bajas, para detectar si en la gestión de RRHH existe alguna práctica discriminatoria o a mejorar.

Tabla que recoge **las incorporaciones en los tres últimos años.**

Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2017	1	11,11%	8	88,89%	9
Año 2018	6	60,00%	4	40,00%	10
Año 2019	3	27,27%	8	72,73%	11
TOTAL	10	33,33%	20	66,67%	30

En Getinge ha habido más incorporaciones masculinas que femeninas en los últimos 3 años (33,33% de mujeres y 66,67% de hombres), siguiendo con la misma tendencia de la distribución por género del total de la plantilla. Cabe destacar el año 2018 por revertir los porcentajes, incrementando notablemente las incorporaciones femeninas (60% de mujeres frente al 40% de hombres). De forma contraria, en 2017 se aprecia menor incorporación femenina (11,11% de mujeres y 88,89% de hombres). En el último año analizado la incorporación de mujeres es ligeramente inferior a la representación femenina general, ya que se encuentra un porcentaje del 27,27%.

Se produce un sesgo de género en las contrataciones de los tres últimos años a favor de candidatos masculinos. Aunque, teniendo en cuenta la ya comentada "masculinización" de la empresa y del sector, el dato de incorporaciones de mujeres en los tres últimos años, un 33,33% sobre el total de incorporaciones, se puede considerar y tener en cuenta como acción de mejora, para cambiar la dinámica y mejorar la representación femenina en un futuro.

Tabla que recoge **las bajas definitivas en los tres últimos años.**

Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2017	2	40,00%	3	60,00%	5
Año 2018	0	0,00%	1	100,00%	1
Año 2019	2	50,00%	2	50,00%	4
TOTAL	4	40,00%	6	60,00%	10

Las bajas definitivas en los tres últimos años tienen también una mayor representación masculina (60% hombres y el 40% mujeres). Cabe destacar el año 2019 por sus datos paritarios, mostrando un total de 4 bajas de las cuales 2 pertenecen al sexo femenino y los 2 restantes al sexo masculino (50% mujeres y 50% hombres).

Causas de bajas definitivas:

Tipo de Bajas definitivas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación					0
Despido			3	100,00%	3
Finalización de contrato	2	100,00%			2

Abandono voluntario	1	25,00%	3	75,00%	4
Abandono por personas a cargo					0
Otros (mortalidad, incapacidad…)	1	100,00%		0,00%	1
TOTAL	4	40,00%	6	60,00%	10

La diferencia entre las incorporaciones y las bajas definitivas tiene un balance positivo en ambos géneros. Al analizar las bajas definitivas, se observa que la primera causa ha sido por abandono voluntario, con una representación del 25% de mujeres y el 75% de hombres.

Los datos muestran bajas femeninas por finalización de contrato y por otras causas. En relación con el sexo masculino también hay bajas por despido.

En conclusión: Hay una diferencia de género a favor de incorporar más hombres que mujeres en la plantilla, observando que no cambia la situación de poca representación femenina en la empresa en los últimos 3 años.

Tipo de contrato en las nuevas incorporaciones (último año)

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	2	100,00%		0,00%	2
Temporal a tiempo parcial					
Fijo discontinuo					
Indefinido a tiempo completo	1	12,50%	7	87,50%	8
Indefinido a tiempo parcial					0
Prácticas	0	0,00%	1	100,00%	1
Aprendizaje					0
Por ETT					0
Otros (becas, formación, etc.…)					0
TOTAL	3	27,27%	8	72,73%	11

En el último año se han incorporado un total de 11 personas, 3 mujeres (27,27% de representatividad femenina) y 8 hombres (72,73% de representatividad masculina). El mayor número de contrataciones del año 2019 fueron indefinidas a tiempo completo, siguiendo la tendencia de contrataciones de la empresa, con una representatividad del 12,50% de mujeres y del 87,50% de hombres. Hay 2 incorporaciones femeninas con contratación temporal a tiempo completo y una incorporación masculina en prácticas.

En Conclusión: Las nuevas incorporaciones, las contrataciones analizadas en el año 2019 suponen seguir la tendencia de contratación y por lo tanto de representación de hombres y mujeres en la empresa. La contratación Indefinida no sigue la pauta de favorecer a un porcentaje de mujeres ya que en el último año se observa una disminución de las contrataciones

indefinidas femeninas y, al mismo tiempo, un aumento de las contrataciones temporales de este mismo género.

Formación del personal.

Para Getinge la clave del éxito empresarial pasa por la actitud y el compromiso de las personas que trabajan en la organización. Para lograr resultados en términos de productividad y competitividad es necesario el desarrollo de una gestión integral de capital humano, donde la formación es una de las principales armas estratégicas de las que se dispone para alcanzar este objetivo, junto con un ambiente de trabajo adecuado para la realización de las operaciones que se realizan en la empresa. La gestión de la formación queda directamente relacionada a las decisiones de selección de los puestos de trabajo a ocupar.

Getinge tiene definidos los puestos de trabajo, objeto de determinar las tareas inherentes de cada puesto, la formación mínima necesaria, la experiencia requerida, etc., que necesitan las personas que ocupen tales puestos de trabajo. El departamento de RRHH determina para cada puesto de la competencia necesaria del personal que realiza trabajos que puedan afectar a la calidad del servicio, que garanticen la seguridad en la realización de este.

La detección de las necesidades formativas viene determinada por los propios/as empleados/as, el propio personal lo solicita a las personas responsables inmediatas. Quien participa en todo el proceso de diseñar el plan formativo son los propios trabajadores, el mánager directo y también el departamento de RRHH.

La forma de difundir la oferta formativa es mediante la plataforma de formación GetLearning con el acceso a todo el catálogo de cursos ofertados. En algunas ocasiones para reforzar la comunicación del plan formativo se envía un correo electrónico al personal.

La formación presencial se realiza dentro del horario laboral. Cuando la formación es online, el trabajador/a elige sus horas de conexión y de formación.

En referencia al criterio de selección de las personas participantes a la formación, cabe mencionar que hay cursos que son obligatorios según el puesto de trabajo, responsabilidades, y departamentos, etc.

Existen sesiones formativas que son voluntarias, pero únicamente ofrecidas a empleados/as según el puesto de trabajo que desarrollen y otros cursos que están disponibles para todo el personal. En caso de que exista más demanda que oferta de las sesiones formativas, se hace una selección teniendo en cuenta las necesidades para esos puestos de trabajo y el nivel de cada empleado/a, por ejemplo, si el curso demandado tiene que ver con idiomas, se valorará la necesidad por la ocupación desarrollada en la empresa, así como su futuro profesional.

En cuanto a la modalidad de la formación, en su mayoría se realiza bajo el formato online y dentro del horario laboral, aunque hay determinadas formaciones especializadas que se realizan fuera del horario laboral. Ocasionalmente en las instalaciones de fuera de la empresa y casi siempre en la propia empresa, ya que se dispone de espacio adaptado a esta necesidad.

El Plan formativo del último año, según los datos facilitados se pueden observar en la siguiente tabla, en donde se observa que 37 personas se han formado durante el último año analizado.

Tabla de formación en el último año

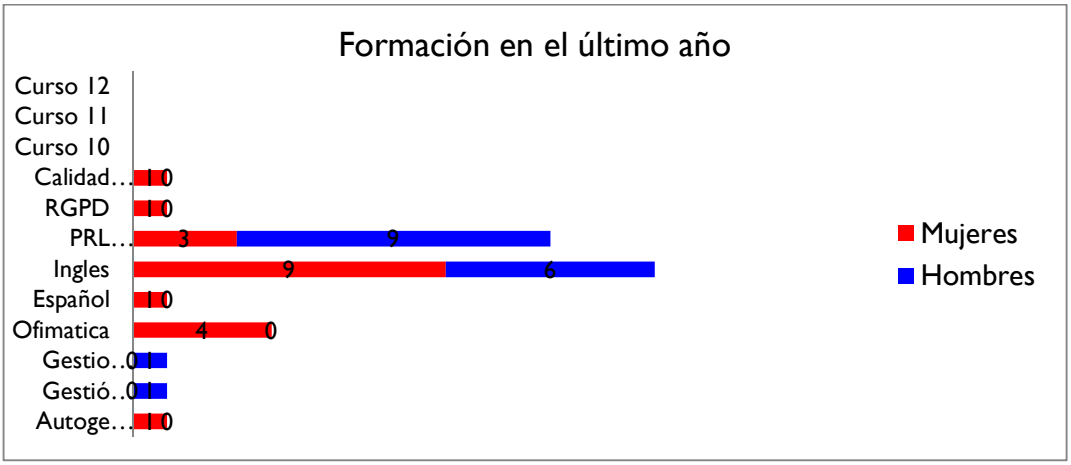
Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Autogestión emocional	1	100,00%	0	0,00%	1
Gestión de proyectos	0	0,00%	1	100,00%	1
Gestión del tiempo	0	0,00%	1	100,00%	1
Ofimática	4	100,00%	0	0,00%	4
Español	1	100,00%	0	0,00%	1
Ingles	9	60,00%	6	40,00%	15
PRL para trabajos de instalaciones	3	25,00%	9	75,00%	12
RGPD	1	100,00%	0	0,00%	1
Calidad - ISO	1	100,00%	0	0,00%	1
TOTAL	20,00	54,05%	17,00	45,95%	37

La formación en Getinge ha sido mayoritariamente realizada por mujeres (54,05% mujeres frente 45,95% de hombres), cambiando los porcentajes de representatividad, tal como se han analizado hasta el momento. Se observa que la formación mayoritariamente es en idiomas y específicamente en Inglés, donde las mujeres aún incrementan la representatividad llegando al 60%.

En segundo lugar, la formación de Prevención de Riesgos Laborales para trabajos de instalaciones con un total de 12 personas, el 25% de representatividad femenina y el 75% de representatividad masculina.

Las formaciones de Autogestión emocional, Ofimática, Español, RGPD y Calidad-ISO son representadas únicamente por mujeres. Por el contrario, la formación en gestión de tiempo y Gestión de proyectos son representadas únicamente por hombres.

Gráfico de la tabla de formación en el último año



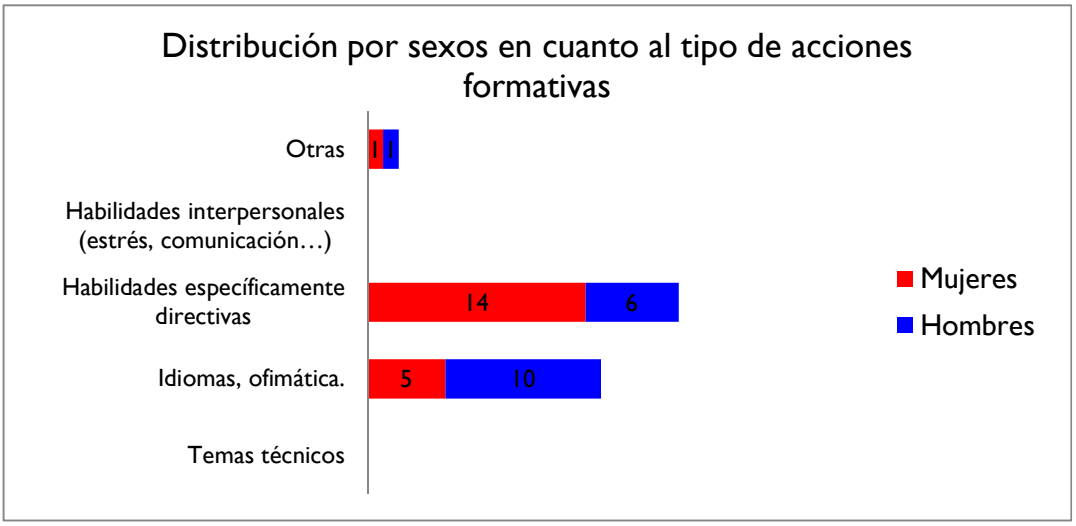
Se observa una pequeña diferencia de género en cuanto a participación de hombres y mujeres en la formación realizada (54,04% de mujeres frente al 45,95% de hombres) si ponemos en relación la presencia porcentual de ambos sexos en la plantilla. Se observa que el porcentaje de formación realizada por mujeres aumenta en comparación con su presencia dentro de la empresa. También hay formación realizada sólo por mujeres y otra sólo realizada por hombres, aunque el número de personas es pequeño y no se puede afirmar que es significativo.

Tabla de distribución de la tipología de formación

Tipo de formación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temas técnicos	5	33,33%	10	66,67%	15
Idiomas, ofimática.	14	70,00%	6	30,00%	20
Habilidades específicamente directivas					0
Habilidades interpersonales (estrés, comunicación…)	1	50,00%	1	50,00%	2
Otras					
TOTAL	20	54,05%	17	45,95%	37

En referencia a la tipología de formación se observa que las mujeres realizan más formación en idiomas y ofimática y los hombres más formación técnica. En la tipología de habilidades ha habido total paritaria, ya que el 50% de los hombres y de las mujeres han realizado esta formación.

Gráfico de la tabla de distribución por sexos en cuanto al tipo de acciones formativas



En conclusión: Existe un buen Plan de formación, caracterizado por formación en idiomas. No se detecta ningún tipo de discriminación en el acceso a la formación a las mujeres con un porcentaje mayor de asistencia en comparación con la representación dentro de la empresa. Los hombres realizan más formación técnica y las mujeres formación en idiomas y ofimática.

Formación sobre Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

La empresa hasta el momento no ha realizado formación dirigida a la sensibilización y formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y gestión igualitaria. Se propone priorizar la formación para la totalidad de la plantilla y diseñar acciones formativas o sesiones de sensibilización para integrar el valor de la igualdad de género a todo el personal.

Promoción del personal.

El procedimiento de promoción de Getinge garantiza, el trato igualitario en la promoción y acceso de las mujeres dentro de la organización. Cabe recordar que el sector pertenece a un sector de actividad masculinizado donde el mercado laboral queda delimitado y no se encuentran mujeres en el ámbito de las ciencias y la tecnología.

Potenciar el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuir a reducir desigualdades y desequilibrios que, pudieran darse en la empresa, forma parte de los ámbitos de estudio en la empresa desde una perspectiva de género.

El desarrollo de una carrera profesional y poder acceder a determinados puestos de mayor rango es en muchos casos una situación muy complicada para las mujeres, especialmente en el sector de las ciencias, donde hay pocas mujeres. Nos encontramos con lo que se conoce como “techo de cristal”, es decir, una limitación velada al ascenso laboral de las mujeres en las organizaciones. Se

denomina así a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar.

Aunque actualmente Getinge cuenta con un procedimiento estándar incluido en su sistema de gestión de calidad, que regula los mecanismos de promoción interna de sus trabajadores/as. Se comunica al personal la existencia de vacantes siempre que la vacante sea para cubrir una plaza fija o una sustitución de larga duración. Los criterios utilizados para promocionar se basan en realizar una convocatoria donde se valora:

- □ La formación
- □ La experiencia
- □ La capacidad
- □ Las cualidades personales

El proceso de evaluación en las promociones se realiza mediante una reunión con la dirección y el departamento de RRHH. En el momento de escoger la mejor candidata/o para el puesto a promocionar las personas que intervienen en la decisión de las promociones internas es la dirección general, la persona responsable de RRHH y la persona responsable del área o servicio a cubrir o promocionar.

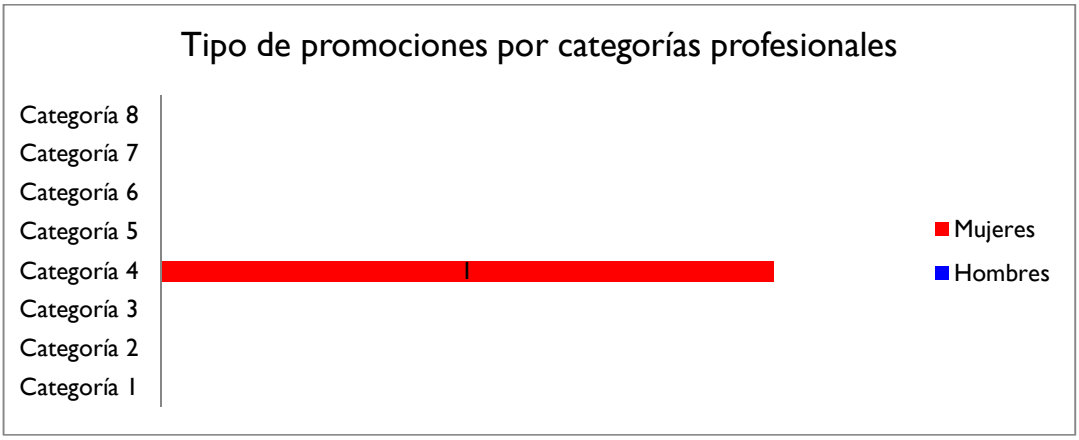
En referencia a la movilidad dentro de los puestos de promoción no es ninguna barrera la promoción de mujeres por causas de movilidad geográfica. Las características y actividad de la empresa facilitan que las personas puedan promocionarse a través de una vacante ofertada en otro país o lugar geográfico. No se observan dificultades para las mujeres en este sentido. La empresa expresa que, al tener más de un centro de trabajo, existe movilidad de las personas dentro de los puestos de promoción. Cabe destacar que no es una barrera en la promoción de mujeres la movilidad geográfica.

PROMOCIONES DEL ÚLTIMO AÑO. 2018

Mujeres	%	Hombres	%	Total
1	100,00%	0	0,00%	1

Se ha promocionado a una única persona y representa al colectivo femenino (100% mujeres). Se tiene en cuenta la poca presencia de mujeres, se valora de forma positiva la promoción femenina, aunque una sola persona no es un dato significativo. Da la oportunidad a que la representación y el trabajo de las mujeres sea tenido en cuenta, para cambiar la tendencia de representatividad femenina y masculina con la implementación del Plan de Igualdad.

Gráfico de la tabla del tipo de promociones por categorías profesionales del último año



La única promoción se ha producido en la categoría profesional 4, donde existe una representatividad (25% mujeres y 75% hombres), por lo que se valora de forma positiva la promoción.

Cabe destacar la necesidad de incorporar medidas positivas dirigidas a que, en caso de existir candidaturas femeninas y masculinas que acrediten igual mérito y capacidad para puestos de trabajo considerados masculinizados, se priorice la selección de candidatas femeninas. Seguir fomentando la contratación de mujeres en todas las áreas, siempre teniendo en cuenta el criterio previo de mérito y capacidad, es bueno para introducir la igualdad de oportunidades en este ámbito.

Resaltar que Getinge expone la dificultad de encontrar perfiles femeninos para algunos puestos de trabajo. También deja claro que no existe ninguna barrera interna o externa que puedan encontrar las mujeres para su incorporación en la empresa.

En conclusión: Existe una mayor promoción femenina y en una categoría profesional concreta como es la categoría 4, donde las mujeres solo representan el 25%. Esta tendencia, de promoción femenina, tendría que seguir incrementando, para acertar un aumento en la representación de mujeres en la empresa, con la ayuda de la implantación del Plan de igualdad entre mujeres y hombres.

EVALUACIÓN ÁMBITO 5: DESARROLLO

PUNTOS FUERTES	ACCIONES DE MEJORA
1. Selección de personal neutra.	1 Incorporar medidas positivas para incrementar en número de mujeres en

2. Plan de formación estandarizado donde no existen diferencias de género de acceso a la formación. 3. Una promoción y es femenina, en los datos facilitados y analizados.	la organización. Incorporación de mujeres en caso de existir candidaturas femeninas para puestos de trabajo considerados masculinizados. 2 Priorizar la selección de candidatas femeninas. 3 Incorporar mujeres en las categorías profesionales donde existe poca representación. 4 Sensibilización y formación en temas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para la totalidad de la plantilla 5 Promociones internas para incrementar el número de mujeres en las diferentes categorías profesionales técnicas.

ÁMBITO 6: RETRIBUCIÓN

Este ámbito pretende valorar la política retributiva que existe en la empresa y si se cumple el principio de igualdad retributiva, que establece que en los puestos de trabajo iguales o de igual valor le corresponde igual retribución. Trata de comprobar la neutralidad en la denominación y valoración de los puestos de trabajo, la asignación de los puestos y categorías profesionales a niveles retributivos. Comprobar la transparencia en la política retributiva. Comprobar si existen diferencias retributivas entre mujeres y hombres, la proporción de mujeres y hombres a cada nivel retributivo. Calcula las brechas salariales del salario bruto, salario base, complementos salariales: obligatorios y voluntarios, así como los beneficios sociales de la empresa.

RECOGIDA DE DOCUMENTACIÓN RELATIVA A LA RETRIBUCIÓN DISGREGADA POR SEXOS

Las empresas han de tener en cuenta en las políticas de igualdad, entre otros, el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y avanzar para conseguir más transparencia salarial. Por eso se recomienda que se realice el análisis de las diferencias salariales que se producen en la empresa, así como que se implante un plan de acción contra la brecha salarial y se realice su seguimiento.

Tabla de distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extrasalariales

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200€	0	0,00%	0	0,00%	0
Entre 7.201 € y 14.000 €	0	0,00%	1	100,00%	1
Entre 14.001 € y 24.000 €	7	50,00%	7	50,00%	14
Entre 24.001 € y 30.000 €	6	37,50%	10	62,50%	16
Entre 30.001 € y 36.000 €	5	33,33%	10	66,67%	15
Más de 36.000 €	15	24,59%	46	75,41%	61
TOTAL	33	30,84%	74	69,16%	107

Realizando un análisis global de las retribuciones de la plantilla desde una perspectiva de género, y sin perjuicio del posterior estudio de los datos que correlacionan grupo profesional y salario, se aprecia que, como retribución media y en proporción de su representación en la plantilla, hay más hombres que mujeres situados en la banda salarial superior ("Mas de 36.000€), un 75,41% de hombres frente a un 24,59% de mujeres.

En la banda salarial siguiente (30.001€ a 36.000€), el porcentaje de mujeres que percibe esta retribución es del 33,33% frente al 66,67% de los hombres. Por lo que podemos afirmar que más del 50% de las mujeres y hombres de la empresa cobran los dos tramos superiores de retribución.

En las bandas salariales (24.001€ a 30.000€), se encuentran el 62,50% de los hombres y el 37,50% de las mujeres. Por encima el porcentaje de representatividad de hombres y mujeres.

En las bandas salariales (14.001€ a 24.000€), se encuentran el 50% de los hombres y el 50% de las mujeres. En comparación a la total representatividad masculina, un mayor número de mujeres que trabajan en la empresa cobran esta retribución. En las bandas salariales (7.201€ a 14.000€), se encuentran una sola persona del sexo masculina, es decir que es 1 hombre quien cobra la retribución más baja de la empresa.

La política que aplica la empresa para la asignación salarial se basa en los siguientes criterios:

- □ Grupo profesional según convenio.
- □ Antigüedad del/a empleado/a.
- □ Impacto de la función a desarrollar
- □ Negociación en la fase de contratación.

Gráfico de la tabla de distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extrasalariales



La igualdad de remuneración para un trabajo de igual valor cubre no sólo casos en que mujeres y hombres desarrollen un trabajo igual, sino también la situación más habitual en la cual se ejercen trabajos diferentes. Cuando hombres y mujeres realizan un trabajo de contenido diferente, pero que es de igual valor, tendrían que recibir una remuneración igual. Este concepto se convierte en fundamental para que no exista discriminación y promover la igualdad, ya que hombres y mujeres ejercen trabajos diferentes y en condiciones diferentes. Las mujeres se siguen concentrando en un número limitado de puestos de trabajo y los trabajos realizados por mujeres tienden a estar menos valorados.

Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual con compensaciones extrasalariales

Categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Categoría 0	Menos de 7.200€					
	Entre 7.201 € y 14.000 €					
	Entre 14.001 € y 24.000 €					
	Entre 24.001 € y 30.000 €					
	Entre 30.001 € y 36.000 €					
	Más de 36.000 €		0,00%	7	100,00%	7
Categoría 1	Menos de 7.200€					
	Entre 7.201 € y 14.000 €					
	Entre 14.001 € y 24.000 €					

	Entre 24.001 € y 30.000 €					
	Entre 30.001 € y 36.000 €					
	Más de 36.000 €					
Categoría 2	Menos de 7.200€					
	Entre 7.201 € y 14.000 €					
	Entre 14.001 € y 24.000 €	1	33,33%	2	66,67%	3
	Entre 24.001 € y 30.000 €	1	33,33%	2	66,67%	3
	Entre 30.001 € y 36.000 €					
	Más de 36.000 €					
Categoría 3	Menos de 7.200€					
	Entre 7.201 € y 14.000 €					
	Entre 14.001 € y 24.000 €	2	66,67%	1	33,33%	3
	Entre 24.001 € y 30.000 €	4	66,67%	2	33,33%	6
	Entre 30.001 € y 36.000 €	3	60,00%	2	40,00%	5
	Más de 36.000 €	5	71,43%	2	28,57%	7
Categoría 4	Menos de 7.200€					
	Entre 7.201 € y 14.000 €					
	Entre 14.001 € y 24.000 €					
	Entre 24.001 € y 30.000 €	2	66,67%	1	33,33%	3
	Entre 30.001 € y 36.000 €	2	25,00%	6	75,00%	8
	Más de 36.000 €	11	22,45%	38	77,55%	49
Categoría 5	Menos de 7.200€					
	Entre 7.201 € y 14.000 €		0,00%	1	100,00%	1
	Entre 14.001 € y 24.000 €					
	Entre 24.001 € y 30.000 €					
	Entre 30.001 € y 36.000 €					
	Más de 36.000 €	1	14,29%	6	85,71%	7
Categoría 6	Menos de 7.200€					
	Entre 7.201 € y 14.000 €					
	Entre 14.001 € y 24.000 €					

	Entre 24.001 € y 30.000 €					
	Entre 30.001 € y 36.000 €					
	Más de 36.000 €	1	20,00%	4	80,00%	5
TOTAL		33	30,84%	74	69,16%	107

En el análisis de las bandas salariales y las categorías profesionales podemos afirmar que en la categoría profesional del grupo 3 donde existe un puesto de trabajo representado por más mujeres, las bandas salariales son las siguientes: 2 mujeres y 1 hombre se encuentran en la banda salarial de Entre 14.001€ y 24.000€, 4 mujeres y 2 hombres en la banda salarial de Entre 24.001€ y 30.000€, 3 mujeres y 2 hombres en la banda de Entre 30.001 y 36.000 y, finalmente, 5 mujeres y 2 hombres en la banda salarial de más de 36.000€. Es decir, los datos muestran igualdad de género en relación a las bandas salariales de una misma categoría profesional.

En la Categoría 0, compuesta únicamente por representantes del sexo masculino, cuenta con las retribuciones más elevadas. Las personas que trabajan en categoría están en las bandas salariales más altas, con una retribución de *Más de 36.000€.*

Las bandas salariales de la Categoría 2 siguen la pauta de representatividad de hombres y mujeres en la empresa, el 33,33% de representación femenina y el 66,67% de representación masculina tiene una retribución de *Entre 14.001€ y 24.000€.* También el 33,33% de las mujeres y el 66,67% de los hombres tienen una retribución de *Entre 24.001€ y 30.0000€.*

En la Categoría Professional 4 se percibe una ligera desigualdad con relación a las retribuciones ya que hay un mayor número de mujeres en bandas salariales inferiores en comparación a las retribuciones de los hombres (un 66,67% de mujeres frente a un 33,33% de hombres en las bandas salariales de *Entre 24.001€ y 30.000€).*

En el resto de las categorías profesionales los hombres y las mujeres se encuentran en el mismo tramo de retribución, teniendo en cuenta que es el más alto (*Más de 36.000€),* exceptuando un hombre de la Categoría Profesional 5 que tiene une retribución de *Entre 7.001€ y 14.000*€, probablemente debido a su jornada laboral.

A falta de mayor conocimiento de los criterios concretos aplicados en la asignación salarial de cada empleado/a perteneciente a cada grupo o categoría profesional, cuyo conocimiento pudiera justificar las diferencias retributivas observadas, se propone, para su estudio y valoración, revisar los criterios salariales aplicados a los/as trabajadores/as de los diferentes Grupos Profesionales, al objeto de verificar que estos criterios son objetivos, y corregir, en su caso, las desviaciones no justificadas y que por tanto sitúen a uno de los sexos en desventaja respecto al otro, en lo que a sus derechos salariales se refiere

En conclusión: Cuando analizados los tramos de salario medio y altos por categorías profesionales se observa que no existe ninguna categoría profesional donde las mujeres cobren

más que los hombres. En las categorías más altas, donde las retribuciones son mayores, sólo existen hombres (Categoría 0). Cabe destacar que en la categoría profesional 2 hay una ligera desigualdad en relación con las retribuciones ya que hay más mujeres en bandas salariales inferiores. No obstante, no se detecta ninguna discriminación directa, el estudio de las brechas salariales ayudará a entender la política retributiva de la empresa.

Para hacer un análisis más exhaustivo del ámbito de Retribución, se desarrolla un análisis de Auditoria Salarial de género para comprobar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en la empresa a través del cálculo de las brechas salariales.

AUDITORIA SALARIAL. CÁLCULOS BRECHA SALARIAL

La desigualdad de remuneración entre hombres y mujeres es un problema persistente en la mayoría de las empresas. El salario medio de las mujeres es inferior al de los hombres en la mayoría de las empresas, en la UE (Comisión Europea. Gender equality) la diferencia salarial media de sexos encontrada es del 16%.

En la línea de garantizar una transparencia salarial mínima y detectar posibles situaciones de brecha salarial en las empresas, se sitúan las nuevas previsiones incorporadas en el artículo 28 del Estatuto de los trabajadores por el Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la ocupación. Se impone la obligación a las empresas de llevar un registro con los valores medios de los salarios.

Los valores para analizar se realizarán a través de las brechas salariales que permiten conocer las diferencias retributivas entre mujeres y hombres.

Existe un indicador aceptado para analizar la política retributiva con perspectiva de género, es la brecha salarial entre mujeres y hombres, que mide la diferencia entre las retribuciones medias de mujeres y hombres como porcentaje de las retribuciones de los hombres.

Como se calcula la brecha salarial

La identificación de la brecha salarial pasa necesariamente por hacer los cálculos sobre la base de los datos existentes, de manera que se puedan ver fácilmente las desigualdades salariales en la empresa. Se trata de calcular la brecha salarial global y después interrelacionar diferentes variables como la categoría profesional, para detectar cual es la dimensión de la diferencia salarial y cuáles son los elementos que contribuyen a esa diferencia.

La fórmula utilizada para el cálculo de la brecha salarial global permitirá ver la diferencia entre los ingresos medios de las mujeres y los hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres. A continuación, se presenta la fórmula de cálculo para conocer la brecha salarial global en la empresa.

$$\text{Brecha salarial} = \frac{\text{Retribución media anual hombres - Retribución media anual mujeres}}{\text{Retribución media anual hombres}} \times 100$$

En este análisis utilizaremos siete indicadores diferentes para conocer la brecha salarial de la empresa Getinge. A partir de la fórmula de cálculo de la brecha salarial global.

EVALUACIÓN ÁMBITO 6: RETRIBUCIÓN

PUNTOS FUERTES	ACCIONES DE MEJORA
1. Transparencia en la obtención de datos retributivos. 2. Facilidad para obtener los datos salariales des del departamento de RRHH de la empresa. 3. Conocimientos del nuevo RD 6/2019 de medidas urgentes (auditoria salarial)	1. Revisar criterios salariales aplicados a las diferentes categorías profesionales. Valoración de los puestos de trabajo en perspectiva de género. 2. Cambiar las brechas salariales con diferencias significativas entre mujeres y hombres. 3. Análisis de la estructura salarial en las diferentes categorías profesionales.

ÁMBITO 7: ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE DISCRIMINACIÓN

En este ámbito se tiene en cuenta la prevención de las conductas de acoso en el trabajo, psicológico, sexual y actitudes sexistas y el trato discriminatorio o percepción de discriminación. Se comprueba la no-existencia de actitudes sexistas. Se comprueba que toda la plantilla tiene la percepción de ser tratada justamente, con dignidad y respeto. Valora el grado de sensibilidad del personal responsable hacia la igualdad de trato.

Getinge dispone de un procedimiento específico y protocolo orientado a la prevención del acoso sexual o por razón de sexo, es sensible a estas situaciones en especial la Dirección y el departamento de RRHH. Existe un canal abierto de comunicación que favorece que la plantilla

confíe en la responsabilidad y apoyo de la empresa en caso de producirse alguna situación de este tipo. Se cumple con una medida fundamental de la Implantación del Plan de igualdad de disponer de un Protocolo de acoso sexual y por razón de género ajustado a lo establecido en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
El Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo está implantado desde el año 2018 con las medidas necesarias para que el personal pueda desarrollar su actividad en condiciones laborales libres de cualquier tipo de acoso.

En el capítulo XIII del convenio colectivo al cual se adscribe la empresa y más concretamente en el artículo 91 sobre Protocolos de prevención frente al acoso, acoso sexual y por razón de sexo. Se especifica que el Protocolo se aplicará en todas las empresas afectadas por el convenio colectivo.

Entre los principios de conducta y actuación de las empresas incluidas dentro del ámbito funcional del Convenio colectivo está el «Respeto a las Personas» cómo condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de «Respeto a la Legalidad» y «Respeto a los Derechos Humanos» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que se identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

En el convenio colectivo se definen las clases de acoso y sus medidas preventivas: se define el acoso moral, el acoso sexual i el acoso por razón de género.

La importancia de disponer de un Protocolo de prevención de Acoso sexual, por razón de género queda, teniendo en cuenta que la simple disposición y difusión del Protocolo puede suponer un elemento motivador para cambiar actitudes no correctas dentro de la empresa. Cabe resaltar que el Protocolo de Acoso, también es una herramienta de prevención hacia posibles casos de acoso dentro de la empresa. Getinge dispone de un Protocolo de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo. Aunque no ha tenido ninguna situación conocida, ni ningún tipo de denuncia en referencia al acoso sexual. La empresa no ha realizado ningún tipo de estudio para detectar posibles situaciones de acoso tanto psicológico como sexual. El Protocolo de prevención de acoso sexual o por razón de sexo es una herramienta para desarrollar actuaciones de igualdad de género, por lo que se recomienda hacer un recordatorio de su existencia, realizando actuaciones de difusión de este, para compartir con todo el personal el valor de la igualdad y recordar que las actitudes poco correctas no son admitidas por la empresa. También como acciones de mejora se propone realizar formación en la materia a las personas que sea de interés, como personal de RRHH o personas responsables de equipos de trabajo.

EVALUACIÓN ÁMBITO 7: ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE DISCRIMIANCIÓN

PUNTOS FUERTES	**ACCIONES DE MEJORA**
1. Disponer de un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	1. Recordatorio y difusión del Protocolo. 2. Formación en materia de acoso sexual y por razón de género.

ÁMBITO 8: CONDICIONES LABORALES

Comprueba los tipos de contrato y jornada laboral, también la asignación de horarios y que los criterios utilizados no ejercen ningún efecto negativo sobre algún colectivo de la empresa. Comprueba la discriminación en las bajas y en los despidos.

FORMA DE CONTRATACIÓN

Tabla de Contratación último año

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	2	100,00%		0,00%	2
Temporal a tiempo parcial					
Fijo discontinuo					
Indefinido a tiempo completo	1	12,50%	7	87,50%	8
Indefinido a tiempo parcial					0
Prácticas	0	0,00%	1	100,00%	1
Aprendizaje					0
Por ETT					0
Otros (becas, formación, etc.…)					0
TOTAL	3	27,27%	8	72,73%	11

Getinge utiliza cuatro tipologías de contrato para incorporar a trabajadores y trabajadoras en la empresa:

- Contrato temporal a tiempo completo
- Contrato indefinido a tiempo completo
- Contrato en prácticas

Se han analizado las nuevas incorporaciones en el año 2019 y se ha observado que la empresa ha realizado más contratos indefinidos que temporales. Recordando el análisis de género se observa que ha contratado a 3 mujeres (27,27%) y 8 hombres (72,23%), que representan un porcentaje inferior a la representatividad que hay en la empresa, recordar que es del 30,84% en el caso de las mujeres y un 60,16% en la contratación masculina. Cabe resaltar que esta situación no hace cambiar la tendencia de representación masculina y femenina en la empresa

La empresa realiza contratos en prácticas, cabe suponer que a personas jóvenes dando la oportunidad de conocer el mundo laboral y tener una oportunidad de futuro en la empresa. Se han realizado 1 contratos en prácticas realizado por un hombre, siguiendo la tendencia de contratación masculina mayor a la femenina. No obstante, no son datos significativos debido a las bajas contrataciones por prácticas.

En cuanto a horarios y distribución de la jornada no se aprecian diferencias significativas entre mujeres y hombres. En la empresa se realiza horario partido con flexibilidad de entrada y salida, y los viernes por la tarde no se trabaja. Este punto será analizado con más profundidad en el ámbito de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

EVALUACIÓN ÁMBITO 8: CONDICIONES LABORALES	
PUNTOS FUERTES	**ACCIONES DE MEJORA**

1. Contratación indefinida femenina. Estabilidad laboral para las mujeres de nueva incorporación en la empresa.	1. Tener datos comparativos, en diferentes años para mejorar el análisis. 2. Tener en cuenta a las mujeres en las nuevas incorporaciones. Para mejorar porcentajes de representatividad.

ÁMBITO 9: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

El ámbito noveno valora las medidas que realiza la empresa para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. Pretende comprobar si las personas en todos los ámbitos, categorías y en todos los niveles de la empresa tienen la posibilidad de conciliar su trabajo con la vida personal y familiar.

Una de las causas que explican la menor participación laboral de las mujeres respecto a la de los hombres está asociada a una mayor dificultad para lograr la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, dado que sobre ellas siguen recayendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas y de cuidado. Estos hechos se pueden ver acentuados por dificultades para acceder en ocasiones, a servicios de atención a menores y otras personas dependientes, lo que influye en la decisión sobre la elección de la trayectoria profesional, en un mayor uso de los contratos a tiempo parcial y en interrupciones más frecuentes de la carrera profesional (*Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades).*

Las cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral son uno de los aspectos más relevantes, en la implantación de políticas igualitarias.

En Getinge, si bien hace años que implantan medidas que ayudan al personal a la conciliación de su vida personal, familiar y laboral (flexibilidad de horarios, teletrabajo en algunos casos,), quiere mejorar en este aspecto incorporando otras iniciativas que favorezcan la conciliación entre la plantilla. Propiciar una buena gestión del tiempo dedicado a la vida personal, familiar y laboral, buscando un equilibrio saludable para todo el personal. Conciliar el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

Las medidas ya implantadas por Getinge dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de personal, son:

- Jornada flexible para aquel personal que tiene horario partido (Flexibilidad entradas-salidas). Tanto en puestos itinerantes (comercial, servicio técnico) como para el personal de oficina.

- Jornadas reducidas
- Teletrabajo (proyecto 2021)
- Las reuniones se evitan realizar cerca del horario de salida laboral.

En el análisis cualitativo se ha observado que la mayoría del personal administrativo son mujeres, con cargas familiares, es decir hijos/as menores y se busca flexibilidad horaria antes de recurrir a reducciones de jornada o aumentar el absentismo laboral

Tabla de distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

Número de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	0	0,00%	1	100,00%	1
De 20 a 35 horas	1	100,00%	0	0,00%	1
De 36 a 39 horas	32	30,48%	73	69,52%	105
40 horas	0	0,00%	0	0,00%	0
Más de 40 horas	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	33	30,84%	74	69,16%	107

Tal como se aprecia en la tabla la mayoría del personal realiza una jornada laboral de 36 a 39 horas semanales. Destaca 1 mujer con una jornada parcial de 20 a 35 horas semanales y 1 hombre con una jornada laboral inferior a 20 horas semanales, valorándose positivamente la distribución de la plantilla por géneros ya que no se aprecia discriminación. Aunque se ha expresado la necesidad de utilizar la flexibilidad horaria como medida de conciliación y no legar a la reducción de jornada.

Getinge tiene en cuenta la jornada laboral con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de sus trabajadores/as. De esa forma, se procede a analizar las cargas familiares que puedan tener el personal de la empresa.

TRABAJADORES/AS QUE HAN SIDO PADRES/MADRES EN EL ÚLTIMO AÑO

Madres	Padres	Total
0	4	4

Se observa que han tenido descendencia un total de 4 personas en el último año, todas ellas del sexo masculino (100%). Se observa que pocas personas de la empresa han tenido descendencia y todos son hombres y se pasa a analizar las responsabilidades familiares (número de hijos/as) que tiene la plantilla.

Tabla de responsabilidades familiares: número de hijos/hijas de la plantilla del último año

Número de hijos/as	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Ningún hijo/a	12	27,91%	31	72,09%	43
1	8	38,10%	13	61,90%	21
2	11	34,38%	21	65,63%	32
3 o más	2	18,18%	9	81,82%	11
TOTAL	33	30,84%	74	69,16%	107

Los datos muestran que una gran parte de la plantilla tiene responsabilidades familiares, hay 43 personas (40,18%) que no tienen ningún hijo/a, pero un 59,81% tiene responsabilidades familiares. Analizando el dato segregado por sexo, vemos que el número de madres representa un 32,81% y en el número de padres el 67,18%. Este dato es significativo y muestra la importancia y valor del desarrollo de políticas de conciliación. Del total de 33 mujeres que integran Getinge, el 63,63% no son madres y del total de 74 hombres, un 58,10%, no son padres. De las personas que tienen hijos/as se destaca las personas trabajadoras con dos descendientes, por ser un mayor número de personas.

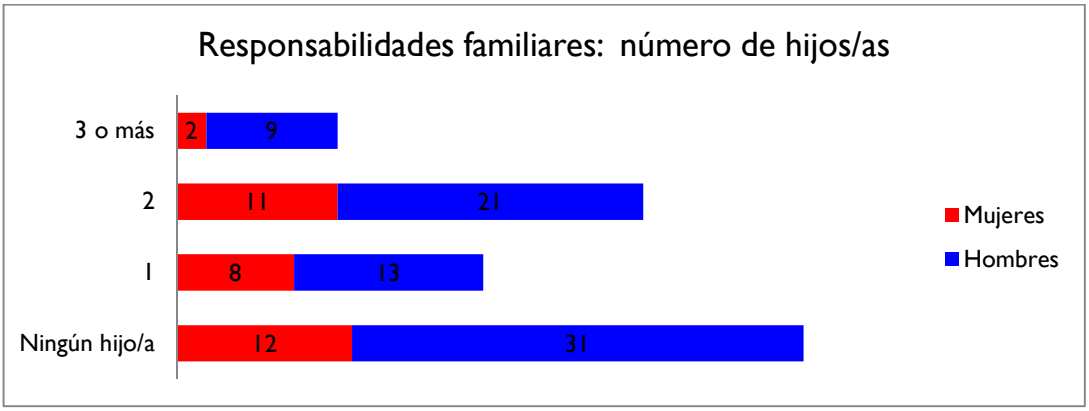
Taba de distribución de la plantilla por edad

Edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Mas de 50	6	21,43%	22	78,57%	28
41-50	15	38,46%	24	61,54%	39
31-40	9	27,27%	24	72,73%	33
20-30	3	42,86%	4	57,14%	7
TOTAL	33	30,84%	74	69,16%	107

Existe un elevado porcentaje de personas que están en edad de tener descendencia. Por lo que se debe tener en cuenta las políticas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Se tiene que promover que el uso de las medidas de conciliación no penalice a las personas trabajadoras, independientemente de su género, para avanzar en la corresponsabilidad y la equidad de género.

Se recomienda que se establezcan medidas de conciliación mediante una gestión del tiempo de trabajo flexible para las personas trabajadoras en equilibrio con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

Gráfico de la tabla de responsabilidades familiares: número de hijos/hijas



Cabe observar que también hay un número importante de personas que no tienen ningún hijo/a por lo que las acciones de conciliación entre el ámbito personal y laboral deben cuidarse y fomentar para que la vida laboral no sea una barrera a la hora de decidir tener descendencia.

La necesidad de la conciliación viene de la mano de la Corresponsabilidad, y para ello, es necesaria la actuación coordinada de los poderes públicos, educativos, agentes sociales y sociedad civil para que la corresponsabilidad en las unidades familiares sea una realidad en el futuro, que permita a mujeres y hombres un mejor reparto de tareas y mayor satisfacción en lo personal, familiar y en lo profesional.

Las empresas en general tienen un papel fundamental a la hora de idear acciones de conciliación entre la vida personal y familiar para ambos sexos, dando un papel más protagonista a los hombres que en el pasado no ha tenido, promoviendo acciones de conciliación que incluyan a los hombres.

Todas las medidas de conciliación han de mejorar la calidad de vida de las personas que conforman la empresa y también han de contribuir a tener una sociedad en donde plantearse tener descendencia no sea una decisión final según el tipo de trabajo u organización donde se trabaja.

Cabe destacar que no solo existe la necesidad de conciliar para atender a los hijos o las hijas, sino que cada vez más se debe pensar en las personas mayores que necesitan cuidados y que debido al envejecimiento de la población, pueden resultar desatendidas por la dificultad de conciliar la vida personal y la laboral.

Tabla de las bajas temporales , excedencias y permisos de este año

Tipo de Bajas Temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad Temporal	3	75,00%	1	25,00%	4
Accidente de Trabajo		0,00%	1	100,00%	1
Parto					
Maternidad					
Cesión al padre del permiso de maternidad					0

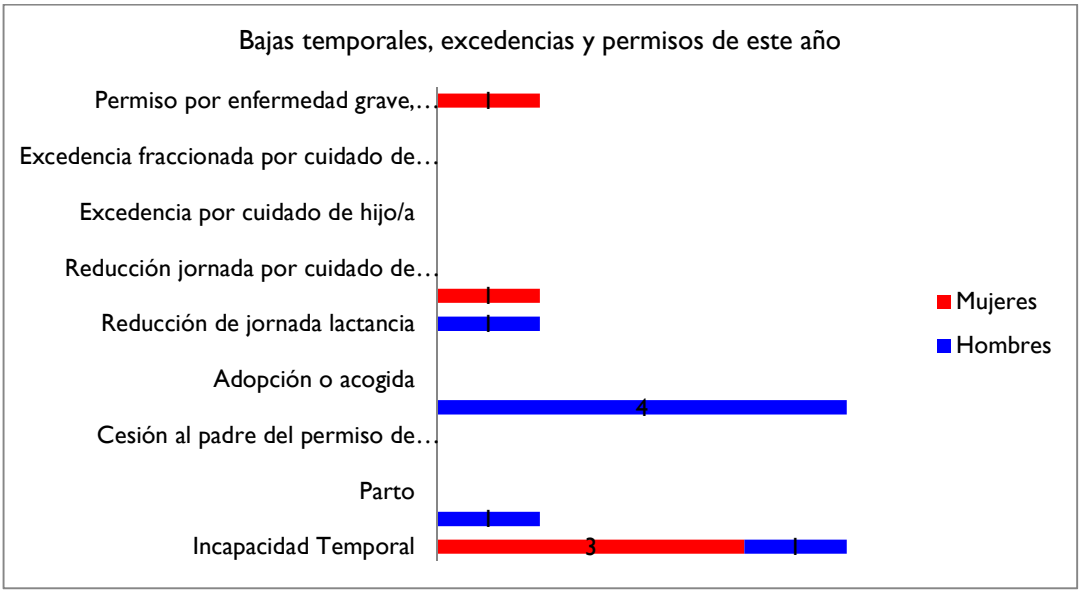
Paternidad		0,00%	4	100,00%	4
Adopción o acogida					0
Riesgo durante el embarazo					
Reducción de jornada lactancia	0	0,00%	1	100,00%	1
Reducción de jornada por cuidado de hijo/a	1	100,00%		0,00%	1
Reducción jornada por cuidado de familiares y de otras personas a su cargo					
Reducción jornada por otros motivos					
Excedencia por cuidado de hijo/a					
Excedencia por cuidado de familiares					
Excedencia fraccionada por cuidado de hijo/a o familiar.					
Excedencia voluntaria					
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento...	1	100,00%		0,00%	1
TOTAL	5	41,67%	7	58,33%	12

La mayoría de las bajas son por Permisos por incapacidad temporal con un total de 4 personas, el 75% de representatividad femenina y el 25% de representatividad masculina (3 mujeres y 1 hombre). También las bajas por Paternidad (4 hombres). Por orden descendente les sigue la Incapacidad temporal (51,43% mujeres frente al 48,57% de hombres).

Se observa que en aquellos permisos voluntarios relacionados con el cuidado familiar hay una equidad muy significativa. Una mujer ha pedido la reducción de jornada por cuidado de hijos/as. Por lo contrario, un hombre ha pedido reducción de jornada por lactancia, la cual se valora de forma positiva ya que la tendencia estadística revela que los permisos relacionados con el cuidado de hijos/as son normalmente más solicitados por mujeres que por hombres, lo que evidencia, las dificultades que encuentran las mujeres a la hora de compatibilizar su carrera profesional con el cuidado familiar.

El resto se bajas temporales se refieren a 1 baja de permiso por enfermedad grave o fallecimiento (1 mujer) y 1 baja por accidente de trabajo (1 hombre).

Gráfico de la tabla de bajas temporales, excedencias y permisos de este año



Desde el departamento de RRHH se tiene en cuenta la importancia de la conciliación entre la vida personal y laboral y perciben que existe inquietud entre el personal para regular los temas de conciliación, ya que, aunque existen acciones al respecto: la flexibilidad horaria, permisos de excedencia, jornadas reducidas, teletrabajo, evitar reuniones fuera del horario de trabajo.

Cabe resaltar que la RLP ha manifestado el interés por la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, reflejando que es una medida importante de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. También resalta la importancia de tener conciencia sobre la necesidad de encontrar acciones de conciliación en la empresa.

El departamento de RRHH es consciente de la importancia de la conciliación entre la vida personal y laboral, comentan que el personal siempre pide mejorar las acciones, aunque Getinge quiere mantener las acciones que se desarrollan en la actualidad.

La conciliación entre la vida personal y familiar tiene muchas connotaciones positivas. Conseguir atraer más talento, puede ser una de ella, ya que, según diversos estudios, las empresas con más políticas de conciliación resultan más atractivas y deseables para los/as profesionales. Las personas candidatas al hacer una valoración de lo que les ofrece cada empresa, consideran que uno de sus "principales activos", es que cuenten con medidas que faciliten la conciliación. La atracción de talento femenino en la empresa es un factor determinante para revertir la representación mayoritariamente masculina.

En conclusión: La empresa realiza acciones de conciliación, aunque se recomienda la incorporación de nuevas medidas encaminadas a mejorar la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

EVALUACIÓN ÁMBITO 9: CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
PUNTOS FUERTES	**ACCIONES DE MEJORA**
1. Acciones de Conciliación entre la vida personal, familiar y laboral: flexibilidad horaria, permisos de excedencia, jornadas reducidas, teletrabajo, evitar reuniones fuera del horario de trabajo. 2. Valoración positiva del personal en referencia a la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.	1. Valoración e incorporación de nuevas medidas de conciliación entre la vida personal y laboral. 2. Incorporar cada 5 años una nueva medida que facilite la conciliación. 3. Crear un buzón de sugerencias o Premio "Mejorar la conciliación" para proponer las mejores ideas para conciliar la vida personal y la familiar.

ÁMBITO 10: CONDICIONES FÍSICAS DEL ENTORNO DE TRABAJO

Para acabar el análisis y el diagnóstico, el ámbito 10 comprueba los mecanismos de prevención de riesgos laborales, la ergonomía del lugar de trabajo, la distribución de espacios, iluminación, entre otros. La adecuación de los lugares y espacios a las necesidades y las características de las mujeres, también de las mujeres embarazadas. Comprobar si la asignación de recursos y espacios son equitativos, sin discriminación en el reparto. Valora el diseño del puesto de trabajo y de los espacios compartidos o comunes tiene en cuenta las características de las mujeres y los hombres (lavabos, duchas, vestidores).

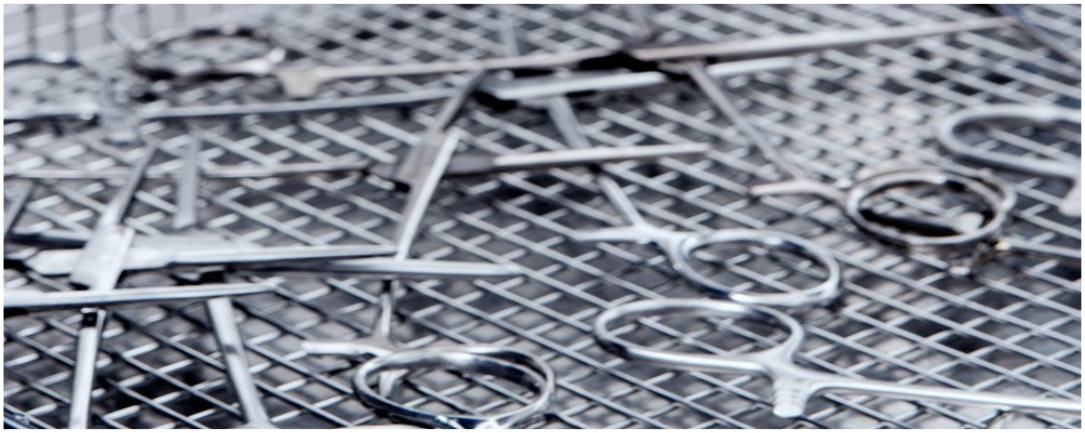
En relación con los riesgos y salud laborales, Getinge tiene actualizado el *Plan de Prevención de Riesgos Laborales* cumpliendo con la legislación vigente. Con el fin de prevenir los riesgos en el trabajo y promover la salud y la seguridad de todo su personal. La mutua gestora que ofrece servicios al respecto es: Quiron Prevención

En muchos de los países donde opera la empresa, la seguridad y la salud en el lugar de trabajo está reguladas por una estricta legislación nacional. Sin embargo, esto no es válido para todos los mercados donde trabaja Getinge, porque también actúa en países con una legislación mucho más débil. No obstante, la empresa pone las mismas exigencias en todas las operaciones en términos de salud, seguridad, discriminación y ética, independientemente de en qué lugar del mundo se llevan a cabo las operaciones.

El objetivo de la empresa es que todos los/as empleados/as en todo el mundo disfruten de un entorno de trabajo seguro y no discriminatorio, y llevando a cabo un esfuerzo de salud y seguridad continuo y a largo plazo en todas las instalaciones.

De esta manera se consigue una armonización que facilita la implantación de mejores prácticas orientadas a crear entornos laborales más seguros. En este sentido, una organización podrá anticiparse y mostrar una buena capacidad de reacción en el momento que surja una situación que comprometa la salud y la seguridad del trabajador y la trabajadora.

En referencia a la salud, la empresa realiza reconocimientos médicos anuales, campañas de vacunación y análisis para el personal, con una especial sensibilidad frente a la exposición por COVID 19.



En cuanto a medidas ergonómicas, se utilizan medidas para adaptarse a las necesidades específicas de las mujeres que han de utilizar vestuario de trabajo y han de tener en cuenta la seguridad. Pero cabe destacar que sólo el personal de almacén y servicio técnico tienen vestimenta de trabajo, y en ninguna de estas áreas de trabajo hay mujeres desarrollando su actividad en la actualidad.

También se ha analizado la movilidad, en cuanto a la movilidad Getinge no promueve medidas concretas que favorezcan el acceso al centro de trabajo, para optimizar los tiempos de desplazamiento al puesto de trabajo, la empresa dispone de un espacio para aparcar vehículos (en las oficinas de Madrid).

No existen medidas para proteger a las mujeres embarazadas y sus bebés en sus puestos de trabajo para evitar un riesgo para su salud. En caso de embarazo, no se articulan medidas específicas asociadas al puesto de trabajo, cómo la reasignación de funciones para minimizar el riesgo hasta causar baja si la situación lo requiere.

En conclusión: La empresa no dispone de medidas específicas de prevención en caso de embarazo y lactancia para puestos sensibles. Debe realizar medidas de prevención de riesgos laborales adaptable al colectivo femenino en caso de ser necesario.

EVALUACIÓN ÁMBITO 10: CONDICIONES FÍSICAS DEL ENTORNO DE TRABAJO

PUNTOS FUERTES	ACCIONES DE MEJORA
1. Disponer de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales. 2. Reconocimientos médicos, analíticas y control del COVID al personal.	1. Comunicar los factores de riesgo y las medidas correctoras que la empresa utiliza para que la plantilla tenga esta un mejor conocimiento. 2.Tener en cuenta en la organización y gestión del personal, las condiciones físicas del entorno de trabajo. Incorporando en todas las decisiones la perspectiva de género. (medidas caso embarazo y lactancia)

6. PLAN DE ACCIÓN

El Plan de acción tiene como objetivo dirigir a la empresa hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que trabajan y conviven. También contribuir con los servicios que ofrece a la sociedad y con las empresas que se relaciona: empresas proveedoras, colaboradoras y con su clientela, compartiendo el mismo objetivo de igualdad de género.

El Plan de acción debe considerarse como una estrategia más de la empresa. La implicación sincera por parte de la dirección y el departamento de RRHH da pie a un Plan de acción más sólido y sirve de elemento motivador para toda la empresa.

El Plan de acción configura un conjunto de acciones a desarrollar. Las acciones diseñadas para Getinge se resumen en la siguiente tabla. Cabe resaltar que se han diseñado 25 acciones a desarrollar con una propuesta de agenda. Debido a la gran cantidad de información que se ha de especificar para las acciones, se ha resumido en fichas que vienen clasificadas por los 10 ámbitos estudiados. Las fichas garantizan que no faltan datos y que todas las acciones quedan descritas en un formato común y homogéneo.

El objetivo último y general del Plan de acción es conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres. Cabe resaltar que es evidente que no hay ninguna acción capaz de conseguir este objetivo por si sola. Por esta razón hace falta poner objetivos específicos que puedan ser alcanzados a medio y corto plazo y que conduzcan a la empresa a los objetivos generales. Además, conseguir objetivos específicos, medibles, ayudan a la empresa a mantener y aumentar la

motivación y el interés de las personas por el Plan de acción y en general por la política de igualdad de oportunidades.

El Plan de acción que se propone parte de la elaboración previa del diagnóstico, siguiendo los 10 ámbitos de actuación que también se desarrollan en el conjunto de acciones.

El conjunto de acciones que componen el Plan de acción se debe priorizar según la importancia y los resultados esperados a corto o medio plazo. Se propone empezar con el diseño del Protocolo de Acoso sexual, por razón de género y laboral, así como su implantación y difusión.

También cabe resaltar la importancia de dar visibilidad y difusión al Plan de igualdad de género entre el personal y los agentes que se relacionan con la empresa, ya que se espera que el plan ayude a sensibilizar al personal y a todas las empresas colaboradoras, sobre aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades, y, por tanto, son en sí mismas acciones positivas.

El Plan de acción está compuesto por 25 acciones que se resumen en la siguiente tabla, junto con una propuesta de calendario de implementación de las acciones.

5.1 ACCIONES A DESARROLLAR EN IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EMPRESA

NºAcción	Descripción de la Acción	Fecha
1	Formación y sensibilización en materia de Igualdad de oportunidades de género para las personas que forman la Comisión de igualdad de género.	Junio 2021
2	Propuestas de formación y sensibilización en materia de Igualdad de oportunidades de género para todas las personas que trabajan en la empresa.	Diciembre 2021
3	Previsión de recursos necesarios para la implementación del Plan. Asignar presupuesto a la Igualdad.	Enero 2022
4	Incorporar al Manual de bienvenida/acogida la información de la existencia del Plan de Igualdad.	Enero 2022
5	Participar en campañas o proyectos para promover la igualdad de oportunidades (territoriales, sector actividad, Organizaciones públicas).	Diciembre 2023
6	Hacer difusión de los datos de la plantilla desglosados por sexo (Intranet, web, eventos) como medida de sensibilización a la igualdad de género.	Enero 2022
7	Enfatizar el papel de la mujer en el mundo de las ciencias en las actividades de difusión que se lleven a cabo (presentaciones, participación a eventos, formación).	Diciembre 2022
8	Fomentar la igualdad de oportunidades en el trato con clientela, empresas proveedoras y/o colaboradoras (carta de comunicación).	Junio 2022

9	Mejorar el lenguaje y utilizar un lenguaje neutro y libre de sexismos en la página web.	Enero 2022
10	Elaboración de una guía de lenguaje neutro.	Enero 2022
11	Formación para toda la plantilla en la utilización de un lenguaje no sexista.	Octubre 2023
12	Plan de Comunicación interno para informar de la implantación del Plan de igualdad a la totalidad de la plantilla. Difusión del Plan (mejor la comunicación entre el personal)	Enero 2022
13	Recogida de noticias, prensa, artículos de interés, referente a temas de igualdad. Compartir con todo el personal, especialmente aquellas referidas a la situación de la mujer en el sector.	Diciembre 2024
14	Incrementar la representación femenina en especial en los puestos de trabajo masculinizados (almacén, mantenimiento, puestos técnicos)	Junio 2024
15	Incrementar la promoción y el acceso a mujeres en los puestos de responsabilidad.	Junio 2024
16	Incentivar a mujeres jóvenes para cursas estudios en electromecánica. (Becas, jornadas informativas, bolsa de trabajo	Junio 2024
17	Intentar homogeneizar las retribuciones por categorías profesionales y puestos de trabajo. Valoración de Puestos de trabajo según RD 902/2020	Noviembre 2021
18	Intentar cambiar las brechas salariales con diferencias significativas entre las retribuciones que reciben las mujeres y hombres de la empresa. Según RD 901/2020	Diciembre 2021
19	Formación en materia de Acoso sexual y por razón de género.	Febrero 2022
20	Difusión y recordatorio de la existencia del Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla (email, intranet, reuniones de trabajo).	Febrero 2022
21	Tener todos los datos de las condiciones de trabajo y representatividad desglosados por sexo. Para obtener mejor análisis de la situación.	Diciembre 2024
22	Incorporar cada 5 años una nueva medida que facilite la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Incidiendo especialmente en aquellas categorías profesionales que no se benefician fácilmente de medidas aplicadas por la empresa	Enero 2024
23	Crear buzón de sugerencias o Premio “MEJORAR LA CONCILIACIÓN” para proponer las mejores ideas para conciliar la vida personal y laboral	Julio 2022
24	Comunicar los factores de riesgo y las medidas correctoras que la empresa utiliza para que la plantilla tenga un mejor conocimiento, en especial los puestos de trabajo representados por mujeres.	Diciembre 2022

25	Tener en cuenta en la organización y gestión del personal, las condiciones físicas del entorno de trabajo. Incorporando en todas las decisiones la perspectiva de género.	Diciembre 2022

Plan de Acción 1: Políticas de igualdad	
ACCIONES A DESARROLLAR	**Acción 1:** Formación y sensibilización en materia de Igualdad de oportunidades de género para las personas que forman la Comisión de igualdad de género. **Acción 2:** Propuestas de formación y sensibilización en materia de Igualdad para todas las personas que trabajan en la empresa. **Acción3:** Previsión de recursos necesarios para la implementación del Plan. Asignar presupuesto a la Igualdad. **Acción 4:** Incorporar al Manual de bienvenida/acogida la información de la existencia del Plan de Igualdad.
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	**Acción1:** Incrementar la sensibilización y formación de las personas que forman la Comisión de igualdad. **Acción 2:** Informar, formar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. **Acción 3:** Asignar recursos y reconocimiento a las Políticas de igualdad dentro de la empresa. **Acción 4:** Aumentar la proyección de la mujer en el ámbito del sector de las ingenierías.
OBJETIVOS	**Acción 1:** Ampliar el conocimiento y metodología del desarrollo, evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad. Aplicar eficazmente acciones de mejora. **Acción 2:** Conseguir que toda la plantilla interiorice el valor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. **Acción 3:** Identificar el Plan de Igualdad como una acción de estrategia empresarial de la empresa asignando recursos económicos. **Acción 4:** Visualización de la representación y el papel de las mujeres en el sector de las ingenierías.
PERSONAS DESTINATARIAS	**Acción 1:** Personas que forman la Comisión de igualdad. **Acción 2:** La plantilla. **Acción 3:** Departamento financiero, RRHH y Corporativo. **Acción 4:** Departamento de RRHH y Corporativo
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	**Acción 1:** Junio 2021 **Acción 2:** Diciembre 2021 **Acción 3:** Enero 2022 **Acción 4:** Enero 2022
TAREAS A REALIZAR	**Acción 1 y 2:**

	• Presupuesto para llevar a cabo acción formativa. • Selección de contenidos. • Sala de formación. • Equipamiento informático y audiovisual. • Dossier y material de formación. **Acción 3:** • Identificación de acciones • Identificación de la partida económica **Acción 4:** • Designación de la persona para el rediseño o actualización del Manual de acogida. • Revisión y actualización del Manual de acogida
INDICADORES	**Acción 1 y 2:** • Asistencia y participación a la formación para la Comisión de igualdad. • Nivel de satisfacción de la sesión (evaluación) • Documentación entregada. • Número de horas de formación recibida. • Aplicación de la perspectiva de género en todas las fases del plan formativo (planificación, ejecución y evaluación). **Acción 3:** • Nueva base de datos o base de datos rediseñada que permita desagregar los datos por sexo, y aplicación de la perspectiva de género en el trabajo estadístico en todas las fases de la formación **Acción 4:** • Revisión y actualización del Manual de Acogida. • Revisión y aprobación por parte de la dirección y/o departamento responsable.

Plan de Acción 2: Responsabilidad Social Corporativa	
ACCIONES A DESARROLLAR	**Acción 5:** Participar en campañas o proyectos para promover la igualdad de oportunidades (territoriales, sector actividad, Organizaciones públicas). **Acción 6:** Hacer difusión de los datos de la plantilla desglosados por sexo (Intranet, web, eventos) como medida de sensibilización a la igualdad de género.
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	**Acción 5:** Ampliar conocimientos sobre Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Idear nuevas

	acciones para compartir y mejorar el valor de la igualdad dentro y fuera de la empresa. **Acción 6:** Informar de la situación de la empresa para realizar un cambio cultural en igualdad de género.
OBJETIVOS	**Acción5:** Hacer explícito el compromiso con la igualdad. **Acción 6:** Conseguir interiorizar el valor de la igualdad. Ser consciente de los estereotipos y acciones discriminatorias para poder evitarlas y corregirlas.
PERSONAS DESTINATARIAS	**Acción 5 y 6:** Toda la plantilla. En especial la dirección de la empresa, RRHH y Área corporativa.
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	**Acción 5:** Diciembre 2023 **Acción 6:** Enero 2022 **Acción 7:** Diciembre 2022
TAREAS A REALIZAR	**Acción 5:** Buscar eventos, congresos, seminarios, talleres y actividades que transmitan conocimientos sobre la igualdad de oportunidades de género. Designar a las personas que deben asistir para asimilar los conocimientos y experiencia y trasladarla a la empresa. **Acción 6:** Obtener datos y en las reuniones, comités y otros puntos de encuentro hacer difusión de los datos de la plantilla desglosados por sexo, desarrollando un cambio cultura con perspectiva de género
INDICADORES	**Acción 5 y 6:** - Número de eventos encontrados y asistidos - Número de datos - Número de horas realizadas - Número de personas asistentes - Número de presentaciones - Número de eventos - Número de formaciones

Plan de Acción 3: Comunicación, Imagen y lenguaje	
ACCIONES A DESARROLLAR	**Acción 7:** Fomentar la igualdad de oportunidades en el trato con clientes, empresas proveedoras y colaboradoras. (carta de comunicación). **Acción 8:** Mejorar el lenguaje y utilizar un lenguaje neutro y libre de sexismos en la página web.

	Acción 9: Elaboración de una guía de lenguaje neutro. **Acción 10:** Formación para toda la plantilla en la utilización de un lenguaje no sexista. **Acción 11:** Plan de Comunicación interno para informar de la implantación del Plan de igualdad a la totalidad de la plantilla. Difusión del Plan
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	**Acción 7:** Impulsar actuaciones de motivación a los agentes que se relaciona la empresa. **Acción 8:** Desarrollar mecanismos que detecten y corrijan el lenguaje sexista **Acción 9:** Guía de lenguaje neutro. **Acción 10 y 11:** Formar e informar y sensibilizar a la plantilla.
OBJETIVOS	**Acción 7:** Compartir el compromiso de igualdad e invitar a otras empresas a hacer acciones de igualdad de género. **Acción 8 y 9:** Implantar un mecanismo interno que permita detectar posibles situaciones discriminatorias**.** **Acción 10 y 11:** Formar y comunicar con responsabilidad en el lenguaje neutro.
PERSONAS DESTINATARIAS	**Acción 7-11:** Toda la plantilla de la empresa. En especial el departamento o comité de comunicación y formación
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	**Acción 7:** Junio 2022 **Acción 8:** Enero 2022 **Acción 9:** Enero 2022 **Acción 10:** Octubre 2023 **Acción 11:** Enero 2022
TAREAS A REALIZAR	- Redacción de la carta de comunicación del Plan IO. - Diseño y redacción de la guía de lenguaje no sexista - Difusión de la guía de lenguaje neutro - Formación sobre la utilización de un lenguaje inclusivo - Comunicación a la plantilla de la guía.
INDICADORES	- Número de empresas que se ha comunicado la existencia del Plan de igualdad. - Elaboración de la guía de lenguaje neutro - Número de canales internos de acceso a la guía. - Número de documentos internos y externos revisados. - Número de personas que asisten a la formación - Satisfacción de la formación

Plan de Acción 4: Representatividad	
ACCIONES A DESARROLLAR	**Acción 12:** Incrementar la representación femenina. Incorporar medidas positivas para incrementar en número de mujeres en la organización.
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	• Remover los estereotipos de género presentes en el sector de la ingeniería y que pueden afectar a los procesos de selección y por lo tanto de representación en según qué puestos de trabajo. • Incrementar el número de mujeres en los diferentes puestos de trabajo.
OBJETIVOS	• Atraer mujeres a profesiones masculinizadas. • Incrementar la representatividad de mujeres en los puestos de responsabilidad. • Cambiar estereotipos y cultura organizativa.
PERSONAS DESTINATARIAS	• Departamento de Recursos Humanos y Corporativo • Personal con responsabilidad en proceso selección
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	**Acción 12:** Junio 2024
TAREAS A REALIZAR	- Buscar y atraer mujeres para incrementar su presencia en la plantilla. - Establecer sinergias con otras organizaciones para atraer mujeres en el sector de las ingenierías. -
INDICADORES	- Número de mujeres que se han incorporado. - Número de mujeres y puestos de trabajo. - Número de mujeres y perfil profesional y personal. - Número de sinergias con otras entidades para promover la introducción de las mujeres en sectores masculinizados. - N.º de niñas/jóvenes/mujeres que han participado y que son posibles candidatas en una selección.

Plan de acción 5: Desarrollo	
ACCIONES A DESARROLLAR	**Acción 13:** Incrementar la promoción y el acceso a mujeres en todos los puestos y también en los de responsabilidad
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	Cuestionar los estereotipos de género en el sector de la ingeniería y que pueden afectar a los procesos de selección de personal, y por lo tanto de representación en según qué puestos de trabajo.

OBJETIVOS	• Garantizar la igualdad de oportunidades en la representación de mujeres y hombres en las diferentes categorías profesionales. • Integrar en la selección de personal el valor de la igualdad de género para Incorporación de medidas positivas para las profesionales más infrarrepresentadas según el género.
PERSONAS DESTINATARIAS	• Departamento de Recursos Humanos y corporativo • Personal con responsabilidad en proceso selección
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	**Acción 13:** Junio 2024
TAREAS A REALIZAR	- Selecciones de personal, con acciones positivas para incrementar la presencia de mujeres. - Revisar puestos de trabajo relacionados con el sexo poco representado. - Incrementar la representación en las categorías más masculinizadas. - Seguimiento de los procesos que se realicen a partir de su aplicación, auditando los resultados.
INDICADORES	- Número de selecciones de personal - Número de mujeres presentadas - Número de mujeres seleccionadas - Número de mujeres incorporadas y departamentos - Datos disgregados por sexo de todo el proceso de selección.

Plan de acción 6: Retribución	
ACCIONES A DESARROLLAR	**Acción 14:** Revisar criterios salariales aplicados a las diferentes categorías profesionales. Intentar homogeneizar las retribuciones por categorías profesionales.
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	• Realizar una revisión de los puestos de trabajo y la retribución • Obtener información disgregada por sexos sobre la retribución salarial que pueden ayudar a mejorar el análisis retributivo y las brechas salariales
OBJETIVOS	• Mejorar las brechas salariales incorporando mujeres en la representatividad de la empresa. • Mejorar la percepción de la plantilla sobre igualdad retributiva.
PERSONAS DESTINATARIAS	• El departamento de RRHH, financiero y corporativo.

	• Toda la plantilla
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	**Acción 14:** Junio 2024
TAREAS A REALIZAR	**Acción 14:** Revisión de criterios salariales por puestos de trabajo.
INDICADORES	**Acción 14:** Número de revisiones y ajustes retributivos y número de personas beneficiadas

Plan de Acción 7: Acoso sexual	
ACCIONES A DESARROLLAR	**Acción 15:** Diseño e implementación de un Protocolo de prevención de acoso sexual o por razón de sexo. **Acción 16:** Formación en materia de acoso sexual y por razón de género. **Acción 17:** Difusión del Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla (email, intranet, reuniones de trabajo)
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	**Acción 15:** Necesidad de elaborar un protocolo de acoso sexual, por razón de género. **Acción 16:** Formar y sensibilizar al personal de la empresa en materia de Acoso. **Acción 17:** Dar conocimiento de la existencia del Protocolo como medida de prevención y actuación.
OBJETIVOS	**Acción 15:** Elaborar el Protocolo de Acoso sexual y razón de sexo. **Acción 16:** Ampliar conocimientos sobre el tema del Acoso. **Acción 17:** Difusión del Protocolo y primera medida de prevención sobre el acoso.

PERSONAS DESTINATARIAS	La Plantilla, empresas colaboradoras y agentes que se relaciona la empresa.
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	**Acción 15:** Diciembre 2021 **Acción 16:** Febrero 2022 **Acción 17:** Febrero 2022
TAREAS A REALIZAR	- Elaboración del Protocolo de Acoso - Aprobación del Protocolo de Acoso - Comunicación a la plantilla del Protocolo de Acoso - Formación de la plantilla en materia de Acoso
INDICADORES	- Protocolo de Acoso sexual, por razón de género y laboral. - Identificación de la persona o personas para atender denuncias de acoso. - Número de personas que han recibido formación. - Número de personas que han recibido información (difusión).

Plan de Acción 8: Condiciones Laborales	
ACCIONES A DESARROLLAR	**Acción 18:** Tener todos los datos de las condiciones de trabajo y representatividad desglosados por sexo. Para obtener mejor análisis de la situación.
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	• Identificación de la información que no se tiene por género. • Obtención de datos e información desglosada por género para conocer las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras.
OBJETIVOS	Obtener todos los datos de condiciones de trabajo desglosados por sexo, para mejorar el análisis de género para tomar decisiones correctoras y de mejora en la igualdad de género.
PERSONAS DESTINATARIAS	• El departamento de RRHH • Toda la plantilla
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	**Acción 18:** Diciembre 2024
TAREAS A REALIZAR	- Identificar los datos que no se tienen disgregados por sexo. - Obtener datos disgregados por sexo.

	- Análisis de los datos disgregados por sexo.
INDICADORES	- Número de bajas y motivo. - Número de personas que han pedido permisos. - Número de permisos concedidos. - Número de personas que han sido madres y padres. - Numero de datos disgregados por sexo.

Plan de Acción 9: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	
ACCIONES A DESARROLLAR	.**Acción 19:** Incorporar cada 5 años una nueva medida que facilite la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Incidiendo especialmente en aquellas categorías profesionales que no se benefician fácilmente de medidas aplicadas por la empresa.
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	Mejorar las políticas de conciliación de la empresa que incremente los niveles de satisfacción laboral de sus trabajadores y trabajadoras.
OBJETIVOS	**Acción 19:** Incorporar nuevas medidas de conciliación y mejorar la satisfacción y bienestar de la plantilla.
PERSONAS DESTINATARIAS	**Acción 19:** Toda la plantilla
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	**Acción 19:**Enero 2024 **Acción 19:** Julio 2022
TAREAS A REALIZAR	**Acción 19**: -Reunión de trabajo.

	- Informar a la plantilla de su existencia para hacer propuestas.
INDICADORES	- Número de propuestas e ideas recibidas. - Relación de propuestas e ideas. - Establecimiento de la elección de medidas. - Número de medidas de conciliación nuevas. - Implantación de cada acción o medida.

Plan de Acción 10 : Condiciones físicas del entorno de trabajo	
ACCIONES A DESARROLLAR	**Acción 20:** Comunicar los factores de riesgo y las medidas correctoras que la empresa utiliza para que la plantilla tenga un mejor conocimiento, en especial los puestos de trabajo representados por mujeres.
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	**Acción 20:** Comunicar al personal de la existencia de medidas correctoras de seguridad en el trabajo.
OBJETIVOS	**Acción 20:** Explicar y hacer más explícitas las medidas de seguridad existentes.
PERSONAS DESTINATARIAS	**Acción 20**:Toda la plantilla
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	**Acción 20:**Diciembre 2022
TAREAS A REALIZAR	**Acción 20:** Comunicar las medidas de seguridad en la empresa.
INDICADORES	**Acción 20:** - Número de comunicaciones. -

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

Para realizar un seguimiento y evaluación del Plan se propone considerar y especificar que la comisión de igualdad debe tener un papel destacado en el seguimiento y evaluación del Plan.

También hay que comentar que en la evaluación es importante recoger las opiniones del personal, identificar posibles problemas que puedan aparecer durante el desarrollo del plan y buscar las soluciones. También es importante recoger la información sobre las acciones ya ejecutadas para conocer los efectos que su implementación está teniendo sobre la empresa y también, informar periódicamente a las personas responsables del Plan, es decir la dirección sobre su desarrollo y evolución.

Se propone hacer 2 reuniones, de carácter semestral con una persona experta en planes de igualdad junto con la comisión para hacer un seguimiento del Plan de igualdad de acción y recoger todas las incidencias para corregir las que no hagan avanzar el plan y resaltar las que mejoran la situación

Para realizar el seguimiento y evaluación de las acciones implementadas mediante el Plan de Igualdad utilizaremos la Ficha de Seguimiento que se incluye más abajo.

La Ficha de Seguimiento consta de diferentes partes, una primera parte que recoge los datos básicos, el número y nombre de la acción, la temporalización prevista en el Plan de acción y las fechas de implementación, también la persona responsable. Otra parte de la ficha recoge, de cada acción, su grado de implantación, es decir, el momento en que se encuentra en el período de seguimiento seleccionado, las personas que han participado, y las actuaciones realizadas. Esta parte proporciona información sobre el proceso, el grado de participación y / o implicación de la plantilla o personas concretas según cada acción.

Hay una parte que mide los resultados inmediatos a través de los indicadores asociados a cada una de las acciones, indicando si se ha producido adelanto, si obtenemos el mismo valor, o si por el contrario se ha detectado un retraso en el mismo.

Esta ficha permite recoger información y evaluar la información tanto de los indicadores cualitativos como los cuantitativos.

FICHA DE SEGUIMIENTO
ÁMBITO: (1-10) Acción número: Nombre de la acción: Temporalización: (ver ficha plan de acción) Fecha de inicio: Fecha prevista finalización: Personas destinatarias: Responsable de la implantación: Resultados provisionales Indicador 1: (ver ficha Plan de acción) Indicador 2: Indicador 3: Recursos/Presupuesto: Objetivos conseguidos: Observación: (obstáculos, propuestas de corrección o ajuste) Necesidades generadas/derivadas

Una vez evaluadas las acciones de mejora implementadas, se procederá a evaluar el impacto que ha tenido el Plan de Igualdad, realizando, si es necesario:

- Reuniones con varios interlocutores/as (responsables, personal de diferentes departamentos o áreas de servicios).
- Realización de cuestionarios y encuestas a los colectivos que sea necesario.
- Análisis de la implementación del Plan de Igualdad.
- Indicadores de las acciones definidas. Identificación de nuevos indicadores

Tras realizar la evaluación del Plan de Igualdad implementado, se pueden incorporar otras acciones para corregir y mejorar los resultados obtenidos mediante la realización de un **PLAN DE IGUALDAD MEJORADO**, que podría estructurarse en los siguientes elementos:

1. **Identificación de problemas**

Enumerar los problemas detectados durante la implantación del Plan de Igualdad, así como otras necesidades relacionadas con la igualdad de oportunidades que han aparecido como resultados de los diferentes cambios en la organización.

2. **2. Definición de objetivos**

Definir los objetivos (a nivel operativo) que nos planteamos para corregir los problemas surgidos o las nuevas necesidades surgidas.

3. **Definición de acciones de mejora**

Definir acciones de mejora para dar cumplimiento a los objetivos, especificando:

- Descripción
- Recursos humanos necesarios
- Recursos materiales
- Plazo de ejecución
- Temporalización

4. **Implantación de las acciones de mejora**

Realizar la implementación de las acciones de mejora definidas.

5. **Realización del seguimiento y evaluación de las acciones**

Realizar el seguimiento de las acciones y evaluar el grado de consecución de los nuevos objetivos.

Cabe recordar que el Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tiene que ser aprobado por la comisión de igualdad.

El Plan tiene una vigencia de 4 años, desde la fecha de aprobación del Plan de igualdad por la comisión.

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Getinge Group Spain SLU declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todas y cada una de las políticas y prácticas de Recursos Humanos, como selección, formación, promoción, retribución, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, riesgos laborales y salud laboral, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, promoviendo la representación equilibrada de ambos sexos dentro de nuestra organización y la igualdad de acceso y trato en relación a las políticas y prácticas mencionadas. Asimismo, en relación al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, asumimos el compromiso de promover las condiciones de trabajo necesarias para evitar ambas situaciones, establecer procedimientos para su prevención y dar respuesta a denuncias o reclamaciones.

En relación a la comunicación interna, se informará a la plantilla de todas las acciones y medidas implementadas en relación al principio de igualdad y se fomentará el uso de un lenguaje no sexista en las comunicaciones internas. A nivel de comunicación externa, se proyectará una imagen acorde con el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de igualdad, que garantice y materialice el compromiso de nuestra organización en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y evite cualquier tipo de discriminación por razón de sexo mediante el segundo Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



Firmado por la dirección a máximo nivel: Manuel Moreno

Lugar y fecha: En Madrid, a 1 de febrero de 2021

DOMICILIO SOCIAL/CENTRAL
C/Marie Curie 5, Edificio Alpha Planta 6º
28521 Rivas Vaciamadrid (Madrid)
Teléfono: +34/91 678 16 52 Fax: +34/91 678 16 53

DELEGACION VALENCIA
Avda. Cortes Valencianas, 58.
Sorolla Center, Pl.2 Ofi.211
46015 Valencia
Teléfono 902 41 04 70

DELEGACION BARCELONA
C/Antonio Machado, 78-80, Pl.Baja
Edificio Australia 08840
Viladecans (Barcelona)
Teléfono: 902 41 04 70

Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, Tomo 15.589, Libro 0, Folio 132, Hoja M/262459, C.I.F. B/82736471

CONSTITUCIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

1. COMPOSICIÓN

- Los miembros de la comisión permanente de igualdad lo serán por plazo indefinido, siendo las únicas causas válidas de abandono de la misma:
    - La baja laboral definitiva en la empresa.
    - La renuncia motivada del cargo por parte del propio miembro.
    - La solicitud de baja en el cargo por parte de la mayoría simple de los otros componentes de la comisión, previa presentación y aceptación de un sustituto.

- La incorporación de un nuevo miembro a la comisión permanente requerirá la aceptación de su candidatura por parte de la mayoría de sus miembros.

- Las decisiones de la comisión permanente de igualdad que conlleven implicaciones de gasto o inversión deberán ser validadas a posteriori por los responsables del presupuesto afectado.

- La comisión permanente de igualdad queda inicialmente formada, previa aceptación de su cargo y responsabilidad, por los siguientes empleados y empleadas:

NOMBRE	CARGO (especificar Sindicato)	CENTRO
Concepción Gutierrez	Gestión de cobros	Madrid
Patricia Olcina	Asistente comercial IC	Valencia
David Santamaria	Técnico electromedicina	Barcelona
Alejandro Escobar	Director de servicio técnico	Madrid
Sergio García	Jefe de ventas regional ACT	Valencia
Bárbara Uranga	Directora de recursos humanos	Madrid

- En la primera convocatoria de la comisión permanente de igualdad se elegirá el cargo de Secretario/a de la misma, en quien se delegará la elaboración de las actas de cada reunión, su difusión entre los miembros y la convocatoria de las reuniones ordinarias o extraordinarias de la comisión.

2. COMPETENCIAS

Con el fin de garantizar la adopción coherente de decisiones y el cumplimiento efectivo de las acciones que se establezcan en el marco del presente Plan de Igualdad, se constituye una **comisión permanente de igualdad** que velará por:

- La equidad de género, entendida como el alcance de la igualdad entre mujeres y hombres manteniendo el reconocimiento de la diferencia.
- La igualdad de género, entendida como la idéntica opción a las mismas oportunidades y recursos profesionales por parte de ambos géneros.
- La no discriminación, directa o indirecta, de los trabajadores en función de su género así como la eliminación de barreras, visibles o no, que supongan diferencias entre los hombres y las mujeres.

- La promoción de la participación de miembros de ambos géneros en las diferentes esferas y actividades sobre la base de la igualdad.
- La erradicación en el ámbito laboral de cualquier indicio de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, así como de cualquier otra modalidad de acoso moral, sea técnico o declarado.
- La erradicación, en el ámbito laboral, de cualquier ocasión en que puedan manifestarse conductas de violencia de género.
- La eliminación de los estereotipos sexistas.
- Sensibilización a la plantilla con la promoción y difusión dentro de la empresa de los valores y prácticas en que se basa la igualdad entre hombres y mujeres, así como la promoción de la representación equilibrada de ambos sexos en todos los órganos y cargos de responsabilidad de la empresa.
- El establecimiento de mecanismos prácticos para la participación de todos los empleados en la detección y eliminación de comportamientos discriminatorios por motivo de género.
- El seguimiento y la actualización del Plan de Igualdad, elaborando propuestas de acciones de futuro para la mejora Continuada.
- La utilización de un lenguaje no sexista en la comunicación interna y externa.
- La conciliación de la vida laboral, familiar y personal como herramienta de gestión de los recursos humanos que permite el aprovechamiento del potencial de la plantilla.

3. REUNIONES

- La comisión permanente de igualdad se reunirá de forma ordinaria como mínimo dos veces al año, y adicionalmente de forma extraordinaria siempre que sea convocada, con una antelación mínima de quince días, por la mitad de sus miembros.
  Durante el proceso de elaboración del Plan de Igualdad se realizarán tres reuniones:
  - De constitución de la Comisión Permanente de Igualdad
  - De aprobación del diagnóstico
  - De aprobación del Plan de igualdad y las acciones de mejora

- La comisión permanente de igualdad se declarará válidamente constituida con la asistencia de la mitad más uno de sus miembros.

- Las decisiones de la comisión permanente de igualdad se adoptarán por mayoría simple de entre los asistentes a cada una de sus reuniones. En el caso de empate en las votaciones se atenderá al voto de calidad de la Dirección de Recursos Humanos, quien dispondrá de tres días laborables para la adopción de su decisión. No será válida la delegación del voto de los no asistentes.