

# **II PLAN DE IGUALDAD, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD DE APPLE RETAIL SPAIN S.L. (2023-2027)**

7 de junio de 2023

## **ÍNDICE**

### **CAPÍTULO I. ESTIPULACIONES GENERALES**

1. Apple, compromiso con la igualdad, la inclusión y la diversidad
2. Objetivo y contexto del II Plan de Igualdad
3. Antecedentes: Plan de Igualdad 2017 y avances desde su implementación

### **CAPÍTULO II. EL II PLAN DE IGUALDAD, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD**

4. Ámbito de aplicación y vigencia
5. Comisión Negociadora
6. Informe de resultados del diagnóstico de situación y de la auditoría retributiva
7. Medidas concretas a adoptar y programa de implementación, plazos de ejecución, seguimiento y evaluación de las medidas

### **CAPÍTULO III. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN, MODIFICACIÓN Y SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

8. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica
9. Modificaciones y resolución de conflictos
10. Firma del Plan de Igualdad
11. Registro y depósito del Plan de Igualdad

## CAPÍTULO I.- ESTIPULACIONES GENERALES

### **1. APPLE, COMPROMISO CON LA IGUALDAD, LA INCLUSIÓN Y LA DIVERSIDAD**

Apple Retail Spain S.L. ("**Apple**") es un referente internacional de respeto a la diversidad del ser humano. Los esfuerzos por reflejar dentro y fuera del seno de Apple la evolución social en materia de igualdad, inclusión y diversidad forman parte de la identidad de Apple desde sus inicios. Con el fin de trasladar estos valores de nuestro compromiso con los derechos humanos a nuestro contexto estatal, proponemos una serie de medidas de acción positiva que convertirán este II Plan de Igualdad, Inclusión y Diversidad (el "**Plan de Igualdad**") en un referente y una oportunidad colectiva de mostrar nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades.

*“Somos una comunidad  
en la que todo el mundo es bienvenido.  
Todo el mundo.”*

Las transformaciones sociales de las últimas décadas han producido cambios que también se reflejan en los puestos de trabajo a los que se accede sin importar la diversidad sexual, el género, la raza, la religión o la diversidad funcional o cognitiva. Todo ello está reflejado en nuestro credo.

*“Nuestras diferencias nos hacen más fuertes.  
Cada experiencia y cada perspectiva promueve la colaboración y el debate.  
Nuestras puertas están siempre abiertas.”*

Cuando en el Plan de Igualdad se hace referencia a la igualdad entre mujeres y hombres está implícita esta mirada transversal y abierta hacia la igualdad y la diversidad de las personas que forman parte de Apple.

La igualdad, la inclusión y la diversidad son elementos esenciales para el futuro de Apple. Según palabras de Tim Cook, la aspiración de Apple es conseguir una organización tan diversa como diverso es el talento que existe en la sociedad. Los grandes retos deben superarse, se deben ofrecer nuevas oportunidades y crear un futuro con personas tan diversas como el mundo en el que vivimos y nos rodea.

Este profundo compromiso de Apple no significa simplemente crear una cultura de igualdad y diversidad en Apple, sino también en todo el ecosistema que nos rodea, desde las personas trabajadoras, así como de todas las personas que visitan las Tiendas Apple, los proveedores y cualquier persona que trabaje directa o indirectamente con Apple. Nuestro compromiso va más allá, Apple está comprometida a albergar y promover la igualdad, la inclusión y la diversidad más allá de la empresa y de todas las comunidades de las que forma parte.

Apple cree profundamente en la igualdad de todas las personas sin ninguna excepción. Y como fruto de dicho compromiso, Apple, como organización, se siente cada vez más motivada a seguir y continuar realizando avances para afianzar una cultura de igualdad, inclusión y diversidad. Por ello, se sigue trabajando cada día.

Apple se siente orgullosa de los progresos realizados pero su compromiso con la igualdad, la inclusión y la diversidad es firme, siendo conscientes de que siempre hay oportunidades de mejora.

Las personas trabajadoras de Apple son únicas, aprovechan su talento y experiencia para entender a sus clientes y acercarlos a todo lo que ofrece Apple. En Apple todas las personas de su plantilla tienen la oportunidad de demostrar su valía y su talento.

*“Lo más valioso que tenemos es nuestra gente:  
personas que se reconocen en las demás,  
que ayudan a otras a brillar,  
que se esfuerzan por dejar un mundo mejor del que encontraron,  
personas que viven para enriquecer vidas.”*

Una muestra del alto compromiso de Apple con la cultura de inclusión, diversidad e igualdad puede encontrarse en los datos y referencias que aparecen en la página web: <http://www.apple.com/diversity/>

## **2. OBJETIVO Y CONTEXTO DEL II PLAN DE IGUALDAD**

El Plan de Igualdad se ha elaborado con un objetivo mucho más amplio que un plan de igualdad al amparo de la normativa española.

Para Apple, el Plan de Igualdad no sólo trata la igualdad entre mujeres y hombres, sino que también aborda la inclusión y la diversidad en un sentido amplio, con el fin de que todas las personas gocen de las mismas oportunidades.

El Plan de Igualdad tiene en cuenta el marco legal nacional y comunitario en materia de igualdad, poniendo el foco en la perspectiva de género.

Igualmente, en Apple existe una Política de Igualdad de Oportunidades, la cual parte del principio básico de no discriminación por razón de raza, grupo étnico, casta, religión, creencias, sexo, pensamiento e ideales, estado civil, edad, orientación sexual, identificación de género discapacidad, estado de salud o cualquier otra razón que pudiera dar lugar a discriminación en la sociedad. Todos los aspectos relacionados con el empleo, tales como remuneración, beneficios, extinciones, programas sociales, etc. deben ser administrados y gestionados con el fin de reflejar e implementar en la práctica estos principios. Además, allí donde existan colectivos que la Ley proteja de forma especial para fomentar su inclusión, Apple aplicará unas políticas más extensivas e inclusivas.

Además de la prohibición de la discriminación, la mencionada Política de Igualdad de Oportunidades prohíbe y persigue firmemente cualquier tipo de acoso en el trabajo por cualquier razón. La garantía de indemnidad queda absolutamente garantizada bajo dicha Política, por lo que en Apple cualquier persona trabajadora que sienta que está siendo víctima de una situación de discriminación o acoso puede contactar libremente con cualquier persona de Recursos Humanos o con cualquier manager de Apple a su elección, o llevar la situación a *Business Conduct Helpline*. Todo ello, claro está, con el mas absoluto respeto a los sistemas que las legislaciones locales en cada país puedan ofrecer a su plantilla para poder perseguir este tipo de situaciones absolutamente prohibidas en Apple y en la sociedad.

Apple no tolera ningún tipo de discriminación, acoso o desigualdad entre sus personas trabajadoras, ni tampoco de ninguna persona con la que se mantenga relación profesional, negocio o prestación de servicios de forma directa o indirecta.

Apple tiene su propio sistema de valores, es lo que llamamos nuestro Credo. El Credo debe guiar cualquier política, norma interna o comportamiento. Nuestro Credo está presente en todo lo que hacemos, ya que está en el corazón de nuestra cultura.

El objetivo, por tanto, no sólo es dar cumplimiento a la normativa nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres, sino cumplir con unos estándares mucho más altos en materia de igualdad, inclusión y diversidad, fomentando la igualdad desde la inclusión y la diversidad, garantizando la igualdad de trato y la no discriminación, el lenguaje inclusivo y sin sesgo de género en las comunicaciones, así como, cualesquiera otras medidas inclusivas que tengan por objeto eliminar y luchar contra cualquier tipo de discriminación en el empleo y en el acceso al mismo.

### 3. ANTECEDENTES: PLAN DE IGUALDAD 2017 Y AVANCES DESDE SU IMPLEMENTACIÓN

En el mes de junio de 2017 se firmó el primer Plan de Igualdad, Diversidad e Inclusión de Apple (el "**Plan de Igualdad 2017**"). El Plan de Igualdad 2017 constituyó un acuerdo que hacía confluir la cultura, las políticas y los compromisos en materia de igualdad, diversidad e inclusión, ya existentes en Apple, con el marco legal.

Al amparo del Plan de Igualdad 2017, se constituyó una Comisión de Seguimiento de dicho plan. Desde dicha fecha, anualmente y conforme a lo acordado, Apple ha informado a la Comisión de Seguimiento de las métricas acordadas en el Plan de Igualdad 2017 para dar seguimiento a las medidas, se ha dado visibilidad de la realidad de las personas trabajadoras y la organización y se han identificado oportunidades en materia de igualdad, diversidad e inclusión.

La información facilitada a la Comisión de Seguimiento demuestra que Apple ha trabajado sin pausa para alcanzar los objetivos fijados en el Plan de Igualdad 2017.

Además de lo anterior, de los diferentes bloques acordados en el Plan de Igualdad 2017, se puede concluir lo siguiente:

- **Reclutamiento y selección:** Desde la implementación del Plan de Igualdad 2017 se ha tenido un enfoque claro y se han implementado acciones concretas para mejorar y garantizar un proceso de reclutamiento y de selección justo, equitativo e imparcial con el fin de incrementar la diversidad de las candidaturas. La representación de las mujeres ha aumentado significativamente con movimientos clave en personas trabajadoras menores de 30 años y en los equipos de liderazgo. A pesar de que las restricciones debidas al Covid19 impactaron las tasas de contratación, se ha apreciado un aumento de la paridad de género en todas las áreas de nuestras tiendas. Uno de los logros clave ha sido superar la cantidad requerida de personas trabajadoras con discapacidad, como demuestran los datos ya detallados.
- **Formación:** El objetivo del Plan de Igualdad 2017 era garantizar un plan de formación para todas las personas trabajadoras, independientemente de su función, para apoyar el compromiso de Apple con la Igualdad, la Inclusión y la Diversidad. Todas las personas trabajadoras han tenido acceso y apoyo con formaciones, cursos y debates tanto obligatorios como opcionales, lo que ha permitido a Apple cumplir con las acciones acordadas y promover una aceleración del plan de formación cubriendo muchas más facetas del trabajo de Inclusión y Diversidad ("I&D") de las inicialmente previstas. El aprendizaje ha sido acompañado de comunicaciones diarias adicionales, reuniones y participación de las personas trabajadoras, así como de la Estructura de *Advocates* dentro de nuestras tiendas, mercados y país.
- **Comunicación interna:** Apple reconoce que el lenguaje debe ser inclusivo y respetuoso con todas las personas: todas son bienvenidas. Gracias a ser pioneros en el desarrollo y al acuerdo de I&D, apoyado por un despliegue de comunicación efectivo, se ha incrementado el compromiso por parte de las personas trabajadoras; así por ejemplo, mencionar la publicación *The Power of pronouns*. Las actividades de la tienda, los debates, el reconocimiento de las comunidades diversas, la creación de *Community Chapters*, una conciencia cada vez mayor y un compromiso con "I&D" crean un entorno al que atraemos a todas las personas. La comunicación de actividades y del *Why Behind* se ha acelerado en los últimos 2 años.
- **Desarrollo y formación profesional:** Se ha tenido un compromiso claro y se han implementado acciones para garantizar que todas las personas trabajadoras tengan acceso a toda la información relacionada con todas las vacantes en España y en el mundo, incluidas las *Career Experiences* o experiencias de carrera en Apple y las experiencias *InStore*. El nuevo proceso de selección garantiza la ausencia de sesgos, la diversidad de candidatos/as y entrevistadores/as y una experiencia inclusiva para todas las personas que se presentan a los procesos de selección. Un programa de formación, altamente evolucionado, reforzado a través de las sesiones *Today@People* asegura que este compromiso se materialice a través

de la educación y un verdadero compromiso con la transparencia en la selección, lo que se traduce en un aumento significativo del porcentaje de promoción femenina en España.

- Salario: En Apple, el principio de igualdad salarial se ha aplicado rigurosamente y se han realizado los ajustes necesarios para asegurarlo. La revisión de desempeño y los cambios salariales asociados se han adherido a un conjunto de métricas globales para recompensar de manera justa y se aplican equitativa y objetivamente a cada persona trabajadora.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Apple ha mantenido su compromiso de dar soporte a las personas trabajadoras en el equilibrio entre el trabajo y la vida personal a través de una amplia gama de beneficios y permisos detallados en "[people.apple.com](https://people.apple.com)", y ha continuado expandiendo dichos beneficios y permisos. Este equilibrio es un aspecto clave de la organización y, por ello, ha mantenido su compromiso de encontrar las mejores soluciones para todas las personas trabajadoras, así como de abordar las situaciones individuales.
- Seguridad y salud: Apple ha invertido y se ha comprometido a asegurar que todas las personas trabajadoras estén protegidas en el lugar de trabajo, asegurar que todas las personas trabajadoras reciban la formación necesaria y que todos los aspectos de inclusión y diversidad estén incorporados en dicha formación y acciones posteriores.
- Discapacidad: Apple ha puesto un foco especial en la accesibilidad y en asegurar la diversidad en cuanto a discapacidad en los equipos. Las personas trabajadoras han sido acompañadas en su adaptación al trabajo en las tiendas. Apple es líder en este aspecto, ha superado el objetivo del 2% de representación (estando en un 2,6%) y se ha focalizado en asegurar que este número continúe creciendo.
- Violencia de género: Desde que se firmó el Plan de Igualdad 2017, Apple ha dado soporte activamente a las víctimas de violencia de género que lo han necesitado. Todas las personas trabajadoras tienen a su disposición los derechos y recursos de las víctimas, incluida la política de Violencia en el Lugar de Trabajo y el acompañamiento por parte del equipo de *Threat Assessment*.
- Acoso: Apple ha mantenido su compromiso de proporcionar un lugar de trabajo libre de cualquier tipo de acoso con una cultura de tolerancia cero. Todas y cada una de las investigaciones se han llevado a cabo respetando las normas de privacidad, protección y cero represalias. Todas las personas trabajadoras han realizado periódicamente la formación obligatoria sobre el Código de Conducta, así como las formaciones adicionales desarrolladas por Apple para contribuir a un lugar de trabajo libre de acoso.

De lo anterior se extrae que ha existido un esfuerzo y un claro foco, tanto por Apple como por parte de las personas trabajadoras, en promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la diversidad y la inclusión, prioridades indiscutibles para todas las personas trabajadoras.

A pesar de las dificultades desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad 2017, entre las que destaca el impacto por la pandemia Covid19, se ha luchado por seguir adelante trabajando en los objetivos del Plan de Igualdad 2017. Durante todo este tiempo, no se han dejado de hacer conexiones para dar visibilidad todos los años al Día Internacional de la Mujer, el día del Orgullo, o los días de la Accesibilidad o la Discapacidad.

Además, y como ya se ha mencionado, ha habido un claro aumento de la presencia de mujeres, tanto en el grupo de profesionales como en el de *managers*. Asimismo, se ha constatado un claro avance en la contratación e inserción de personas trabajadoras con discapacidad, superando hoy el 2%. Las mejoras no sólo se han centrado en el ámbito de la contratación sino que Apple ha hecho grandes esfuerzos por garantizar la experiencia de las personas trabajadoras durante toda su carrera profesional en Apple. También ha existido un claro avance y evolución en la concienciación de todos los equipos. En materia formativa se han diseñado e impartido un gran número de acciones enfocadas en la igualdad, la diversidad y la inclusión. En materia de conciliación de la vida laboral y familiar, se han analizado y puesto en marcha multitud de nuevas adaptaciones de jornada y

habiéndose acordado criterios para facilitar las nuevas adaptaciones de horario. Se han creado los *I&D Advocates* en los distintos mercados ya que el papel de las personas trabajadoras es esencial en la dinamización de la Igualdad y la Diversidad en nuestras tiendas y, por tanto, en la creación de las comunidades *Women@Apple* o *Pride@Apple*.

Más allá de los avances antes mencionados, Apple ha utilizado los aprendizajes y oportunidades detectadas desde la implementación del Plan de Igualdad 2017 para el diseño y la negociación del II Plan de Igualdad.

## **CAPÍTULO II.- EL II PLAN DE IGUALDAD, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD**

### **4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA**

El Plan de Igualdad es de aplicación a toda la plantilla de Apple con independencia de la forma de contratación laboral, asimismo, podrán beneficiarse de las medidas incluidas en este Plan aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición en Apple.

El Plan de Igualdad es de aplicación a todos los centros de trabajo de Apple del país, que actualmente cuenta con once, todos ellos con representación legal de las personas trabajadoras, y se aplicará también a las personas trabajadoras de Apple que presten sus servicios a distancia, durante toda su jornada o parte de ella, independientemente de su ubicación.

El Plan de Igualdad tiene una vigencia de cuatro (4) años, a partir del 7 de junio de 2023, fecha de la firma del mismo, hasta el 6 de junio de 2027.

### **5. COMISIÓN NEGOCIADORA**

El Plan de Igualdad ha sido negociado de buena fe, acordado y suscrito por la Comisión Negociadora, constituida el 1 de marzo de 2022, que está compuesta por un lado por Representantes de las personas trabajadoras, esto es, las Secciones Sindicales con representación en Apple, y por otro lado, por Representantes de Apple (la "**Comisión Negociadora**"). La Comisión Negociadora ha negociado y acordado tanto el Diagnóstico de Situación y la Auditoría Retributiva como el Plan de Igualdad.

La Comisión Negociadora ha sido paritaria, compuesta por siete representantes de la parte empresarial y siete representantes de las secciones sindicales, que en su conjunto suman la mayoría de los miembros de los comités. Los representantes de Apple y los Representantes de las personas trabajadoras serán referidos conjuntamente como "**Las Partes**" y han sido las que se citan a continuación:

Representantes de Apple: Eleanor Bryan, Miguel Cabrera Cabrera, Roberto França, Anne-Laure Giraldo, Jean Philippe Sauvageot, Marta Torre Sanz, Marta Villar Pernas.

Representantes Legales de las Personas Trabajadoras: a razón de los porcentajes de representatividad en la empresa a nivel nacional:

- FETICO: 63,3% de representación, Gema Clara Penalba, Sergi Moscoso González, Ester Ramirez Gallardo, Raquel Valero Clavel.
- CCOO: 25,3% de representación, Axier García Acosta, Gemma Martínez Martínez.
- CGT: 11,4% de representación, Mar Cejas Guerrero.

Las Partes, en el reglamento que regula el funcionamiento de la Comisión Negociadora suscrito el 1 de marzo de 2022, establecieron las siguientes competencias:

- Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del plan, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación).
- Análisis de los datos facilitados por Apple (mínimo dos años) para efectuar el diagnóstico de la posición de mujeres y hombres en Apple.
- Una vez negociado el diagnóstico de situación, la Comisión Negociadora acordará las medidas que se deben desarrollar para corregir las situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan detectado, los plazos para llevarlas a efecto, las personas responsables de hacerlo, así como los indicadores y plazos para su evaluación.
- Una vez el Plan de Igualdad sea aprobado por las Partes, constituir la comisión de seguimiento de dicho plan.
- Actualizarse e informarse en materia de legislación relativa a igualdad, a fin de aplicar en cada momento las medidas legales que corresponda.

## **6. INFORME DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Y DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA**

La Comisión Negociadora ha llevado a cabo un análisis exhaustivo de la situación de la empresa en relación con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres ("**Diagnóstico de Situación**"), así como la correspondiente auditoría retributiva, con el objeto de identificar las áreas que necesitan ser mejoradas y los ámbitos prioritarios de actuación.

A continuación, presentamos un resumen de los principales resultados del Diagnóstico de Situación y de la auditoría retributiva negociados y consensuados en el seno de la Comisión Negociadora:

### **Compromiso de Apple con la igualdad, la inclusión y la diversidad:**

Apple identifica y defiende la igualdad entre mujeres y hombres, inclusión y diversidad como estrategia global prioritaria en su organización. Este firme compromiso no sólo significa crear una cultura de igualdad, inclusión y diversidad en Apple sino en todo el ecosistema que la rodea, desde las personas trabajadoras que trabajan en ella como los clientes que la visitan en sus tiendas, así como, los proveedores y cualquiera que trabaje directa o indirectamente con la organización. Apple se compromete a respaldar y promover la igualdad entre mujeres y hombres, la inclusión y la diversidad mas allá de Apple y de las comunidades de las que forma parte.

### **Proceso de selección y contratación:**

- En los procesos de selección y contratación no se observa ningún tipo de sesgo de género y se garantizan los principios de igualdad, inclusión y diversidad. Igualmente, se siguen los principios de privacidad, objetividad e imparcialidad.
- Todas las posiciones son publicadas y accesibles a todos las personas trabajadoras a través de [careers.apple.com](https://careers.apple.com).
- En cuanto al lenguaje de las ofertas, Apple tiene oportunidades a la hora de adaptarlas a un lenguaje inclusivo.

- Se han realizado formaciones específicas tanto a los *Recruiting Managers* como a los todos los *Managers* en Igualdad, Inclusión y Diversidad para asegurar que todos los procesos de selección se realicen sin sesgos.
- En los procesos de selección se asegura el equilibrio en el equipo de entrevistadores entre mujeres y hombres.
- Estos procesos están basados en competencias objetivas y en la experiencia de la persona trabajadora.
- Apple intenta asegurar un adecuado equilibrio entre las candidaturas de mujeres y hombres con el objetivo de incrementar la presencia de mujeres en los diferentes puestos.

#### **Clasificación profesional - evaluación de puestos de igual valor:**

- La clasificación profesional cumple con los principios de idoneidad, exhaustividad y objetividad.
- El sistema realiza una descripción de competencias por niveles de responsabilidad y con la influencia de los factores analizados en cada nivel.
- El sistema es neutro en cuanto al género y carece de sesgos de género.
- La clasificación interna de puestos de trabajo de igual valor, que opera a nivel global, sigue una metodología que cumple con lo recogido en RD 902/2020. Concretamente, la evaluación de puestos de igual valor se ha realizado por la consultora Mercer siguiendo su metodología "*International Position Evaluation (IPE)*".

#### **Formación:**

- Los programas de Formación son ofrecidos a todas las personas trabajadoras sin distinguir su género. No existen barreras ni internas ni externas que impidan a las mujeres el acceso a la formación.
- Apple muestra el compromiso en el desarrollo de las personas trabajadoras lanzando programas de formación en igualdad, inclusión y diversidad.
- La información aportada a nivel cuantitativo únicamente refleja el número total de horas del 2021, desagregada por grupos profesionales (Mandos y Profesionales) pero no por sexos, concluyéndose que sería recomendable tomar medidas para un mejor registro de las horas dedicadas a la formación.

#### **Promoción profesional y desarrollo:**

- Apple está comprometida a que todas las personas se sientan valoradas y puedan desarrollar su carrera profesional.
- Se han realizado formaciones específicas a los *Managers* para reducir cualquier sesgo a la hora de evaluar el trabajo de las personas trabajadoras y ofrecer las mismas oportunidades.
- Apple dispone de un sistema de evaluación del rendimiento y gestión del talento basado en cuatro herramientas que trabajan sobre competencias y comportamientos objetivos, de manera que se asegure la ausencia de sesgo de género. Esa evaluación del rendimiento incluye también la autoevaluación y la evaluación por otras personas trabajadoras.
- Los requisitos para poder aplicar a un puesto son genéricos e iguales para todas las personas trabajadoras y todas ellas, sin excepción, pueden aplicar a cualquier puesto si

cumplen con los requisitos genéricos. Todas las personas trabajadoras tienen las mismas oportunidades de acceder a la promoción.

- El proceso de promoción interna tiene una estructura igual y con los mismos entrevistadores para cada proceso, ello asegura la objetividad y la igualdad de oportunidades.
- Se observa una evolución positiva en el aumento de promociones de mujeres en los años 2020 y 2021.
- En los datos cualitativos aportados por Apple se aprecia un esfuerzo por definir y objetivar los roles y que éstos estén disponibles para toda la plantilla.
- Las vacantes se publican primero de manera interna y se comparten en todas las tiendas, fomentando también la movilidad.
- En cuanto al lenguaje de las ofertas, Apple tiene oportunidades a la hora de adaptarlas a un lenguaje inclusivo.

### **Condiciones de trabajo, incluida la Auditoría Retributiva:**

A las personas trabajadoras de Apple se les aplica el Convenio Colectivo del Sector de Grandes Almacenes. Apple aplica las condiciones de trabajo establecidas en dicho convenio a todas las personas trabajadoras, con independencia de su sexo.

La Auditoría retributiva se ha llevado a cabo analizando información cuantitativa y cualitativa, para la cual se establece una periodicidad y una vigencia equivalente a la duración del presente Plan, esto es, cuatro (4) años. Ha analizado, entre otros, los siguientes aspectos:

- a) Evaluación de las políticas, estructuras y prácticas salariales actuales en el contexto del principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo.
- b) Análisis cuantitativo del modelo de aportación de salarios en los ciclos de contratación, promoción, revisión salarial, etc.
- c) Evaluación del principio de trabajo de igual valor en la estrategia de remuneración total.
- d) Análisis del registro salarial.

Las conclusiones principales de la Auditoría Retributiva se han concretado en:

- Del análisis cuantitativo se deduce que no hay diferencias salariales significativas entre mujeres y hombres y los elementos de compensación están descritos sin tener en cuenta el sexo. Igualmente, las cantidades concedidas en la compensación variable están definidas por la contribución de la persona trabajadora, por lo tanto no hay elementos de discriminación entre mujeres y hombres.
- Aparte de los incrementos salariales establecidos en el Convenio, Apple tiene implementado un sistema de *Annual Merit Increase* regulado por el que se lleva a cabo una revisión salarial supervisada y basada en:
  - El rendimiento de la persona trabajadora según las expectativas de su rol.
  - El salario comparado con las condiciones del mercado.
- Además de estas subidas, Apple lleva a cabo de manera anual un análisis de la compensación para asegurar que todas las personas trabajadoras reciben una retribución equitativa y competitiva.

- En todos estos procesos no existen diferencias entre mujeres y hombres y Apple no hace distinciones basadas en el sexo de las personas trabajadoras.
- En cuanto al análisis salarial global la diferencia se encuentra en un 6%. Sin embargo, se encuentran diferencias en los complementos salariales, donde se aprecia una diferencia del 12%. Ninguna diferencia en cuanto al salario global supera el 25%.
- En cuanto a los bonus que Apple concede principalmente a los puestos de Mando se ha compartido la definición y los criterios de elegibilidad, devengo y ciclo de pago, también se ha dado la información de las medias y medianas de las cuantías en el desglose por conceptos.

#### **Conciliación - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:**

- Existe un acuerdo de desconexión digital.
- Existe un equilibrio en las adaptaciones de jornada y en las guardas legales entre mujeres y hombres, así como los datos de las excedencias por cuidado de hijos.
- Se concluye que sería importante tener los datos del resto de permisos que Apple da en materia de conciliación y corresponsabilidad (permiso retribuido para el cuidado de familiares, incorporación paulatina tras permiso de nacimiento, etc.) desagregado por sexos.

#### **Organización y composición de la plantilla - Infra representación femenina:**

- La distribución entre mujeres y hombres en la plantilla es de 38,55% mujeres y 61,45% hombres. Según el informe de Mercer *Total remuneration Survey*, la distribución por sexo es del 69,58% de hombres y 30,42% de mujeres en el sector de tecnología, y de 41,06% de hombres frente a 58,94% de mujeres en el sector retail. Según la Guía para la igualdad una plantilla está masculinizada cuando supera el 60% de hombres en la misma.
- Desde la implementación del Plan de Igualdad de 2017, la evolución de la plantilla muestra el incremento en la representación femenina en Apple, con especial intensidad en los dos últimos años en los que se han contratado más mujeres que hombres, buscando mayor equilibrio en ambos sexos.
- La tasa de retención de Apple es del 95%.
- El 73,36% de la plantilla se concentra entre las edades comprendidas entre los 18 y los 39 años. Más de la mitad de la plantilla (52,14%) tiene entre 30 y 39 años. La edad media es de 36. Solo el 14% de la plantilla tiene por encima de 45 años.
- De 35 a 54 años y por encima de 59 hay más presencia de hombres que de mujeres.
- Hay más representación de mujeres en las franjas de edades más bajas.
- La representación legal de las personas trabajadoras son un 56% mujeres y un 44% hombres.
- En el periodo analizado hubo solo un 11,24% de la plantilla con contratos temporales, dentro de este porcentaje el 38,69% son hombres y 61,31% son mujeres.
- El 88,76% de los contratos se hicieron indefinidos, lo que indica una estabilidad alta en la contratación.
- El 69,53% de los tiempos completos recae sobre los hombres, frente al 30,47% de las mujeres.

- En cuanto a los tiempos parciales existe un mayor equilibrio, teniendo los hombres un 57,51% y las mujeres un 42,49% en este tipo de contratos.
- El 67,27% de los contratos en Apple son a tiempo parcial, frente al 32,73% a tiempo completo.
- El 62% de las personas trabajadoras con menos de un año de antigüedad son mujeres.
- Durante 2021 sólo 21 personas pasaron de tiempo parcial a tiempo completo y entre ellas se aprecia un equilibrio entre mujeres y hombres.
- Hay 12 puestos en los que la presencia masculina está por encima del 65%, entre ellos hay tres (*Creative, Genius y Store Leader*) cuya presencia masculina está por encima del 82%:

	HOMBRES	%V	%H	MUJERES	%V	%H
<b>Business Expert</b>	22	2,4%	78,57	6	1,04%	21,43%
<b>Creative</b>	34	3,70%	82,93%	7	1,22%	17,07%
<b>Creative Pro</b>	20	2,18%	66,67%	10	1,74%	33,33%
<b>Expert</b>	32	3,49%	68,09%	15	2,60%	31,91%
<b>Genius</b>	133	14,49%	84,18%	25	4,34%	15,82%
<b>Lead</b>	17	1,85%	70,83%	7	1,22%	29,17%
<b>Lead Genius</b>	15	1,63%	78,95%	4	0,69%	21,05%
<b>Op. Lead</b>	8	0,87%	66,67%	4	0,69%	33,33%
<b>Pro</b>	19	2,07%	79,17%	5	0,87%	20,83%
<b>Store Leader</b>	11	1,20%	84,62%	2	0,35%	15,38%
<b>Technical Expert</b>	77	8,39%	74,04%	27	4,69%	25,96%
<b>Technical Specialist</b>	109	11,87%	65,66%	57	9,9%	34,34%

- Para hacer un análisis comparativo durante la vigencia del Plan, la Comisión Negociadora acordó que se partirá de una foto fija con una fecha concreta que permita hacer tal comparación en la primera reunión de la comisión de seguimiento del Plan.

#### **Prevención del acoso sexual y prevención del acoso por razón de sexo:**

- En Apple existe una política y un procedimiento ampliamente conocidos (*Business Conduct*). A través de este procedimiento las personas trabajadoras pueden elevar inquietudes, preocupaciones o quejas, entre las que se incluyen posibles situaciones de acoso (sexual, por razón de sexo y moral) y discriminación. Todos los casos se revisan y se llevan a cabo investigaciones exhaustivas por personas independientes y ajenas al entorno en el que se producen las alegaciones. Finalizadas las investigaciones se adoptan las acciones necesarias según el resultado de la investigación. El proceso garantiza y se rige por los principios de independencia y objetividad, confidencialidad y la ausencia de represalias.
- Sin embargo, existe la oportunidad de trabajar en un protocolo específico de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se abordará a través de la Comisión Negociadora y que será difundido a toda la plantilla.

#### **Salud laboral desde una perspectiva de género:**

- Existen protocolos de actuación para personas especialmente sensibles (mujeres embarazadas o que están en periodo de lactancia, personas con discapacidad física, psíquica y sensorial y aquellas otras personas que puedan presentar alguna limitación, permanente o temporal, para el desarrollo de su trabajo). Sin embargo, no está publicado y sería importante que esta información estuviera disponible para toda la plantilla.
- La información desde salud laboral se comparte desagregada por sexos con los representantes legales de las personas trabajadoras.

#### **Violencia de género:**

- Durante el 2021, ninguna persona trabajadora con la condición de víctima de violencia de género ejercitó derechos relacionados con dicha condición. Apple no tiene constancia de que durante el 2021 se contratara a alguna mujer reconocida como víctima de violencia de género.
- Se debatirá la posibilidad de elaborar un protocolo de actuación ante casos de violencia de género así como elaborar una guía accesible para la plantilla con los derechos laborales reconocidos.

### **7. MEDIDAS CONCRETAS A ADOPTAR Y PROGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN, PLAZOS DE EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS**

El Plan de Igualdad se trata de un conjunto ordenado de medidas adoptadas con base en los resultados obtenidos en el Diagnóstico y de la Auditoría Retributiva, tendentes a alcanzar en Apple la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar toda posible discriminación por razón de sexo.

A continuación, se detallan las medidas negociadas y acordadas en el seno de la Comisión Negociadora (las "**Medidas**"), indicando, respecto de cada una de ellas, la descripción detallada de la medida, el cronograma de implementación, el plazo de ejecución, el grado de prioridad, y los indicadores que permiten determinar la evolución de cada una de las Medidas.

Asimismo, se detallan los objetivos cualitativos y cuantitativos de las Medidas que, en consecuencia, suponen los objetivos del Plan de Igualdad.

Para el cumplimiento de las Medidas, Apple se compromete a facilitar los medios y recursos necesarios. Las Medidas detallan los recursos que serán necesarios para su cumplimiento, así como las personas responsables de las mismas.

**Objetivos generales:**

- 1.- Compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en Apple.
- 2.- Aumentar la presencia de mujeres en áreas donde están infrarrepresentadas.
- 3.- Corregir los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres, detectados en el diagnóstico, a través de medidas efectivas y acordes a los valores y la cultura de Apple.
- 4.- Sensibilizar y trasladar el compromiso de Apple en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, inclusión y diversidad a través de una comunicación interna eficaz.
- 5.- Integrar de manera transversal todas las iniciativas, estrategias y programas de Igualdad, Inclusión y Diversidad, con especial atención en la perspectiva de género.
- 6.- Actuar contra el acoso sexual y por razón de sexo mediante la prevención, garantizando sistemas eficaces para su tratamiento.
- 7.- Promover el ejercicio de la conciliación personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- 8.- Asegurar un entorno inclusivo y la mejor experiencia en Apple con independencia del sexo, la orientación sexual, grado de discapacidad, expresión de género, raza o edad

**Organización y Composición de la plantilla****Objetivo específico:**

- Hacer un seguimiento de los datos acordados en este Plan para impulsar y promover una presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

<b>Medidas</b>	<b>Indicador</b>	<b>Periodicidad información indicador</b>	<b>Timeline</b>	<b>Prioridad</b>	<b>Equipo responsable</b>
<b>Medida:</b> Facilitar el número de personas a nivel empresa distribuidas por sexo de la plantilla, por puesto, antigüedad, tipo de contrato, horas contratadas y edad. Estos datos se entregarán de manera anónima.	Entrega información estadística	Anual	Sept 23	Alta	ELR / People Reporting
<b>Medida:</b> Facilitar datos de número de personas, a nivel empresa, de conversión de contratos de tiempo parcial a tiempo completo, por sexo, edad y puesto. Estos datos se entregarán de manera anónima.	Entrega información estadística	Anual	Sept 23	Alta	ELR / People Reporting
<b>Medida:</b> Facilitar el número de personas trabajadoras relacionados con la inclusión y diversidad (entendiendo como tales los relacionados con discapacidad) a nivel empresa y distribuidos por sexo. Únicamente se informará de aquellas discapacidades que hayan sido debidamente comunicadas a Apple.	Entrega información estadística	Anual	Sept 23	Alta	ELR / People Reporting

## Selección y contratación

### Objetivos específicos:

- Impulsar y promover el aumento del número de mujeres empleadas en Apple:
  - Impulsar y promover el aumento del número de mujeres empleadas en puestos a jornada completa.
  - Impulsar y promover el aumento del número de mujeres en puestos Business Expert, Creative, Creative Pro, Genius, Lead, Lead Genius, Op. Lead, Pro, Store Leader, Technical Expert, Technical Specialist.
  - Impulsar el aumento del número de mujeres empleadas en puestos técnicos.
- Impulsar y promover el aumento del número de mujeres mayores de 45 años.
- Velar para que las ofertas de empleo tengan un lenguaje inclusivo.
- Garantizar que los procesos de acceso y selección cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, garantizando la representación de mujeres y hombres en los procesos de selección y promoviendo la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la organización.

Medidas	Indicador	Periodicidad información indicador	Timeline	Prioridad	Equipo responsable
<b>Medida:</b> Apple llevará a cabo una búsqueda activa de talento femenino para aquellos puestos que no están representados de manera equilibrada dentro de Apple.	Información sobre las acciones específicas que se realicen	Anual	Sept 23	Alta	Recruitment
<b>Medida:</b> Los anuncios de trabajo deberán contener lenguaje e imágenes inclusivas. Las descripciones de los puestos de trabajo no deben implicar que un trabajo esté dirigido a un sexo sobre otro.	Comprobación de las ofertas de trabajo	Anual	Ene 24	Media	Recruitment / REM
<b>Medida:</b> Se establecerán colaboraciones con organizaciones de formación, universidades, escuelas y centros de formación profesional para atraer más talento femenino.	Información sobre las acciones específicas que se realicen	Anual	Sept 23	Alta	Recruitment

<p><b>Medida:</b> En condiciones equivalentes de idoneidad y competencia se priorizará el acceso de una mujer a las vacantes de puestos en los que están infrarrepresentadas conforme a los datos del Diagnóstico (<i>Business Expert, Creative, Creative Pro, Genius, Lead, Lead Genius, Op. Lead, Pro, Store Leader, Technical Expert, Technical Specialist...</i>), incluidos los puestos a jornada completa. Se garantizará que el proceso y la evaluación serán consistentes y justos.</p>	Número de contrataciones por sexo y puesto	Anual	Sept 23	Alta	Recruitment
<p><b>Medida:</b> Continuar con la organización de eventos de contratación dirigidos a captar talento femenino, contando con la participación de empleadas en puestos donde según el diagnóstico, la presencia de hombres es más alta que la de mujeres.</p>	Informar de manera anual sobre las acciones específicas	Anual	Sept 23	Alta	Recruitment
<p><b>Medida:</b> Reforzar los criterios existentes en los procesos de selección, criterios que están guiados por los principios de igualdad y no discriminación, así como los requisitos del propio puesto. Estos principios serán seguidos por todas las personas involucradas en el proceso de selección.</p>	Recordatorio de los criterios a las personas involucradas en la contratación	Anual	Sept 23	Alta	Recruitment / SL
<p><b>Medida:</b> Se fomentará la presencia equilibrada entre mujeres y hombres desde el inicio de la actividad en las tiendas de nueva apertura, siempre y cuando se recurra a la contratación externa.</p>	Número de personas externas contratadas en nuevas aperturas desagregado por sexo	Cuando haya nuevas aperturas	Durante la vigencia del Plan	Baja	Recruitment
<p><b>Medida:</b> El II Plan de Igualdad de Apple formará parte de la información proporcionada a las nuevas contrataciones que se incorporen a Apple. En cualquier caso, el Diagnóstico no será compartido ni publicado.</p>	Inclusión en la información de bienvenida	Cuando se implemente la medida	Abril 24	Media	Recruitment

<b>Medida:</b> A igualdad de idoneidad y competencias, frente a candidaturas externas, se dará preferencia a las mujeres con contratos temporales vigentes para cubrir vacantes permanentes. Siempre y cuando cumplan con los requisitos del puesto.	Número de conversiones de contrato temporal a indefinido por sexo	Anual	Ene 24	Media	Recruitment / People reporting
<b>Medida:</b> Se realizarán comunicaciones internas para dar visibilidad a las mujeres de las vacantes a través de la colaboración activa con las "DNA" ( <i>Women@Apple, Pride@Apple</i> ), y colaboraciones con ONGs en España en puestos que son ocupados mayoritariamente por hombres conforme a lo indicado en el Diagnóstico ( <i>Business, Genius/Tech Expert, Lead Family</i> ).	Comunicaciones realizadas	Anual	Ene 24	Media	Recruitment

### Clasificación profesional

#### Objetivo específico:

- Impulsar y promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y ámbitos de Apple.

Medidas	Indicador	Periodicidad información indicador	Timeline	Prioridad	Equipo responsable
<b>Medida:</b> Disponer de un listado de equivalencias entre nivel interno y puestos para toda la plantilla.	Listado	Cuando el listado esté disponible	Abril 24	Media	People / Recruitment

## Promoción

### Objetivos específicos:

- Fomentar la ambición profesional de las mujeres, centrándose en los puestos de *Business Expert, Creative, Creative Pro, Genius, Lead, Lead Genius, Op. Lead, Pro, Store Leader, Technical Expert, Technical Specialist*.
- Fomentar el desarrollo y la preparación de las mujeres, centrándose en los puestos de *Business Expert, Creative, Creative Pro, Genius, Lead, Lead Genius, Op. Lead, Pro, Store Leader, Technical Expert, Technical Specialist*.
- Garantizar la ausencia de discriminación contra las mujeres en la toma de decisiones sobre promociones y cambios de puesto, específicamente en los puestos donde están infrarrepresentadas conforme a lo indicado en el Diagnóstico.

Medidas	Indicador	Periodicidad información indicador	Timeline	Prioridad	Equipo responsable
<b>Medida:</b> Se fomentarán candidaturas equilibradas en todos los procesos de promoción interna.	Seguimiento de los procesos	Anual	Abril 24	Media	PBP/SL
<b>Medida:</b> Continuar con el proceso de contratación inclusiva y fomentar que las personas entrevistadoras sean de ambos sexos.	Seguimiento de los procesos	Anual	Sept 23	Alta	PBP/SL
<b>Medida:</b> Establecer plazos con antelación suficiente para los procesos de selección interna. Cuando las entrevistas coincidan con días libres o vacaciones se ofrecerá, a las personas que hayan aplicado, una fecha alternativa para asistir a las mismas.	Seguimiento del cumplimiento	Anual	Abril 24	Media	PBP/SL
<b>Medida:</b> Velar que las personas trabajadoras que estén de permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción/lactancia y/o por estar al cuidado de un familiar tengan las mismas oportunidades en los procesos de promoción interna.	Seguimiento del cumplimiento	Anual	Sept 23	Alta	PBP/SL

<b>Medida:</b> En el caso de falta de candidaturas internas, se fomentará siempre que sea posible, la contratación externa de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas conforme a los datos del Diagnóstico, siempre y cuando cumplan con los requisitos objetivos del puesto.	Personas contratadas por sexo en puestos donde haya infrarrepresentación femenina	Anual	Ene 24	Media	PBP/ Recruitment
<b>Medida:</b> Desarrollar las competencias del liderazgo y llevar a cabo una revisión específica del talento femenino con el fin de construir planes y crear oportunidades centradas en el desarrollo de las mujeres.	Información sobre acciones específicas	Anual	Abril 24	Media	PBP
<b>Medida:</b> Establecer una comunicación trimestral de historias de éxito sobre las carreras profesionales de las mujeres en las tiendas.	Muestreo de las comunicaciones	Anual	Ene 24	Media	PBP/ML
<b>Medida:</b> Fomentar reuniones de debate de mujeres a través de foros, a nivel local, para averiguar las razones, en el ámbito profesional, de las dificultades en el acceso a puestos en las áreas ocupadas mayoritariamente por hombres, y que éstas puedan ser compartidas tanto a nivel local como con la comisión de seguimiento. Estas reuniones serán voluntarias.	Número de reuniones realizadas y feedback	Anual	Abril 24	Media	Equipo de liderazgo de tiendas / Store Leader y Comité de Empresa
<b>Medida:</b> A igualdad de idoneidad y competencias se fomentará el acceso de una mujer para la cobertura de las vacantes internas, incluidos los puestos a Jornada Completa. Se garantizarán que, tanto el proceso como la evaluación, serán consistentes y justos.	Número de promociones por puesto y número de conversiones a jornada completa, desagregado por sexo	Anual	Abril 24	Media	PBP/ Recruitment
<b>Medida:</b> Ofrecer experiencias de <i>rol discovery</i> a las mujeres en puestos donde se encuentren infrarrepresentadas, conforme al Diagnóstico.	Número de experiencias ofrecidas por puestos	Anual	Ene 24	Media	Store Leader

<b>Medida:</b> En las vacantes internas se evitará que figure el requisito de la disponibilidad total para que no sea una barrera para las personas con jornada reducida.	Muestra de la publicación de vacantes	Anual	Abril 24	Media	PBP/ Recruitment
<b>Medida:</b> Se trabajará en evolucionar la herramienta actual con el fin de disponer de información estadística, desagregada por sexo del número de aplicaciones al puesto y el resultado final.	Información sobre la evolución de la herramienta	Anual	Abril 25	Baja	Recruitment
<b>Medida:</b> Apple lanzará un Programa de <i>Mentorship</i> específico y enfocado en las mujeres con el fin de apoyar el desarrollo de sus carreras.	Número de mujeres que acceden al programa	Anual	Abril 24	Media	PBP/ML
<b>Medida:</b> Hacer un seguimiento de la contratación a tiempo parcial, personas que pasan de tiempo parcial a tiempo completo, desagregado por sexo. A lo largo de la vigencia del Plan, se trabajará para poder hacer un seguimiento de las subidas de horas.	Entrega información estadística	Anual	Ene 24	Media	ELR / People Reporting
<b>Medida:</b> Las vacantes internas de los puestos de trabajo incluirán las horas ofertadas y el salario mínimo ofertado.	Muestreo publicación de vacantes	Anual	Ene 26	Baja	Recruitment

<b>Formación</b>					
<b>Objetivos específicos:</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asegurar que la formación apoya la estrategia de visibilidad del Plan de Igualdad, integrando la igualdad de oportunidades.</li> <li>• Facilitar el acceso a especialidades formativas que contribuyan al desarrollo profesional en Apple de forma equilibrada.</li> </ul>					
<b>Medidas</b>	<b>Indicador</b>	<b>Periodicidad información indicador</b>	<b>Timeline</b>	<b>Prioridad</b>	<b>Equipo responsable</b>
<b>Medida:</b> Formar a las personas trabajadoras en acciones de sensibilización específicas en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo; así como <i>trust and respect</i> y futuras formaciones relacionadas.	Seguimiento de la formación, número de personas formadas	Anual	Sept 23	Alta	ML/SL
<b>Medida:</b> Hacer seguimiento del programa de formación para <i>Managers</i> y el equipo de <i>Recruiting</i> sobre inclusión, diversidad y sesgo.	Seguimiento de la formación, número de personas formadas	Anual	Sept 23	Alta	PBP
<b>Medida:</b> Se elaborará una formación específica educativa sobre el plan de igualdad a la que podrá asistir toda la plantilla.	Contenido y seguimiento de la formación en número de personas formadas	Anual	Sept 23	Alta	I&D Advocate / Internal Comms / ELR / PBP
<b>Medida:</b> Garantizar que el equipo de liderazgo esté formado en igualdad de género, incluida la formación sobre el acoso sexual y por razón de sexo.	Seguimiento de la formación, número de personas formadas	Anual	Ene 24	Media	EHS/ELR
<b>Medida:</b> Incluir contenido específico del Plan de Igualdad en la formación básica para nuevas contrataciones.	Formación	Anual	Ene 24	Media	REM
<b>Medida:</b> Impartir una formación específica sobre el protocolo para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	Seguimiento de la formación, número de personas formadas por sexo	Anual	Julio 24	Media	EHS / ELR

<b>Medida:</b> Se trabajará en la creación de un sistema que permita la identificación de las horas realizadas de formación, distribuidas por sexo, siempre siguiendo criterios de privacidad.	Información sobre la evolución de la herramienta	Cuando la herramienta esté disponible	Ene 25	Baja	People Reporting
<b>Medida:</b> Revisión del contenido de los materiales de formación existentes y futuros para garantizar el uso de un lenguaje inclusivo e imágenes inclusivas.	Información sobre acciones específicas	Anual	Abril 24	Media	REM
<b>Medida:</b> Apple trabajará en la preparación de un training dirigido a abordar el Síndrome del Impostor/a.	Seguimiento de la formación, número de personas formadas por sexo	Anual	Sept 23	Alta	People

### Comunicación, información y sensibilización

#### Objetivos específicos:

- Integrar todas las iniciativas, estrategias y programas de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Inclusión y Diversidad dentro de Apple mejorando la concienciación y haciéndolos visibles a través de una comunicación eficaz.
- Aumentar la concienciación sobre la importancia de la igualdad de género en el equipo de Liderazgo.
- Asegurar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

Medidas	Indicador	Periodicidad información indicador	Timeline	Prioridad	Equipo responsable
<b>Medida:</b> Establecer <i>Women@Apple Spain &amp; Portugal ADN (Diversity Network Association)</i> como canales de apoyo y sensibilización.	Información sobre acciones específicas	Anual	Sept 23	Alta	ADN Co-Chair
<b>Medida:</b> Integrar todas las iniciativas, estrategias y programas de "I&D" actuales y futuros, incluida la perspectiva de género, dentro de Apple, mejorando la concienciación y generando visibilidad a través de la comunicación continua y efectiva, incluidos todos los recursos contenidos en <a href="http://people.apple.com">people.apple.com</a> .	Información sobre acciones específicas	Anual	Ene 24	Media	MD/ML

<b>Medida:</b> La Comisión de Seguimiento planificará la comunicación de manera anual sobre el progreso y los logros derivados del Plan, trabajando en acciones informativas a lo largo de toda la vigencia del Plan.	Comunicaciones	Anual	A lo largo de la vigencia del Plan	Alta	MD/ML
<b>Medida:</b> A través de las reuniones de <i>Daily Download</i> se prepararán y fomentarán debates sobre el Plan para expandir su conocimiento y concienciar a la plantilla en los asuntos clave.	Número de <i>Daily Downloads</i> por tienda	Anual	Abril 24	Media	ML/SL
<b>Medida:</b> Las comunicaciones internas, producidas o desarrolladas localmente siempre contendrán lenguaje e imágenes inclusivas e imparciales y se trabajará para que las traducciones cumplan los mismos objetivos.	Muestreo de las comunicaciones	Anual	Abril 24	Media	ML/SL
<b>Medida:</b> Informar del Plan de igualdad en los <i>hiring events</i> .	Información comunicada	Anual	Sept 23	Alta	Recruitment
<b>Medida:</b> Trabajar para dar visibilidad, a través de la <i>People site</i> , al Plan de Igualdad.	Publicación	Momento de la publicación	Ene 24	Media	ELR / People
<b>Medida:</b> Apple continuará con la figura del <i>Advocate</i> de "I&D", para coordinar y apoyar las funciones en todas las tiendas de Apple Retail España. El <i>Advocate</i> seguirá recibiendo formación específica en igualdad, participará activamente en la Comisión de Seguimiento y dará visibilidad sobre sus funciones a la plantilla.	Seguimiento de la actividad de los <i>advocates</i>	Anual	Ene 24	Media	ML / I&D Advocates

<p><b>Medida:</b> La figura del <i>Advocate</i> de “I&amp;D” para el país continuará apoyando a la red de <i>advocates</i> a nivel de mercado, tiendas y “ADN” para aumentar la sensibilización y la comunicación. La “ADN” <i>Women at Apple</i> compartirá con la Comisión de Seguimiento las fechas clave de actividades y eventos que vayan a tener lugar en cada momento.</p>	Seguimiento de la actividad de los <i>advocates</i>	Anual	Ene 24	Media	ML / I&D Advocates
<p><b>Medida:</b> Apple llevará a cabo una campaña de comunicación interna para informar y compartir el contenido y el alcance de este Plan. La Comisión de seguimiento será informada sobre esta campaña de comunicación.</p>	La campaña en sí	Inicio vigencia Plan	Julio 23	Alta	MD / ML

### Conciliación y corresponsabilidad

#### Objetivos específicos:

- Fomentar iniciativas que apoyen la igualdad de responsabilidad en el cuidado familiar.
- Asegurar el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla.
- Mejorar las medidas vigentes para facilitar el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Medidas	Indicador	Periodicidad información indicador	Timeline	Prioridad	Equipo responsable
<p><b>Medida:</b> Velar porque las personas trabajadoras que utilizan los recursos de conciliación de la vida personal y familiar (licencias, reducción de las horas de trabajo, etc.) tengan las mismas oportunidades profesionales que los</p>	Seguimiento de la medida con las tiendas	Anual	Sept 23	Alta	ML

<p><b>Medida:</b> Se facilitarán los cambios de turno a las personas trabajadoras que deban asistir a reuniones urgentes y excepcionales, llamadas por el colegio de los menores a su cargo, si se justifica la urgencia y la gravedad de la situación. Siempre que sea organizativamente posible, sino lo fuere se justificará.</p>	Seguimiento de la medida con las tiendas	Anual	Sept 23	Alta	Store Leader
<p><b>Medida:</b> Las personas trabajadoras con hijos/as menores a su cargo que, como parte de un acuerdo de separación/divorcio o un fallo judicial, solo puedan pasar tiempo con ellos en un período de vacaciones específico, tendrán preferencia para tomar sus vacaciones en ese momento. Se deberá proporcionar una prueba del acuerdo, siguiendo el proceso de Apple para elegir los días de vacaciones</p>	Seguimiento de la medida con las tiendas	Anual	Sept 23	Alta	Store Leader
<p><b>Medida:</b> Aumentar la visibilidad del sistema actual de licencias y permisos que están actualmente en vigor en Apple Retail España a través de la <i>People site</i> y <i>Mypage</i>.</p>	Comprobar que la <i>People site</i> está actualizada	Anual	Ene 24	Media	Benefits
<p><b>Medida:</b> Se trasladará anualmente a la comisión de seguimiento el uso de los permisos relacionados con la conciliación y la corresponsabilidad, desagregada por sexo y de manera anónima.</p>	Número de permisos utilizados por sexo	Anual	Ene 24	Media	ELR
<p><b>Medida:</b> Las personas que se encuentren en suspensión de contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción/cuidado de menor podrán participar en procesos de promoción. Se informará de ello en el momento de iniciar este permiso.</p>	Seguimiento de la medida con las tiendas	Anual	Sept 23	Alta	Store Leader

<p><b>Medida:</b> Se adaptarán los horarios para las personas trabajadoras cuyo cónyuge permanezca hospitalizado y/ o recibe tratamiento por una enfermedad/accidente grave, siempre que el cónyuge necesite acompañamiento. Esta adaptación se llevará a cabo de manera análoga a la Guarda Legal, esto es, la persona trabajadora tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Se deberá justificar adecuadamente la situación.</p>	<p>Número de adaptaciones por sexo</p>	<p>Anual</p>	<p>Sept 23</p>	<p>Alta</p>	<p>ML/SL</p>
<p><b>Medida:</b> Facilitar la adaptación del horario de trabajo para las personas trabajadoras con hijos/as menores a su cargo durante el periodo de adaptación de hasta una semana a la guardería o colegio (primer año). La solicitud se realizará con preaviso y justificación. Si la adaptación conllevase una reducción de jornada, dichas horas se compensarán en otro momento. Esta adaptación se facilitará siempre que sea organizativamente posible, sino lo fuere se justificará.</p>	<p>Seguimiento de la medida con las tiendas</p>	<p>Anual</p>	<p>Sept 23</p>	<p>Alta</p>	<p>Store Leader</p>
<p><b>Medida:</b> Difundir el Acuerdo de desconexión digital y sensibilizar en aras de respetar el tiempo de descanso y/o vacaciones, así como la vida personal, laboral y familiar de toda la plantilla.</p>	<p>Prueba de su difusión</p>	<p>Momento difusión</p>	<p>Ene 24</p>	<p>Media</p>	<p>ELR / Store Leader</p>

<p><b>Medida:</b> Cuando la razón de la solicitud de un traslado de centro sea cuidar a un progenitor/a, hijo/a o hermano/a dependiente, o cuando haya un régimen de visitas para padres separados o divorciados, en caso de vacante Apple hará lo posible por facilitar dicho traslado frente a una contratación. Esta solicitud deberá ser justificada documentalmente.</p>	Traslados realizados por este motivo, desagregado por sexo	Anual	Sept 23	Alta	ML/People
<p><b>Medida:</b> Agilizar y facilitar la concesión de reducciones y concreciones de jornada por guarda legal o destinadas al cuidado de menores. Para ello se seguirá el protocolo acordado en el Comité Intercentros, que se difundirá por alguno de los canales disponibles en Apple.</p>	Número de concreciones concedidas, desagregado por sexo	Anual	Sept 23	Alta	Store Leader
<p><b>Medida:</b> Agilizar y facilitar la adaptación temporal de la jornada por estudios oficiales y debidamente acreditados, incluyendo prácticas oficiales. Esta solicitud deberá ser justificada documentalmente.</p>	Número de concreciones concedidas, desagregado por sexo	Anual	Ene 24	Media	Store Leader
<p><b>Medida:</b> Se facilitará el cambio de turno al otro progenitor para la asistencia a los exámenes prenatales. Ello siempre que sea organizativamente posible, sino lo fuere se justificará. Esta solicitud deberá producirse con preaviso y justificación documental.</p>	Seguimiento de la medida con las tiendas	Anual	Ene 24	Media	Store Leader
<p><b>Medida:</b> Para las parejas con hijo/a/s comunes menores de 15 años donde ambos progenitores sean personas trabajadoras de Apple, Apple facilitará que éstos puedan coincidir en las libranzas de calidad en al menos 3 de ellas. Dicha planificación se facilitará siempre que sea organizativamente posible, sino lo fuere se justificará.</p>	Seguimiento de la medida con las tiendas	Anual	Ene 24	Media	Store Leader

<b>Medida:</b> Se facilitará la adaptación de jornada y se flexibilizarán los cambios de las vacaciones para las personas con menores a su cargo y en situación monoparental, en caso de necesidad y debidamente justificada.	Seguimiento de la medida con las tiendas	Anual	Ene 24	Media	Store Leader
<b>Medida:</b> Licencia no retribuida de hasta un mes por el fallecimiento de cónyuge o hijo/a.	Seguimiento de la medida con las tiendas	Anual	Ene 24	Media	Store Leader
<b>Medida:</b> Compromiso de aumentar el conocimiento sobre el programa de reincorporación gradual al trabajo después de tener un hijo/a.	Seguimiento de la medida con las tiendas	Anual	Sept 23	Alta	Benefits
<b>Medida:</b> Compromiso de aumentar el conocimiento sobre el programa de ayuda para personas trabajadoras.	Seguimiento de la medida con las tiendas	Anual	Sept 23	Alta	Benefits
<b>Medida:</b> Compromiso de aumentar el conocimiento sobre el permiso retribuido para cuidar de un familiar.	Seguimiento de la medida con las tiendas	Anual	Sept 23	Alta	Benefits
<b>Medida:</b> Permiso retribuido de hasta 12 horas por año natural, con justificación de la necesidad y acreditación del tiempo empleado, para acompañar a, 1) hijos/as menores de 15 años y, 2) padres mayores de 70 años o padres dependientes, al cuidado directo de la persona trabajadora, a citas o pruebas médicas que requieran asistencia o que necesiten ser acompañados debido a la naturaleza de la prueba.	Seguimiento de la medida con las tiendas	Anual	Julio 24	Media	People Reporting

<b>Retribución</b>					
<b>Objetivos específicos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso con la ausencia de sesgos en las ofertas y aumentos salariales.</li> <li>• Continuar aplicando una política retributiva transparente que garantice la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.</li> </ul>					
<b>Medidas</b>	<b>Indicador</b>	<b>Periodicidad información indicador</b>	<b>Timeline</b>	<b>Prioridad</b>	<b>Equipo responsable</b>
<b>Medida:</b> Para asegurar la objetividad en la validación de las ofertas salariales ésta se realizará de manera colegiada.	Seguimiento del cumplimiento	Anual	Sept 23	Alta	PBP
<b>Medida:</b> Se revisarán regularmente a nivel de tienda todas las calificaciones de rendimiento con el filtro de Igualdad, Inclusión y Diversidad.	Seguimiento de la <i>guidance</i>	Anual	Sept 23	Alta	PBP/SL
<b>Medida:</b> Apoyar las acciones de formación para mejorar las capacidades de liderazgo encaminadas a posicionar ofertas salariales y revisiones.	Información sobre acciones específicas	Anual	Sept 23	Alta	PBP
<b>Medida:</b> Se fomentará que el reparto de horas extraordinarias y complementarias se realice de manera equitativa entre mujeres y hombres.	Información horas complementarias y extraordinarias por sexo	Anual	Ene 24	Media	SL / Payroll
<b>Medida:</b> Bajo el marco de la <i>Performance Review</i> anual, las evaluaciones y el <i>feedback</i> incluirán la contribución individual en inclusión en <i>teamwork</i> , <i>innovation</i> y <i>results</i> .	Seguimiento de la <i>guidance</i>	Anual	Sept 23	Alta	PBP

## Salud laboral

### Objetivos específicos:

- Continuar asegurando un sistema de Salud y Seguridad que garantice un entorno de trabajo seguro e igualitario.
- Identificar y hacer un seguimiento de aquellas áreas en las que podría haber oportunidades y trabajar en ellas.

Medidas	Indicador	Periodicidad información indicador	Timeline	Prioridad	Equipo responsable
<b>Medida:</b> Desglose de las conclusiones sobre los exámenes de salud y la información relacionada de los accidentes de trabajo compartida con el Comité Intercentros por sexo, siempre garantizando el cumplimiento de la normativa en materia de protección de datos.	Información sobre las conclusiones de los exámenes de salud y los accidentes de trabajo	Anual	Sept 23	Alta	EHS
<b>Medida:</b> Comprometerse a fomentar la presencia de las empleadas en los comités de Seguridad y Salud de las tiendas.	Equilibrio en los CSS	Anual	Ene 24	Media	EHS/SL/ Comité de Empresa
<b>Medida:</b> Formación de líderes y POP en el protocolo de personal especialmente sensible y orientación sobre el permiso por riesgo en embarazo.	Seguimiento de la formación, número de personas formadas por sexo	Anual	Abril 24	Media	EHS
<b>Medida:</b> Difundir y publicar el procedimiento de actuación de Apple en las situaciones de riesgo por embarazo y lactancia incluidas en el protocolo del Personal Especialmente Sensible.	Publicación del procedimiento	Momento de la publicación	Julio 24	Media	EHS
<b>Medida:</b> Continuar facilitando a la Comisión de Seguimiento los datos sobre siniestralidad y enfermedades laborales por roles y desagregado por sexo.	Datos sobre siniestralidad y enfermedades laborales	Anual	Sept 23	Alta	EHS

<b>Medida:</b> Promover perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud, informar a la comisión de seguimiento si se identifican nuevos riesgos laborales específicos de las mujeres.	Seguimiento de la medida	Anual	Sept 23	Alta	EHS
--	--------------------------	-------	---------	------	-----

## Violencia de género

### Objetivos específicos:

- Sensibilizar y concienciar a los equipos sobre las herramientas, recursos y formaciones existentes en Apple.
- Sensibilizar sobre estas situaciones y su impacto.
- Compromiso en el apoyo, protección y mejora las víctimas de violencia de género

Medidas	Indicador	Periodicidad información indicador	Timeline	Prioridad	Equipo responsable
<b>Medida:</b> Informar de manera anual a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del número de casos de víctimas de violencia de género, a nivel empresa, de los que Apple haya tenido conocimiento.	Número de víctimas de violencia de género	Anual	Sept 23	Alta	ELR
<b>Medida:</b> Colaborar con asociaciones y organizaciones para mejorar la empleabilidad de las víctimas de violencia de género.	Información sobre acciones específicas	Anual	Ene 24	Media	Recruitment
<b>Medida:</b> Revisar anualmente con el equipo de liderazgo las políticas y recursos disponibles para apoyar a las personas trabajadoras (TAT, EAP)	Seguimiento de la medida con las tiendas	Anual	Ene 24	Media	ELR / Store Leader
<b>Medida:</b> Elaborar y difundir una guía/documento que recoja los derechos laborales que corresponden a las mujeres víctimas de violencia de género, así como las mejoras en esta materia acordadas en este plan que será accesible para toda la plantilla.	Documento	Momento de la difusión	Ene 24	Media	ELR / Legal

<b>Medida:</b> En caso de traslado a otra tienda en otra ciudad, de una empleada víctima de violencia de género, reconocida oficialmente como tal, Apple se comprometerá a proporcionar, dependiendo de las necesidades individuales, como base, una asignación de 1.500 € (netos de impuestos) para la reubicación y 15 días de alojamiento pagados por Apple.	Traslados concedidos por este motivo	Anual	Abril 24	Media	ML / People / Mobility
---	--------------------------------------	-------	----------	-------	------------------------

### Acoso sexual y por razón de sexo

#### Objetivos específicos:

- Aprovechar los recursos existentes para dar cumplimiento al protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.
- Sensibilizar sobre este tipo de situaciones y el principio de tolerancia cero por parte de Apple.
- Asegurar que las personas trabajadoras disfrutaran de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo

Medidas	Indicador	Periodicidad información indicador	Timeline	Prioridad	Equipo responsable
<b>Medida:</b> Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los casos de acoso sexual y por razón de sexo, así como de las sanciones impuestas. Esta información se facilitará de manera anónima y únicamente se indicará la existencia de un caso de acoso y la sanción impuesta, no incluirá detalle de los hechos.	Número de casos totales y sanciones que se hayan podido producir	Anual	Sept 23	Alta	ELR
<b>Medida:</b> Distribuir el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo a través de los canales de comunicación internos habituales disponibles en Apple.	Muestra de la distribución	Momento de la difusión	Ene 24	Media	ELR / Legal

## Inclusión y diversidad

### Objetivos específicos:

- Seguir desarrollando la estructura y objetivos de I&D de Apple.
- Continuar el trabajo sobre la responsabilidad individual de todas las personas trabajadoras en materia de Inclusión y Diversidad.
- Apoyar a *Recruitment* para llevar la diversidad a las tiendas.
- Garantizar que los valores de Apple y las acciones de apoyo se integren en el plan y viceversa.
- Garantizar la mejor experiencia de las personas en Apple con independencia de su orientación sexual, grado de discapacidad, expresión de género, raza, identidad cultural o edad.
- Hacer realidad los compromisos de I&D de Apple: prácticas de contratación inclusivas, oportunidades de crecimiento y desarrollo, responsabilidad, y acción y compromiso para incluir a todas las personas, como se incluye en <https://people.apple.com/ES/en/inclusion-and-diversity/commitments>.

Medidas	Indicador	Periodicidad información indicador	Timeline	Prioridad	Equipo responsable
<b>Medida:</b> Compromiso de mantener los <i>Country Advocates</i> del país, de mercado y de tienda en todos los aspectos de la inclusión y la diversidad con herramientas de formación y comunicación, incluidos los planes de acción de I&D de Apple y las iniciativas futuras.	Estructura de I&D <i>Advocates</i>	Anual	Sept 23	Alta	I&D / PBP
<b>Medida:</b> Compromiso de impulsar la sensibilización fomentando la participación y la pertenencia a las “ADN”, los grupos impulsados por las personas trabajadoras arraigados en la celebración de las comunidades culturalmente subrepresentadas. Los “ADN” crean espacios para la pertenencia, el aprendizaje y el crecimiento en los esfuerzos de inclusión, diversidad y equidad.	Información sobre acciones específicas	Anual	Ene 24	Media	ADN Co-chair / Leadership team

<p><b>Medida:</b> Se dará especial visibilidad a los días internacionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Igualdad retributiva, 22 de febrero.</li> <li>- Día de la Mujer, 8 marzo.</li> <li>- Día de la Corresponsabilidad, 23 marzo.</li> <li>- Día de la sensibilización por la Accesibilidad, según calendario anual.</li> <li>- Día de LGTBIQ+, 28 junio.</li> <li>- Día de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, 25 noviembre.</li> <li>- Día de las personas con discapacidad, 3 diciembre.</li> </ul>	Visibilidad de las acciones en las fechas señaladas	Anual	Ene 24	Media	I&D Advocate / LT/ML / DNAs / community chapters
<p><b>Medida:</b> A través de la colaboración con asociaciones especializadas, se realizarán formaciones específicas para el equipo de liderazgo que permitan mejorar la experiencia laboral y el desarrollo interno de las personas con discapacidad.</p>	Información sobre acciones específicas	Anual	Ene 24	Media	Recruitment / I&D Advocate / Leadership team
<p><b>Medida:</b> Se continuará trabajando en la mejora de las actuales condiciones de accesibilidad en las tiendas para las personas con discapacidad física.</p>	Información sobre acciones específicas	Anual	Ene 24	Media	EHS / Preservation / Accessibility team
<p><b>Medida:</b> Trabajar con el equipo de accesibilidad y el centro de recursos de accesibilidad para aumentar la sensibilización y proporcionar apoyo específico cuando sea necesario.</p>	Información sobre acciones específicas	Anual	Abril 24	Media	ELR / Accessibility team
<p><b>Medida:</b> Trabajar en la posible ampliación la red de "ADN" dentro de Apple para incluir el capítulo de accesibilidad.</p>	Información sobre acciones específicas	Momento de la ampliación	Ene 24	Media	I&D Chapter group
<p><b>Medida:</b> Mantener la colaboración con entidades, asociaciones y ferias de empleo de personas con discapacidad.</p>	Información sobre acciones específicas	Anual	Sept 23	Alta	Recruitment / I&D Advocate

<b>Medida:</b> Se buscará activamente talento diverso (edad, género, cultura) para aquellos puestos que no están representados de manera equilibrada dentro de Apple.	Información sobre acciones específicas	Anual	Sept 23	Alta	Recruitment
---	--	-------	---------	------	-------------

### **CAPÍTULO III.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN, MODIFICACIÓN Y SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

#### **8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA**

Con el objetivo de vigilar y realizar un correcto seguimiento del Plan de Igualdad, Las Partes constituyen la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad ("**Comisión de Seguimiento**").

La Comisión de Seguimiento será paritaria y estará compuesta por un total de 8 personas; 4 por parte de Apple y 4 por parte de los representantes legales de las personas trabajadoras y sus personas suplentes:

- Representantes de Apple: Jean Philippe Sauvageot (Suplente Ellie Bryan), Marta Torre Sanz (Miguel Ángel Cabrera Cabrera), Anne-Laure Giraldo (Marta Villar Pernás) y Roberto França (Ana Martínez Loureiro)
- Representantes legales de las personas trabajadoras: Ester Ramírez Gallardo (Suplente Sergi Moscoso González), Raquel Valero Clavel (Gema Clara Penalba), Gemma Martínez Martínez (Axier García Acosta), Mar Cejas Guerrero (Sandra Gordon Oliver).

Los miembros de la Comisión de Seguimiento pueden delegar su voto en otro miembro de la Comisión de Seguimiento si no pueden asistir a una determinada reunión, informando al resto de miembros de la Comisión de Seguimiento con un mínimo preaviso de 24 horas antes de la reunión.

Las Partes podrán ser sustituidas, informando al resto de miembros de la Comisión de Seguimiento con un mínimo preaviso de diez (10) días hábiles de antelación a la sustitución.

En el supuesto de que alguno de los representantes legales de las personas trabajadoras abandonara Apple o perdiera su condición de representante legal de las personas trabajadoras, se informará en el mismo plazo y se procederá a nombrar a la nueva persona integrante.

#### **Funciones**

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones y se prevén las siguientes actuaciones:

- a. Seguimiento del cumplimiento de las medidas incluidas en el Plan de Igualdad. Para esta tarea se hará el seguimiento de las acciones que se llevarán a cabo por las personas responsables de su aplicación.
- b. Participación y asesoramiento en la adopción de las medidas, según el contenido del Plan de Igualdad.
- c. Revisión de las medidas del Plan de Igualdad, a través de los indicadores incluidos en el mismo, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso cesar algunas de

las medidas del Plan de Igualdad en función de los efectos que se aprecien en relación con la consecución de sus objetivos.

- d. Estímulo y promoción del cumplimiento de los compromisos acordados en el Plan de Igualdad.
- e. Revisión del Plan de Igualdad cuando sea necesario conforme a la legalidad vigente en el momento o cualquier otra razón objetiva debidamente justificada.
- f. Evaluación intermedia a los dos (2) años del registro del Plan de Igualdad y una evaluación final al menos tres (3) meses antes de la finalización de su vigencia.
- g. Cualquier otra función que sea necesaria realizar para cumplir con los objetivos del Plan de Igualdad.

### **Medios y recursos**

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas, Apple se compromete a facilitar los medios y recursos necesarios, incluidos un lugar adecuado para la celebración de las reuniones o las herramientas telemáticas equivalentes, así como la información establecida en los indicadores de seguimiento acordados para cada una de las medidas.

### **Periodicidad de las acciones de seguimiento, evaluación y revisión periódica**

Se prevé una evaluación intermedia del Plan de Igualdad a los dos (2) años desde la firma del Plan, y una evaluación final tres (3) meses antes de la finalización del mismo.

Adicionalmente, la Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria dos veces al año. Las reuniones ordinarias serán notificadas por Apple a quienes integren la Comisión de Seguimiento con una antelación mínima de quince (15) días naturales e incluirán el orden del día de los temas que se tratarán.

Cualquiera de las partes de la Comisión de Seguimiento podrá solicitar la celebración de reuniones extraordinarias siempre que así lo decida por mayoría, sólo en caso de necesidad urgente, previa notificación con al menos setenta y dos (72) horas de antelación a la fecha prevista para la reunión.

Quienes integren la Comisión de Seguimiento se comprometerán expresamente a respetar el carácter confidencial y secreto de toda la información que circule en el seno de la Comisión de Seguimiento, siendo esta obligación de carácter indefinido, incluso después de abandonar la Comisión de Seguimiento y Apple.

## **9. MODIFICACIONES Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera más específica, el Plan de Igualdad se revisará cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación indicados en el apartado anterior.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de Apple.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de Apple, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a Apple por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Adicionalmente, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria. El resto de Medidas que no fueran expresamente revisadas mantendrán su vigencia.

Finalmente, las Medidas podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos, con el acuerdo de las Partes.

En relación con el procedimiento de modificación, a propuesta de la Comisión de Seguimiento, como consecuencia de los Informes de Seguimiento y Evaluación del Plan, la Comisión Negociadora tendrá reservadas las competencias para negociar y acordar, en su caso, las siguientes modificaciones del Plan de Igualdad:

- a) Inclusión de nuevas medidas.
- b) Supresión de medidas inicialmente acordadas.
- c) Modificaciones derivadas de la elaboración de la auditoría retributiva.
- d) Modificaciones derivadas de la revisión obligatoria prevista por la legalidad vigente.

En el caso de que surgiera alguna discrepancia en relación con la implantación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad, se sometería dicha cuestión a votación de la Comisión de Seguimiento.

La Comisión de Seguimiento requerirá la mayoría simple de cada una de las partes para la adopción de acuerdos (el voto favorable de la mayoría de la representación de Apple y el voto favorable de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras en función de su representatividad).

Si no se lograra la mayoría anterior, las partes firmantes del Plan de Igualdad, durante la vigencia del mismo, acuerdan expresamente su adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, sujetándose a los órganos de mediación establecidos por el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), sobre cualquier conflicto colectivo que pudiera derivarse de la aplicación del Plan de Igualdad.

## **10. FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD**

Tras el preacuerdo firmado el 25 de mayo y siguiendo lo acordado, las partes que componen la Comisión Negociadora firman por unanimidad el presente Plan a fecha de 7 de junio de 2023.

## **11. REGISTRO Y DEPÓSITO DEL PLAN DE IGUALDAD**

Se solicitará la inscripción del presente Plan de Igualdad a través de medios electrónicos al Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, dentro del plazo de 15 días a partir de la firma.

En Madrid, a 7 de junio de 2023.