

## PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO NUTRECO ESPAÑA

### 1.- Principios generales y naturaleza jurídica

La comisión negociadora del Plan de Igualdad del Grupo Nutreco España (en lo sucesivo el Plan de Igualdad de Nutreco España), ha acordado el presente Plan de Igualdad, fundamentando su oportunidad en las siguientes bases legales:

1.1.- Con carácter general, la posibilidad de negociar planes de igualdad en el seno del Grupo de empresas viene avalada, en primer término, tal y como ha señalado la doctrina, por la libertad de elección del nivel de negociación, como elemento integrante del contenido esencial del derecho a la negociación colectiva, consagrado en el art. 37.1 de la Constitución Española; y, en segundo término, por la aplicación de la Jurisprudencia consolidada del Tribunal Supremo que ha aceptado la negociación y validez de los denominados Convenios de "Grupos de empresas", asimilación ésta que puede entenderse referida a todos los ámbitos del sistema de negociación colectiva, incluido el de la concertación de Planes de Igualdad, siempre y cuando reúnan una serie de condiciones que las partes entienden debidamente cumplidas en el presente Plan de Igualdad.

1.2.- La naturaleza jurídica esencial de los precitados Planes de Igualdad de Grupos de empresas, radica en la consideración del Grupo como una unidad empresarial, tal y como se define en el art. 1.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no obstaculizando tal consideración la existencia de una pluralidad de organizaciones empresariales, que revistan, cada una, la forma de sociedad mercantil y tengan, por tanto, una personalidad jurídica diferenciada.

1.3.- Por lo que se refiere a los sujetos legitimados para la negociación del Plan de Igualdad, y en atención al grado de complejidad de la estructura organizativa del Grupo, la jurisprudencia ha elaborado una doctrina, que ha venido calificando como "doctrina o criterio mixto", por la que, como regla general, para la determinación de la capacidad convencional del Grupo de empresas, consiste en aplicar, por un lado, las reglas previstas para el nivel de empresa a la identificación de la legitimación del empresario, y, por otro, las previsiones del nivel sectorial a la legitimación de la representación de los trabajadores, lo que las partes entienden que resulta de total aplicación en el presente Plan de Igualdad.

1.4.- Lo expuesto hasta el momento, determina la voluntad concorde de las partes de mantener un marco único, en lo que a Planes de Igualdad se refiere, de carácter general para todas las empresas afectadas por el ámbito del presente Plan y las que en un futuro se pudieran constituir o integrar, dentro de las previsiones recogidas en el ámbito funcional del presente Plan de Igualdad.

No obstante lo anterior, conviene poner de manifiesto que a las empresas del Grupo Nutreco España le son de aplicación alguno de los siguientes convenios colectivos, todos ellos de ámbito nacional: Convenio Colectivo para la Industria de Alimentos Compuestos para Animales, Convenio Colectivo nacional de Mataderos de Aves y Conejos y el Convenio Colectivo para la Industria de Granjas Avícolas y otros animales.

K



## 2.- Ámbito general de aplicación/funcional

El presente Plan de Igualdad resulta de aplicación a todas las empresas que constituyen (tanto en la actualidad como durante su vigencia) el Grupo Nutreco España, entendiéndose por tal a Nutreco España, S.A. (sociedad matriz o holding) y a todas las empresas participadas por ésta directa o indirectamente a través de empresas dependientes o filiales de la misma, siempre que detenten la mayoría del capital social de la entidad jurídica de que se trate, y/o asuman la total gestión de la misma, y siempre que sus respectivas actividades se encuadren, en el ámbito de representación de las federaciones sindicales firmantes del mismo.

Actualmente el Grupo Nutreco España se encuentra constituido, a los efectos del Presente Plan de Igualdad, por las siguientes empresas:

- Nutreco España, S.A.
- Nutreco Servicios, S.A.
- Nanta, S.A.
- Alimentación Animal Nanta, S.L.
- Agrovis Alimentación, S.A.
- Piensos Nanpro, S.A.
- Piensos Nanfor, S.A.
- Skretting España, S.A.
- Inga Food, S.A.
- Trouw Nutrition España, S.A.
- Farm o san p.v., S.A.
- Grupo Sada p.a., S.A.
- Sada p.a. Catalunya, S.A.
- Sada p.a. Castilla-Galicia, S.A.
- Sada p.a. Valencia, S.A.
- Sada p.a. Andalucía, S.A.
- Sada p.a. Canarias, S.A.

No obstante lo anterior, será facultad del Grupo Nutreco España y/o cada una de sus empresas la adaptación del presente Plan de Igualdad a las exigencias territoriales distintas a las existentes a la fecha de firma del mismo, así como a las exigencias derivadas de las obligaciones establecidas en los convenios colectivos aplicables al Grupo.

Igualmente y en virtud de la complejidad y la voluntariedad en su adopción para gran parte del Grupo, se podrán establecer medidas y/o acciones especiales en centros de trabajo y/o empresas si así se considerase necesario.

## 3.- Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad, en la medida y con el alcance que a cada situación afecta, será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena para las empresas incluidas en su ámbito general de aplicación.



#### 4.- Ámbito territorial

El presente Plan de Igualdad regirá en todos los centros de trabajo de las empresas incluidas en su ámbito general de aplicación que se encuentren ubicadas en cualquier parte del territorio del Estado español y en que aquellas desarrollen actividades empresariales.

#### 5.- Ámbito temporal

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor en la fecha de su firma por las partes, con independencia de su eventual publicación en función de lo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 20 de mayo, manteniendo su vigencia de forma indefinida en tanto en cuanto las partes no acuerden su revisión, modificación y/o finalización.

Por tanto, ambas partes convienen en no establecer una vigencia determinada a este Plan, dado que su vocación va más allá de una vigencia concreta, pues el objetivo final es determinar una cultura en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, que se incluya en todos los ámbitos de las empresas del Grupo.

#### 6.- Antecedentes del Plan de Igualdad del Grupo Nutreco España

6.1.- La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres prevé en su art. 45 la obligación de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadoras de elaborar y aplicar un plan de igualdad que recoja las medidas a adoptar para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral. Por otro lado, el mismo artículo en su apartado 5 establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Por tanto, el Plan de Igualdad no proviene únicamente del citado mandato legal para un determinado tipo de empresas, sino también de la voluntad de aquellas empresas que no estando obligadas legalmente quieren elaborarlo e implantarlo.

Pero además, en el caso de las empresas pertenecientes al Grupo Nutreco España, esta iniciativa tiene su origen en todas las políticas y actuaciones que se han venido llevando a cabo en esta materia, antes y después de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como forma de dar continuidad y sistematicidad a las mismas.

En este sentido, las partes firmantes responden a las inquietudes e intereses de la plantilla de las compañías respecto de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la eventual discriminación por razón de sexo.

Asimismo, este Plan contempla la evolución de la sociedad en la que las empresas se desenvuelven y desarrollan sus actividades, respecto de la que mantiene una obligación de contribuir a su mejora y progreso permanente.

5



6.2.- El Grupo Nutreco España pertenece a la multinacional holandesa Nutreco, que es una de las mayores compañías multinacionales en el sector agroalimentario y tiene su origen en los negocios de nutrición de British Petroleum Company. Aunque se constituyó en 1994 y por tanto su historia es relativamente corta, el origen de algunas de las compañías que lo conforman se remonta a más de un siglo de antigüedad.

Las actividades principales de Nutreco se concentran en negocios de producción de piensos compuestos para alimentación animal y de alimentación para peces, así como la producción y suministro de especialidades para piensos. Nutreco también participa en etapas estratégicas de las cadenas de valor en la producción de carne, siendo un productor líder de aves y ganado porcino.

El nombre de la compañía fue escogido porque refleja sus actividades e intereses: nutrición, ecología y economía. Estos intereses son esenciales hoy en día ante los retos globales que enfrentamos. La población mundial está creciendo hacia los 9.000 millones de habitantes en 2050.

En sus inicios, la compañía formuló lo que se conoce como "El Credo de Nutreco", en el que se determina la máxima prioridad a la producción y suministro al consumidor de alimentos y productos alimentarios que sean seguros, sanos y nutritivos. Estos productos deberán ser suministrados a un precio justo, de forma sostenible y con verificación adecuada.

El "Credo" también establece que Nutreco dará a sus empleados y empleadas puestos de trabajo seguros, con futuro y justamente remunerados. La compañía observará los intereses de las personas y del entorno en el que trabajan y respetará sus derechos y deseos. Asimismo, se determina que la presencia de cualquier negocio o compañía operativa de Nutreco debe beneficiar a la comunidad en la que está ubicada. Este beneficio debe materializarse mediante su contribución a la economía local, creación de empleo y utilizando sus conocimientos para el progreso de la comunidad en cuestión.

### 6.3.- Responsabilidad Social Corporativa en materia de Recursos Humanos (Norma SA8000).

El Grupo Nutreco España obtuvo en Enero de 2009 la certificación SA8000 (Social Accountability 8000) para los centros de trabajo de sus compañías, siendo éstas las primeras a nivel mundial en obtener dicha certificación en sus respectivas actividades. El certificado ha sido otorgado por Social Accountability International (SAI).

La norma SA8000 es una herramienta de gestión ética, un estándar internacional para la mejora continua de las condiciones de trabajo. Está basada en los principios de las Convenciones Internacionales de Derechos Humanos, así como en los principios de la Organización Internacional del Trabajo, entre otras.

Esta norma provee los requisitos y la metodología para evaluar las condiciones en los centros de trabajo, incluyendo aspectos como la discriminación de cualquier índole, la seguridad y salud ocupacional, la libertad de asociación, la retribución, la jornada y horario de trabajo y demás factores motivadores, las prácticas disciplinarias, la

63

CCAA

06/07



responsabilidad de la alta dirección en mejorar y mantener las condiciones de trabajo, etc.

La norma SA8000 constituye el primer estándar social auditable de carácter independiente, que requiere la auditoría de todos los centros de trabajo, en los que se evalúan las prácticas corporativas respecto de múltiples factores sociales, analizándose el sistema de gestión de la compañía, necesario para asegurar el progreso de las mejores prácticas y el proceso de mejora continua.

Esta certificación y su mantenimiento, confirma las buenas prácticas del Grupo Nutreco España y reconoce la madurez y eficacia de su Sistema de Gestión de Recursos Humanos, al mismo tiempo que ratifica su compromiso con la mejora continua.

#### 6.4.- Política de Sostenibilidad de Nutreco.

Desde el año 2000, Nutreco ha sido pionero en su sector publicando cada año un informe de sostenibilidad en relación con las actividades de la compañía.

Adicionalmente, Nutreco ha establecido una política de sostenibilidad cuya visión determina que en un mundo con recursos naturales limitados y una población creciente, Nutreco desempeña un papel destacado en el desarrollo y el suministro de soluciones alimentarias más eficientes y sostenibles.

La política de sostenibilidad de Nutreco está implantada en sus sistemas de gestión y gira entorno a tres ejes fundamentales: responsabilidad hacia los recursos naturales; calidad desde el pienso hasta el alimento, y el personal de Nutreco y las inversiones en la comunidad.

La concreción de esta política en el ámbito de los recursos humanos se basa en el compromiso de que Nutreco proporcionará trabajo en entornos de laborales seguros, justo y en condiciones de igualdad en todas sus operaciones, sin discriminar por razón alguna. Toda la plantilla tiene acceso a formación y oportunidades de promoción adecuadas a sus capacidades y aspiraciones.

#### 6.5.- Política de Igualdad y Diversidad.

A principios del año 2000, todas las compañías que conforman el Grupo Nutreco España, establecieron la Política de Igualdad y Diversidad, en la que se establece fundamentalmente que Nutreco, desde su creación, ha entendido que su éxito depende de su personal, considerando como una obligación valorar a su equipo humano por su talento, esfuerzo y desempeño, estudiando cualquier tipo de consideración o discriminación en relación a su raza, sexo, religión, ideología, nacionalidad, edad, orientación sexual, estado civil, discapacidad, origen social o cualquier otra condición.

Asimismo, la empresa considera la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio básico y estratégico de la gestión de la organización, comprometiéndose a integrar en su gestión ordinaria la dimensión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



Del mismo modo, se defiende la diversidad como un elemento de innovación y enriquecimiento tanto en la gestión interna de los recursos como en la generación de los productos y servicios que ofrecemos al mercado.

En consecuencia, se asumen los siguientes principios y compromisos:

- Asegurar la dignidad e integridad de la persona y el libre desarrollo de su personalidad.
- Asegurar la igualdad de trato y no discriminación en general, y entre mujeres y hombres en particular, en el marco de las relaciones laborales.
- Promover condiciones de trabajo que eviten cualquier tipo de acoso, ya sea éste sexual, por razón de sexo, moral o de cualquier otra índole.
- Fomentar entre la plantilla estos valores de igualdad de trato, respeto a la diversidad, dignidad, integridad y libre desarrollo de la personalidad.

#### 6.6.- Guía de Buenas Prácticas para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

En mayo de 2007, el Grupo Nutreco España elaboró, con base en numerosa bibliografía sobre la materia, la Guía de Buenas Prácticas para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, con el objeto de proporcionar a todo su personal, con independencia de su nivel relativo dentro de la compañía, un instrumento práctico y útil que sirviese como referencia y como elemento de integración de la igualdad dentro de la cultura de la empresa.

Dicha Guía informa de los beneficios para las organizaciones de la igualdad de oportunidades, de los planes de igualdad, de los indicadores de igualdad, de los ámbitos de igualdad en la empresa, con ejemplos prácticos sobre formas de actuar, comportamientos, etc.

Esta guía se entregó a todos los trabajadores del Grupo y forma parte del material de introducción que se entrega a todo el personal que se incorpora a cualquiera de las empresas, de forma que los trabajadores y trabajadoras, manifiestan su compromiso de respetar y hacer respetar la política de igualdad del Grupo.

Esta guía se recoge en el Anexo II del presente Plan de Igualdad como parte integrante del mismo.

#### 6.7.- Formación en Igualdad

Todos la plantilla del Grupo Nutreco España, recibe una formación específica en materia de igualdad y diversidad, mediante cursos presenciales que son organizados e impartidos por el departamento de Recursos Humanos de forma periódica.

En dichos cursos se aborda el concepto de género; los roles sociales masculinos y femeninos; el lenguaje no sexista; la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; el contenido de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la normativa que la



regula; la prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y otros tipos de acoso y la diversidad en el trabajo.

#### 6.6- Los Agentes de Igualdad en el Grupo Nutreco España.

En abril de 2006, el Grupo Nutreco España introdujo, para sus centros productivos con mayor número de personal la figura del Profesional de Trabajo Social, como parte integrante del departamento de recursos humanos.

La función del Trabajador y Trabajadora Social desde entonces se dirige única y exclusivamente a actuaciones relacionadas con la plantilla y sus familiares desde un punto de vista de servicio y ayuda más allá del que se desprenda y/o está relacionado con la mera relación laboral. Así, se ocupan de todos los asuntos de carácter social que puedan ser de interés para el personal o aquellos asuntos de similar índole solicitados por ellos, en conexión con las distintas actuaciones de los poderes y organismos públicos de las localidades en las que la compañía se encuentra presente (se encargan, por ejemplo, de buscar alojamientos y viviendas a los nuevos trabajadores y trabajadoras, ayudarles en todos tipo de trámites administrativos, permisos de trabajo, asuntos escolares de sus descendientes, obtención de ayudas de todo tipo, violencia de género, acciones sociales y culturales, dependencia, campamentos de verano para hijos e hijas de empleados, ocio y tiempo libre, etc.).

Posteriormente, con la entrada en vigor de la Ley de Igualdad y dada la afinidad en las funciones y los conocimientos específicos y experiencia con los que cuenta, el personal que venía desempeñando el puesto de Trabajadora y Trabajador Social, fueron designadas además Agentes de Igualdad. En un primer momento esta figura se extendió solo a la división con mayor plantilla del Grupo. Con posterioridad, esta figura se hizo extensiva también en el resto de divisiones del Grupo, contando en la actualidad con 12 Agentes de Igualdad y un coordinador o coordinadora nacional de igualdad integrado en el departamento central de recursos humanos.

Los Agentes de Igualdad, tiene como función principal el desarrollo y la vigilancia de la política de la compañía en esta materia, detectando y corrigiendo aquellas situaciones en las que pudiera darse cualquier tipo de discriminación en cualquier aspecto, incluyendo asesoramiento, formación y concienciación en esta materia, así como dirigir, gestionar, coordinar, dinamizar y evaluar planes de acción positiva en la empresa.

Por tanto su cometido es el análisis, intervención y evaluación de la realidad en relación a la igualdad de oportunidades en la empresa. Su perspectiva es la transversalidad, que a la vez constituye un instrumento, junto con las medidas de acción positiva para conseguir la igualdad real en la empresa.

Ly

#### 6.9- Código de Prevención del Acoso Sexual, del Acoso por razón de Sexo y de otros tipos de acoso.

En el mes de Enero de 2008 el Grupo Nutreco España desarrolló e implementó el Código Interno de Prevención del Acoso Sexual, del Acoso por razón de Sexo y de otros tipos de Acoso que fue entregado a toda la plantilla.

A CCOO

7 de 47



Tras la experiencia con dicho Código, y habiéndose detectado algunos aspectos de mejora del mismo, se incorpora al presente Plan de Igualdad tras haberse efectuado algunas modificaciones no sustanciales, pasando a formar parte integrante del Plan, como Anexo I.

## 7.- Objetivos del Plan de Igualdad

Los objetivos del presente plan son los siguientes:

- Dar cumplimiento al mandato legal en las entidades jurídicas del Grupo donde resulta imperativo; dar forma a la voluntariedad del Grupo respecto de aquellas otras en las que no resulta exigible este deber y encauzar y potenciar todas las actividades del Grupo en materia de igualdad dotándoles de una sistemática adecuada.
- Determinar las concretas medidas que reflejen los valores del Grupo en materia de igualdad, no discriminación y diversidad, más allá de los ya existentes.
- Prevenir los riesgos laborales asociados a esta materia, vigilar la salud y procurar el bienestar de los trabajadores y trabajadoras del Grupo.
- Prevenir, y en su caso, canalizar y dar respuesta adecuada a los eventuales casos de acoso que por cualquier causa pudieran producirse en el Grupo.
- Favorecer el desarrollo personal y profesional de las personas dentro del Grupo y la conciliación de su vida personal y profesional.
- Asegurar que la toma de decisiones en relación con las personas que prestan sus servicios en el Grupo se basa en todo caso en criterios objetivos.
- Incluir la igualdad de oportunidades dentro de los elementos ordinarios de gestión de las compañías del Grupo, mediante acciones de comunicación, formativas y de sensibilización en todos los niveles de la organización.

## 8.- Comisión de Igualdad

Con la finalidad de promover y realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se creará una comisión, denominada Comisión de Igualdad, que tendrá carácter paritario entre la representación de la Dirección del Grupo Nutreco España y las representaciones sindicales firmantes del presente Plan.

### 8.1.- Funciones:

- Promoción y difusión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad con datos segregados por centro de trabajo.



- Elaboración de un informe anual de seguimiento del plan que determinará la evolución de los indicadores y los objetivos alcanzados, proponiendo en su caso, medidas de ajuste o correctoras del Plan así como las recomendaciones que estime oportunas.
- Análisis de los diagnósticos de igualdad con carácter bianual y adaptación del plan si procede a la luz de dicho análisis.
- Información y asesoramiento a la representación unitaria de las personas trabajadoras en materia de igualdad.

### 8.2.- Composición y funcionamiento:

Estará compuesta por diez miembros, cinco de cada una de las partes firmantes del presente Plan de Igualdad, esto es, cinco por parte del Grupo Nutreco España, y otras cinco por parte de las dos centrales sindicales firmantes del presente plan.

Las decisiones de la Comisión se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes firmantes del presente plan (empresarial y sindical).

La comisión quedará válidamente constituida cuando a las reuniones asistan la mayoría de los miembros de la comisión, esto es, la mayoría de cada una de las partes representadas (empresarial y sindical).

Cada uno de los integrantes podrá hacerse acompañar de un asesor que participará en las reuniones con voz pero sin voto.

La Comisión de Igualdad se reunirá, como mínimo, una vez cada 12 meses con carácter ordinario, y, con carácter extraordinario, a requerimiento de cualquiera de las partes previa comunicación escrita al efecto, con una antelación mínima de 15 días naturales a la fecha de la reunión y adjuntando el orden del día a tratar.

De las reuniones de la comisión se levantará acta.

### 8.-Definiciones

A fin de mantener una interpretación uniforme de los términos empleados en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, a continuación se recogen las definiciones de los mismos a los efectos del presente Plan de Igualdad.

#### 8.1.- Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

#### 8.2.- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo



5



El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

### 9.3.- Discriminación directa e indirecta:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

### 9.4.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo:

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

### 9.5.- Discriminación por embarazo o maternidad:

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

4

#### 9.6.- Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

#### 9.7.- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

#### 9.8.- Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho de igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsisten dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

#### 9.9.- Tutela judicial efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

#### 9.10.- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

#### 9.11.- Concepto y contenido de los planes de igualdad en las empresas

De conformidad con lo establecido en la LO 3/2007, de 22 de marzo, el presente Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas tendientes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar las posibles discriminaciones que pudieran existir por razón de sexo.

Por tanto, se trata de superar situaciones de manifiesta desigualdad de hecho, que no puedan ser corregidas por la mera formulación del principio de igualdad jurídica. Tales medidas, por su carácter excepcional, solo resultarán de aplicación en tanto en cuanto dichas situaciones permanezcan y, de conformidad con el principio constitucional de igualdad, habrán de ser razonables y proporcionales en relación con el objetivo perseguido en cada caso.



Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

#### 10.- Diagnóstico de situación actual

Se ha presentado a la comisión negociadora del presente Plan de igualdad los diagnósticos de situación correspondientes a los ejercicios 2007, 2009 y 2010, habiendo sido analizados a lo largo de las reuniones negociadoras.

En concreto se han analizado las siguientes cuestiones:

- Las características generales de las empresas y su estructura organizativa.
- El número de trabajadores y trabajadoras, tipo de contrato y jornada.
- Edades de las plantillas.
- Categorías profesionales.
- Antigüedad.
- Niveles de responsabilidades familiares.
- Reclutamiento y selección.
- Promoción de personal.
- Formación del personal.
- Circulación del personal.
- Política salarial

Las conclusiones que pueden obtenerse de los diagnósticos, a grandes rasgos, son las siguientes:

#### División de procesamiento avícola (Grupo Sada, Sada Catalunya, Sada Castilla, Galicia, Sada Valencia, Sada Andalucía y Sada Canarias):

Se trata de un sector tradicionalmente masculino por el tipo de tareas a desempeñar, que está experimentando una evolución creciente en el último lustro en la contratación de mujeres, influido también por la progresiva incorporación de la mujer a la vida laboral.

Conviene destacar que en la totalidad del Grupo Sada existe una situación de paridad en cuanto al número de hombres y mujeres que actualmente forman la plantilla así como en las nuevas contrataciones.

- Representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras: aumento paulatino del número de delegadas y miembros femeninos de los comités de empresa, por esta incorporación al mundo laboral y por una preocupación por temas que

Lij

CCOO

UGT

anteriormente no estaban contemplados y afectan directamente a las trabajadoras (embarazo, salud laboral, conciliación, etc.)

- **Edad y antigüedad:** derivado de la evolución del sector, predominio de los hombres con más edad, por la tardía incorporación de la mujer a la vida laboral y por la prolongación de la vida educativa/formativa. El número de técnicos titulados y tituladas superiores con responsabilidad está totalmente equiparado.
- **Promoción:** en general puede considerarse que hay igualdad, pero hay que tener en cuenta que si prima la antigüedad y experiencia para el desempeño del puesto superior, los hombres son los que cuentan con más antigüedad.
- **Formación:** se hace en función de las necesidades de los distintos puestos de trabajo a través del Plan de Formación Anual, e igualmente se informa a la totalidad de la plantilla y se acuerda con los representantes de los trabajadores, gestionándose el acceso a las distintas posibilidades formativas (esto es de aplicación a todo el Grupo Nutreco España).
- **Rotación:** principalmente se produce por la necesidad de cubrir permisos por vacaciones y bajas por enfermedad/accidente del grueso de la plantilla, que está en la cadena de producción.
- **Salario:** se aplican, como mínimo los salarios marcados por convenio según categorías profesionales, las diferencias existentes son debidas a la antigüedad y distintos niveles de responsabilidad. Respecto de la retribución variable, ya sea por calidad o cantidad, producción, etc, no tiene ningún componente discriminatorio.

#### División de nutrición animal e integración porcina (Nanta, Alimentación Animal Nanta, Agrovis Alimentación, Piensos Nantoro, Piensos Nanfor, e Inga Food):

Igualmente es un sector tradicionalmente masculino, tanto en lo que se refiere al eslabón de la cadena de valor en el que se encuentra esta división de negocio, como muy específicamente la clientela a la que está orientado el negocio, específicos del mundo agrario.

Los estereotipos y la permeabilidad de la sociedad donde se ubican los centros de trabajo, primordialmente áreas rurales, pueden influir en una menor demanda de trabajo en las empresas por parte de las mujeres.

Por ello, en puestos donde el esfuerzo físico es menor (comercial, calidad, laboratorio, administración, etc.), la presencia de mujeres ha ido en aumento alcanzando una situación de igualdad y preponderancia en las áreas citadas.

No obstante ello, las acciones de la compañía se encaminan a aligerar estos esfuerzos físicos a través de inversión en tecnología.

- **Tipos de contrato:** predominan los contratos indefinidos tanto para hombres como para mujeres.





- **Salario:** se aplican, como mínimo, los salarios marcados por convenio según categorías profesionales, las diferencias existentes son debidas a la antigüedad y distintos niveles de responsabilidad.
- **Rotación:** es más elevada entre los hombres, al igual que el nº de altas y bajas, debido a esa tradición masculina en el sector de los piensos.

#### Unidad de servicios compartidos (Nutreco España y Nutreco Servicios):

Hay una situación de práctica igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a formación, salarios, categorías profesionales, etc., así como en lo que a responsabilidad de los puestos se refiere.

#### División de nutrición para peces (Bikretina):

Igualmente es un sector tradicionalmente masculino por el tipo de tareas a realizar. Se caracteriza por la escasa temporalidad en general, la ocupación de las mujeres en puesto cuyo desempeño exige un menor esfuerzo físico.

#### División de especialidades, premixclas y productos veterinarios (Trouw Nutrition España Farmo-san):

Como en anteriores compañías, la presencia de mujeres en fábrica (puestos de producción ya sea o no en cadena) es menor por el tipo de trabajo, que se compensa con una igualdad en el resto de centros, con una mayor presencia en puestos "técnicos titulados" y "personal administrativo".

En promoción y formación, el porcentaje es similar, y el salario, como mínimo, sigue lo establecido en convenio, según categoría profesional, existiendo diferencias por antigüedad y nivel de responsabilidad.

#### Conclusiones:

- Todos los sectores en los que opera el Grupo Nutreco España al tratarse de áreas agroalimentarias y de los primeros eslabones de la cadena de valor o primarios, son sectores tradicionalmente masculinos, por el tipo de actividad laboral que se desempeña, aunque la incorporación de la mujer se está realizando paulatinamente en puestos con más responsabilidad.
- Fomento de la contratación del colectivo menos representado en la categoría demandada, siempre y cuando los candidatos estén en las mismas condiciones objetivas.
- Fomento de la promoción del colectivo menos representado, atendiendo a razones objetivas.
- Prestar mayor atención, si cabe, al lenguaje en todas las comunicaciones de la compañía.

4

Acco

Autog



La revisión del diagnóstico se realizará siempre que se produzca un cambio sustancial en el seno de alguna de las compañías y/o en la totalidad del Grupo y, al menos, cada dos años.

## 11.- Áreas de Actuación

### 11.1.- Reclutamiento, Selección y Contratación

**Objetivo.-** Tratar de asegurar la igualdad de oportunidades y no discriminación en el reclutamiento, selección y contratación de personal de nuevo ingreso, manteniendo en todo momento en los procesos y procedimientos el principio de objetividad basado en el mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, siguiendo asimismo nuestra política de diversidad y, estableciendo cuando así sea oportuno, medidas de acción positiva; todo ello con la finalidad de favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones, categorías y funciones donde pudieran estar infrarepresentadas.

#### Acciones.-

Acción	Responsable	Plazo
Definición del perfil del puesto solicitado consignando los requisitos esenciales y competencias del mismo para su óptimo desempeño sin distinción a circunstancias de género y adelanto de ello a los suertes.	Todos/FITAG	3 meses
En las ofertas de empleo no se introducirá un lenguaje sexista, así como imágenes que pudieran reflejar estereotipos de género. Se incluirá la frase "empresa comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres" para fomentar el aumento de candidaturas de mujeres.	HR-HH	Inmediato
Asegurar que las prácticas de comunicación permiten que la información sobre puestos vacantes llegue de igual forma a ambos sexos.	HR-HH	Inmediato
En los supuestos de utilización de servicios profesionales externos, se les informará de la exigencia del cumplimiento de las prácticas de igualdad y de no discriminación del Grupo Nutreco España.	HR-HH	3 meses
En los documentos, formularios y pruebas de aptitud se verificará el uso de un lenguaje no discriminatorio.	HR-HH	4 meses
Fomentar y/o revisar en materia de igualdad de oportunidades y diversidad a las personas responsables de los procesos de selección.	HR-HH	6 meses
No realizar preguntas discriminatorias o que pudieran suponer una intrusión personal injustificada o no relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar.	HR-HH	Inmediato
En los supuestos de igualdad de condiciones en las candidaturas finales, se seleccionará al candidato del género que se encuentra menos representado en la función y en la unidad organizativa de que se trate.	Todos	6 meses
En los supuestos de desvinculación del puesto de trabajo de forma voluntaria, se realizarán, siempre que sea posible, entrevistas de salida con el fin de detectar motivaciones relacionadas con la discriminación.	HR-HH	6 meses

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
UOT



#### Indicadores de seguimiento-

- Que la totalidad de las ofertas de empleo respeten los principios establecidos sobre lenguaje, imagen, comunicación y difusión.
- Índice de mujeres contratadas durante periodos de tiempo específico ( $n^{\circ}$  de mujeres contratadas  $\times$  100 / nuevas contrataciones realizadas).
- Índice de desvinculaciones voluntarias con motivación en aspectos discriminatorios ( $n^{\circ}$  de bajas voluntarias motivadas  $\times$  100 / número de bajas totales).

#### 11.2.- Clasificación profesional

**Objetivo-** Favorecer el acceso de las mujeres, y en su caso, del género infrarrepresentado, a todas las categorías y funciones existentes en el Grupo Nutreco España de conformidad con los convenios colectivos que le resultan de aplicación.

#### Acciones-

Acción	Responsable	Plazo
Se realizará a través de una herramienta informática específica una revisión anual del equilibrio por sexos de toda la plantilla en general, y de todas las categorías profesionales en particular, con el compromiso de adoptar las medidas que puedan tratar de ayudar para corregir la posible persistencia de desigualdades.	RRHH-I	6 meses

#### Indicadores de seguimiento-

Composición de la plantilla desagregada por sexos en un periodo de tiempo determinado.

#### 11.3.- Promoción y Formación.

**Objetivo-** Garantizar la oferta y realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de género. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, promoviendo y mejorando las posibilidades de promoción de las mujeres en el seno del Grupo.

#### Acciones-

Acción	Responsable	Plazo
Confeccionar anualmente con base al proceso de detección de necesidades un plan de formación y desarrollo accesible por igual a todas las personas trabajadoras de la empresa.	RRHH-I	6 meses
Comunicar de forma generalizada la oferta formativa del Grupo mejorando los canales de comunicación.	RRHH-I	4 meses
Se realizará formación específica en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación, diversidad y acoso, a toda la plantilla, de forma que se vaya incrementando el nivel de sensibilización.	RRHH-I	12 meses
Se entregará a todos los trabajadores y trabajadoras de	RRHH-I	2 meses



nueva incorporación la Guía de Buenas Prácticas en materia de Igualdad.		
Se formará a los equipos directivos en gestión de personal desde la perspectiva de género y en materia de igualdad.	RRH-01	12 meses
Cuando se utilicen servicios profesionales externos se les informará sobre la política de igualdad y diversidad de la empresa, asegurándose su cumplimiento en la creación, desarrollo y ejecución de la actividad formativa y/o de desarrollo.	RRH-0/Todos	3 meses
Facilitar y fomentar la asistencia a la formación de aquellas personas en situación de excedencia como consecuencia de la asunción de responsabilidades familiares.	RRH-01	Inmediato
Procurar que los foros para la formación sean, siempre que sea posible, compatibles con las responsabilidades laborales, personales y familiares.	Todos	3 meses
Apoiar en los procesos internos de promoción las mismas medidas establecidas para los procesos de selección externos.	RRH-0/Todos	3 meses
En situaciones de igualdad de méritos, capacidades y/o adecuación persona puesto, y siempre que no se contravenga lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, en las promociones internas, se elegirá la candidatura del género infrarepresentado.	RRH-0/Todos	3 meses
Inflamar y motivar a las mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.	RRH-0/Todos	Inmediato

**Indicadores de seguimiento.-**

- Horas de formación totales desagregadas por sexo.
- Número de personas trabajadoras formadas en materia de igualdad y no discriminación.
- Índice de mujeres promocionadas durante un periodo de tiempo específico (nº de mujeres promocionadas x 100 / nuevas promociones realizadas).

**11.4.- Retribución**

En el Grupo Nutreco España básicamente no existe discriminación en materia retributiva dentro y entre categorías profesionales equivalentes, a igual índice de ocupación y antigüedad.

**Objetivo.-** Garantizar que la retribución se aplique de forma equitativa con independencia del género, de forma que a igual trabajo y responsabilidad exista igual remuneración.

**Acciones.-**

Acción	Responsable	Plazo
Elaborar anualmente un estudio retributivo en el que se contemple la retribución total del personal, desglosado por salario fijo y salario variable, desglosado por sexo y categorías profesionales, con distinción del complemento de antigüedad y el porcentaje de ocupación.	RRH-01	12 meses

*J. C. C. C. C.*

*[Handwritten signature]*  
UGT

*Li*

**Indicadores de seguimiento-**

- Situación de la equidad interna según categorías profesionales y género.
- Retribución media de mujeres de nueva incorporación en relación a la retribución media de hombres de nueva incorporación en un periodo de tiempo determinado.

**11.5.- Comunicación.**

**Objetivo.-** Seguir difundiendo una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando al personal de la necesidad de trabajar y actuar por la igualdad de oportunidades.

**Acciones-**

Acción	Responsable	Plazo
Elaborar y difundir un Manual de Estilo del Lenguaje por la Igualdad donde se recoge la terminología adecuada para evitar referencias sexistas o discriminatorias, sensibilizando en la utilización de este tipo de lenguaje en los documentos, comunicaciones, manuales, etc. tanto internos como externos.	Recursos Humanos	6 meses
Tratar de conseguir los distintivos oficiales que acreditan el compromiso del Grupo Nutreco España con la igualdad más allá de la propia certificación SA 8000.	RRHH	12 meses
Potenciar la imagen externa como empleador preocupado por la igualdad real en el trabajo.	RRHH	6 meses
Participar en convocatorias, campañas y eventos relacionados con la igualdad de oportunidades.	RRHH	Inmediato
Utilización de los medios internos de comunicación para difundir la cultura de la igualdad de oportunidades.	RRHH	3 meses
Sensibilizar e informar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad en las competencias familiares. Se fomentará la sensibilización en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas.	RRHH	6 meses

16  
h3

**Indicadores de seguimiento-**

- Número de acciones diseñadas y ejecutadas en un periodo de tiempo concreto.

**11.6. Salud Laboral.**

**Objetivo.-** Incluir la perspectiva de género en la política y planificación de las actividades preventivas y vigilancia de la salud.

**Acciones-**

Acción	Responsable	Plazo
Adaptar las herramientas de reporte de HSE para que ofrezcan los datos desagregados por sexo.	RRHH/RSB	12 meses

ACCOR

*[Handwritten signature]*



**Indicadores de seguimiento -**

- Informe de accidentes e incidentes desagregado por sexo en un periodo de tiempo determinado.
- Informe de enfermedad profesional desagregado por sexo en un periodo de tiempo determinado.

**11.7.- Conciliación laboral, personal y familiar.**

**Objetivo.-** Facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas trabajadoras de la empresa, atendiendo especialmente a la motivación de los varones en la asunción de responsabilidades en la vida familiar.

**Acciones -**

Acción	Responsable	Plazo
Se podrá pedir con la empresa un intervalo de tiempo flexible de media hora para la entrada y salida del puesto de trabajo, en aquellos casos en los que sea posible por no estar sujetos a puestos de trabajo en cadenas de producción.	RRHH	6 meses
Fomentar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no constituyen en modo alguno menoscabo las oportunidades de quien los ejerza ni sean motivo de discriminación.	RRHH	6 meses
Difusión e información de los derechos de conciliación recogidos en la legislación.	RRHH	6 meses
Realización de campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.	RRHH	6 meses
Introducir la variable del género en el análisis del uso de las medidas de conciliación, para obtener porcentajes desagregados y poder saber así la evolución de las tendencias futuras.	RRHH	12 meses
Las reuniones de empresa se llevarán a cabo, siempre que sea posible, dentro del horario ordinario de trabajo, intentando que finalicen con anterioridad a las 18:00 horas.	Todos	6 meses
Durante los períodos de embarazo y de lactancia de un descendiente menor de nueve meses, la trabajadora no podrá ser desplazada a un centro de trabajo que implique un alejamiento de su domicilio particular, salvo decisión en contrario de la propia afectada.	Todos	6 meses
Se potenciará el uso de la videoconferencia como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo y facilitar una mejor conciliación de la vida personal y familiar.	Todos	3 meses

*Handwritten signature*

**Indicadores de seguimiento -**

- Estudio desagregado por sexo de hombres y mujeres que hacen uso de las medidas de conciliación en un periodo de tiempo determinado.

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

### 11.8.- Violencia de género

**Objetivo-** Proteger y apoyar a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Acción	Responsable	Plazo
<p>La trabajadora víctima de la violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación de trabajo que se utilicen en la empresa.</p> <p>La concesión horaria y la determinación de la reducción de jornada, corresponderá a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, mientras persista la situación de víctima de violencia de género.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Inmediato</p>
<p>Realizar campañas de sensibilización en el seno de las empresas del grupo donde se difundan los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.</p>	<p>RRHH</p>	<p>3 meses</p>
<p>Posicionamiento de la compañía contra la violencia de género a través de los canales de comunicación externa.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Inmediato</p>
<p>La trabajadora víctima de violencia de género que se ve obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde presta sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.</p> <p>El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración total de seis meses más tres que concede la compañía, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.</p> <p>Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Inmediato</p>
<p>La trabajadora víctima de la violencia de género que se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, en los términos suspensivos del contrato de trabajo establecidos en los art. 45.1.a) y 45.6 del Estatuto de los Trabajadores, mantendrá el derecho a todos los beneficios sociales que eventualmente pudieran serle de aplicación, como si estuviera en activo.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Inmediato</p>
<p>A estos efectos, las situaciones de violencia de género se acreditan con la orden judicial de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente se hace de acreditación el informe del ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.</p>	<p>_____</p>	<p>_____</p>

Handwritten mark in blue ink, possibly initials or a signature.

#### Indicadores de seguimiento

- Número de casos de víctimas de violencia de género tratados y medidas aplicadas respecto de los mismos en un periodo de tiempo determinado.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.



#### 11.9.- Prevención del Acoso sexual, del Acoso por Razón de Sexo y otros tipos de Acoso

Esta materia está recogida en el Anexo I del presente Plan de Igualdad.

#### Disposición Adicional Primera.- Solución Extrajudicial de Conflictos.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

#### Disposición final.

Si alguna norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Plan de Igualdad, de forma que hiciera que, total o parcialmente, una o varias de sus disposiciones fueran consideradas ilegales o inconstitucionales, o resultaran nulas o inválidas por cualquier motivo, tal situación no afectará, siempre y cuando no fueran esenciales para el presente Plan de Igualdad, a la validez del mismo en su conjunto ni al resto de sus disposiciones, que se mantendrán válidas y vinculantes en todo momento. En estos supuestos, las partes firmantes del mismo se comprometen a su adecuación, a la mayor brevedad posible.

**ANEXO I****CÓDIGO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y DE OTROS TIPOS DE ACOSO, GRUPO NUTRECO ESPAÑA****INDICE**

- I. DECLARACIÓN DE LOS PRINCIPIOS QUE EL GRUPO NUTRECO ESPAÑA SALVAGUARDA EN SUS RELACIONES LABORALES
- II. OBJETO DEL CÓDIGO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO
  - Propósito que persigue la Dirección del Grupo Nutreco España
  - Publicidad del Código
- III. DEFINICIONES DE LAS CONDUCTAS PROHIBIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL
  - Acoso por razón de sexo
  - Acoso sexual
  - Acoso moral
- IV. PREVENCIÓN DEL ACOSO
- V. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A DENUNCIAS DE ACOSO
  - Principios rectores
  - Desarrollo del Procedimiento
    - Inicio
    - Instructor o instructora
    - Medidas cautelares
  - Procedimiento Informal
  - Procedimiento Formal
    - Tramitación e Investigación.
    - Finalización
- VI. DECLARACIÓN DEL TRABAJADOR Y TRABAJADORA



## I.- DECLARACIÓN DE LOS PRINCIPIOS QUE EL GRUPO NUTRECO ESPAÑA SALVAGUARDA EN SUS RELACIONES LABORALES

La dignidad de la persona, los derechos inalienables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad de trato y no discriminación y la integridad física y moral son derechos fundamentales de la persona, contemplados en la Constitución Española.

Junto a ellos, el Estatuto de los Trabajadores contempla de manera específica el derecho de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de todo trabajador y trabajadora, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante, Ley de Igualdad) ha venido a encomendar a las empresas, como garantes de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, "el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo" (artículo 48 de la citada Ley), garantizando la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores y trabajadoras.

Es compromiso fundamental del GRUPO NUTRECO ESPAÑA la efectiva y plena consecución del principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en el marco de las relaciones laborales. Sólo se entiende el éxito de una organización empresarial como la nuestra desde el respeto absoluto, como presupuesto básico y esencial, del mencionado derecho fundamental.

EL GRUPO NUTRECO ESPAÑA (en adelante e indistintamente, la Empresa o la Compañía), por lo tanto, velará por el cumplimiento íntegro del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y no tolerará conductas o actuaciones que supongan o puedan suponer, directa o indirectamente, discriminación por razón de sexo, en cualquiera de sus manifestaciones.

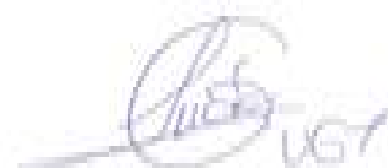
Por su parte, todo trabajador y trabajadora del GRUPO NUTRECO ESPAÑA, entendido por trabajador y trabajadora, cualquier persona empleada sea del colectivo que sea, forme parte de un equipo directivo o no, está obligado a respetar el mencionado principio, debiendo, en todo momento, abstenerse de realizar comportamientos, actuaciones, o manifestaciones encaminadas a discriminar a la mujer, debiendo asimismo poner en conocimiento de la Compañía cualquier vulneración del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo que pudiera conocer.

Además, las conductas de acoso, sea éste por razón de sexo, sexual, por cualquier otra causa discriminatoria o consista en el mero hostigamiento psicológico de un trabajador o trabajadora, serán debidamente prevenidas y detectadas, adoptándose en su caso las medidas disciplinarias que sean acordes a los incumplimientos que se produzcan.

En este sentido, el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, suscrito el pasado 26 de abril de 2007 por BUSINESS EUROPE (Organización Empresarial Europea, antes UNICE), UEAPME (Organización Empresarial Europea de la pequeña y la mediana empresa), la Confederación Empresarial de la Empresa Pública, la Confederación



23 de 47



Europea de Sindicatos (organización sindical a nivel europeo entre los que se encuentran UGT y CCOO) y EUROCADRES (organización de ámbito europeo que agrupa a trabajadoras y trabajadores ejecutivos y ejecutivas de todos los sectores) subraya la competencia única del empleador para determinar los cambios organizativos o procedimientos que la empresa desea establecer para anticipar y prevenir los supuestos de acoso, ello con independencia de que estos procedimientos pueden ser consultados con los/as trabajadores/as o sus representantes.

## II.- OBJETO DEL CÓDIGO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

### - Propósito que persigue la Dirección del GRUPO NUTRECO ESPAÑA

El objeto del presente Código de Prevención del Acoso y Protocolo de actuaciones en caso de denuncia de acoso en el GRUPO NUTRECO ESPAÑA (en adelante, Código de Prevención del Acoso) es, precisamente, prevenir el acoso y procurar su erradicación mediante el establecimiento de una serie de medidas de prevención y de un protocolo de actuación en caso de denuncia, de una forma pragmática y sencilla, accesible a todos los trabajadores y trabajadoras, y con una vocación clara de evitar no sólo las modalidades de acoso a cuya prevención nos obliga la Ley de Igualdad (acoso por razón de sexo y acoso sexual), sino a todas las que se incorporen dentro del fenómeno del acoso, a saber: acoso por razón de sexo, acoso sexual, acoso basado en otra causa discriminatoria (como por razón de raza, edad, orientación sexual, etc.) y acoso moral o comúnmente conocido como "mobbing" (acoso vulnerador del derecho a la integridad física y moral y del derecho a la dignidad) no basado en causa discriminatoria.

Constituye una responsabilidad de la empresa, procurar un entorno libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores. Por ello, el GRUPO NUTRECO ESPAÑA ha implantado políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización que garantizan y procuran entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad de todas las personas empleadas y se facilite su desarrollo.

En consecuencia, el GRUPO NUTRECO ESPAÑA manifiesta su preocupación y compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir y evitar comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral.

El Código de Prevención del Acoso persigue, por tanto, dos aspectos esenciales:

- Establecer medidas mediante las cuales la compañía procure prevenir y evitar situaciones de acoso o situaciones susceptibles de constituir acoso. Esto conforma la Prevención del Acoso.
- Establecer un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por parte de alguna persona empleada respecto de un presunto escenario de acoso. Esto conforma la reacción empresarial frente a denuncias por acoso.

### - Publicidad del Código





La Dirección del GRUPO NUTRECO ESPAÑA pondrá en conocimiento de todos los trabajadores y trabajadoras este Código de Prevención del Acoso a través de una difusión eficaz y generalizada a la totalidad de la plantilla.

### III.- DEFINICIONES DE LAS CONDUCTAS PROHIBIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL

A los efectos del presente Código, se entiende por:

#### a) Acoso por razón de sexo:

Cualquier comportamiento, conducta o práctica realizados en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Así, constituirá acoso por razón de sexo toda conducta hostigadora motivada por que un trabajador o una trabajadora hayan ejercitado o pretendan ejercer derechos derivados de la asunción de cargas familiares que habitualmente son asumidas por las mujeres, como, por ejemplo, el propio permiso de maternidad, la reducción de jornada por cuidado de hijas/os o el permiso por lactancia.

También constituirá acoso por razón de sexo, cualquier trato adverso o efecto negativo que se genere contra una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre las mujeres y hombres.

#### b) Acoso Sexual:

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La acción ejercida por la persona acosadora ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Por lo tanto, si esa acción es aceptada y consentida por quien la recibe, no existiría acoso sexual.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual:

- Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes, de contenido sexual explícito o implícito.
- Comentarios, bromas o chistas obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.



- Cartas, notas o mails con contenido sexual que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales, o que, sin perseguir dicho objetivo, simplemente ofendan o intimidan al destinatario o destinataria.
- Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos, de naturaleza sexual, sobre la apariencia e imagen del trabajador o trabajadora.
- Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.
- Toda agresión sexual.
- Participación en la creación de un clima laboral que constituya lo que se conoce jurisprudencialmente como "acoso sexual ambiental", entendiendo por tal un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por el trabajador o trabajadora presuntamente acosado o acosada o por la persona destinataria de los mismos, y que, si bien no esté directamente dirigido a la solicitud de favores de naturaleza sexual, sea capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, a través de, por ejemplo, la reiteración en comentarios o bromas de contenido fútil o con constantes e innecesarias referencias a la sexualidad.
- El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual.

#### c) Acoso Moral:

Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador o trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe reseñar las siguientes, siempre que éstas se produzcan de manera sistemática y recurrente:

- Al trabajador o trabajadora se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.
- Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.
- Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos o imposibles, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias.
- Se le exige una carga de trabajo insostenible de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.



- Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.
- Se cuestionan o contestan de forma sistemática las decisiones tomadas por la víctima.
- Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.
- Le hacen burla sobre su vida privada.
- Se crean coñidos y rumores orquestados por la persona acosadora sobre la víctima.
- Se imitan de forma habitual sus gestos, su postura o su voz, o se le asignan moteos, con ánimo de ridiculizarlo/a.
- Se monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente el trabajo de la víctima en términos malintencionados.
- Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

La puesta de manifiesto meramente ocasional de las conductas arriba descritas no constituirá, por sí solo, acoso moral.

Sin embargo, si dichas conductas se suceden de forma sistemática y además lo hacen de manera razonablemente prolongada en el tiempo, concurrirán los elementos configuradores del acoso moral.

#### IV.- PREVENCIÓN DEL ACOBO

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, la Empresa implementa las siguientes medidas:

- (i) La Empresa promueve una atmósfera de respeto y corrección en el ambiente de trabajo.
- (ii) Para ello, inculca al conjunto de la plantilla, tanto a los que se incorporen a la plantilla como a los que ya formen parte de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- (iii) El día a día de las relaciones personales entre el conjunto de la plantilla estará basado en un trato educado, gobernado por las buenas formas.
- (iv) La Empresa prohíbe el uso de un lenguaje obsceno así como los chistes o comentarios ofensivos o de contenido sexista, cualquiera que sea el medio de comunicación empleado (oral, mail, fax, etc).
- (v) La Empresa prohíbe actitudes de insinuación o manifestaciones de carácter físico, gestos, miradas, tocamientos, roces intencionados, entre otras.




	Código de Prevención del Acoso	Versión 3 (Octubre 2010)
---	--------------------------------	--------------------------

- (vi) La Empresa procurará la integración del personal de nuevo acceso, evitando actitudes de aislamiento, mediante un seguimiento de las y los nuevos empleados no sólo en su proceso de acogida inicial sino con posterioridad al mismo.
- (vii) La Empresa se hará eco de las circunstancias personales o culturales del trabajador o trabajadora incorporado y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración poniendo los medios que tenga a su alcance a través de la gestión que al respecto lleve a cabo el departamento de Recursos Humanos.
- (viii) La Empresa procurará información y formación al conjunto de la plantilla sobre los principios y valores a respetar en la Empresa, así como las conductas que no se toleran.

Si la Empresa detecta que, aun sin darse una situación concreta de acoso, se produce alguna de las conductas prohibidas anteriormente descritas en los apartados (iv) y (v), poniéndose las mismas de manifiesto en un determinado colectivo, equipo de trabajo, departamento, etc., inmediatamente se dirigirá a la persona responsable correspondiente para:

- Recordarle la existencia y vigencia del presente Código y su contenido, en concreto, las conductas no toleradas.
- Informarle sobre el alcance de la posible vulneración del Código.
- Instarle al cese de dichas conductas en aras a prevenir un posible marco futuro de acoso.
- Ponerse a disposición de la persona que ostenta dicha responsabilidad y del resto de trabajadores y trabajadoras para mantener una reunión o una conversación sobre lo ocurrido, que ayude a normalizar el ambiente.

Todas estas medidas y declaraciones constituyen la acción empresarial en materia de prevención de situaciones susceptibles de originar situaciones de acoso.

La Empresa, con estas medidas preventivas, sienta las bases para una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos fundamentales del conjunto de la plantilla.

Por último, la Empresa se compromete a seguir trabajando sobre nuevas medidas para prevenir el acoso y a implementarlas oportunamente así como a mantenerse informada sobre los avances que se produzcan en la sociedad al respecto.

#### V.- PROCEDIMIENTO INTERNO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO.

A continuación, se establece un procedimiento interno de actuaciones por parte de la Empresa ante situaciones en las que un trabajador o una trabajadora denuncian la existencia de acoso o hechos susceptibles de ser considerado como tal.

##### V.1.- Principios rectores del presente procedimiento.




	Código de Prevención del Acoso	Versión 3 (Octubre 2010)
---	--------------------------------	--------------------------

El presente procedimiento es un procedimiento ágil y rápido que, en un clima de confianza, protege la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas y procura la protección suficiente de la presunta víctima en cuanto a su seguridad y salud.

A tal fin, los principios rectores de este procedimiento son:

- Proceder con la discreción necesaria para proteger la dignidad y la confidencialidad de la presunta víctima.
- No divulgar ninguna información a partes no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Realizar la investigación sin demoras indebidas.
- Conseguir una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Buscar la verdad y el esclarecimiento de los hechos acaecidos.
- Garantizar la responsabilidad y potestad investigadora del Instructor o Instructora durante la tramitación del procedimiento.

## V.2.- Desarrollo del procedimiento.

### V.2.1.- Inicio del procedimiento.

El procedimiento se inicia con la denuncia, que habrá de ser realizada por la presunta víctima o por terceros con aportación de indicios suficientes del hecho concreto que se denuncia. En caso de denuncia presentada por terceras personas, la presunta víctima deberá ser conocedora de la denuncia y confirmar la existencia del acoso.

La denuncia se presentará ante el Director o Directora de Recursos Humanos de Nutreco España, S.A.

La denuncia deberá presentarse en todo caso por escrito para dejar constancia de la misma y de la fecha de presentación, y deberá contener la identificación de la/s persona/s denunciante/s, de las presuntas personas acosadoras y de la/s víctima/s, una descripción detallada de la conducta de acoso imputada y la firma del denunciante en prueba de conformidad. En caso de denuncia anónima deberá contener todos los requisitos señalados con anterioridad a excepción de la/s persona/s denunciante/s.

### V.2.2.- Instructor o Instructora.

De la tramitación del presente procedimiento será responsable en todo caso un instructor o una instructora.

La misión principal del instructor o instructora será impulsar, de oficio o a instancia de parte, la tramitación del presente procedimiento interno de actuación, en el caso de que tenga conocimiento de una situación potencialmente constitutiva de acoso, así como prestar apoyo y ayuda a la/s presunta/s víctima/s, realizar las gestiones oportunas y poner en

*ky*

*CCCC*

*VG1*

marcha las medidas y trámites pertinentes, realizando entrevistas y demás actuaciones que considere pertinentes.

A estos efectos, se designa como Instructor o Instructora al Director o Directora de Recursos Humanos de Nutreco España, S.A., quien podrá delegar esta función en cualquier momento en la persona o personas que a tal efecto designe de forma expresa.

### V.2.3.- Medidas Cautelares.

En los casos de denuncia de acoso, una vez iniciado el procedimiento y hasta el archivo del mismo, el Instructor o Instructora podrá proponer a la Dirección de la Empresa, por la gravedad de la conducta denunciada y apariencia de veracidad de los indicios aportados, la medida cautelar de separación de la presunta víctima de la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas, razonables y proporcionadas a las circunstancias del caso (por ejemplo, conceder permiso retribuido a alguna de las personas implicadas).

### V.3.- Procedimiento Informal.

En algunas circunstancias, el hecho de manifestar a las presuntas personas acosadoras las consecuencias ofensivas o intimidatorias que su comportamiento genera, es suficiente para que la situación de acoso cese, quedando solucionada.

En estos casos, el Instructor o Instructora se entrevistará con la víctima y podrá tener reuniones y/o entrevistas con la/s presunta/s persona/s acosadora/s, y en los casos de necesidad con ambas partes si así lo estimase necesario, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes. El Instructor o Instructora, en el plazo de veinte (20) días naturales, contados desde la presentación de la denuncia escrita, elaborará una propuesta de resolución donde se refleje la solución y/o acuerdo alcanzado por las partes y la remita al órgano encargado de tomar la decisión final para que emita la resolución correspondiente (Comité de Decisión).

### V.4.- Procedimiento Formal.

#### V.4.1.- Tramitación e Investigación.

En aras a garantizar la agilidad y rapidez del presente procedimiento, ésta fase no deberá dilatarse por más tiempo de treinta (30) días naturales a contar desde la presentación de la denuncia, salvo que, por la complejidad del expediente, el Instructor o Instructora decidiera ampliarlo, dejando constancia de las razones y del plazo de la ampliación.

Tras la presentación de la denuncia en la forma establecida en el apartado V.2.1. anterior, el Instructor o Instructora podrá practicar las diligencias que estime pertinentes para la debida investigación y aclaración de los hechos. Así, a título de ejemplo, el Instructor o Instructora podrá:

- Realizar cuestionarios y entrevistas confidenciales con las personas que considere oportuno.



30 de 47

- Concertar audiencias con la presunta víctima, la presunta persona acosadora, los superiores, superiores, compañeros y compañeras de la presunta víctima y con cualesquiera personas que considere necesarias.
- Recabar cuanto información sea posible a través de la documentación de la Empresa. La Dirección General colaborará en la aportación de toda la documentación que el Instructor o Instructora requiera para el esclarecimiento de los hechos.
- Si fuera indispensable para el esclarecimiento de los hechos, adoptar medidas de vigilancia a través de detectives o medios informáticos, telemáticos o audiovisuales, siempre que los mismos atiendan a criterios de razonabilidad, idoneidad y proporcionalidad, atendiendo al respeto del derecho a la intimidad de los trabajadores y trabajadoras o de cualquier otro derecho fundamental.
- Solicitar ayuda externa (juristas u otra clase de profesionales)
- Cualesquiera otras diligencias que el Instructor o Instructora estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

El Instructor o Instructora tomará notas de todas las actuaciones que tengan lugar durante la tramitación del procedimiento y recopilará toda la información documental o sustentada en otro tipo de soportes, todo lo cual se irá incorporando a un expediente individual. El mismo formará parte de un archivo de expedientes absolutamente confidencial que contenga cada uno de los casos que se han instruido en la Empresa. Sólo el Instructor o Instructora y el Comité de Decisión tendrán acceso a estos archivos.

Sólo se dará información del expediente a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, en los supuestos en que la víctima del acoso así lo solicita.

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúan una denuncia, atestigüen, ayuden o participen en una investigación sobre una presunta situación de acoso o se opongan a cualquier conducta que constituya una situación de acoso contra sí mismo o contra terceras personas.

No obstante, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la presunta víctima de acoso, testigos o la presunta persona acosadora han actuado con acreditada falta de buena fe y ánimo de dañar, la Empresa podrá adoptar las medidas previstas por el ordenamiento para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual.

#### V.4.2.- Finalización del procedimiento.

El Instructor o Instructora elaborará, en el plazo de cinco (5) días naturales desde la finalización de la fase de tramitación o investigación, un Informe de Conclusiones que contendrá una propuesta de resolución del conflicto y del que se dará traslado, a los efectos oportunos, a la Dirección de la Compañía, en particular al Comité de Decisión, formado por el Director o Directora General de la compañía del Grupo Nutreco España en la que se han producido los hechos motivadores del procedimiento, el Director o Directora de Recursos Humanos de Nutreco España, S.A., y el Director o Directora de la unidad de operativa de negocio y/o Director o Directora Regional (y en su defecto el máximo responsable del área funcional en que se hayan producido los hechos).



Dado que las decisiones han de tomarse por mayoría, el Director o Directora General tendrá voto dirimente.

La finalización del procedimiento seguirá los siguientes pasos:

(i) Propuesta de resolución del conflicto.

a) Convencimiento de existencia de acoso y existencia de pruebas del mismo:

En el caso de confirmarse la existencia de una situación de acoso y de la existencia de pruebas del mismo, el instructor o instructora podrá proponer al Comité de Decisión la imposición de una sanción frente a la persona acosadora (ejemplo, el despido).

b) Ausencia de prueba de la que se pueda concluir la existencia de acoso pero convencimiento de existencia de un conflicto personal entre compañeros y compañeras:

En caso de que la Empresa, una vez concluido el procedimiento de investigación, no tenga elementos claros para determinar la existencia de acoso o éste no pueda acreditarse, pero sin embargo se concluya que lo que subyace es un conflicto personal relevante generado en el trabajo, el departamento de Recursos Humanos deberá poner todos los medios a su alcance para procurar un remedio a dicho conflicto, proponiendo soluciones mediatas.

c) Convencimiento de denuncia intencionadamente falsa:

Si, por el contrario, no se confirmase la existencia de una situación de acoso y además, al finalizar el procedimiento, el instructor o instructora determinase la manifiesta falsedad intencionada de la denuncia y dicha falsedad intencionada fuere susceptible de acreditarse, podrá proponer sanciones disciplinarias a imponer frente al responsable de esas falsas imputaciones.

(ii) Medidas de resarcimiento a la presunta víctima y disuasión del conjunto de la plantilla para que no incurran en futuras situaciones de acoso.

El instructor o instructora podrá proponer medidas tendentes al resarcimiento de la presunta víctima y a la disuasión del conjunto de la plantilla ante futuras situaciones de acoso, entre las que cabe citar las siguientes:

- Apoyo psicológico y social a la víctima y a su familia.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la víctima, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la víctima de acoso.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.

(iii) Resolución del conflicto por el Comité de Decisión.



A la vista de las propuestas de resolución del conflicto, de las pruebas obtenidas sobre el acoso y de las medidas de resarcimiento en su caso propuestas por el Instructor o Instructora, el Comité de Decisión adoptará, por mayoría, una resolución fundada al respecto y se ocupará de que se lleve a cabo (para lo cual, como ya se advierte al comienzo del presente apartado, el voto emitido por el Directora General o la Directora General será dirimente).

\*\*\*

Por favor, firme la declaración que se encuentra seguidamente así como el duplicado de dicha declaración que se encuentra a continuación. Posteriormente separe la copia para el departamento de Recursos Humanos y hágasela llegar a dicho departamento, el cual la guardará junto con el resto de su expediente laboral.



**VI.- DECLARACIÓN DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA**

Mediante la firma del presente documento declaro recibir, estar completamente informado/a y entender el "Código de Prevención del Acoso Sexual, del Acoso por Razón de Sexo y de Otros Tipos de Acoso en la Empresa" del GRUPO NUTRECO ESPAÑA, S.A.

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

DNI-NIF: \_\_\_\_\_

Firmado \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

K  
h

# Copia para Recursos Humanos

Mediante la firma del presente documento declaro recibir, estar completamente informada y entender el "Código de Prevención del Acoso Sexual, del Acoso por Razón de Sexo y de Otros Tipos de Acoso en la Empresa" del GRUPO NUTRECO ESPAÑA, S.L.

Nombre y apellidos \_\_\_\_\_

DNI/NIF: \_\_\_\_\_

Firmado \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Firme este documento y hágalo llegar al departamento de Recursos Humanos.



**ANEXO II****GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE  
MUJERES Y HOMBRES**

I.- INTRODUCCIÓN

II.- BENEFICIOS DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA

III.- EL PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

IV.- EJEMPLO DE ALGUNOS INDICADORES DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

V.- ÁMBITOS DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

VI.- REFERENCIAS



## I.- INTRODUCCIÓN

Desde su creación, nuestra compañía siempre ha incluido dentro de su política de recursos humanos la igualdad como uno de sus valores fundamentales y, específicamente, la igualdad de trato entre mujeres y hombres rechazando cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) todas las empresas vienen obligadas a garantizar el principio de igualdad de trato en el acceso al empleo, la formación profesional, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

El mayor potencial de una organización son las personas que la integran, la participación de hombres y mujeres permite alcanzar un crecimiento sostenido, altos niveles de calidad y productividad y, una gran competitividad.

## II.- BENEFICIOS DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA

El hecho de incluir el criterio de igualdad de trato y oportunidades en las decisiones empresariales conlleva múltiples beneficios:

- a) Enriquecimiento de la organización.
- b) Mejora del ambiente de trabajo y de las relaciones laborales.
- c) Mejora de la calidad y de las habilidades del personal.
- d) Mejora de la gestión debido a la complementariedad del estilo de liderazgo femenino respecto del masculino.
- e) Mejora de la salud laboral.
- f) Cumplimiento de la legislación vigente.
- g) Mejora de la satisfacción personal.
- h) Mejora de la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores.
- i) Mejora de la imagen, reputación y prestigio de la empresa.

## III.- EL PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

Las empresas de más de 250 trabajadores están obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Tal y como recoge la ley se ha llevado a cabo un diagnóstico inicial que ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos para



mejorar la situación de las trabajadoras y trabajadores, definiendo los mecanismos que nos permitan hacer más eficiente la organización y retener al mejor talento.

- Este diagnóstico ha consistido en la realización de un análisis detallado de la situación actual de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, durante el cual se han realizado sucesivamente, actividades de: recogida de información, análisis, y finalmente, formulación de propuestas que se han integrado en un Plan de Igualdad.
- La finalidad de nuestro Plan de Igualdad es alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la organización. En él se definen los objetivos específicos para varias áreas de actuación en función de las necesidades detectadas en el diagnóstico.
- Posteriormente se implantarán las acciones diseñadas para cada área, sometiéndolas a una evaluación constante con la finalidad de constatar si los resultados son los deseados. Los cuestionarios, las entrevistas, la observación directa y la aplicación de indicadores suelen ser las herramientas más eficaces para evaluar los resultados de la aplicación del plan.

#### IV.- EJEMPLO DE ALGUNOS INDICADORES DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

Ámbito	Indicador
Política de igualdad de oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia de una cultura de igualdad</li> <li>- Existencia de un plan de igualdad</li> <li>- Existencia de un órgano responsable de igualdad</li> <li>- Aplicación de la perspectiva de género por parte de cada uno de los departamentos que conforman la empresa.</li> </ul>
Comunicación, lenguaje e imagen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia de una comunicación interna fluida y accesible para todas las personas empleadas, sobre aquellos aspectos que respaldan y promocionan la igualdad dentro de la organización.</li> <li>- Documentación interna y externa no discriminatoria, tanto en las imágenes como en el lenguaje.</li> <li>- Existencia de un Manual de Estilo para el uso no sexista del lenguaje.</li> </ul>
Representación de las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Distribución equitativa de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.</li> <li>- Proporción equilibrada de mujeres en los cargos de responsabilidad.</li> <li>- Participación de las mujeres en los órganos de Representación de las personas trabajadoras.</li> </ul>
Retribución y contratación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia de una proporción de mujeres y hombres por categorías profesionales y niveles retributivos</li> <li>- Retribución anual media de mujeres y hombres</li> <li>- Porcentaje de mujeres y hombres con diferentes tipos de contratos</li> </ul>
Acoso y actitudes sexistas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia de una persona responsable de detectar, prevenir y actuar en situaciones de acoso.</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilización para evitar el acoso y las actitudes sexistas por parte de la dirección, los mandos intermedios y el resto del personal.</li> <li>- Establecimiento de acciones formales e informativas para prevenir, evitar y eliminar las actitudes sexistas y el acoso sexual, por razón de sexo o laboral</li> <li>- Existencia de un código de prevención de acoso.</li> <li>- Actitud comprometida por parte de la empresa en la prevención del acoso.</li> </ul>
Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia de medidas de conciliación; como la jornada interactiva o la posibilidad de elegir en primer lugar períodos vacacionales aquellas familias con cargas familiares.</li> <li>- Información sobre los derechos de conciliación.</li> </ul>
Condiciones físicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Condiciones de espacio laboral asignado a mujeres y hombres</li> <li>- Adecuación de espacio de trabajo (vestuarios, lavabos, etc.)</li> </ul>

## V.- ÁMBITOS DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

Tanto en el diagnóstico como en la elaboración del plan de igualdad se han considerado los distintos ámbitos en los que eventualmente pueda existir discriminación entre mujeres y hombres como los que se indican a continuación.

### V.1.- RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El primer dato para comprobar la igualdad vendrá dado por la tasa de empleo masculino y femenino existente en la empresa. A este respecto la LOI establece que se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

Por regla general la mayor diferencia en la tasa de empleo entre mujeres y hombres se encuentra entre los 34 y los 54 años. Las mujeres se encuentran presentes en menor medida en el mercado laboral que los hombres durante los años que son más importantes tanto para la carrera profesional como para el cuidado de la familia.

A este respecto existen tres líneas de actuación clara para fomentar la igualdad:

#### 1. Evitar las discriminaciones en la selección de personal

- Ampliando y variando los métodos de reclutamiento utilizando una red más amplia para identificar a mujeres candidatas para el puesto de trabajo.
- Colaborar con organizaciones que promuevan el avance de la mujer en el trabajo (colaboraciones con centros educativos y universidades para identificar el talento femenino, ferias de empleo, etc.).
- Evitar discriminación en la evaluación de candidaturas, considerando a las mujeres como una oportunidad de diversidad, rechazando que por el hecho de




ser mujeres van a tener más dificultades para adaptarse al ambiente de trabajo o menos disponibles para viajar o asumir responsabilidades altamente comprometidas. Es conveniente incluir mujeres en los equipos de reclutamiento y selección.

- Evaluar las candidaturas con criterios claros y objetivos, valorando a cada persona según los criterios establecidos para el puesto de trabajo.

2. Potenciar una cultura de igualdad de oportunidades: crear una cultura que acepte y fomente la contratación de mujeres.

Todos los componentes de la organización, tanto el personal directivo como los empleados y empleadas, han recibido o recibirán, en caso de nuevas incorporaciones, formación específica en temas de igualdad.

- Programas de sensibilización: el personal directivo debe tomar conciencia de los beneficios que puede reportar la gestión de las mujeres en el trabajo. La mitad del talento es femenino y si no se utiliza y gestiona, nuestra empresa perderá competitividad.
- Divulgar los beneficios de la igualdad: el fomento de la igualdad lleva asociado una serie de beneficios que repercuten positivamente en cinco áreas (i) reducción de costes (disminución de absentismo por crear buen ambiente de trabajo), (ii) selección y retención del talento (las empresas con mejor publicidad sobre sus políticas de flexibilidad tienen mayor probabilidad de captar y retener el talento), (iii) marketing (la presencia en la compañía de mujeres permite a la organización llegar y responder mejor a un mercado más amplio y variado), (iv) innovación (se ha demostrado que la existencia de equipos mixtos produce mayor innovación), y (v) flexibilidad organizativa (la flexibilidad de políticas de personal es probable que incremente la flexibilidad de la organización para adaptarse a los cambios en el mercado).
- Compromiso del personal directivo con la igualdad, incorporando y divulgando este compromiso en aquellos medios utilizados para la comunicación interna de la empresa.

3. Comunicación sobre las políticas de igualdad: la empresa puede fomentar la contratación de mujeres si existe una comunicación explícita y clara sobre las políticas de igualdad. Estas se pueden transmitir a través de la revista de la empresa, la página web, como parte de la misión empresarial, etc.

Acciones para facilitar la igualdad en los procesos de selección:

- Evitar discriminaciones en las ofertas de empleo: explicitar el compromiso de la empresa con la igualdad, no usar un lenguaje discriminatorio ni pedir requisitos innecesarios que favorezcan la incorporación de uno u otro sexo más allá de la adecuación persona puesto o requisitos de idoneidad.
- Evitar discriminaciones en las solicitudes de empleo: adecuar formularios, no preguntar detalles personales que no sean relevantes para el puesto.






- Evitar la discriminación en la entrevista de selección: adecuar los guiones de las entrevistas, incluir mujeres en los equipos de selección, etc.
- Impulsar acciones para corregir la concentración del empleo femenino en modalidades de contratación eventual y/o parcial.
- Comunicar las políticas de igualdad a toda la organización.

## V.2- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Deberá examinarse el grado de igualdad entre mujeres y hombres con respecto a la categoría profesional en la que desarrollan su trabajo, las promociones que reciben y el acceso a los programas de formación.

Por regla general la mayoría de las mujeres se encuadra en las categorías de administración, categoría cualificada de los servicios o sin cualificar y en algunos sectores productivos no cuentan prácticamente con representación.

En este sentido las organizaciones deben estimular la formación y promoción continua de las mujeres a través de planes específicos para que puedan acceder a puestos de mayor responsabilidad con las mismas oportunidades que los hombres.

1. **Planes de carrera para trabajadoras:** es importante que la empresa elabore planes de carrera que capaciten, actualicen y mejoren la posición de las mujeres que trabajan en ella.
  - Valorar la carrera profesional a medio-largo plazo: normalmente no se tiene un planteamiento a medio plazo de esperar unos años a que la persona tenga más disponibilidad por haber superado las responsabilidades o cargas familiares, lo que provoca la pérdida de mucho talento.
  - Promover acciones positivas en las actividades de formación: por ejemplo favoreciendo la inclusión en las acciones de formación de aquellas personas que se reincorporen tras la maternidad, excedencia por filiación o personas dependientes.
  - Fomentar las habilidades directivas en mujeres a través de posiciones con visibilidad en la empresa.

**Transparencia en la clasificación profesional:** las categorías profesionales deben ser transparentes sin ningún encubrimiento que relegue a uno u otro sexo. Se deben evitar aquellas etiquetas que parezcan destinar un puesto a un determinado sexo. Las categorías profesionales deben ser neutras y definirse con independencia del sexo.

2. **Programas de sensibilización para la organización:** en los que se propicie la reflexión y análisis de los roles de género y cómo estos afectan a las expectativas que se generan entorno a uno u otro sexo.
  - Establecer programas de sensibilización para toda la organización: donde se trabaje en la identificación de estereotipos y en la forma de mitigarlos, ya que pueden generar desigualdades.




- Establecer programas específicos para supervisores, supervisoras y mandos intermedios: con el fin de que ayuden y no impidan la aplicación y el uso correcto de las políticas de igualdad y flexibilidad.

Acciones para facilitar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción y formación:

- Establecer criterios objetivos para la selección de mujeres y hombres, teniendo en cuenta la formación y los méritos, la titulación académica, el conocimiento del puesto de trabajo y el historial profesional.
- Los planes de carrera de las trabajadoras deben ser potenciados para permitir su promoción a puestos de mayor responsabilidad.
- Garantizar que la detección de necesidades de formación se hace sobre toda la plantilla tanto hombres como mujeres.
- Horarios de la formación: compatibles con la vida familiar y personal.
- Establecer programas de sensibilización para toda la organización con programas específicos para supervisores.

### V.3.- IGUALDAD EN LA RETRIBUCIÓN

Debe verse la interrelación entre las políticas de retribución y las políticas de contratación, clasificación y promoción profesional. Una política discriminatoria en materia de clasificación profesional o contratación arrastrará también una discriminación salarial.

La ley no exige que se pague a todos los trabajadores y trabajadoras por igual, sino que permite pagar diferente, pese a que puedan hacer el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. La prohibición en esta materia consiste en que la diferencia retributiva no pueda justificarse de forma objetiva y proporcional.

### V.4.- CONCILIACIÓN LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Debe tratar de adaptarse la jornada de trabajo tratando de favorecer, tanto en las mujeres como en los hombres, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

#### 1. Medidas de flexibilización:

- Trabajo compartido (dos personas a tiempo parcial comparten un puesto de trabajo de dedicación completa).
- Trabajo a tiempo parcial.
- Reducción de la jornada: realización de una jornada laboral de duración inferior a la jornada a tiempo completo, según las causas fijadas por la ley.

- Jornada continuada.
- Jornada intensiva.
- Flexibilización de horario de entrada y salida.
- Trabajo semipresencial.
- Teletrabajo.

En el futuro, si no se ofrecen soluciones para la coexistencia entre el trabajo y la familia, la empresa se enfrentará a costes crecientes, una menor productividad, una peor calidad de vida y una pérdida de talento y de personal que se volverá más exigente.

La remuneración ya no es la única gratificación y existe también un "salario mental" que viene determinado por la calidad de vida privada que la empresa permite tener a las personas. La familia se está convirtiendo en un stakeholder de la empresa.

Acciones para facilitar la igualdad de oportunidades en la organización del tiempo de trabajo:

- Explorar distintas fórmulas de adaptación de la jornada laboral.
- Fomentar que las personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual:
  - No vean frenado su desarrollo profesional.
  - No sean relegados a puestos de trabajo con poca responsabilidad.
  - No pierdan oportunidades de formación.
- Evitar en la medida de lo posible la formación y las reuniones fuera del horario laboral.

ky

#### V.5.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y OTROS TIPOS DE ACOSO

Se trata de una conducta con trascendencia laboral y penal.

Las conductas de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecten a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros y compañeras, resulta inaceptable si dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma, o si la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de la empleadora o trabajadores y trabajadoras se utiliza de forma implícita o explícita como base para tomar una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, al empleo, sobre la continuidad en el mismo, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona objeto de la misma.

1. **Conductas de naturaleza sexual:** conductas verbales (instrucciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta; flirteo ofensivo; comentarios insinuantes, indirectos o comentarios obscenos) o no verbales (exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos), o las físicas (tocamientos innecesarios, palmaditas o roces con el cuerpo de otro empleado o empleada hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales) molestas.

El acto inicial ha de ser una manifestación de claro contenido sexual, ya sea de forma física o de palabra, directa o a través de instrucciones que claramente persigan aquella finalidad.

## 2. Tipos de acoso sexual:

- **Chantaje sexual:** consistente en forzar al trabajador o trabajadora a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afectan el acceso de la persona a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre el empleo.
- **Acoso ambiental:** es el realizado por personas que no tienen influencia sobre la relación laboral de la víctima (compañeros y compañeras, clientes, proveedores, etc.) y que consiste en todas aquellas conductas de naturaleza sexual que crean un ambiente de trabajo humillante, hostil, o amenazador para el acosado.
- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo:** en el acoso sexual estamos en presencia de una conducta en la que se utiliza el poder para conseguir sexo y se utiliza el sexo para mantener poder, esto es, en gran número de ocasiones, el acoso sexual persigue incomodar y alejar a mujeres de trabajos considerados normalmente masculinos.

Dentro del primer tipo estarían los chistes picantes, los propos, los gestos y miradas insinuantes, los acercamientos, las preguntas de índole sexual, las insinuaciones, besos o caricias no deseados, tocamientos, acorralamientos, etc.

En el segundo tipo podrían describirse actuaciones tales como definir el trabajo como sólo apto para hombres, cuestionar su habilidad, ayudar de forma paternalista, no ofrecer toda la información, oportunidades o entrenamiento necesario para hacer bien el trabajo; sabotaje; evaluar de forma sexista; no ascender a las mujeres; negarles determinados privilegios; ordenar trabajos basados en determinados estereotipos sexuales; bromas, motas, etc.

Una organización intolerante al acoso como la nuestra generará un clima en el que las posibles víctimas sentirán que pueden decir directamente al acosador o acosadora que cese en sus conductas; y si esto no da resultados, pueden iniciar el procedimiento interno establecido a tal efecto sin temor a represalias.

Acciones para la igualdad de oportunidades en el trato y no acoso sexual




- Formación e información a los trabajadores y trabajadoras: explicar los comportamientos inapropiados, y el deber de la empresa y de su equipo directivo de poner en práctica la política contra el acoso.
- Corresponsabilidad: hay que fomentar que la responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran es de todos y fomentar la corresponsabilidad de todos los miembros de la familia en la participación en la organización y tareas del hogar.

#### VI.- REFERENCIAS

Más información sobre las políticas de Igualdad de la compañía, principios, directrices y medidas, puede obtenerse de su Departamento de Recursos Humanos.

Por favor, firme la declaración que se encuentra seguidamente así como el duplicado de dicha declaración que se encuentra a continuación. Posteriormente separe la copia para el departamento de Recursos Humanos y hágasela llegar a dicho departamento, el cual la guardará junto con el resto de su expediente laboral.



**VII.- DECLARACIÓN DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA**

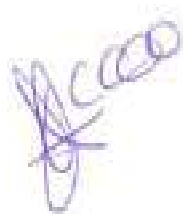
Mediante la firma del presente documento declaro recibir, estar completamente informado y entender la Política de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres de la compañía así como mi voluntad concorde con la misma. Asimismo me comprometo a respetar y hacer respetar dicha política.

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

DNI-NIF: \_\_\_\_\_

Firmado \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_



# Copia para Recursos Humanos

Mediante la firma del presente documento declaro recibir, estar completamente informado y entender la Política de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres de la compañía así como mi voluntad concorde con la misma. Asimismo me comprometo a respetar y hacer respetar dicha política.

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

DNI-NIF: \_\_\_\_\_

Firmado: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

*Para este documento y hágalo llegar al departamento de Recursos Humanos.*



