

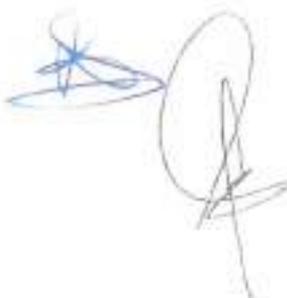
## PLAN DE IGUALDAD SG CRISTALERÍA, S.A.

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 recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos.

El artículo 45.2 de la citada Ley establece la obligación, para las sociedades de más de 250 trabajadores, de establecer planes de igualdad que aseguren la citada igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Por su parte, entre los Principios de Conducta y Acción del Grupo Saint Gobain figuran los de 'Respeto a las Personas', 'Respeto a la legalidad' y 'Respeto a los derechos de las personas que trabajan en el grupo Saint Gobain', principios que en su definición, recogen la esencia, no sólo desde un plano formal y normativo, sino desde un plano material y de cultura empresarial del principio de igualdad, tanto en su formulación internacional, como en la específica de la Ley Orgánica.

En este sentido, las Representaciones de la Dirección y Sindical acordaron el 9 de mayo de 2006 la constitución de una Mesa de Políticas de Igualdad cuyo objetivo fundamental es impulsar el Plan de Igualdad de Saint Gobain Cristalería, con las siguientes prioridades en sus contenidos:

- **Mejorar la posición laboral de las mujeres con relación a su empleo y carrera profesional:**
  - Incrementando el porcentaje de mujeres en la plantilla de la empresa, fomentando su contratación en las profesiones donde está subrepresentada y especialmente en el área de producción.
  - Diversificando las ocupaciones y funciones desempeñadas por mujeres.
  - Garantizando la participación de las trabajadoras en la formación.
  - Eliminando las barreras a la promoción profesional de las mujeres mediante la formación, y el reconocimiento del desempeño y experiencia profesional.
  - Reconociendo las habilidades, capacidades, y el desempeño de las trabajadoras para mantener la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
  - Fomentando la efectiva conciliación entre la vida laboral, familiar y personal facilitando horarios, turnos, vacaciones y cualquier otra medida de flexibilidad que permita la compatibilidad.
  - Adoptando el protocolo de prevención e intervención ante cualquier situación de acoso, aprobado por la Delegación del Grupo en España, Portugal y Marruecos.
  - Supervisando y apoyando la puesta en práctica de los objetivos fijados en el plan de igualdad, a través de las reuniones de la comisión de igualdad.



• Reforzando el papel de la empresa Saint Gobain Cristalera como empresa comprometida y avanzada en el desarrollo de políticas de igualdad:

- c. Gestionando los recursos humanos de forma óptima para evitar discriminaciones garantizando igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente diálogo y negociación con la representación sindical
- d. Comprendiendo la adopción de acciones positivas, como instrumentos eficaces y con los adecuados recursos financieros y humanos
- e. Promoviendo cambios en las actitudes y comportamientos para contribuir al desarrollo de este objetivo
- f. Proyectando la imagen interior y exterior de Saint Gobain Cristalera como empresa comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres

De acuerdo con los anteriores objetivos, la Comisión de Políticas de Igualdad ha trabajado desde la fecha de su constitución elaborando un Diagnóstico Previo, proponiendo un Protocolo contra el Acoso, que ha sido aprobado por el Comité de Dirección de la Delegación celebrado el 15 de junio de 2009, y confeccionando el presente Plan de Igualdad que a continuación se detalla, y que se estructura de la siguiente forma:

1. Diagnóstico Previo
2. Medidas de Acción Positiva
  - Selección y Contratación
  - Formación
  - Promoción
  - Retribución
  - Conciliación
  - Salud Laboral y Prevención de Riesgos
  - Comunicación, publicidad y marketing.
3. Acciones de Comunicación
4. Acciones de Formación
5. Ejecución, Seguimiento y Evaluación

### 1. Diagnóstico Previo

El diagnóstico está realizado a fecha 30 de noviembre de 2008

De la composición de la plantilla de SG Cristalera en su totalidad se desprende que, mientras que entre los hombres prácticamente todas las franjas de edad están igualmente representadas, salvo quizá en la franja de más de 60 años, donde el porcentaje es algo inferior (10,36% de los nombres), entre las mujeres la población es más joven, ya que el 47,16% de las mujeres trabajadoras en SG Cristalera tienen menos de 35 años

10/11/09



Este dato parece indicar que la contratación de mujeres se ha producido de forma más intensa en los últimos años

FRANJAS DE EDADES	MUJERES	HOMBRES
Menor de 35 años	42,15%	24,01%
Entre 35 y 45 años	20,66%	21,68%
Entre 45 y 55 años	17,62%	21,04%
Entre 55 y 60 años	13,79%	22,91%
Más de 60 años	5,75%	10,36%
	100,00%	100,00%

Lo que parece corroborarse si se examina la siguiente estadística que refleja la antigüedad de los hombres y mujeres en plantilla

ANTIGÜEDAD	MUJERES	HOMBRES
Menos de seis meses	16,09%	9,58%
De 6 meses a 3 años	34,48%	16,96%
De 3 a 10 años	16,09%	18,12%
Más de 10 años	33,33%	55,34%
	100,00%	100,00%

#### Niveles profesionales:

En lo que se refiere a los diferentes niveles profesionales, se observa que existen importantes diferencias entre las mujeres y hombres:

- De una plantilla total de 1497 personas, 1321 son hombres (88,24%) y 176 son mujeres (11,76%)
- En lo que se refiere a las categorías profesionales, no existen grandes diferencias en los niveles profesionales 4 a 8 y en categoría EAP
- Sin embargo, el 18,75% de las mujeres ocupa nivel cuadro, mientras que en los hombres este porcentaje solo representa el 8,83%. Esto se explica porque el índice de ocupación masculino en puestos de producción es mucho mayor que en puestos de oficina, no así con las mujeres como se muestra en el cuadro de ocupación por niveles profesionales y departamentos. La baja ocupación femenina en puestos técnicos o de producción no se justifica por la ausencia de candidatas ya que el mercado laboral las ofrece en alta proporción. Lo que se evidencia una discriminación directa en la selección / contratación

10/10/2024



### CATEGORIAS PROFESIONALES

Area	nivel 5		nivel 6		nivel 7		nivel 8		
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Recursos humanos	11	0	0	0	11	3	1	0	
Comercial marketing	3	1	7	26	0	1	1	12	
Administración	10	0	28	11	7	15	7	15	
Producción	12	248	5	346	0	58	0	30	
Calidad MA Seguridad	0	7	2	18	2	6	2	5	
Logística/Expediciones	0	1	1	21	0	5	0	7	
Ingeniería/Mantenimiento	0	22	0	19	0	36	2	27	
I + D	0	10	4	12	2	7	2	6	
<b>Total</b>	<b>1095</b>	<b>36</b>	<b>289</b>	<b>47</b>	<b>453</b>	<b>22</b>	<b>131</b>	<b>15</b>	<b>102</b>

73% de la plantilla en niveles del 5 al 8	11% 120 mujeres 89% 975 hombres
--	------------------------------------

- Igualmente, se constata que no hay ninguna mujer en las categorías de Altos Cargos y Directores, puestos que son únicamente ocupados por hombres. La discriminación directa en este sentido es evidente

NIVEL PROFESIONAL	SALARIO	MUJERES	HOMBRES	% mujeres	% hombres
4	23.874	12	127	6,82%	9,61%
5	25.265	36	289	20,45%	21,88%
6	27.891	47	453	26,70%	34,29%
7	30.922	22	131	12,50%	9,92%
8	35.523	15	102	8,52%	7,72%
EAP	Ref Individ	11	72	8,25%	5,45%
Cuadro	Ref Individ	33	118	18,75%	8,93%
Director	Ref Individ	0	24	0,00%	1,82%
Alto Cargo	Ref Individ	0	5	0,00%	0,38%
		176	1321	100,00%	100,00%

### Tipos de contratación

En lo que se refiere a los tipos de contratación, se observa que el porcentaje de mujeres con contratos fijos a tiempo completo son ligeramente inferiores (83,52%) que en el caso de los hombres (92,81%), habiendo, por tanto más mujeres con contratos de duración determinada (16,48% frente al 7,19% de los hombres)

CONTRATACIÓN	MUJERES	HOMBRES	% Mujeres	% hombres
Tiempo completo fijo	147	1226	83,52%	92,81%
Tpo completo D. Determin	29	95	16,48%	7,19%
TOTALES	176	1321		

### ABSENDSMO

En cuanto a las causas de absentismo salvo en el caso de maternidad (obligación legal de que la madre disfrute como mínimo 6 semanas inmediatamente posteriores al parto), el porcentaje de mujeres supera al de hombres (0,77% frente a 0,13%), siendo en su conjunto muy superior el porcentaje de hombres en esta situación frente al de mujeres (5,76% de los hombres, frente al 3,28% de las mujeres)

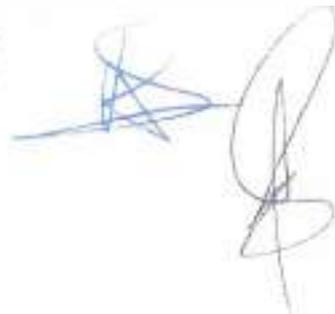
CAUSA	MUJERES	HOMBRES
Enfermedad	1,66%	3,19%
Accidente	0,21%	0,33%
Licencia Legal	0,44%	0,88%
Otros	0,19%	1,28%
maternidad paternidad	0,77%	0,13%
	3,28%	5,76%

### Formación

Finalmente, observamos que, sumando las acciones formativas en la que participan mujeres y hombres (sabiendo que una misma persona puede a la vez participar en varias acciones formativas) resulta un total de 3089, correspondiendo a las mujeres un 11,46% de participación y a los hombres un 88,54% de las mismas, lo que está en total consonancia con la distribución de la plantilla por sexos.

FORMACIÓN	MUJERES	MUJERES	HOMBRES	HOMBRES
cursos de idiomas	20	11,36%	147	11,13%
cursos de EHS	107	60,80%	796	60,26%
cursos de management	12	6,82%	37	2,80%
técnica puesto	87	49,43%	874	66,16%
técnica general	96	54,55%	776	58,74%
administrativa	32	18,18%	109	8,25%
reglada	1	0,57%	5	0,38%

CA



### Conclusión del Diagnóstico

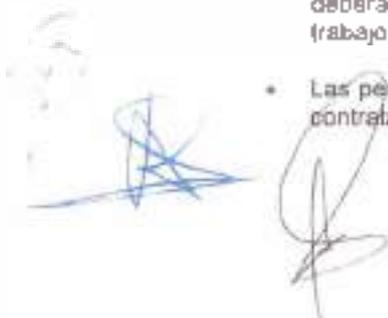
- Las mujeres están infrarepresentadas en la plantilla de Sgani Gobain Cristalera
- Los anteriores datos de diagnóstico no tienen en cuenta las diferentes situaciones que pueden existir entre los centros productivos y las oficinas, ya que el porcentaje de mujeres en oficinas es muy superior al existente en los centros productivos, circunstancia que mejora la situación global de la sociedad, pero que ha de ser tenido en cuenta en lo que se refiere a las medidas concretas y acciones positivas que deban adoptarse.
- El plan de igualdad de SG Cristalera debe contener medidas de acción positiva y fijarse objetivos en todas las áreas susceptibles de influir en la evolución de las plantillas y que mejoren el acceso al trabajo de las mujeres respetando la igualdad de oportunidades, así como promoviendo el desarrollo laboral y personal de éstas.

## 2. Medidas de Acción Positiva

### 1. Selección - Contratación

En materia de Selección / Contratación se adoptarán las siguientes medidas:

- Revisar los textos de los anuncios publicados (tanto internos como externos):
  - Eliminando referencias sexistas
  - Incluyendo en el texto del anuncio una mención a las políticas de igualdad y de conciliación de SG Cristalera
  - Revisando la idoneidad de los espacios en los que se insertan los anuncios de demanda de empleo
- Se eliminará en el proceso de selección cualquier referencia al estado civil de la persona candidata, número de hijos e hijas, situación personal o familiar de cualquier tipo
- Se exigirá a la empresa de preselección contratada por SG Cristalera o persona responsable de preselección si es interna, que presente candidaturas en proporción inversa a la representación de cada sexo existente en el momento. Así, si en el momento de la contratación, las mujeres representan el 20% y los hombres el 80%, deberán presentar un 80% de candidatas y un 20% de candidatos. En caso de no resultar posible, la empresa contratada o la persona responsable de la fase de preselección si es interna, deberá emitir un informe explicando las medidas adoptadas y las razones del fracaso en la búsqueda.
- A igualdad de formación y experiencia entre las candidaturas, se optará por la contratación de la persona que pertenezca al sexo menos representado (regla 60-40)
- Las personas responsables de Selección/Contratación de la sociedad deberán garantizar que los procesos que se realicen en sus centros de trabajo cumplan esta norma
- Las personas responsables de la contratación, en caso de decidir finalmente contratar la candidatura correspondiente al sexo más representado, deberán



informar por escrito a la Dirección de Recursos Humanos de su decisión, exponiendo las razones de su elección, siempre de carácter objetivas y comprobables con el currículo o informe de selección

**Indicadores de seguimiento:** Semestralmente la comisión de políticas de igualdad revisará los informes que en su caso pudieran aportarse, en correlación con la contratación para emitir las recomendaciones oportunas para garantizar el cumplimiento del objetivo en esta materia. El Coordinador de RRHH Humanos del Peto HPM será el responsable de concentrar toda esta información y remitirla a la comisión

### B. Formación

En materia de Formación se adoptarán las siguientes medidas:

- **Formación externa:** colaboración con centros u organizaciones de enseñanza para ofrecer formación profesional específica y adecuada a la demandada por el grupo, con el objetivo de disponer de más candidatas femeninas, especialmente en los puestos técnicos o de producción, donde la ocupación es muy baja
- **Formación interna:** Asegurar que todas las mujeres reciben la formación específica y necesaria para favorecer su promoción interna

**Indicadores de seguimiento:** Semestralmente se enviará a la comisión de políticas de igualdad el seguimiento de los planes de formación anuales de todos los centros de trabajo. La Dirección de Selección- Formación será la responsable de la ejecución de estas medidas, informando a la Comisión de Políticas de Igualdad

### Promoción

- A igualdad de formación y experiencia en las candidaturas, se optará por la promoción de la persona que pertenezca al sexo menos representado (regla 60-40).
- Las personas Responsables de Selección/Contratación, y Formación de la sociedad deberán garantizar que los procesos que se realizan en sus centros de trabajo cumplan esta norma asegurando que antes de acudir a la contratación externa para cubrir una vacante, se habrán agotado todas las posibilidades de promoción interna de mujeres
- La persona responsable de la promoción, deberá informar por escrito a la Dirección de Recursos Humanos de su decisión, si esta fuera no elegir a la persona del sexo menos representado exponiendo las razones de su elección, basándose en los criterios objetivos anteriormente expuestos

**Indicador de seguimiento:** La comisión de políticas de igualdad será la responsable de realizar un seguimiento semestral de la distribución por sexos de las promociones realizadas, analizando las vacantes convocadas. La Comisión Mola, o las comisiones de formación promoción de los centros, remitirán a la comisión de igualdad, la documentación necesaria para su análisis en el caso de personal dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo. Para el personal fuera del mismo, la Dirección de Gestión de Cuadros reportará a la comisión de igualdad.



### C. Retribución

En trabajos de igual valor, se garantizará igual salario entre mujeres y hombres considerando el salario y el resto de las retribuciones extrasalariales.

**Indicador de seguimiento:** Anualmente y desagregado por sexos/niveles se proporcionará a la comisión la masa salarial del ejercicio anterior para su análisis. En el caso de que la comisión detecte indicios o evidencias de discriminación en materia retributiva, solicitará de la Dirección de Recursos Humanos a redacción de un informe conteniendo las posibles causas y las medidas correctivas.

### D. Conciliación

- Acumulación del permiso de lactancia (1 hora) al de maternidad o paternidad, dependiendo del progenitor o progenitora que lo disfrute.
- Garantizar que en los centros se dispona de las infraestructuras adecuadas para permitir el trabajo de las mujeres en cualquier ocupación.
- Reducción de jornada, en los términos legalmente establecidos en disfrute acumulado en días / meses o acumulado al período de vacaciones.
- Excedencia por un periodo máximo de tres años, para el cuidado de hijos menores de 8 años y familiares dependientes, en los rangos de parentesco legalmente establecidos.

### D. Salud laboral y Prevención de Riesgos

La comisión de igualdad, considerando las recomendaciones que puedan provenir de la comisión de seguridad y salud laboral, elaborará un documento dirigido a la protección de la salud de la trabajadora embarazada o durante la lactancia natural.

**Seguimiento:** Los comités de seguridad y salud de los diferentes centros serán los responsables del cumplimiento y efectividad de la normativa legal y recomendaciones de la comisión de igualdad.

### E. Comunicación, marketing y publicidad

Constatamos que el lenguaje y las imágenes son vitales para la construcción de una cultura organizativa exenta de discriminación.

Por ello parece necesaria la adopción de medidas transversales concretas que incidan en la modificación de la cultura en materia de igualdad. Se propone, por tanto, promover la revisión de nuestros documentos de comunicación, publicidad, marketing, convenios colectivos etc. eliminando cualquier elemento sexista, tanto en nuestras comunicaciones internas como externas frente a accionistas, clientes, proveedores, etc. de forma que por este medio contribuyamos a la construcción de una nueva cultura y a la consecución de una



de los objetivos fijados para la Comisión de Igualdad, como es la proyección de una imagen interior y exterior de empresa comprometida con la igualdad

**Responsables:** Direcciones de Comunicación, Direcciones de Marketing/ Comercial y cualquier dirección responsable de la redacción de documentos e imágenes de gran difusión. (p.ej. Convenios Colectivos)

Se comunicarán a la comisión las medidas concretas adoptadas por cada uno y para todas sus acciones de comunicación. Igualmente la comisión de igualdad prestará su asesoramiento a las direcciones implicadas para facilitar la labor en esta materia.

### 3. Acciones de Formación:

Para conseguir la aplicación efectiva del Plan de igualdad es necesaria la participación de todas las personas que colaboran con la empresa. Por tanto, es necesario dotar a los distintos Departamentos de las herramientas necesarias para fortalecer sus conocimientos en materia de igualdad, especialmente a la función de Recursos Humanos, y a todas aquellas personas que tienen encomendada la dirección de equipos

Igualmente, se hace necesario sensibilizar a toda la plantilla en materia de igualdad, por lo que las acciones de formación deberán ir dirigidas a todas las personas que trabajan en la empresa

**Indicadores de seguimiento:** La Dirección de Selección y Formación remitirá a la comisión de igualdad la propuesta para la formación señalada indicando el grado de avance de la misma con periodicidad semestral.

Los Directores de Recursos Humanos asegurarán que en todos los centros bajo su dependencia, la formación del personal de nuevo ingreso y los manuales de acogida, recogen esta materia.

### 4. Acciones de Comunicación:

Como medida transversal, además de proponerse la formación en la materia, se identifica la necesidad de realizar un Plan de Comunicación de forma que se ponga en conocimiento de toda la plantilla el propio Plan de Igualdad, así como el Protocolo contra el Acoso, de forma que las medidas de acción positiva sean lo más efectivas posibles y contribuyan al cambio cultural y a la efectiva igualdad de oportunidades en el seno del grupo SG

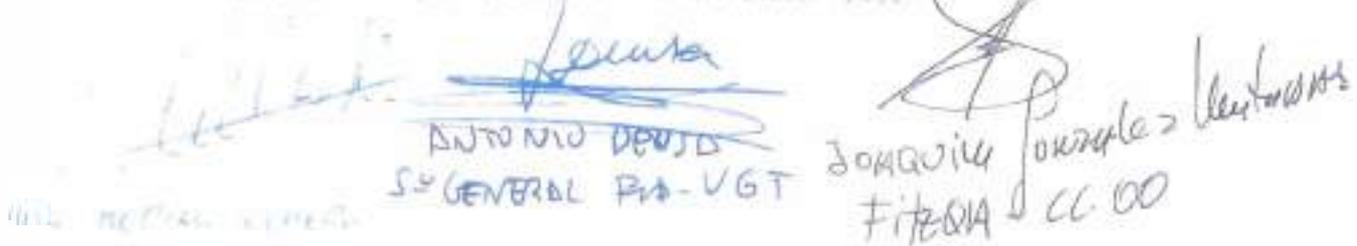
Responsable: Comisión de igualdad y Dirección de la Comunicación

### 5. PRÁCTICA Y EVALUACIÓN POSTERIOR:

El trabajo de la Comisión de igualdad no acaba con la adopción del Plan de igualdad. Está igualmente encargada de la vigilancia, la evaluación de su puesta en práctica y de la adopción de medidas correctoras que se consideren necesarias.

Para ello, y con la periodicidad que se precise, se establecerá un seguimiento de todas las medidas acordadas. Para aquellas que no tengan indicador concreto, el seguimiento como mínimo será anual.

Firmado en Madrid a 14 de mayo de 2024

The bottom section of the document contains several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a signature that appears to be 'Antonio Deusto'. In the center, there is a blue ink signature of 'Antonio Deusto' with a stamp below it that reads 'ANTONIO DEUSTO' and 'SG GENERAL RA-VGT'. To the right, there is a large, stylized signature, possibly 'Joaquín', with a stamp below it that reads 'Joaquín' and 'FITEGIA CC.OO'. There are also some other faint handwritten notes and signatures scattered around these main ones.