

PLAN DE IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN  
DE APPLE RETAIL SPAIN, S.L.

28 de junio de 2017 Plan de Igualdad, Diversidad e Inclusión de Apple Retail Spain, S.L.

### Introducción

*"Together, we are committed to diversity within our company and the advancement of equality and human rights everywhere. At Apple, our people is the best of our value and what makes us different".*

El presente texto recoge el Plan de Igualdad, Diversidad e Inclusión (el Plan") acordado en Apple Retail Spain, S.L. (la "Compañía" o "Apple Retail Spain").

Apple es un referente internacional de respeto a la diversidad del ser humano. Los esfuerzos por reflejar dentro y fuera del seno de la empresa la evolución social en materia de igualdad, diversidad e inclusión forman parte de la identidad de Apple desde sus inicios, tal y como muestra de manera pública con el uso exquisito de un lenguaje inclusivo. Con el fin de trasladar estos valores y nuestro compromiso con los derechos humanos a nuestro contexto estatal, proponemos una serie de medidas de acción positiva que convertirán este Plan de Igualdad, Diversidad e Inclusión (el "Plan") en un referente y en una oportunidad colectiva de mostrar la diversidad de nuestro talento.

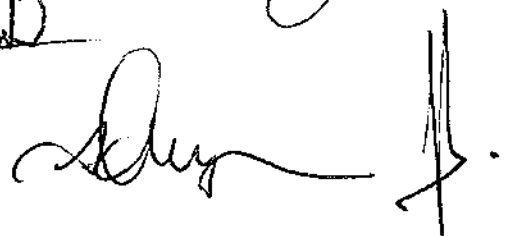
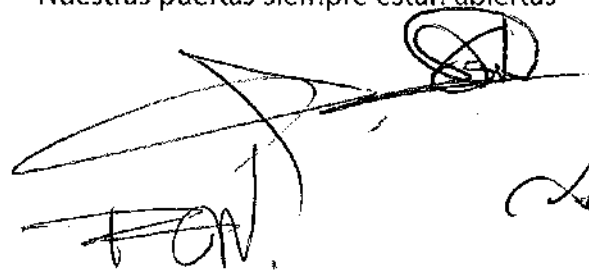
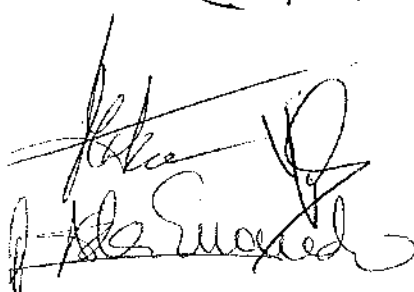
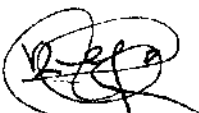
*"Nos sentimos orgullosos de nuestra diversidad, del talento excepcional y esa pasión por mejorar nuestra marca en todo el mundo"*

*"La diversidad de personas e ideas inspira la innovación que hay en todo lo que hacemos"*

Apple es abierto a 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 punto de vista  
Promueve la colaboración y el debate.  
Nuestras puertas siempre están abiertas"*





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

La igualdad, la diversidad y la inclusión, 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 simplemente significa crear una cultura de diversidad e igualdad en Apple sino también en todo el ecosistema que nos rodea, desde los trabajadores y trabajadoras, así como de todas las personas que visitan las Tiendas Apple, los proveedores y cualquier persona que trabaje directa o indirectamente con la organización. Nuestro compromiso va más allá, Apple está comprometida a albergar y promover la igualdad, la diversidad y la inclusión 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 cada vez se siente más motivada a seguir y continuar realizando avances para afianzar una cultura de igualdad, diversidad e inclusión. Por ello, se sigue trabajando cada día.

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

Los trabajadores y trabajadoras de Apple son gente única, que aprovecha su talento y experiencia para entender a sus clientes y acercarlos a todo lo que ofrece Apple. En Apple Retail todos los miembros de su plantilla tienen la oportunidad de demostrar su valía y su talento.

*"Juntos formamos una Comunidad en la que todos son bienvenidos. Todos. Nuestras diferencias nos hacen más fuertes. Cada experiencia y cada punto de vista promueve la colaboración y el debate. Nuestras puertas siempre están abiertas".*

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/>

*"Apple is open.  
Open to everyone,  
regardless of where  
they come from,  
what they look like,  
how they worship,  
or who they love"*  
Tim Cook  
CEO, Apple

A collection of various handwritten signatures and scribbles in black ink, scattered around the central quote and the URL. Some are clearly legible, while others are abstract marks.



## Marco Legal

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

Para Apple Retail este Plan no sólo trata la igualdad entre géneros, sino que también aborda la inclusión y la diversidad en un sentido amplio, con el fin de que todos gocen de las mismas oportunidades.

Este Plan tiene en cuenta el siguiente marco legal:

En el ámbito comunitario destacan, entre otras, la Directiva en materia de igualdad de trato 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres, en asuntos de empleo y ocupación.

A nivel nacional, la Constitución española en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

El artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores consagra el derecho a la no discriminación en las relaciones laborales, entendiéndose nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres vino a alinear la normativa nacional a las directivas y normas de la Unión Europea. En este sentido, el Artículo 17.5 del Estatuto de los Trabajadores exige que los planes de igualdad en las empresas deban ajustarse a lo impuesto en dicha Ley de Igualdad.

Igualmente, en Apple existe una Política de Igualdad de Oportunidades, la cual parte del principio básico de no discriminación por razón de raza, etnia, color, religión, creencias, sexo, pensamiento e ideales, estado civil, edad, orientación sexual,



identificación de género, diversidad funcional y cognitiva, 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 no 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 trabajador o 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 la empresa a su elección, o llevar la situación a *Business Conduct Helpline*. Todo ello, claro está, con el más absoluto respecto a los sistemas que las legislaciones locales en cada país puedan ofrecer a los trabajadores 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 empleados/as, ni tampoco de ningún trabajador, trabajadora o 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.

A la vista todo lo anterior, el presente Plan cumple con el requisito establecido en el art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, yendo, no obstante, mucho más allá de su cumplimiento, ya que las medidas incluidas en el mismo tienden a ser mucho más amplias e inclusivas. El objetivo por tanto, no sólo es dar cumplimiento a la normativa nacional en materia de igualdad entre hombres y mujeres, sino cumplir con unos estándares mucho más altos en materia de igualdad, diversidad e inclusión, fomentando la igualdad desde la diversidad y la inclusión, 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.

### **Negociación, consulta y acuerdo del Presente Plan en Apple Retail Spain**

A la luz de los mencionados antecedentes, marco legal y del compromiso de Apple Retail Spain con la diversidad y la igualdad, con fecha 17 de febrero de 2016, se constituyó una mesa de negociación paritaria, tanto por la parte empresarial como por la representación social de los trabajadores.



Tras la constitución de la mesa de negociación, se han mantenido distintas reuniones, en las que los interlocutores han tenido la oportunidad de discutir y plantear nuevas medidas y objetivos, revisar las medidas ya existentes en la Compañía y, finalmente, acordar el presente Plan con el acuerdo unánime de todos sus miembros.

Todas las conversaciones en el seno de dicha mesa de negociación se han desarrollado en un marco abierto y de diálogo, donde todas las partes han tenido la oportunidad de expresar sus ideas y opiniones respecto a cualquier punto relacionado con el Plan.

### Valores y Objetivos clave del Plan de Apple Retail Spain

El presente Plan ha partido de los siguientes valores y objetivos:

- De la necesidad de mantener y fomentar la Igualdad, Diversidad e Inclusión.
- Del deseo de ser un ejemplo para la sociedad, un espejo en el que los actores de la sociedad se vean reflejados.
- Del deseo de ser socialmente responsables y aplicar en todo momento la igualdad, diversidad e inclusión con los trabajadores y trabajadoras, los clientes y con cualquier persona de nuestro entorno.
- Del deseo de dar visibilidad a las políticas y mejores prácticas de Apple, de aplicación a nivel global y local y que apoyan y fomentan la igualdad, diversidad e inclusión.
- Del deseo de mejorar y avanzar a través del diálogo en una mesa igualitaria, representativa de la plantilla de la Compañía (que se constituye bajo el presente Plan) en cualquier medida, práctica o política en materia de inclusión, diversidad e igualdad.
- Del deseo de que la igualdad, diversidad e inclusión continúen siendo una realidad a lo largo de la trayectoria y experiencial del empleado/a en Apple (*the employee's journey*). Es decir, desde su proceso de selección, su participación en programas de formación, su desarrollo interno y promoción en su carrera profesional, la conciliación de su vida personal, familiar y profesional, así como su crecimiento a nivel personal, la protección de su seguridad y salud en el trabajo, y la garantía de unas políticas y protocolos que prevengan contra la discriminación en la empresa, basados en los máximos estándares de objetividad, respeto y efectividad.

### Características del Plan de Apple Retail Spain

- El Plan integra un conjunto de medidas, protocolos, mejores prácticas y acciones con el fin de alcanzar los objetivos y valores que han presidido el



diálogo de la mesa de negociación constituida con el propósito de trabajar en el presente Plan.

- Se trata de un Plan diseñado para toda la plantilla de Apple Retail Spain.
- El Plan busca la cooperación estrecha entre toda la plantilla, fomentando la participación de todos, con el objetivo de promover en todo momento la igualdad, diversidad e inclusión.
- El Plan busca fomentar el talento a partir de la más absoluta igualdad de oportunidades.
- El Plan identifica claramente sus objetivos, así como los equipos responsables dentro de la organización para que de una forma abierta y dinámica garanticen las medidas consensuadas.
- Incluye el diagnóstico realizado sobre la situación actual en la Compañía a nivel de igualdad de género y diversidad, el cual incluye datos estadísticos en cuanto a género, edad, antigüedad, diversidad funcional y cognitiva y nacionalidad. El Diagnóstico se cerró a fecha 12 de enero de 2016.

### Lenguaje utilizado en el Plan

El lenguaje utilizado en el presente Plan, así como por las partes que han formado parte de la mesa negociadora del mismo ha sido un lenguaje inclusivo y sin sesgo de género.

### Ámbito de Aplicación

El presente Plan aplica a toda la plantilla de Apple Retail Spain, a todos los centros de trabajo existentes en el territorio nacional, así como a cualquier otro centro (tienda Apple) que pudiera abrirse en el futuro.

### Vigencia

Una vez sentados los objetivos y los valores en materia de inclusión, diversidad e igualdad, el objetivo es que el presente Plan tenga continuidad en el tiempo. Por ello, el Plan se ha acordado con la vigencia de cinco años, iniciando su vigencia a partir del día siguiente a la firma protocolaria del mismo, prevista para el 28 de junio de 2017. Llegada su fecha de término, el Plan será revisado por la Comisión de Seguimiento con el fin de prorrogarlo o actualizarlo por un período igual de cinco años, o bien de modificarlo total o parcialmente si así fuera preciso a la luz de la normativa aplicable en dicho momento o de nuevas medidas, políticas o protocolos que pudieran a esa fecha estar vigentes.



En consecuencia, llegado el plazo de cinco años desde su entrada en vigor, la Comisión de Seguimiento del Plan se compromete a revisar el mismo a los efectos de su prórroga o modificación, continuando el mismo vigente mientras no se acuerde una nueva prórroga o mientras no finalice la negociación de las modificaciones que pudiera resultar necesarias.

### Seguimiento del Plan

Al amparo del presente Plan, las partes adquieren el compromiso de constituir una Comisión de Seguimiento permanente en el mes de septiembre de 2017. La Comisión de Seguimiento tendrá una composición paritaria por la parte empresarial y la parte social, garantizando así los principios de composición objetiva, diversa e igualitaria.

### Diagnóstico previo al Plan

En cumplimiento con las previsiones exigidas por La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres, se ha llevado a cabo un diagnóstico de la situación actual en Apple Retail Spain. Dicho diagnóstico, al igual que el presente Plan, va más allá de realizar un diagnóstico basado en la situación entre hombres y mujeres en la empresa, sino que incluye datos estadísticos en cuanto a género, edad, antigüedad, diversidad funcional y cognitiva y nacionalidad.

El Diagnóstico realizado se ha reportado a fecha 12 de enero de 2016, con anterioridad al inicio de la negociación del Plan.

El Diagnóstico realizado arrojó las siguientes conclusiones:

1. Los datos muestran una situación bastante equilibrada y optimista.
2. Se infiere que Apple Retail Spain cumple en el marco y contexto español con las medidas en materia diversidad e igualdad en cuanto al nivel de inclusión y representatividad de personas con muy diferentes orígenes culturales, experiencias vitales, u orientación sexual, entre otros elementos, aunque sean éstos datos e información que no pueden cuantificarse, ni compartirse, al ser información que entra en el ámbito de la esfera privada de la personas.
3. En cuanto a los datos de mujeres y hombres en la Compañía, es preciso resaltar lo siguiente:
  - La representatividad de la mujer es consecuente y reflejo del contexto español, en el que aún hoy el porcentaje de mujeres en los entornos tecnológicos es inferior al de los hombres.
  - Por lo que se refiere a mujeres en puestos de responsabilidad (managers) Apple Retail Spain se encuentra en una posición muy por

  
Díez



encima de los datos en España, donde en el análisis por grupos profesionales la pirámide se invierte. En Apple Retail Spain el porcentaje de mujeres en el Grupo de managers es ya superior al porcentaje de mujeres en la compañía.

- Además, del análisis de los datos de conciliación de la vida personal, familiar, profesional y corresponsabilidad, los datos son muy llamativos. En Apple Retail Spain mujeres y hombres están utilizando igualmente los permisos. Este dato es significativo, más aún si se tiene en cuenta que en España tan sólo un 4% de las guardas legales y un 6% de las excedencias por cuidado de hijos son disfrutadas por hombres.

### Comunicación del Plan

El presente Plan será comunicado a todos los trabajadores/as de la Compañía mediante las herramientas de comunicación internas existentes.

Es deseo de la Compañía que todos los trabajadores y trabajadoras dediquen tiempo para la lectura del presente Plan, con el fin de que, junto con el resto de políticas, protocolos y medidas ya existentes en la Compañía en materia de inclusión, diversidad e igualdad, formen parte de una Cultura única de Diversidad e igualdad.

### Confidencialidad de Información utilizada para la elaboración del Plan

Las partes firmantes desean resaltar que alguna de la información utilizada en el seno de la mesa de negociación no ha podido quedar reflejada en el texto del presente Plan, debido a su carácter confidencial y protegido por la normativa en materia de información confidencial y secretos comerciales, no pudiendo ser difundida a terceros.

No obstante, ambas partes declaran que para llegar al texto definitivo del Plan han tenido acceso a toda aquella información que han precisado y que han considerado necesaria para alcanzar los acuerdos contemplados en el Plan, siendo conscientes todos los integrantes de la mesa de negociación de las obligaciones de confidencialidad a los que se han sometido en cada una de las reuniones mantenidas.

En este sentido, las actas de las negociaciones recogen cláusulas concretas y específicas de confidencialidad que incluyen dentro de la prohibición de difusión a terceros aquellos contenidos que las partes han considerado como información reservada y confidencial, por su valor empresarial, o bien por el respeto a la protección de datos de las personas, su privacidad e intimidad.

A collection of handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a signature labeled 'Dep', and several other signatures and initials at the bottom of the page.





## Programa del Plan

El Plan incluye medidas, objetivos y equipos responsables en las siguientes materias:

- BLOQUE I. Reclutamiento y Selección
- BLOQUE II. Formación
- BLOQUE III. Comunicación interna
- BLOQUE IV. Desarrollo y promoción en la carrera profesional
- BLOQUE V. Salario
- BLOQUE VI. Conciliación de la vida familiar y laboral
- BLOQUE VII. Prevención de Riesgos Laborales (Seguridad y Salud)
- BLOQUE VIII. Diversidad Funcional y Cognitiva
- BLOQUE IX. Violencia de género
- BLOQUE X. Protocolo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo o cualquier otro motivo
- BLOQUE XI. Seguimiento

### BLOQUE I

#### RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

En Apple Retail Spain ya existen procesos, políticas y mejores prácticas implantadas que aseguran que los procesos de reclutamiento y selección, tanto externa como interna, garantizan los principios de igualdad, diversidad e inclusión, junto con, la idoneidad de la persona-puesto, la búsqueda del talento, así como el respeto a la privacidad, la objetividad e imparcialidad a lo largo de todo el proceso de selección.

Todos los puestos de trabajo son publicados en Apple Jobs y en Cool Jobs, con lo que se garantiza la transparencia absoluta en la publicación, para que cualquier persona tenga acceso y pueda aplicar.

El proceso de selección es absolutamente garantista del derecho a la privacidad de las personas. Las preguntas y entrevistas en Apple tan sólo se dirigen a evaluar y conocer las competencias y las experiencias de la persona.

Además, existe formación específica para miembros del equipo de liderazgo que participan en los procesos de selección, dirigidos a darles directrices y ayuda a la hora de proporcionar y crear la mejor experiencia de cualquier candidato/a" (*the candidate's journey*).

#### Objetivos:

Continuar aplicando las políticas, procesos y buenas prácticas. Identificar aquellas áreas de mejora con el fin de garantizar la excelencia en este punto.



### Medidas acordadas:

- Seguimiento del lenguaje de las ofertas de trabajo, con el fin de que contenga un lenguaje inclusivo y sin sesgo de género.
- Garantizar que las directrices y guías utilizadas en la Compañía en materia de selección por el personal responsable de esta materia contengan un lenguaje inclusivo y sin sesgo de género.
- Analizar y buscar nuevas fuentes de reclutamiento con el objetivo de captar el talento de mujeres y talento diverso (ampliando las colaboraciones con foros de selección tales como escuelas y universidades técnicas, feria de discapacidad, etc.).
- Asegurar los principios de igualdad, diversidad e inclusión, en las nuevas aperturas de tiendas, si se produjera el caso, así como en las nuevas contrataciones.
- Mantener la inclusión en las ofertas de trabajo del compromiso de la Compañía con la diversidad e igualdad de oportunidades (AppleJobs Spain).
- La Compañía garantiza que en los procesos de selección (los cuales han sido analizados y compartidos conjuntamente en la Comisión Negociadora del Plan y, por tanto, plenamente conocidos), sólo se tiene en cuenta el talento, competencias y experiencias de las personas que opten a un puesto, no incluyéndose o teniéndose en cuenta cualquier elemento ajeno a estos criterios para la búsqueda de talento, tales como sexo, edad, estado civil, etc.
- Continuar informando a través de los mecanismos internos existentes (por ejemplo, CoolJobs) sobre las vacantes que puedan surgir en puestos a jornada completa a los trabajadores/as a tiempo parcial, asegurando la preferencia de estos últimos al puesto a jornada completa frente a un candidato/a externo, en similar función y a igualdad de condiciones.
- Apple Retail Spain llevará a cabo un estudio con el objetivo de valorar la posibilidad de implementar un sistema de "Curriculum Ciego" en España. Este estudio se llevará a cabo dentro de los dos primeros años de vigencia del Plan. La Compañía compartirá los resultados de dicho estudio con la Comisión de Seguimiento.

### Equipos Responsables:

- Equipos de Adquisición de Talento y de Liderazgo de las Tiendas

### Plazo:

Las medidas acordadas son de obligación continua. Por ello, serán implementadas durante toda la vigencia del Plan, con la excepción de la medida anterior en relación con el estudio de "Curriculum Ciego".



## BLOQUE II

### FORMACIÓN

En Apple Retail Spain ya existen planes de formación dedicados a toda la plantilla que aseguran que todas las personas tienen acceso por igual a la formación, así como, que dicha formación incluye directrices y guías claras y completas sobre la igualdad, diversidad e inclusión, en la empresa. De esta forma, todos los trabajadores y trabajadoras de Apple Retail Spain, de cualquier grupo y área de responsabilidad son formados en una única cultura de igualdad y diversidad e inclusión, la cual es aplicable y exportable a cada uno de los aspectos del trabajo.

En concreto, el plan de formación de Apple Retail Spain está enfocado en las necesidades de cada persona y de su puesto, todo ello con el fin de conseguir potenciar el talento y las capacidades de cada trabajador/a.

El Equipo de Liderazgo de las Tiendas recibe formación específica para facilitar feedback y realizar las evaluaciones de sus equipos de conformidad con los principios de igualdad y los principios y valores del Credo de Apple.

Existen igualmente talleres en accesibilidad que forman a los trabajadores y trabajadoras en esta materia.

#### Objetivos:

- Continuar garantizando un plan de formación competitivo, eficaz y apropiado para cada trabajador/a, basado en las necesidades específicas de su puesto.
- Garantizar que todos los trabajadores y trabajadoras conocen la política de igualdad, diversidad e inclusión.
- Identificar oportunidades de mejora y trabajar sobre ellas.

#### Medidas acordadas:

- Durante la vigencia del Plan, la Compañía trabajará en la búsqueda de una herramienta que permita el seguimiento de las actividades de formación impartidas en la empresa. La Compañía informará sobre ello a la Comisión de Seguimiento.
- La Compañía mantendrá la práctica actual de proporcionar formación a todos los trabajadores y trabajadoras independientemente de su tipo de contrato.

Diego



- La Compañía inspirará a todos los trabajadores/as en su compromiso con la igualdad, diversidad e inclusión, incluidos en este Plan
- La Compañía continuará trabajando en la formación de los trabajadores y trabajadoras de talent acquisition managers y managers en materia de inclusión, diversidad e igualdad, con el fin de involucrar a toda la plantilla en una única cultura de diversidad e igualdad.
- La Compañía facilitará guía en materia de igualdad, diversidad e inclusión a los equipos de Retail Learning and Development (RLD).
- La Compañía designará a un representante de la empresa como Diversity Champion (Agente en diversidad e igualdad), con el fin de que realice las funciones de coordinación y soporte en esta materia en todas las Tiendas Apple Retail Spain. El/la Diversity Champion recibirá formación específica en materia de diversidad e igualdad y participará en la Comisión de Seguimiento.

#### Equipos Responsables:

- RLD, Equipo de Talento, Relaciones Laborales y Equipo de Liderazgo de las Tiendas

#### Plazo:

Las medidas acordadas son de obligación continua. Por ello, serán implementadas a lo largo de la vigencia del Plan.

### BLOQUE III

#### COMUNICACIÓN INTERNA

La comunicación es un tema esencial y clave para Apple, la misma debe ser inclusiva y respetuosa con todas las personas. Apple garantiza el uso de un lenguaje inclusivo y sin sesgo de género con el fin de que todas las personas se sientan cómodas y en un entorno agradable y amigable.

#### Objetivos:

- Continuar garantizando el uso de un lenguaje inclusivo y sin sesgo de género, basado en los principios de igualdad, diversidad e inclusión.
- Hacer seguimiento de aquellas áreas que podrían ser objeto de mejora y trabajar sobre ellas.

10/12



- Continuar influenciando y promoviendo el compromiso de la Compañía en esta materia, de forma que todos los trabajadores y trabajadoras sean parte de una cultura única de diversidad e igualdad.

### **Medidas acordadas:**

- Asegurar que el Plan es conocido por todos los trabajadores y trabajadoras y, a este fin, la Compañía llevará a cabo una campaña de comunicación interna informando sobre el contenido y alcance del presente Plan. La representación legal de los trabajadores será informada sobre esta campaña de comunicación.
- Se realizará un seguimiento con los equipos de comunicación para garantizar el mantenimiento de un lenguaje inclusivo y sin sesgo de género.
- La Compañía cuidará y hará seguimiento para que las comunicaciones internas, producidas o desarrolladas a nivel local (es decir, en España) contengan siempre un lenguaje e imágenes inclusivos y libre de sesgos.
- La Compañía continuará manteniendo un canal de comunicación abierto y transparente que facilite el feedback y observe los principios de igualdad, diversidad e inclusión (feedback, proceso de escalado a los equipos de liderazgo, Talento / Relaciones Laborales, etc.).
- Mantener la visibilidad de los mensajes que aparecen en la AppleJobs sobre el compromiso de la Compañía con la igualdad, la diversidad y la inclusión.
- Dar visibilidad a las redes existentes en la Compañía, tales como Pride&Apple, Women&Apple para la participación de los trabajadores y trabajadoras/as de Apple Retail Spain. Dar visibilidad sobre las iniciativas existentes en relación con la igualdad de trato entre mujeres y hombres, la diversidad funcional y cognitiva, la orientación sexual, etc. todo ello alineado con los valores de la Compañía (el 8 de marzo, el 28 de junio y el 25 de noviembre).

### **Equipos Responsables:**

- Equipos de Comunicación interna y de Liderazgo

### **Plazo:**

Las medidas acordadas son de obligación continua. Por ello, serán implementadas durante toda la vigencia del Plan.



## BLOQUE IV

### **DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL**

En Apple Retail Spain existen ya políticas, procesos y buenas prácticas que garantizan la igualdad, diversidad e inclusión en la promoción interna y desarrollo de carrera de todas las personas.

En Apple Retail Spain se busca el talento ahí donde esté, por lo que todos los trabajadores y trabajadoras tienen las mismas oportunidades para poder demostrar el mismo y realizar carrera interna dentro de la Compañía.

Apple no valora otras cuestiones distintas al talento y a las capacidades de cada persona, por lo que las evaluaciones y calibración de competencias y capacidades son llevadas a cabo con la aplicación estricta de los principios del Credo de Apple, es decir, en base a la objetividad, imparcialidad e igualdad de oportunidades de todas las personas.

En este sentido, existe un proceso implantado en Apple Retail Spain que garantiza dicha evaluación de capacidades y competencias de los trabajadores y trabajadoras para poder evaluar el desempeño en el puesto de trabajo de forma objetiva e imparcial, así como, de identificar aquellas áreas de mejora en las que se pueda prestar ayuda a los trabajadores y trabajadoras para que puedan realizar su carrera profesional con éxito dentro de la Compañía. Para ello, existe el sistema de evaluación de desempeño, herramientas de evaluación, sesiones de calibración, etc.

#### Objetivos:

- Continuar con la garantía de un proceso de promoción y desarrollo profesional objetivo y en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, respetando la diversidad y el talento.
- Hacer seguimiento de aquellas áreas que podrían mejorarse y trabajar sobre ellas.

#### Medidas acordadas:

- La Compañía diseñará acciones para sensibilizar e inspirar a las trabajadoras en la realidad de la igualdad de oportunidades en la Compañía en todos los puestos en las promociones internas. La Comisión de Seguimiento será informada sobre las mismas.
- La Compañía mantendrá el sistema de promoción interna que garantiza la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como, la objetividad en la selección de personas en los procesos de promoción interna. Esta



garantía siempre se realizará en igualdad de condiciones de los candidatos y las candidatas y bajo la premisa de fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como el talento en la Compañía (solicitudes abiertas, partnership en el proceso de toma de decisiones, "panel interviews", etc.).

- La Compañía mantendrá y seguirá garantizando la transparencia de los actuales canales de información que dan la oportunidad a los trabajadores y las trabajadoras de Apple Retail Spain a presentarse a promociones internas.

#### **Equipos Responsables:**

- Equipos de Desarrollo de Talento y de Liderazgo de las Tiendas (Store Leaders y Markets Leaders)

#### **Plazo:**

Las medidas acordadas son de obligación continua. Por ello, serán implementadas durante toda la vigencia del Plan.

### **BLOQUE V**

#### **SALARIO**

En Apple, el sistema retributivo se basa en el principio de equidad salarial. Existe una política de "Pay Equity" que se aplica a esta materia y que supone la identificación a nivel global de posibles ineficiencias locales que pudieran producirse. En España, Apple Retail Spain aplica estrictamente dicha política y garantiza la equidad en materia retributiva.

#### **Objetivos:**

- Mantener el principio inclusivo de equidad retributiva.

#### **Medidas acordadas:**

- La Compañía garantiza la igualdad y la objetividad en los criterios de acceso a las políticas de beneficios vigentes en cada momento en la Compañía (HRWeb).
- Se garantiza el principio de equidad retributiva en Apple Retail Spain ("Pay Equity").



- La Compañía garantiza que los elementos configuradores de la revisión anual de rendimiento son objetivos y se aplican bajo el principio de igualdad (innovación, trabajo en equipo y resultados).

### Equipos Responsables:

- Market Director, Markets Leaders y Store Leaders.

### Plazo:

Las medidas acordadas son de obligación continua. Por ello, serán implementadas durante toda la vigencia del Plan.

## BLOQUE VI

### **CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

Para Apple Retail Spain la conciliación de la vida personal, familiar y profesional es un aspecto clave de la organización, por lo que invierte todos sus esfuerzos en hacer dicha conciliación posible. En este sentido, la Compañía se compromete siempre a encontrar las mejores soluciones para que la conciliación sea una realidad y, así, ayudar al desarrollo personal de los trabajadores/as y que éstos tengan un equilibrio real entre su vida personal y profesional.

En Apple Retail Spain se es consciente de que el trabajo en las tiendas y en el sector del comercio exige una organización precisa de los equipos. Dicha organización, gobernada por un sistema de turnos, no sólo tiene el fin de poder atender las necesidades de los clientes de Apple Retail Spain, sino que, además, ha sido diseñada para poder garantizar de la mejor manera posible la conciliación y equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional de todos los trabajadores y trabajadoras.

Son numerosas las mejores prácticas que existen en la Compañía en esta materia, entre las que se pueden destacar los beneficios publicados en la HRWeb en materia de permisos, los cuales están encaminados a ayudar a los trabajadores y trabajadoras en aquellas situaciones de su vida personal en las que precisen de tiempo extra para poder atender eventos o situaciones importantes en su vida personal y familiar.

Dichos beneficios están diseñados con el fin de ayudar a los trabajadores y trabajadoras de Apple Retail Spain y, si bien, no tienen carácter contractual, desde la Compañía existe un compromiso claro con la conciliación y la flexibilidad en el trabajo.





Todos los trabajadores y trabajadoras tienen acceso directo al sistema de beneficios que en materia de permisos se encuentre vigente en la Compañía en cada momento, por lo que la Compañía invita a todos/as a revisar de forma regular dicha información, ya que estima que es de gran ayuda.

### Objetivos:

- Continuar trabajando en la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de los trabajadores y trabajadoras de Apple Retail Spain, así como su desarrollo personal y el acceso a las mismas oportunidades sin discriminación alguna basada en el ejercicio o disfrute de derechos de flexibilidad laboral o conciliación.
- Hacer seguimiento de aquellas áreas que podrían ser objeto de mejora y trabajar sobre ellas.

### Medidas acordadas:

- La Compañía trabajará en un sistema flexible y fiscalmente eficiente, de apoyo al cuidado de hijos. Este sistema se intentará implementar durante el año 2018.
- Compromiso por parte de la Compañía a estudiar aquellos casos en los que, por situaciones especiales, pudiera precisarse una concreción de los horarios y del sistema de turnos vigente en la Compañía, fuera de una reducción de jornada legal para cuidado de hijos y familiares.

La adopción de medidas concretas de este tipo, en su caso, deberán siempre respetar la igualdad de condiciones de la plantilla, no pudiendo ser arbitrarias ni discriminatorias, sino que en caso de concesión tendrán carácter extraordinario y deberá ser debidamente justificado por el/la solicitante mediante la aportación de la documentación requerida por la Empresa.

Igualmente, estas medidas, en caso de adoptarse, siempre deberán ser viables desde un punto de vista organizativo para la Compañía y para el reparto igualitario de funciones y tareas entre el equipo y el resto de las personas.

La Compañía informará anualmente a la Comisión de Seguimiento.

- Continuar dando visibilidad al actual sistema de permisos voluntarios y no contractuales que en cada momento estén vigentes en Apple Retail Spain. Dichos permisos mejoran los estándares legales en España en materia de conciliación y equilibrio entre vida personal, familiar y profesional. No se trata de beneficios contractuales por lo que están sujetos a una posible modificación y/o alteración, por parte de la Compañía, del sistema de beneficios que pudiera afectarlos.



En concreto, a la fecha de firma del Plan, los siguientes beneficios no contractuales están vigentes en Apple Retail Spain:

### Permiso retribuido de Paternidad

- El permiso por paternidad es el tiempo de descanso que tiene el padre y progenitor/a que no da a luz para crear un vínculo afectivo con su hijo. Las personas que cumplan las condiciones pueden disfrutar de hasta seis (6) semanas de permiso de paternidad, período que incluye el permiso de paternidad de 28 días que actualmente marca la normativa vigente en España. En el caso de que la normativa española fuera ampliada concediendo un permiso superior, éste último será el aplicable, no pudiéndose en ningún caso acumularse al presente permiso de paternidad de Apple.
- Los trabajadores y trabajadoras de Apple Retail Spain tiene a su disposición la información detallada sobre este permiso y cómo utilizarlo en la HRWeb.

### Permiso retribuido para cuidar de un familiar

- Con el fin de dar apoyo emocional a un familiar que sufra una enfermedad grave, se podrá solicitar este permiso hasta un máximo de 4 semanas, dentro de un período de referencia de 12 meses consecutivos con carácter retroactivo a partir de la fecha de inicio del permiso.
- Se considerarán enfermedades graves, entre otras, que den derecho a solicitar este permiso: el derrame cerebral, la esclerosis múltiple, el párkinson, el alzhéimer, los episodios cardíacos, el cáncer o el autismo.
- Los familiares incluidos que dan derecho a solicitar este permiso son los siguientes:
  - o Cónyuge o compañero/a
  - o Padres
  - o Hijos/as
- Los trabajadores y trabajadoras de Apple Retail Spain pueden encontrar información más detallada sobre este permiso en la HRWeb.

### Permiso por Fallecimiento

- En determinadas circunstancias, se podrá solicitar un permiso de hasta cinco (5) días de permiso retribuida en caso de fallecimiento de un familiar directo, incluyendo:



- Cónyuge o compañero/a
- Padres y Abuelos/as
- Hermanos/as
- Hijos y Nietos/as
- Padres, abuelos, hermanos, hijos o cónyuges de los hijos y nietos del cónyuge o compañero/a

- En determinadas circunstancias, si fuera necesario, el permiso podría ampliarse a un total de 10 días, período que incluye cualquier permiso por fallecimiento concedido bajo la normativa española vigente en el momento del hecho causante, así como los 5 días del permiso de fallecimiento general de Apple (arriba). Esta situación se producirá, por ejemplo, en el supuesto de que el fallecimiento del familiar requiera viajes al extranjero, asuntos legales complejos relacionados con la herencia, período de adaptación tras una pérdida importante.
- Los trabajadores y trabajadoras de Apple Retail Spain pueden encontrar información más detallada sobre este permiso en la HRWeb.

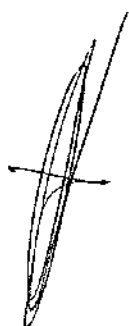


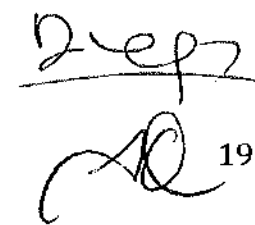
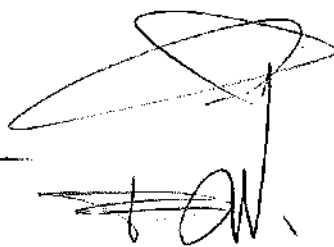

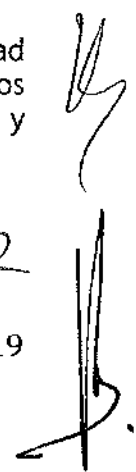
- Dar visibilidad a través de la HRWeb sobre el permiso no retribuido de hasta 30 días de duración de conformidad con lo previsto en el Convenio Colectivo de aplicación en la Compañía.
- La Empresa facilitará, siempre que la organización del trabajo lo permita, la movilidad geográfica de trabajadores y trabajadoras a otra Tienda del territorio nacional en aquellos supuestos en los que fuera preciso para el cuidado de familiares de primer grado de consanguineidad.

La adopción de medidas concretas de este tipo, en su caso, deberán siempre respetar la igualdad de condiciones de la plantilla, no pudiendo ser arbitrarias ni discriminatorias, sino que en caso de concesión tendrán carácter extraordinario y, deberá ser justificado debidamente por el solicitante mediante la aportación de la debida documentación, tales como, los certificados médicos relativos al familiar.

Igualmente, estas medidas, en caso de adoptarse, siempre deberán ser viables desde un punto de vista organizativo para la empresa y para el reparto igualitario de funciones y tareas entre el equipo.

Estos traslados tendrán la consideración de traslados voluntarios de conformidad con las políticas de Traslados de las Tiendas.

- Facilitar, siempre que la organización del trabajo lo permita, la movilidad geográfica de empleados a otra Tienda del territorio nacional en aquellos supuestos en los que fuera preciso para garantizar el régimen de custodia y de visitas de los hijos de los trabajadores y trabajadoras.

  
  
  
  
19



La adopción de medidas concretas de este tipo, en su caso, deberán siempre respetar la igualdad de condiciones de la plantilla, no pudiendo ser arbitrarias ni discriminatorias, sino que en caso de concesión tendrán carácter extraordinario y deberá ser justificado debidamente por el/la solicitante mediante la aportación de la debida documentación, tal como la documentación relativa a la custodia, el colegio y el domicilio de los hijos.

Igualmente, estas medidas, en caso de adoptarse, siempre deberán ser viables desde un punto de vista organizativo para la empresa y para el reparto igualitario de funciones y tareas entre el equipo.

Estos traslados tendrán la consideración de traslados voluntarios de conformidad con las políticas de Traslados de las Tiendas.

- La Compañía acompañará en su reintegración al trabajo a los trabajadores y trabajadoras a su regreso de una excedencia por cuidado de hijos o familiares.
- La Compañía facilitará, si fuera necesario, la posibilidad de adicionar al permiso retribuido por fallecimiento de familiares inmediatos parte del período de vacaciones anual. A efectos aclaratorios, los familiares inmediatos del trabajador o trabajadora que darán origen a esta posibilidad serán:
  - Cónyuge o compañero/a
  - Padres y abuelos
  - Hermanos y hermanas
  - Hijos y nietos
  - Padres e hijos del cónyuge o compañero/a

Para ello, deberá solicitarse al manager responsable.

#### Equipos Responsables:

- Equipo de Beneficios, Talento y Relaciones Laborales

#### Plazo:

Las medidas acordadas serán implementadas durante la vigencia del Plan. En relación con los beneficios no contractuales, en tanto en cuanto éstos estén vigentes en la compañía.

The bottom half of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are several vertical signatures. In the center, there is a large, stylized signature that appears to be 'Bepa'. To the right of this, there is a circular stamp or signature. At the bottom right, there is a signature followed by the number '20'. On the far right edge, there is a vertical signature.



## BLOQUE VII

### **SEGURIDAD Y SALUD**

En Apple Retail Spain la igualdad, diversidad e inclusión se tiene presente en todos los aspectos relativos la seguridad y la salud.

En este sentido, la igualdad, diversidad e inclusión son tenidas en cuenta en elaboración y revisión del plan de prevención de riesgos laborales, así como en el plan individual de emergencia.

Igualmente, en Apple Retail Spain se invierten muchos esfuerzos y recursos para que todos los trabajadores y trabajadoras reciban formación en seguridad y salud; y se incluyan todos los aspectos relacionados con la igualdad, diversidad e inclusión como parte de dicha formación.

Además, existen herramientas y medidas de consulta y ayuda individual para los trabajadores y trabajadoras que así lo precisen.

#### **Objetivos:**

- Continuar asegurando un sistema de seguridad y salud que garantice un ambiente y entorno de trabajo seguro e igualitario
- Hacer seguimiento de aquellas áreas en las que hubiera oportunidades de mejora y trabajar sobre ellas.

#### **Medidas acordadas:**

- Hacer seguimiento y mejorar, cuando sea necesario, las guías existentes en la Compañía relativas a la valoración de riesgos, información y formación durante el embarazo y la lactancia (incluyendo la gestación transgénero), así como, en los casos de diversidad funcional y cognitiva.
- En el marco de la Comisión de Seguimiento se compartirán las buenas prácticas en materia de prevención de riesgos laborales relacionadas con el contenido del presente Plan.

#### **Equipos Responsables:**

- Prevención de Riesgos Laborales

#### **Plazo:**

Las medidas acordadas son de obligación continua. Por ello, serán implementadas durante toda la vigencia del Plan.



## BLOQUE VIII

### **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO MORAL Y SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O CUALQUIER OTRO MOTIVO**

Existe en la Compañía un alto compromiso para luchar contra cualquier situación de acoso y/o discriminación en el trabajo, sea por cualquier causa, y sean quienes sean las personas que pudieran resultar involucradas en una situación de acoso. Por ello, en Apple Retail Spain existe una cultura de tolerancia cero a este respecto. Existen en la Compañía herramientas y canales a disposición de los trabajadores y las trabajadoras con objeto de que puedan poner en conocimiento de la Compañía cualquier situación que pudiera implicar o conllevar acoso en el trabajo.

En Apple Retail Spain es obligatorio que todos los trabajadores y trabajadoras conozcan el Política Interna de lucha contra el acoso, disponible en la HRWeb. Con el fin de que todas las personas cumplan con dicha obligación, la Compañía facilita formación periódica obligatoria sobre dicha política de Business Conduct.

Desde Apple Retail Spain se fomenta el trabajo bajo principios de profesionalidad e integridad, por lo que existe un Código de Conducta el cual no sólo sanciona los casos de acoso y discriminación en el trabajo, sino cualquier situación, conducta o hecho que pudiera infringir los códigos éticos y de buena fe y profesionalidad.

#### Objetivos:

- Mantener los medios objetivos, transparentes, seguros, privados y confidenciales existentes, todo ello para proteger a los trabajadores/as y preservar un entorno de trabajo seguro.
- Garantizar la ejecución y adopción de medidas efectivas contra cualquier tipo de situación de acoso.

#### Medidas acordadas:

- La Compañía mantendrá la formación obligatoria para todos los trabajadores y trabajadoras en materia de Código de Conducta de la Compañía. Igualmente, en las formaciones obligatorias de prevención de riesgos laborales se mantendrá el contenido relativo a esta materia.
- La Compañía mantendrá la visibilidad de la Business Conduct Helpline como canal a disposición de todos los trabajadores y trabajadoras para informar sobre aquellos casos de los que hayan podido tener conocimiento de una posible situación de acoso o que entren en conflicto con el Business Conduct.



- La Compañía garantizará el proceso existente de investigación de casos de acoso guiado por los principios de confidencialidad, objetividad y no represalias, adoptando cuando sea necesario medidas preventivas para proteger a los trabajadores y al propio proceso de investigación.
- Con el fin de informar sobre cualquier situación que pueda aflorar una situación de acoso en el trabajo, los trabajadores y trabajadoras de Apple Retail Spain pueden ponerse también en contacto directamente con cualquier persona del equipo de Liderazgo si así lo prefieren.

#### **Equipos Responsables:**

- Equipos de Business Conduct y Relaciones Laborales

#### **Plazo:**

Las medidas acordadas son de obligación continua. Por ello, serán de aplicación durante toda la vigencia del Plan.

### **BLOQUE IX**

#### **DIVERSIDAD FUNCIONAL Y COGNITIVA**

La Compañía tiene un foco especial en accesibilidad a nivel global y es conocida por crear herramientas que apoyan la experiencia de las personas que tienen necesidades especiales. En Apple Retail Spain se implementan estas herramientas que apoyan la adaptación al puesto de los trabajadores/as siempre que es necesario.

#### **Objetivos:**

- Garantizar que todos los trabajadores y trabajadoras de Apple Retail Spain tengan la mejor experiencia en la Compañía, cualquiera que sea su diversidad funcional o cognitiva.

#### **Medidas acordadas:**

- La Compañía pondrá en funcionamiento el proyecto Local Accessibility Sponsor, con el objeto de garantizar la mejor experiencia de aquellos trabajadores y trabajadoras que se integren en la Compañía con cualquier diversidad funcional o cognitiva.

24eps

23



Este proyecto se pondrá en funcionamiento a los seis meses de la entrada en vigor del Plan.

La Compañía informará a la Comisión de Seguimiento sobre las medidas relativas al Local Accessibility Sponsor.

- La Compañía seguirá participando en la feria anual de discapacidad, con objeto de seguir incorporando talento diverso (funcional y cognitivo) a la Empresa.
- Igualmente, se promoverá la visibilidad de las Iniciativas de Apple en materia de Accesibilidad (p.e.: Global Accessibility Awareness Week at Apple)

### **Equipos Responsables:**

- Equipos de Seguridad y Salud, Sponsor Local de Accesibilidad, Talento, Relaciones Laborales y Liderazgo de tiendas.

### **Plazo:**

Las medidas acordadas serán implementadas y aplicadas durante toda la vigencia del Plan.

## **BLOQUE X**

### **VIOLENCIA DE GÉNERO**

A la fecha de realización del presente Plan, La Compañía no ha tenido conocimiento, ni ha sido informada, de ningún caso conocido de violencia de género hasta el momento. No obstante, ante la sensibilidad de este tema, la Compañía está alerta y debe estar preparada para ofrecer a cualquier trabajadora víctima de violencia de género la mejor protección y apoyo para su integración socio laboral.

Apple tiene en funcionamiento un "Threat Assessment Team" con el objetivo de proteger el entorno laboral y apoyar a los trabajadores y trabajadoras que se encuentren en una situación de riesgo o amenaza.

### **Objetivos:**

- Compromiso de preservar una cultura única que rechaza totalmente la violencia de género y violencia en el entorno familiar.





### Medidas acordadas:

- La Compañía proveerá de información a los trabajadores y trabajadoras en el entorno laboral sobre los derechos a favor de las víctimas de violencia género.
- La Compañía facilitará la acomodación del sistema de horarios y turnos en el trabajo a las víctimas de violencia de género, cuando así fuera preciso y necesario para la protección de la víctima y su inserción social integral.
- En aquellos casos en que un empleado o empleada fuese víctima de violencia y, particularmente, en los casos en que una trabajadora fuera víctima de violencia de género, de conformidad con la normativa española, el equipo de "Threat Assessment", en conjunción con el equipo de dirección y de Recursos Humanos valorará las circunstancias concurrentes y determinará cual es la ayuda más apropiada para apoyar a la trabajadora.
- La Compañía informará y dará mayor visibilidad respecto al programa de asistencia a trabajadores/as (*Employee Assistance Program "EAP"*).

### Equipos Responsables:

- Equipo de "Threat Assessment", Talento y Relaciones Laborales

### Plazo:

Las medidas acordadas serán de aplicación durante toda la vigencia del Plan.

## BLOQUE XI

### **SEGUIMIENTO DEL PLAN DE DIVERSIDAD**

En Apple Retail Spain se es consciente de la necesidad de que cualquier medida acordada y cualquier compromiso adquirido debe ser debidamente revisado para siempre ir avanzando y encontrar oportunidades de mejora.

Por ello, todas las medidas de presente Plan serán objeto de seguimiento y evaluación continua con el fin de encontrar la excelencia en su aplicación.

- Constitución de una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, Inclusión y Diversidad. Esta Comisión se constituirá en el mes de septiembre de 2017.

La Comisión de Seguimiento tendrá una composición paritaria que garantice la representatividad tanto de la empresa como de la parte social.

La Comisión de Seguimiento se reunirá dos veces al año.



La Comisión de Seguimiento podrá reunirse de forma extraordinaria a petición de sus integrantes.

La Comisión de Seguimiento será responsable de fomentar y promover el cumplimiento de los compromisos en materia de igualdad, inclusión, diversidad.

La Comisión de Seguimiento deberá acordar al tiempo de su constitución su protocolo de funcionamiento y normas de funcionamiento.

▪ La Compañía compartirá, con carácter anual, los siguientes indicadores en la Comisión de Seguimiento:

- Plantilla por género;
- Plantilla por edad;
- Plantilla por antigüedad;
- Plantilla por tipo contrato
- Información relativa al número nuevas contrataciones desglosada por género.
- Una vez haya podido ser implantando en la Compañía un sistema interno que permita hacer un seguimiento de la formación de la plantilla, se informará sobre la misma desglosado por grupo profesional y por género.
- Información relativa a las promociones internas, desglosada por grupo profesional y género.
- Información relativa a cambios de contrato de tiempo completo a tiempo parcial y viceversa, desglosada por género.
- Información relativa al uso de permisos de conciliación familiar y laboral, desglosada por género (por ejemplo, maternidades, paternidades, excedencia por cuidado de familiares, etc.).
- Información relativa al número de los casos de acoso y de violencia de género, respetando siempre los principios de confidencialidad y privacidad.
- Información sobre diversidad funcional y cognitiva, respetando y cumpliendo con los principios de confidencialidad y privacidad.
- Plantilla por género en los nuevos centros de apertura.

▪ La Compañía facilitará un Informe de evaluación de las medidas acordadas al amparo del Plan. Dicho Informe se facilitará en la Comisión de Seguimiento al finalizar el mismo.

**Equipos Responsables:**

- Equipos de Relaciones Laborales, LRD y Talento.

Las partes quieren finalizar declarando su satisfacción con el devenir y resultados de esta negociación y, manifiestan su voluntad de continuar en esta línea de diálogo y colaboración conjunta.

*[Handwritten scribbles and signatures on the left margin]*

*[Handwritten signature]*

*[Multiple handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]*