



Plan de Igualdad de Género

Mölnlycke España

2020

ÍNDICE

1. Introducción y propósito.....	3
2. Vigencia y elaboración	3
3. Disposición	4
a. Proceso de selección y contratación	4
b. Clasificación profesional	5
c. y d. Formación y Promoción Profesional	6
d. Condiciones de trabajo	7
e. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	9
f. Infrarrepresentación femenina	11
g. Retribuciones.....	11
h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	12
4. Comunicación	14

1. Introducción y propósito

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres dice que las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

El plan de Igualdad de oportunidades debe incluir una visión general de las medidas que deben adoptarse y también una descripción de cuáles de ellas se pretende iniciar y/o completar. Este Plan de igualdad será revisado cada 3 años, salvo que sea necesario por cambios en la organización o en la ley aplicable. El plan también debe incluir una descripción general del plan de acción de la empresa para la igualdad de salarios desde una perspectiva de género.

Mölnlycke debe ser un lugar de trabajo atractivo tanto para hombres como para mujeres. Por lo tanto, es importante promover la igualdad de derechos de hombres y mujeres en lo que se refiere al trabajo, las condiciones de empleo y otras condiciones laborales y las posibilidades de desarrollo en el trabajo. La experiencia y la competencia de hombres y mujeres deben valorarse como igualmente importantes y, en conjunto, deben percibirse como un activo estimulante y de desarrollo. Cada hombre y cada mujer deben ser valorados sin ningún elemento discriminatorio según sus propias cualidades y condiciones personales.

El Plan de Igualdad entre géneros es un instrumento para determinar lo que se está haciendo hoy en día en la organización en una serie de esferas relacionadas con la igualdad y para identificar las deficiencias que puedan existir. Si se encuentran deficiencias, éstas serán subsanadas mediante un esfuerzo continuo. Así pues, el propósito del Plan de Igualdad de Mölnlycke es facilitar así como aclarar el enfoque de Mölnlycke en esta materia.

2. Vigencia y elaboración

El plan actual, que abarca el período 2020-2022, ha sido elaborado por los Representantes de la empresa en cooperación con los Representantes de los trabajadores.

El Plan de Igualdad es válido durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2022.

Los datos estadísticos sobre las perspectivas de género fueron recopilados con fecha 17 de Octubre de 2018.

3. Disposición

El Plan de Igualdad de género se divide en las siguientes áreas:

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

Para cada área se describe la situación actual, donde después se definen los objetivos y las acciones.

a. Proceso de selección y contratación

De acuerdo a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los empleadores deben hacer un esfuerzo especial en el proceso de contratación para contratar a personas del sexo menos representado cuando no haya un equilibrio de género en las diferentes categorías/grupos del lugar de trabajo. Dentro de las posiciones cuantitativamente equilibradas de género que tenemos, es importante vigilar que se mantenga el equilibrio. A través de la educación, la formación y la contratación, se debe asegurar una distribución uniforme entre hombres y mujeres en los diferentes tipos de trabajo. Cuando se anuncie la contratación de nuevo personal, los anuncios deben tener como objetivo atraer a ambos géneros.

Dentro de la organización existe una composición de género del 68% de mujeres y el 32% de hombres. Sin embargo, en los puestos más altos (Directores de Área: 5 posiciones), las mujeres ocupan el 40% y los hombres el 60% de los puestos y en Jefaturas Intermedias (14 posiciones), las mujeres ocupan el 57% y los hombres el 43% de estos.

Objetivo

Cuando se vayan a cubrir posiciones vacantes, se deberá trabajar activamente para crear un equilibrio de género en la mayor medida posible. Ambos géneros deben estar representados entre los candidatos que solicitan la plaza vacante, especialmente cuando se trate de posiciones de Dirección de Área o Jefaturas Intermedias.

Medidas

Al reclutar nuevo personal, se deberá procurar que los anuncios sean neutrales en cuanto al género.

Responsable: RRHH

Estado: Implementada

Revisar las solicitudes para los puestos más altos en la sede (Directores de Área y Jefaturas Intermedias) para identificar la relación entre el género durante un período de 6 meses en 2020 (Julio - diciembre).

Responsable: RRHH

Estado: Enero 2021

Revisar los materiales impresos y publicados durante la selección y contratación de personal con respecto a los aspectos de género.

Responsable: RRHH / Dpto. Marketing Global / Dpto. Marketing Iberia

Estado: Implementada

b. Clasificación profesional

En Molnlycke la distribución de la plantilla por clasificación profesional o puesto de trabajo es la siguiente:

	MUJERES	HOMBRES
Dirección General	0 % (0)	100 % (1)
Directores de Áreas	40 % (2)	60 % (3)
Jefaturas intermedias	57,14 % (8)	42,86 % (6)
Personal técnico	70,97 % (44)	29,03 % (18)
Personal administrativo	80 % (12)	20 % (3)

(*) Datos sobre el total de la plantilla

c. y d. Formación y Promoción Profesional

Mölnlycke desarrolla las siguientes formaciones con sus empleados:

- **iLEAD**. Como parte de la capacitación interna de nuestros directivos, la central de Mölnlycke creó e implementó desde 2014 en sus filiales un programa de formación global llamado LEAD, dirigido a todos los directivos con empleados a su cargo. Como su nombre indica, esta formación tiene como objetivo dar a los directivos ideas y habilidades en lo que se refiere al liderazgo, incluyendo por ejemplo el coaching y cómo dar información a sus equipos. Estos son elementos muy importantes para crear un buen clima de trabajo dentro de los equipos. Durante 2020 esta formación será realizada por 3 directivos de Mölnlycke de los cuales el 66,6% (2) son mujeres y el 33,3% (1) hombres.
- **GROW**. También existe un programa de formación global dirigido a los talentos emergentes. El propósito de este programa es facilitar el crecimiento del talento tanto a nivel personal como profesional. Los temas incluyen herramientas para crear conciencia de sí mismo, toma de decisiones, resolución de problemas, técnicas de presentación/retórica, técnicas de negociación... habilidades necesarias para un líder empresarial emergente. En los últimos 4 años desde 2017 hasta 2020 esta formación fue realizada en un 16,6% (1) por hombres y en un 83,4% (5) por mujeres.
- **GLDP (Programa de Desarrollo de Liderazgo Global)**. Desde 2014 también se lanzó un segundo programa de talentos para los que ya están en posiciones de liderazgo. Este programa trata sobre el desarrollo de las personas, conocer sus aspiraciones y ayudarles a desarrollarse más. Consta de 3 áreas principales que son: Liderazgo Personal, Innovación y Cambio y liderar el cambio. En los últimos 4 años desde 2017 hasta 2020 esta formación fue realizada en un 50% (1) por hombres y en un 50% (1) por mujeres.
- **DEAL (Desarrollo de Experiencia y Liderazgo)**. Desde 2020 se ha lanzado un último programa de desarrollo de altos potenciales. Esta formación ayudará a obtener inspiración y más habilidades para tomar medidas dentro de su organización, para encontrar sinergias, mejorar la colaboración, asumir retos, desarrollar y aplicar nuevas habilidades en la vida privada y en el trabajo. En 2020 esta formación será realizada en un 100% (4) por mujeres.

En cuanto al Sistema de Promoción de Mölnlycke la selección del personal que promociona se basa en el potencial profesional de la persona y en la evaluación del desempeño que se realiza de forma anual y en la cual no se toma en cuenta el género del empleado sino que

se evalúan los objetivos individuales del mismo de acuerdo con la Guía de “Comportamientos de alto rendimiento” de la compañía.

En los últimos años los porcentajes en cuanto a promoción son los siguientes:

	MUJERES	HOMBRES
2016	50% (1)	50% (1)
2017	50% (1)	50% (1)
2018	100% (2)	0% (0)

(*) datos sobre el total de la plantilla

Objetivos

La empresa debe aspirar a tener una buena distribución de género para las iniciativas de desarrollo/aprendizaje que refleje la distribución real de género dentro de la empresa.

Medidas

Seguimiento de la capacitación para asegurar que las cifras corresponden aproximadamente a la distribución de género de la empresa.

Responsable: RRHH / Directores de Área

Estado: Implementado

d. Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo, tanto el ambiente de trabajo físico como el psicosocial, deben ser adecuadas tanto para los hombres como para las mujeres y tanto la organización del trabajo como el ambiente de trabajo deben ser adecuados para ambos géneros.

Dado que Mölnlycke es una empresa de trabajadores con función comercial y administrativa, **las cuestiones del entorno de trabajo** de naturaleza física directa son sólo una pequeña parte del panorama general, mientras que las cuestiones relacionadas con el entorno de trabajo psicosocial predominan.

Todos los empleados tienen acceso a consejos ergonómicos, por ejemplo, la mejor postura posible y los medios para facilitar el trabajo y prevenir lesiones por esfuerzo repetitivo como resultado de estar sentados frente al ordenador o en continuo desplazamiento de visitas demasiado tiempo.

El entorno laboral psicosocial se aborda en nuestra “*Encuesta de cultura*”, la cual incluye el Índice de Satisfacción del Empleado (ESI), este índice indica el clima del grupo de trabajo

donde los parámetros clave son el respeto, la cooperación, la influencia y la retroalimentación (Mölnlycke 75% vs. 73% como punto de referencia del año anterior 2018).

La Política de Mölnlycke es ofrecer en la medida de lo posible **trabajos a tiempo completo**.

Cuando un empleado desea cambiar su horario de trabajo, Mölnlycke intenta responder a este deseo, en la medida de lo posible, independientemente del género.

Nuestra empresa, así como la sociedad en general, se caracteriza por la segregación de género tanto horizontal como vertical. La segregación horizontal de género significa que las diferentes profesiones están dominadas por un solo género, este tipo de segregación no está representada en Mölnlycke. La segregación vertical de género se refiere a la mezcla de género en los puestos superiores que tienen mayores oportunidades de influir y dirigir el negocio. En cuanto a este tipo de segregación del total de Directores de Área, las mujeres son minoría el 40%. Dentro del grupo de Directores de Área, de un total de 5, actualmente hay 3 hombres y 2 mujeres.

Existen algunas diferencias de género en cuanto a los **accidentes de trabajo**. El porcentaje de bajas por accidentes de trabajo (sobre el total de la plantilla) en 2016 fue del 50% (2) en mujeres y del 50% (2) en hombres; en 2017 fue del 57% (4) en mujeres y del 43% (3) en hombres y en 2018 fue del 100% (8) en mujeres. Estas diferencias están en coherencia con la distribución de la plantilla y no hay ningún tipo de relación entre ellas y el género.

Los empleados que hayan sufrido baja por accidentes de trabajo, independientemente de su género, tienen derecho a sus bonus e incentivos de forma íntegra sin ser estos prorrateados por el tiempo que hayan durado sus correspondientes bajas.

Objetivo

La empresa debe trabajar activamente para prevenir la discriminación de género y utilizar el talento de la fuerza de trabajo en la mayor medida posible, independientemente del género. También se debe impedir el etiquetado de género de las ocupaciones y posiciones.

Medida

Animar a los Directores de área y Jefaturas intermedias a debatir el desarrollo de la carrera con especial atención a las mujeres, ya que es posible que necesiten más estímulo / formación / eliminación de obstáculos para un futuro papel directivo durante el proceso

de Performance Excellence o en los “One to One” dejando registrado en los “Objetivos de Desarrollo” el desarrollo necesario.

Responsable: RRHH / Directores de Área / Jefaturas intermedias

Estado: Implementada

e. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Tanto los empleados masculinos como los femeninos deben poder combinar el trabajo con la maternidad/paternidad.

Mölnlycke tiene una Política de flexibilidad laboral en cuanto a horarios con sus empleados para facilitar la conciliación laboral y personal de los mismos, pero también cumple con el Real Decreto Ley 8/2018, del 8 de Marzo, por el cual todos los empleados realizan el correspondiente registro de sus horas laborales siempre en consonancia con el Convenio de Químicas por el que se también se rige la empresa.

No existe requisito de estar en el trabajo entre horas específicas, cada empleado tras consultarlo con su jefe directo y siempre dependiendo del puesto, el momento del año y el tipo de trabajo, puede gestionar sus horas de trabajo para adaptarse a su situación de vida individual. La carga de trabajo puede variar a lo largo del tiempo con algunos períodos de más horas, pero es importante que éstos vayan acompañados de períodos de recuperación y de un ritmo más lento. Un tiempo de trabajo anual de 1.752 horas es un punto de referencia tal y como se establece en el correspondiente Convenio de Químicas por el que se rige la empresa.

Cuando un empleado desea cambiar su horario de trabajo, para acogerse a una reducción de jornada por cuidado de hijos, Mölnlycke intenta responder a este deseo, en la medida de lo posible, independientemente del género del empleado que lo solicita.

Otro de los ejemplos para fomentar el equilibrio personal y profesional entre los empleados así como la debida desconexión digital, es la guía comunicada a los empleados en la que se establece que no se debe solicitar o esperar respuesta de e-mails fuera del horario de trabajo, salvo casos excepcionales de especial importancia o gravedad.

El horario de trabajo es flexible facilitando la combinación de trabajo y paternidad/maternidad. La jornada de trabajo puede empezar desde las 7:00 hasta las 9:30 horas y terminar de Lunes a Jueves de 16:15 en adelante y Viernes de 14:00 en adelante dependiendo de la hora de entrada de empleado.

Para facilitar aún más la combinación entre trabajo y maternidad/paternidad, todos los empleados disponen de un ordenador portátil para poder trabajar desde su casa puntualmente, siempre previa conversación con su jefe directo.

Todo empleado con permiso de maternidad/paternidad está incluido en la revisión anual de sueldos. Una persona con permiso de maternidad/paternidad no debe ser desfavorecida en ningún aspecto desde el punto de vista salarial, ni debe afectar al desarrollo de las competencias y las aspiraciones profesionales de la persona. Además, aquellos empleados con permiso de maternidad/paternidad no tendrán ningún prorrateo en el cálculo de sus bonus o incentivos por el tiempo que haya durado este permiso.

Objetivos

Las condiciones de trabajo deben permitir a todos los empleados combinar el trabajo con la crianza de los hijos. Esto se aplica a todos los componentes del trabajo, como las horas de trabajo, las reuniones, la formación y los viajes.

Medidas

Para facilitar a los empleados la combinación de trabajo y maternidad/paternidad, debemos tratar de ubicar el horario de las reuniones entre las 9:00 y las 16:00 horas. Esta información está disponible en la Intranet y en el “Manual del empleado” que se entrega a cada nuevo empleado que se incorpora a la compañía.

Responsable: RRHH / Directivos / Todo el personal

Estado: En proceso

La información sobre el permiso de maternidad/paternidad debe ser proporcionada a todos los nuevos empleados en el momento de su incorporación a través del “Manual del Empleado”

Responsable: RRHH

Estado: En proceso

Asegurar que el personal con permiso de maternidad/paternidad no se quede atrás en cuanto a desarrollo de competencias, desarrollo salarial y otros beneficios. El permiso de maternidad/paternidad no debe afectar a la calificación del rendimiento de la persona de manera negativa (en la mayoría de los casos significa que el empleado mantiene la misma calificación que antes del permiso).

Responsable: RRHH / Directores de área / Jefaturas intermedias

Estado: Implementada

f. Infrarrepresentación femenina

La distribución de género en total en Mölnlycke es de 68% mujeres y 32% hombres, con lo que a nivel general no existe una menor representación de mujeres en la plantilla. Sin embargo, en los puestos más altos (Directores de Área), las mujeres ocupan el 40% y los hombres el 60% de los puestos mientras que en las Jefaturas Intermedias, las mujeres ocupan el 57% y los hombres el 43% de estos.

g. Retribuciones

No debe haber diferencias injustas en la remuneración y otras condiciones de empleo entre los hombres y las mujeres que realizan un trabajo que se considera equivalente.

Mölnlycke utiliza el estudio de salarios de Korn Ferry, que es una metodología de evaluación de la remuneración con base en la función y no en género. Este estudio tiene por objetivo evaluar la función de un puesto en relación con otros puestos de la organización. Los puestos se clasifican en varios grados (grados de Korn Ferry) para que puedan compararse entre sí dentro de la organización y externamente con otras organizaciones que utilizan el mismo estudio (datos de mercado).

Cada año, Mölnlycke lleva a cabo un análisis de los salarios que da lugar a un plan de acción que se concreta con la revisión salarial.

El próximo análisis de salarios se llevará a cabo durante el último trimestre de 2020. El trabajo se basará en nuestro minucioso trabajo con los grados, incluyendo las categorías profesionales, asegurando así la igualdad de trato independientemente del género.

Mölnlycke no realiza diferencias relevantes en cuanto a beneficios salariales y/o extrasalariales. Las posibles diferencias siempre serán debidas al tipo de puesto que ocupe el trabajador y nunca a su género.

Toda la plantilla recibe bonus e incentivos independientemente de su género. Estos bonus e incentivos son recibidos íntegramente por los empleados que han disfrutado de un permiso de paternidad/maternidad sin sufrir un prorrateo de los mismos por el tiempo que haya durado sus correspondientes permisos.

No existen diferencias retributivas generales en materia de género. La siguiente tabla muestra las diferencias en materia de retribución por género según el tipo de posición siendo a favor de las mujeres en unos casos y en otros de los hombres, pero sin que exista un patrón que pueda ser relacionado con el género, sino por otras variables tales como las diferencias de puestos según clasificación Hay, antigüedad...

Posición	Antigüedad	Media Salarial vs. Media Total Mölnlycke	
		MUJERES	HOMBRES
Delegados Comerciales Surgical	< 2 años	103	100
	2 a 10 años	No aplica	100
	>10 años	110	96
Delegados Comerciales Wound	< 2 años	99	103
	2 a 10 años	100	99
	>10 años	100	98
Managers	-	99	101
Oficina (No Managers)	-	97	108

(* Media mujeres/hombres por posición y antigüedad vs. Media por posición y antigüedad en base 100)

Objetivos

No debe haber diferencias injustificadas en la remuneración de hombres y mujeres que realizan un trabajo considerado equivalente. Cuando existan diferencias, éstas no pueden estar relacionadas directa o indirectamente con el género y deben justificarse de acuerdo con los principios de remuneración de la empresa.

Medidas

El estudio salarial con su correspondiente plan de acción es realizado anualmente.

Responsable: RRHH

Estado: Implementado

En las sesiones informativas sobre la revisión anual de los salarios, se debe recordar a los directivos la importancia de la igualdad de remuneración para trabajos considerados equivalentes.

Responsable: RRHH

Estado: Implementado

h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007 y el artículo 2.1) de la Directiva 54/2006, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que en determinadas

circunstancias que denoten casos de especial gravedad, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 y el artículo 2.1.c) de la Directiva 54/2006: «Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

Necesitamos difundir el conocimiento de lo que es el acoso. Necesitamos oportunidades de conversación y reflexión para tomar conciencia de los valores y actitudes que pueden resultar en el acoso.

Mölnlycke dispone de un Código de Conducta en el que se indica que se debe trabajar activamente para fomentar la igualdad en el lugar de trabajo. No se tolerará, por considerarse ilegal, la discriminación por motivos de género, edad, orientación sexual, raza, color, religión, etnia, origen social, discapacidad u orientación política. Además indica que ningún empleado debe ser objeto de acoso verbal o físico y no se tolerará ese tipo de conducta.

Mölnlycke se compromete a crear un ambiente de trabajo libre de hostigamiento en cualquiera de sus expresiones, una filosofía que reconoce y valora las ventajas que representa el disponer de una mano de obra diversa y un proceso de toma de decisiones cuya finalidad es garantizar que todos los empleados sean tratados con dignidad y respeto.

Mölnlycke también dispone de un Política contra la Discriminación y el Acoso así como de una Línea de ayuda al empleado para que cualquier empleado pueda informar vía online o por teléfono conductas de acoso o discriminación que hayan sufrido o de las que hayan sido testigos.

Y por último Mölnlycke dispone de un Procedimiento de Investigación claro para abordar todas aquellas denuncias y reclamaciones recibidas por cualquiera de sus empleados en cuanto a algún tipo de discriminación y/o acoso o cualquier otro tipo de incumplimiento de alguna de las leyes vigentes.

Objetivos

Ningún empleado debería tener que experimentar las violaciones de la privacidad en forma de acoso sexual o acoso basado en el género. Todos los empleados deben tener conocimiento de lo que es el acoso sexual. Todos deben conocer sus derechos y responsabilidades y a dónde ir si son objeto de acoso o si ven que alguien más es una víctima.

Medidas

Informar a los nuevos empleados sobre qué es el acoso y los tipos de discriminación y cómo actuar ante ellos.

Responsable: RRHH

Estado: Implementado

Publicar y desarrollar la información sobre el acoso en la intranet para que se perciba como accesible y relevante para todos los empleados.

Responsable: RRHH

Estado: Implementado

Recordatorio/Comunicación/Formación recurrente a los Directores de Área y Jefaturas intermedias sobre la importancia de la observación de conductas correctas que fomenten un buen entorno de trabajo y recomendar/fomentar el uso de las herramientas y canales disponibles ante conductas inapropiadas o discriminatorias.

Responsable: RRHH / Directores de Área / Jefaturas intermedias.

Estado: Implementado

4. Comunicación

Molnlycke revisa todas sus comunicaciones tanto las incluidas en revistas, catálogos, banners, e-mails, materiales impresos y publicados en páginas web de forma continua y concienciada para no fomentar los estereotipos de género presentes en nuestra sociedad.

Alcobendas, 20 de Mayo de 2020

Representantes de los trabajadores:



Cristina Angulo

Representantes de la empresa:



Enrique Álvarez



Susana Benedito



Inés Calvete



Lidia Henao



Jose Miguel Dias