

PRIMER PLAN DE IGUALDAD
GRUPO CAMPOFRIO EN ESPAÑA

7 DE JULIO DE 2011

INTRODUCCIÓN

El presente Plan de Igualdad, negociado por el Grupo Campofrio en España y las Federaciones Agroalimentaria de CC.OO. y Federación de Industria y Trabajadores Agrarios de U.G.T., de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, tiene como objetivo principal el de alcanzar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en el seno de las empresas que componen el Grupo Campofrio en España, evitando cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo.

Los planes de Igualdad son fruto de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo. A este respecto, el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores establece que, sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Este Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adaptadas después de realizar un diagnóstico de la realidad, tendentes 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. Los contenidos deben fijar objetivos concretos, estrategias, y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Las materias que podrán contemplar son, entre otras: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer en términos de igualdad a hombres y a mujeres, la conciliación laboral, personal y familiar y de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las plantillas de las diferentes empresas que conforman el Grupo Campofrio en España, sin perjuicio del establecimiento de las acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

DEFINICIONES (según L.O. 3/2007)

- **El principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres (Art.3):**
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.

- **Igualdad de trato en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo (Art. 5):** El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, 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.

- **Discriminación directa por razón de sexo (Art. 6):** 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.
- **Discriminación indirecta por razón de sexo (Art. 6):** La situación en que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutra, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- **Acoso sexual (Art.7b):** 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.
- **Acoso por razón de sexo (Art. 7):** 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.
- **Discriminación por embarazo o maternidad (Art. 8):** Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

- **Acciones positivas (Art. 11):** Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los poderes públicos, adoptarán 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 subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- **Igualdad de trato y de oportunidades (Arts. 42, 43 y 44):** Objetivos prioritarios para las mujeres son aumentar la participación en el mercado laboral, permanecer en el empleo y potenciar el nivel formativo. La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y a las trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

**DECLARACIÓN DE COMPROMISO Y ADAPTACIÓN
EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

Los firmantes del presente Plan de Igualdad velarán, a través de la Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan de Igualdad ("**Comisión Paritaria de Seguimiento**"), por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, de conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Convenio Básico para las Industrias Cárnicas. Se velará por la transparencia y equidad en los procesos de acceso al empleo, estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor y antigüedad, formación y promoción profesional y ambiente laboral exento de acoso sexual y por razón de sexo.

RESPONSABILIDADES

Es responsable de la elaboración, implementación y puesta al día del Plan de Igualdad la Asesoría Socio-Laboral del Área de Recursos Humanos, con la participación de la representación legal de los trabajadores. Las Direcciones de Área y Departamento son responsables de la aplicación de la norma en sus respectivos ámbitos. La Dirección de Recursos Humanos es responsable de tutelar el ejercicio de los derechos reconocidos en la presente norma. La Dirección General facilitará y asegurará su cumplimiento.

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left, a signature in the middle, and several signatures on the right, some with initials like 'A.B.' and 'J.F.'.

CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE OPORTUNIDADES DEL GRUPO CAMPOFRIO EN ESPAÑA

Para la creación del presente Plan de Igualdad, la Dirección del Grupo Campofrio en España y los representantes de la Federaciones Agroalimentaria de CC.OO. y Federación de Industria y Trabajadores Agrarios de U.G.T. suscribieron, el 22 de octubre de 2009 el Acta de Constitución de la Comisión de Igualdad de Oportunidades del Grupo Campofrio en España, adjunta a este Plan de igualdad como Anexo 1, cuyo reglamento interno de funcionamiento, que se adjunta igualmente como Anexo 2, fue suscrito por ambas partes el 16 de noviembre de 2010.

DIAGNÓSTICO

Durante las reuniones de negociación, se han presentado a la Comisión de Igualdad los diagnósticos correspondientes a los ejercicios de 2007 hasta septiembre de 2010.

Se expone a continuación los indicadores que se han estudiado bajo los criterios de género, edad y nivel dentro de la compañía en el diagnóstico del año 2009, así como las conclusiones a las que se han llegado.

La **distribución de la plantilla** por género es de 80% de hombres y 20% de mujeres. Sin embargo, hay que destacar que en la mayoría de las Oficinas Comerciales, así como en el Centro de la Montanera (10 personas) la plantilla está formada totalmente por hombres.

Desde principios de 2007 hasta septiembre de 2010, el Grupo Campofrio en España registra un total de 509 incorporaciones. El 73% de estas incorporaciones han sido hombres, mientras que 27% restante, fueron mujeres. La categoría de Peón, aglutina al 82% del total de incorporaciones, seguida de la categoría de Oficial 2 de producción (27'9%).

Entre las categorías profesionales que han tenido una incorporación mayoritariamente femenina destacan: Gestor punto de venta; TTM y Oficial 2 de administración.

Entre las categorías profesionales que han tenido una incorporación mayoritariamente masculina destacan sobre todo: Vendedor y Oficial 2 servicios varios.

(6'10%). Ninguna mujer cesó su actividad por otras causas (muerte, jubilación, etc.) Entre las causas que han motivado las bajas entre el personal masculino destacan la finalización de contrato (68'15%) y el despido (19'27%). Ningún trabajador cesó en su actividad por personas a cargo.

De los datos aportados por la Dirección del Grupo Campofrio en España se observa que los procesos de **selección de personal**, tanto en mano de obra directa como en mano de obra indirecta, carecen de condicionantes relativos al sexo de la persona a emplear, si bien es cierto que para la cobertura de determinados puestos de trabajo tradicionalmente masculinizados, como pueden ser puestos de deshuese, matadero, etc., por la antigüedad de los centros y por la naturaleza del propio sector cárnico, las solicitudes de empleo que se reciben, y las ofertas de empleo que se aceptan son, en su mayoría, efectuadas por hombres.

Por niveles jerárquicos, el nivel de Dirección esta absolutamente masculinizado, excepto en el nivel de Personal Administrativo, donde la mayoría de la plantilla son mujeres (58'1%), puesto que una alta proporción de las solicitudes de empleo y de las respuestas a ofertas de empleo son efectuadas por mujeres. En el resto de niveles jerárquicos, la presencia femenina es más minoritaria.

No obstante, de la información aportada no se deduce que la actual distribución de plantilla obedezca a una discriminación activa derivada de las ofertas de empleo lanzadas por el Grupo Campofrio en España, o de los procesos de selección aplicados, sino que mas bien obedece a una situación generalizada, endémica y/o cultural de la población activa con capacidad de acceder a tales puestos de trabajo, situación que va cambiando paulatinamente.

Es una realidad social que determinados puestos de trabajo, por ejemplo aquellos que mantienen un alto componente de carga o movimiento de mercancías, vienen siendo cubiertos por hombres, ya que sólo aquellos responden a las solicitudes de empleo que el Grupo Campofrio en España lanza al mercado laboral, independientemente de que la definición del puesto contenida en la propia oferta se realice en lenguaje no sexista, y que los criterios y requisitos de contratación que se expongan sean suficientemente neutros. De ello da buena muestra el hecho de que más del 82% de las contrataciones durante 2010 hayan sido para cubrir puestos en la categoría de peón, y que más del 70 % de éstas incorporaciones fuesen masculinas.

En cualquier caso, la evolución del empleo femenino a tiempo completo en el Grupo Campofrio en España viene siendo incrementada en los últimos años tanto en términos absolutos como relativos, alcanzando un volumen de contratación indefinida femenina del 87%, si bien es necesario y prioritario seguir manteniendo

Yolanda
El Sr. Borde, SR

ese nivel de incremento gradual de empleo femenino para intentar alcanzar unos niveles de empleo femenino por encima de los del sector de Industrias Cárnicas.

A los efectos anteriores, resulta adecuado mantener una actividad en materia de selección y contratación que asegure la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo en Grupo Campofrío en España.

Por **edades**, cerca del 75% de las trabajadoras de la compañía tiene menos de 45 años, mientras que en el caso de los trabajadores, el 50% tiene más de 45 años.

El 53% de las trabajadoras tiene una **antigüedad** de menos de cinco años, mientras que el 61% de los trabajadores cuenta con una antigüedad de más de 10 años y el 49% lleva más de 20 años en la empresa.

El 90% de la plantilla tiene un contrato Indefinido a Tiempo Completo, sin embargo hay que señalar que el 75% de los contratos de Obra y servicio; el 83% de los contratos de trabajo en Prácticas y el 59% de los contratos Temporales a TC se suscriben fundamentalmente con mujeres.

En el último año de referencia (2009), la **contratación Indefinida** total descendió un 4'23%, mientras que la contratación indefinida de mujeres se incrementa un 2%.

El 16'21% de la plantilla tiene un **horario** fijo, aunque la mayor parte, el 40'72% cuenta con un horario de mañana y el 27'72% con un horario de tarde. Hay que señalar que la plantilla que tiene un horario a turno parcial de más de 20 horas, el 92'5%, son mujeres.

A lo largo de 2009, se registran un total de 410 **bajas** en el conjunto del Grupo Campofrío España. El 70% de estas bajas fueron hombres y el 30% restante, mujeres. La finalización del contrato fue la causa mayoritaria, supone el 73'55% de las bajas.

En cuanto a las **promociones**, los hombres acaparan la totalidad de las promociones en las categorías profesionales de Jefe de ventas, Encargado A, Oficial de 1ª y 2ª de servicios mec./elect. Mientras que las mujeres representan la mayoría de las promociones de Oficial 1ª y 2ª Administración y Oficial 2ª de servicios varios.

Según el análisis de las promociones por categorías promocionadas, se observa que las categorías más promocionadas han sido la de Ayudantes (supone el 36'56% del total de las promociones) y la de Oficiales de 2ª (supone el 22'09% del total de las promociones).

Yolanda

Miguel JB

Por sexo, hay que señalar que la mayoría de las promociones femeninas han sido en la categoría de Ayudantes (el 59´57% del total), mientras que la mayor parte de los hombres han promocionado como Oficiales de 2ª (el 26´4% del total).

No obstante los anteriores datos, la documentación aportada a la Comisión de Igualdad de Oportunidades evidencia que los procedimientos de promoción interna se basan en criterios objetivos de competencia, méritos o capacidades, que resultan igualitarios y no sexistas. E igualmente, se ha comprobado la igualdad de oportunidades de acceso a los programas de formación por todo el personal sin distinción de sexo.

Aun así, la Comisión Paritaria de Seguimiento plantea como necesarias las medidas en materia de promoción que incluye este Plan de Igualdad, para intentar que los niveles de equiparación en el acceso a promociones sean los mas igualitarios posibles, y para asegurar el mantenimiento de la objetividad y la aplicación de criterios igualitarios en los futuros procesos de promoción.

En cuanto al análisis de **Salarios**, es una realidad social que la discriminación salarial en España aun se produce con demasiada regularidad. Esa realidad es precisamente la que intenta combatir la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para traducir en hechos el reconocimiento formal de la igualdad de derechos por nuestras leyes y reglamentos.

Por ello, y sabiendo que tal realidad social subsiste, y que queda mucho por avanzar, es necesario que las empresas detecten esas situaciones en sus propios tejidos estructurales, y procedan a corregirlas, eliminando la causa de las mismas.

En ese ánimo detector, la Comisión de Igualdad de Oportunidades del Grupo Campofrio en España ha analizado los indicadores relativos a retribuciones en los centros de trabajo, desagregados por sexos y tramos salariales, y asimismo contemplando el efecto que los complementos de antigüedad tienen sobre esas retribuciones.

Hay que señalar que, aunque los datos estudiados no revelan la existencia de diferencias salariales entre personal -con similares categorías- que pudieran ser motivadas por razón de sexo u otras circunstancias que pudieran haber determinado tales diferencias (tales como el ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional), lo cierto es que el 90% de los hombres ganan más de 2.000 euros, mientras que en esta franja salarial las mujeres representan tan solo el 10%. Sin embargo, suponen el 77% de la plantilla con salarios entre 900-1.200 euros.

Aunque dichas diferencias son consecuencia directa de la trayectoria histórica del Grupo Campofrio en España (en el que las mujeres se han incorporado mas



Handwritten signatures in blue ink, including the name 'Solonides' and a page number '8'.

tardíamente a la compañía, lo que provoca que los pluses de antigüedad se reflejen más en el salario masculino), la Comisión de Igualdad de Oportunidades del Grupo Campofrio en España plantea conveniente el establecimiento de mecanismos de control que aseguren la inexistencia futura de cualquier tipo de discriminación por este motivo.

En cuanto a los permisos de **Conciliación de Vida Profesional y Personal**, el 100% de las y los trabajadores que solicitaron reducción de jornada por guarda legal y excedencia por motivos familiares fueron mujeres. Además, ningún hombre ha solicitado excedencia por el anterior motivo desde que está en vigor esta medida.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades del Grupo Campofrio en España no ha identificado obstáculos que pudieran estar impidiendo el disfrute de los derechos de conciliación expuestos, o que tal disfrute pudiese condicionar los derechos de formación, promoción o desarrollo de los/as trabajadores/as del grupo, pero aun así, a la vista de los datos obtenidos, las partes creen conveniente la adopción en este Plan de Igualdad de medidas en esta materia.

En cuanto al **acoso laboral**, es de indicar que el mismo, en sus diferentes tipologías, no resulta un fenómeno que requiera una atención máxima por novedoso, sino por una continuada trayectoria de permisividad y laxitud en su persecución por todos los estamentos que resultaban implicados de una u otra manera: empresas, administraciones, agentes sociales, familia, etc.

Hoy en día, resulta patente la imperiosa necesidad de regular, investigar, detectar y erradicar de forma tajante cualquier atisbo de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, y especialmente -en lo que a este Plan de Igualdad afecta- en el ámbito del trabajo.

Aunque el acoso laboral puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres, es notorio que en nuestra estructura empresarial-industrial española ha venido siendo habitual y constante que el acoso se focalice en el colectivo femenino, ya que ha adolecido tradicionalmente de una situación laboral -como colectivo- claramente deficitaria, debido a posiciones de inestabilidad, subordinación, mayor temporalidad y déficit retributivo respecto al colectivo masculino.

Por ello, en una sociedad que cada vez permite menos este tipo de situaciones, tanto las empresas como las administraciones y poderes públicos perciben más la necesidad de implicarse activamente en la erradicación de este tipo de comportamientos.

A fin de cumplir dichas expectativas, nuestro legislador ha venido incorporando herramientas normativas, que han culminado con la introducción, por primera vez en nuestra historia, del nuevo delito de acoso laboral tipificado en el artículo 173 de nuestro Código Penal, tras la reciente reforma del mismo operada por la Ley 5/2010, que entró en vigor el pasado 23 de diciembre de 2010. No obstante, esta regulación legal no impide que tales situaciones sigan produciéndose, ni que su denuncia genere miedo, en especial para el colectivo femenino con motivo de las serias dificultades laborales a las que se enfrentan las trabajadoras.

La situación actual en el Grupo Campofrio en España, analizada en las diferentes sesiones de la Comisión de Igualdad, no denota problemática actual ni potencial en esta materia.

Aún así, la propia naturaleza de este Plan de Igualdad hace indispensable reafirmar el compromiso de todas las partes de extirpar tajantemente cualquier manifestación de acoso laboral en nuestra organización, y por ello se han articulado varias medidas que quedan incorporadas al Plan de Igualdad.

En materia de **Violencia de Género**, cabe citar el párrafo inicial de la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que establece:

"La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión."

Esta cita refleja más que fielmente la terrible situación que, aun hoy, con todo nuestro desarrollo social, cultural y tecnológico, y con toda la regulación legal existente, afecta a miles de trabajadoras en España, pues son mujeres, casi en su totalidad, quienes sufren tal lacra social. Esta amarga realidad hace indispensable que absolutamente todos los elementos que conforman nuestro tejido social (personas, administraciones, asociaciones, entidades de todo tipo) se involucren, más allá de un rechazo simple y vacío, en la erradicación de esta violencia con todos los medios y fuerzas de que dispongan.

Las empresas, como parte integral del tejido de esta sociedad, tienen también un importante papel de responsabilidad en estas acciones y, en ejercicio de tal responsabilidad, el Grupo Campofrio en España no puede sino actuar, con cuantos medios tiene a su disposición, para prevenir tales situaciones, detectarlas si se producen, y ayudar de forma integral a las víctimas con los medios de que dispone.

Para favorecer la no exclusión, se apoyará a las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en el Estatuto de los Trabajadores.

Conjuntamente se han evaluado, con la representación sindical firmante de este Plan de Igualdad, anteriores experiencias de violencia de género sufridas por trabajadoras de Campofrío y, si bien dicho análisis no ha revelado deficiencias en el tratamiento de tales situaciones y en la articulación de las medidas de protección que la ley ofrece, la Comisión de Elaboración del Plan de Igualdad ha considerado adecuado articular las medidas que contiene este Plan de Igualdad, en la conciencia de que se ha de trabajar mucho aún para erradicar esta grave problemática.

PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO CAMPOFRÍO EN ESPAÑA

El primer Plan de Igualdad del Grupo Campofrío en España se crea, mas allá de cualquier requerimiento legal, con la firme convicción de que la gestión activa de la igualdad de oportunidades supone optimizar las posibilidades y capacidades de todo el capital humano.

Asimismo, es fruto del consenso alcanzado por las Federaciones Agroalimentaria de CC.OO. y Federación de Industria y Trabajadores Agrarios de U.G.T. y la Dirección del Grupo Campofrío en España, mediante las reuniones mantenidas por la Comisión de Igualdad de Oportunidades del Grupo Campofrío en España que, a partir de los datos cualitativos y cuantitativos aportados, ha considerado adecuadas las medidas que se contienen en el presente documento.

La duración del presente Plan de Igualdad es de 2 años, Pasado tal plazo, las partes firmantes procederán a efectuar la correspondiente evaluación, firmando un nuevo Plan de Igualdad. Este segundo Plan de Igualdad, y los siguientes que las partes puedan firmar, tendrán vigencia cuatrienal, salvo que las partes, de común acuerdo, convengan diferente duración.

Las materias que integran este plan y se desarrollan a continuación, en cumplimiento del contenido exigido por el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, son las siguientes:

- 1) Empleo: Selección y contratación de personal
- 2) Remuneración
- 3) Desarrollo profesional: formación y promoción

- 5) Acoso sexual y por razón de sexo
- 6) Víctimas de violencia de género
- 7) Comunicación interna
- 8) Prevención de riesgos laborales

1.- EMPLEO: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Acción 1) Mantenimiento de criterios igualitarios y procedimientos objetivos en materia de selección de personal

Duración: Acción a desarrollar durante toda la vida efectiva del Plan de Igualdad

Objetivo: Mantener los criterios objetivos y la neutralidad en los procesos de selección y contratación de personal.

Descripción: Los procesos de selección de personal deben basarse en criterios técnicos que eviten cualquier actuación discriminatoria por razón de sexo en el acceso a la Empresa.

Mecanismos de actuación: Anualmente se facilitará a la Comisión Paritaria de Seguimiento una relación de de las contrataciones efectuadas para cubrir vacantes que se produzcan en los diferentes centros de trabajo, desagregada por sexos.

Asimismo, se identificarán las acciones positivas incorporadas para conseguir el objetivo de paridad en el empleo femenino/masculino.

Personal a quien va dirigida la acción: Nuevas contrataciones

Personal responsable: Área de RR.HH.

Indicadores de seguimiento:

- Número de contrataciones por categoría y centro de trabajo, desagregadas por sexo.
- Número de acciones positivas puestas en marcha para conseguir paridad en el empleo diferenciadas por categoría y centro de trabajo y desagregadas por sexo.

- Número de discriminaciones por razón de sexo encontradas en los criterios utilizados para la selección de personal por categoría y centro de trabajo.

Acción 2) Garantizar el lenguaje neutro y no sexista en las ofertas de empleo del Grupo Campofrio en España

Duración: Acción a desarrollar durante toda la vida efectiva del Plan de Igualdad

Objetivos: Asegurar la neutralidad, objetividad y equidad en el lenguaje de las ofertas de empleo que efectúe el Grupo Campofrio en España.

Descripción: Asegurar que las ofertas de empleo que el Grupo Campofrio en España expresen sus definiciones de puesto con lenguaje no sexista, y que los criterios y requisitos de contratación que se expongan en la propia oferta de empleo sean suficientemente neutros.

Se analizarán las ofertas empleo para que en el proceso de publicación de las vacantes, elaboración de notas internas o externas, e inserción posterior en prensa o portales de empleo, el lenguaje utilizado sea neutro, evitando los estereotipos sexistas de cualquier género.

Mecanismos de actuación: Anualmente se facilitará a la Comisión Paritaria de Seguimiento una Relación de las ofertas de empleo publicadas por el Grupo Campofrio en España en prensa, portales de Internet, empresas de selección de personal, *head hunters*, o cualquier otro soporte, durante cada año de vigencia del Plan de Igualdad.

La Comisión Paritaria de Seguimiento verificará, desde una perspectiva de género, que las ofertas de empleo se ajustan a los términos expuestos, pudiendo aportar las modificaciones necesarias para alcanzar el objetivo de esta acción.

Personal a quien va dirigida la acción: Nuevas contrataciones

Personal responsable: Área de RR.HH.



Indicadores de seguimiento:

- Número de expresiones y estereotipos sexistas encontrados en las ofertas de empleo publicadas por categoría y centro de trabajo.

Acción 3) Seguimiento de la contratación efectuada por el Grupo Campofrio en España para asegurar el incremento de la contratación femenina y, dentro de ella, las mayores cotas de contratación indefinida.

Duración: Acción a desarrollar durante toda la vida efectiva del Plan de Igualdad

Objetivos: Conseguir la mayor equidad posible en la distribución femenina/masculina, y alcanzar los mayores índices posibles de contratación femenina con carácter indefinido.

Descripción: Análisis de los incrementos en contratación femenina en aquellos puestos con elevados niveles de masculinización o, en caso que estos incrementos no se produzcan, las circunstancias concurrentes a esas situaciones.

Asimismo, se procurará que los índices de contratación femenina de carácter indefinido sean los más elevados posibles.

Para favorecer el cumplimiento de este objetivo, en aquellos casos en que exista igualdad de condiciones de capacidad/aptitud/competencia de los/as candidatos/as, se procederá a privilegiar al género menos representado en el puesto para el que se esté llevando a cabo el proceso de selección.

Mecanismos de actuación: Anualmente se aportarán a la Comisión Paritaria de Seguimiento las relaciones documentadas (-no nominales-) que aglutinen los datos de distribución de plantilla por sexos, en cuanto a:

- Empresa del Grupo Campofrio de pertenencia
- Centro de trabajo
- Índices de contratación temporal/indefinida
- Categorías profesionales

Personal a quien va dirigida la acción: Todo el personal del Grupo Campofrio en España

Personal responsable: Área de RR.HH.

Indicadores de seguimiento:

- Número de nuevas contrataciones diferenciadas por tipo de contrato, categoría y centro de trabajo, desagregadas por sexo.
- Número de cambios de contratos a indefinidos por categoría y centro de trabajo, desagregadas por sexo.

Acción 4) Traslado de las políticas de igualdad del Grupo Campofrio en España a sus proveedores y contratistas.

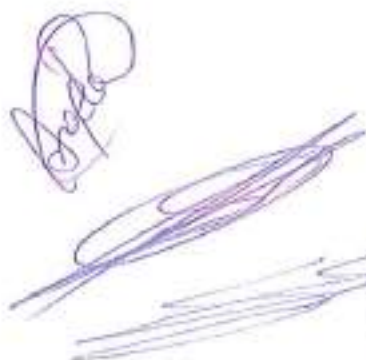
Duración: Acción a desarrollar durante toda la vida efectiva del Plan de Igualdad

Objetivos: Conseguir que los proveedores y contratistas apliquen, en la mayor medida posible, la política en materia de igualdad del Grupo Campofrio en España.

Descripción: Informar a los proveedores y contratistas de las políticas de igualdad del Grupo Campofrio en España, y exigir que se adopten y ejecuten políticas similares a las empresas de selección, colaboradores externos y de intermediación laboral, con los que se mantengan relaciones mercantiles.

Mecanismos de actuación: El presente Plan de Igualdad, o los futuros que se puedan adoptar, se trasladarán a los proveedores y empresas de servicios que en el futuro contraten la prestación de sus servicios con el Grupo Campofrio en España, exigiéndoles su mayor compromiso en intentar adoptar políticas similares.

Para el caso específico de empresas de selección e intermediación laboral, se exigirá, para las nuevas contrataciones, el compromiso expreso de estas empresas de adoptar y aplicar las políticas de igualdad que contiene este Plan. Para los casos de empresas contratistas y proveedores que ya tuviesen contratados sus servicios con el Grupo Campofrio en España, se procederá a realizar programas de comunicación, animando a la adopción de políticas de igualdad similares.



Personal responsable: Área de RR.HH.

Indicadores de seguimiento:

- Número de contrataciones a través de empresas de selección e intermediación laboral por categoría y centro de trabajo, desagregadas por sexo
- Número de empresas contratistas y proveedores de selección de personal y/o intermediación laboral que aplican las políticas de igualdad de GCE

2.- REMUNERACIÓN

Acción 5) Seguimiento de las políticas salariales del Grupo Campofrío en España en cuanto a la distribución por sexos.

Duración: Acción a desarrollar durante toda la vida efectiva del Plan de Igualdad

Objetivos: Asegurar que las posibles desigualdades en materia retributiva entre personal con igual categoría profesional y condicionantes de desempeño del puesto (complementos puesto/actividad/calidad) no obedezcan a criterios discriminatorios o por razón de sexo.

Descripción: Seguimiento de la documentación correspondiente a la distribución salarial del personal del Grupo Campofrío en España.

Mecanismos de actuación: Anualmente se aportará a la Comisión Paritaria de Seguimiento una relación documentada (-no nominal-) que contenga una distribución salarial del conjunto de la plantilla del Grupo, por centros de trabajo y sexos, conteniendo además mención de aquellos/as empleados/as que perciban antigüedad o cualquier complemento derivado de ella, atendiendo a los siguientes rangos salariales:

- De 600 a 900 € mensuales
- De 900 a 1200 € mensuales
- De 1200 a 1500 € mensuales
- De 1500 a 2000 € mensuales
- Más de 2000 € mensuales

Valencia

600

La Comisión Paritaria de Seguimiento podrá, en cualquier momento, acordar la inclusión de otros parámetros necesarios para el correcto estudio de la antedicha distribución salarial.

Personal a quien va dirigida la acción: Todo el personal del Grupo Campofrío en España

Personal responsable: Área de RR.HH. y Jefaturas de RR.HH. de los centros de trabajo.

Indicadores de seguimiento:

- Salario medio de cada categoría y centro de trabajo, desagregada por sexos.
- Número de personas que reciben complemento de antigüedad (u otros complementos que deriven de antigüedad), por categoría y centro de trabajo, desagregado por sexo.

3.- DESARROLLO PROFESIONAL: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

Acción 6) Garantizar la objetividad e igualdad de oportunidades del personal de ambos sexos en los procesos de promoción interna.

Duración: Acción a desarrollar durante toda la vida efectiva del Plan de Igualdad

Objetivos: Garantizar la objetividad y la inexistencia de discriminación directa o indirecta en los procesos de promoción interna, asegurando la igualdad de oportunidades del personal de ambos sexos en dichos procesos de promoción.

A igualdad de capacidad/aptitud/competencia de candidaturas, se promocionará al género menos representado en el puesto al que se promocióne, respetando en todo caso los criterios establecidos en los protocolos de ascenso vigentes en cada centro de trabajo.

Descripción: Fiscalización de los procedimientos, criterios de oferta, y valoración de dichas promociones, procediendo a la oportuna corrección de aquellas prácticas que pudieran suponer cualquier discriminación en la promoción basada en el sexo u otros criterios no objetivos.

Mecanismos de actuación: Anualmente se facilitarán a la Comisión Paritaria de Seguimiento las modificaciones que pudieran haber sufrido los protocolos de ascensos de cada uno de los diferentes centros productivos, o de nuevos textos que se hayan acordado con la representación de los trabajadores.

Asimismo, se cotejará que en dichos procedimientos los criterios de valoración no contienen elementos sexistas o no igualitarios, y que se fundamenten en aspectos objetivos de competencia, méritos o capacidades.

Personal a quien va dirigida la acción: Todo el personal del Grupo Campofrío en España

Personal responsable: Área de RR.HH. central y Jefaturas de RR.HH. de los centros

Indicadores de seguimiento:

- Número de personas promocionadas por categoría y centro de trabajo, desagregada por sexos.
- Número total de personas que se han presentado a la promoción por categoría y centro de trabajo, desagregada por sexos.
- Número de acciones positivas aplicadas en la promoción del sexo menos representado por categoría y centro de trabajo, desagregada por sexos.

Acción 7) Seguimiento de las causas de rechazo voluntario a promociones que se pudieran fundamentar en motivos de discriminación en el ejercicio de los nuevos puestos o imposibilidad derivada de circunstancias relacionadas con el sexo de la persona.

Duración: Acción a desarrollar durante toda la vida efectiva del Plan de Igualdad

Objetivos: Conocer y erradicar motivos de rechazo a promociones por causas inherentes al sexo de el/la aspirante:

Descripción: Análisis de Indicadores de posibles discriminaciones o dificultades en el ejercicio de un puesto promocionado.

Mecanismos de actuación: La Dirección del RR.HH. del Grupo Campofrio en España notificará a las Jefaturas de RR.HH. de los centros, con traslado a la Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan de Igualdad, la obligatoriedad de realizar un informe sobre cada situación de rechazo voluntario de promoción que pudiera ocurrir en sus respectivos centros, a fin de detectar los motivos de dichos rechazos y asegurar que no obedecen a causas relacionadas con el sexo de la persona aspirante.

Dichos informes serán remitidos de forma anual a la Dirección de la Empresa que, a su vez, los facilitará en sede de la Comisión Paritaria de Seguimiento para su oportuno análisis y fijación de actuaciones correctoras.

Personal a quien va dirigida la acción: Todo el personal del Grupo Campofrio en España

Personal responsable: Área de RR.HH. Central y Jefaturas de RR.HH. de los centros

Indicadores de seguimiento:

- Número de rechazos a promociones, por categoría y centro de trabajo, desagregadas por sexos y en atención a las siguientes causas:
 - Por cambio de horarios
 - Por cambio de centro de trabajo
 - Porque supone viajar continuamente
 - Por tener que estar disponible 365 días aunque sea al teléfono
 - Por no querer asumir responsabilidades de gestionar equipos de trabajo
 - Por no querer cambiar de equipo o departamento de trabajo
 - Por no querer cambiar de superior, coordinador/a...
 - Por no querer invertir en formación para cambiar de puesto.

Acción 8) Verificar la igualdad de oportunidades en el acceso a las herramientas de desarrollo Individual para el personal del Grupo Campofrio en España

Duración: Acción a desarrollar durante toda la vida efectiva del Plan de Igualdad.

Objetivos: Asegurar el acceso por todo el personal, en condiciones igualitarias, a las herramientas de promoción profesional.

Descripción: Análisis de los indicadores de uso y aprovechamiento, por parte de los/as empleados/as del Grupo Campofrio en España, de las herramientas de promoción profesional a su disposición.

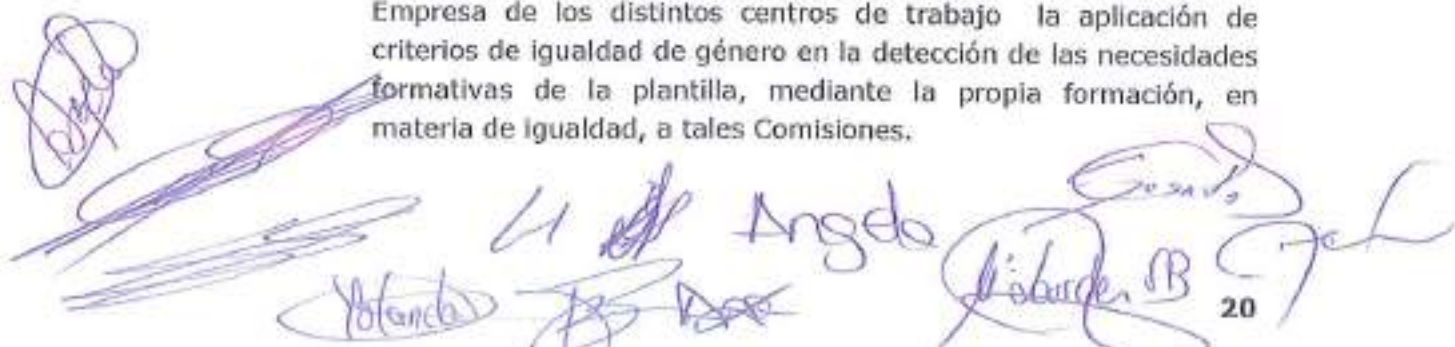
Mecanismos de actuación: Anualmente se facilitará a la Comisión Paritaria de Seguimiento la documentación sobre seguimiento de los ratios de uso, por sexos/centros, de:

- Plataforma AVANZA de Gestión por Competencias (Plan Individual de Desarrollo + Evaluación 360º), nivel ≥ 11
- Cuestionario de Identificación de Necesidades, personal administrativo nivel < 11 .
- Plan de Formación Industrial, personal producción nivel < 11 .

Asimismo, la Dirección del Grupo Campofrio en España facilitará anualmente a la Comisión Paritaria de Seguimiento copia de las sugerencias, comentarios o quejas que, en materia de discriminación sexista o no igualdad de trato en el uso o acceso del personal a las herramientas de desarrollo profesional, se hayan podido recibir en los centros de trabajo.

También se ampliará la oferta formativa a disposición de las Comisiones de Formación de los Comités de empresa de los diferentes centros de trabajo, para facilitar una polivalencia que permita la rotación de puestos y una mayor capacidad de promoción.

Se exigirá a las Comisiones de Formación de los Comités de Empresa de los distintos centros de trabajo la aplicación de criterios de igualdad de género en la detección de las necesidades formativas de la plantilla, mediante la propia formación, en materia de igualdad, a tales Comisiones.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. The signatures include 'Vitoriano', 'Angela', 'García', and 'B'. There are also some scribbles and other marks.

Personal a quien va dirigida la acción: Todo el personal del Grupo Campofrio en España

Personal responsable: Área de RR.HH.

Indicadores de seguimiento:

- Número de personas que acceden a las herramientas de desarrollo individual por categoría y centro de trabajo, desagregadas por sexos.
- Número de quejas por discriminación sexista en el acceso y/o uso a las herramientas de desarrollo profesional por categoría y centro de trabajo, desagregadas por sexos.
- Número de acciones formativas dirigidas a aumentar la polivalencia en los puestos por categoría y centro de trabajo, desagregadas por sexos.
- Criterios de igualdad de género utilizados para detectar necesidades formativas por categoría y centro de trabajo, desagregadas por sexos.
- Criterios de igualdad de género utilizados en cuestionarios o baterías de preguntas para detectar necesidades formativas.

Acción 9) Ampliación de las oportunidades de promoción del colectivo femenino, incentivando la mejora dinámica de sus perfiles personales.

Duración: Acción a desarrollar durante toda la vida efectiva del Plan de Igualdad.

Objetivos: Informar de forma continua y eficiente al colectivo femenino del Grupo Campofrio en España sobre la necesidad de renovación constante y dinámica de sus perfiles personales de formación, competencias, habilidades, y aptitudes, a fin de aumentar sus posibilidades de promoción profesional.

Descripción:

Continuación de las actuales campañas de comunicación al personal, especialmente al colectivo femenino, sobre la

necesidad de renovación constante y dinámica de sus perfiles personales de formación, en especial las que se refieren a la herramienta VITAE.

- Localización y puesta en ejecución de nuevos canales de comunicación de estas necesidades al personal femenino del Grupo Campofrio en España.

Mecanismos de actuación: Anualmente se dará cuenta, a la Comisión Paritaria de Seguimiento, de las campañas de comunicación que, a estos efectos, se hayan llevado a cabo tanto desde la Dirección de RR.HH. como desde las Jefaturas de RR.HH. de los diferentes centros.

También se diseñará un programa de acciones formativas que faciliten la promoción del colectivo femenino en aquellos puestos en que se encuentre subrepresentado, reforzando con cursos para la adquisición de habilidades directivas, de comunicación y autocompetencias.

Personal a quien va dirigida la acción: Personal femenino del Grupo Campofrio en España.

Personal responsable: Área de RR.HH. central y Jefaturas de RR.HH. de los centros.

Indicadores de seguimiento:

- Número de campañas de comunicación dirigidas al colectivo femenino para motivar la formación y promoción por categoría y centro de trabajo.
- Número de mujeres que conocen las campañas de comunicación por categoría y centro de trabajo.
- Número de acciones formativas en habilidades de comunicación, directivas y autocompetencia por categoría y centro de trabajo.
- Número de mujeres que han participado en formación en habilidades de comunicación, directivas y autocompetencia por categoría y centro de trabajo.

Acción 10) Creación de un registro de seguimiento de los programas de formación impartidos a los/las trabajadores/as por centros/sexos

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Duración: Acción a desarrollar durante toda la vida efectiva del Plan de Igualdad.

Objetivos: Disponer de indicadores suficientes para detectar posibles situaciones perjudiciales, respecto del acceso a los programas de formación de la empresa, derivadas de circunstancias relacionadas con el género del destinatario de la formación.

Descripción: Elaboración de cuadros por hombres/mujeres que reflejen el seguimiento de los programas de formación impartidos en los centros de trabajo.

Mecanismos de actuación: La Dirección de RR.HH. del Grupo Campofrío en España comunicará a las Jefaturas de RR.HH. de los diferentes centros y a los responsables de Formación y Desarrollo de los distintos centros del Grupo Campofrío, la obligatoria elaboración de un registro de seguimiento de los programas de formación que se impartan en dichos centros, que periódicamente habrá de remitirse a la propia Dirección de RR.HH. para su seguimiento. En este informe se identificará el número de personas que hayan accedido a los cursos de formación impartidos, con información segregada por sexos.

Anualmente, la Dirección de RR.HH. aportará tales cuadros e informes a la Comisión Paritaria de Seguimiento, a fin de proceder a su estudio y aplicar las medidas correctoras que se consideren adecuadas.

Personal a quien va dirigida la acción: Todo el personal del Grupo Campofrío en España

Personal responsable: Área de RR.HH. central y Jefaturas de RR.HH. de los centros.

Indicadores de seguimiento:

- Número de programas formativos impartidos y analizados por categoría y centro de trabajo.
- Número de personas que han participado en los cursos formativos por categoría y centro de trabajo, desagregadas por sexo.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right that appears to be 'Luis...'.

- Número de personas a las que se han ofrecido los programas formativos y han rechazado participar.
- Causas de rechazo en las formaciones ofertadas.

Acción 11) Creación de un programa de información en materia de igualdad de oportunidades para nuevas incorporaciones, y de formación específica en la materia para personal con responsabilidades directivas.

Duración: Acción a desarrollar durante toda la vida efectiva del Plan de Igualdad.

Objetivos: Formar y sensibilizar al personal del Grupo Campofrio en España respecto de la necesidad de asegurar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

Descripción: Programa formativo en materia de igualdad de oportunidades para personal del Grupo Campofrio en España.

Mecanismos de actuación: Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad, se elaborará por la Dirección de RR.HH. del Grupo y sus Departamentos de Formación, Desarrollo y Comunicación, un plan formativo en materia de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el acceso al empleo, la clasificación y retribución profesionales, el desarrollo profesional y la formación, y la conciliación de la vida personal y familiar con la profesional, que se impartirá al personal actual del Grupo Campofrio en España con funciones y responsabilidades de mando u organización.

Asimismo, dicha formación será incorporada a la Formación de Acogida de obligatoria realización para nuevas incorporaciones, cuyo puesto contemple este tipo de atribuciones de mando u organización.

Para nuevas incorporaciones sin atribuciones de mando u organización, la información en materia de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres (incluyendo este propio Plan y cualesquiera informaciones que se hayan ofrecido en la materia al resto de plantilla) se incorporará de forma preferente a la Formación de Acogida.

Handwritten signatures in blue ink, including several illegible signatures and the name 'Susana' at the top right. There are also some initials and marks scattered across the bottom.

Personal a quien va dirigida la acción: Personal con funciones y responsabilidades de mando u organización del Grupo.

Personal responsable: Área de RR.HH. Departamentos de Formación, Desarrollo, Comunicación y RR.LL., Jefaturas de RR.HH. de los centros.

Indicadores de seguimiento:

- Número de formaciones en materia de igualdad impartido a personas con funciones y responsabilidades de mando, por categoría y centro de trabajo, desagregadas por sexo.
- Tipos de materiales formativos en igualdad desarrollados.
- Número de formaciones de acogida, con formación en igualdad, impartidas a personas con funciones y responsabilidades de mando, por categoría y centro de trabajo, desagregadas por sexo.

4.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Acción 12) Compatibilización de la formación con el ejercicio de los derechos de conciliación.

Duración: Acción a desarrollar durante toda la vida efectiva del Plan de Igualdad.

Objetivos: Favorecer que el personal que se encuentre disfrutando algún derecho referente a la conciliación de la vida persona, familiar y profesional pueda incluir en su jornada laboral las horas formativas que le sean impartidas.

Descripción: Establecimiento de un sistema de cruce de datos entre las bases de datos de formación y las de RR.HH. referentes a maternidades, paternidades, incapacidades temporales por riesgo durante el embarazo, excedencias por cuidado de hijos o familiares, reducciones de jornada, concreciones horarias, o cualquier otra referente a la conciliación de la vida personal y familiar.

Mecanismos de actuación: La Dirección de RR.HH. creará una herramienta informática que, mediante cruce de las bases de datos de formación y las del resto de Departamentos del Área de RR.HH., localice las posibles situaciones de incompatibilidad de

conciliación de la vida personal, familiar y profesional con la presencia y aprovechamiento de las actividades formativas.

En caso de detectarse situaciones en las que el acceso y aprovechamiento de los programas de formación pudiera interferir con la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, las áreas de Formación y RR.LL. del Departamento de RR.HH. adoptarán las medidas necesarias, incluyendo la integración de todo o parte del programa formativo en el horario laboral del trabajador/a afectado/a.

Personal a quien va dirigida la acción: Personal que disfrute de alguna medida de conciliación de la vida personal, familiar y profesional solicitada formalmente y concedida por la empresa.

Personal responsable: Área de RR.HH. Departamentos de Formación y RR.LL.

Indicadores de seguimiento:

- Número de personas ejercitando algunos de los derechos de conciliación de vida laboral y familiar que han realizado cursos formativos por categoría y centro de trabajo, desagregadas por sexo.
- Número de cursos formativos que se realizan en horario laboral por categoría y centro de trabajo, desagregadas por sexo.
- Número de personas en excedencia por cuidado de menores y familiares que realizan cursos formativos por categoría y centro de trabajo, desagregadas por sexo.
- Número de personas de baja por maternidad y paternidad que realizan cursos formativos por categoría y centro de trabajo, desagregadas por sexo.
- Número de personas con reducción de jornada que realizan cursos formativos por categoría y centro de trabajo, desagregadas por sexo.
- Número de mujeres con incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo que realizan cursos formativos por categoría y centro de trabajo.

Acción 13) Fomento del uso de nuevas tecnologías para evitar desplazamientos de personal que se encuentre disfrutando de medidas de conciliación

Duración: Acción a desarrollar durante toda la vida efectiva del Plan de Igualdad.

Objetivos: Facilitar el ejercicio de los derechos relativos a conciliación de la vida personal, familiar y profesional, derivados de una frecuente movilidad geográfica.

Descripción: Puesta en práctica de acciones informativas y formativas sobre el uso de nuevas tecnologías, en especial videoconferencias y *conference calls*, para el personal en uso de derechos cuyas funciones requieran una frecuente movilidad geográfica, a fin de minimizar la necesidad de efectuar desplazamientos

Mecanismos de actuación: Los Departamentos de RR.LL. y Formación, con el apoyo técnico que consideren necesario, elaborarán manuales de formación sobre el uso de los procesos de videoconferencia y *conference calls*.

Dichas herramientas serán posteriormente promocionadas, por los cauces de comunicación existentes, a los/as empleados/as que se encuentren en uso de derechos relativos a conciliación, y cuyo puesto requiera frecuente movilidad geográfica, para minimizar el impacto de dicha movilidad.

Anualmente se informará a la Comisión Paritaria de Seguimiento desarrollo y resultado de estos programas de Información y formación.

Personal a quien va dirigida la acción: Personal en uso de derechos relativos a conciliación de la vida personal, familiar y profesional, cuyas funciones requieran frecuente movilidad geográfica.

Personal responsable: Departamentos de RR.LL y Formación, con el apoyo técnico que requieran.

Indicadores de seguimiento:

- Número de acciones formativas sobre el uso de videoconferencias y conference calls diferenciadas por centro de trabajo
- Número de personas que participan en las acciones formativas de videoconferencias y conference calls, diferenciadas por centro de trabajo y sexo.

Acción 14) Evitar situaciones de posible discriminación o perjuicio en el acceso y disfrute de los medios de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Duración: Acción a desarrollar durante toda la vida efectiva del Plan de Igualdad.

Objetivos: Eliminación de situaciones que puedan interferir con el adecuado uso de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Descripción: Análisis de denuncias sobre situaciones de posible discriminación o irregular disfrute de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Mecanismos de actuación: Anualmente se llevarán a estudio ante la Comisión Paritaria de Seguimiento las situaciones que pudieran comprometer el adecuado disfrute de los derechos de conciliación, que se hayan podido detectar por cualquiera de los miembros integrantes de la Comisión Paritaria de Seguimiento, a fin de proceder a su análisis y coordinar las acciones de solución de tales situaciones.

Asimismo, cualquiera de los miembros de la Comisión Paritaria de Seguimiento podrá convocar reunión extraordinaria y urgente de la misma, si la situación que se hubiera detectado fuese de especial trascendencia, fuese de difícil resolución, y/o requiriese de una tramitación cualificada respecto de los cauces habituales (mediante el Departamento de RR.HH. del Grupo Campofrío).

Personal a quien va dirigida la acción: Personal en uso de derechos relativos a conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Personal responsable: Pleno y miembros de la Comisión Paritaria de Seguimiento.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right. The number '1100' is written in the center, and '28' is written at the bottom right.

Indicadores de seguimiento:

- Número de denuncias por discriminación para concederse los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal por categoría y centro de trabajo, desagregadas por sexo.
- Número de irregularidades detectadas para hacer efectivos los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal por categoría y centro de trabajo, desagregadas por sexo.
- Tipos de dificultades detectadas para hacer efectivos los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal por categorías y centro de trabajo, desagregadas por sexo.
- Número de reuniones extraordinarias convocadas por la Comisión Paritaria de Seguimiento para resolver situaciones críticas o trascendentales.

Asimismo, en este expreso interés conciliador, el Grupo Campofrio en España viene aplicando el *Programa de Conciliación de la Vida Profesional, Familiar y Personal para el personal del Grupo Campofrio*, mas comúnmente conocido como **"Campofrio CONCILIA"**.

Por ser parte constituyente del desarrollo dinámico que el Grupo Campofrio ha venido potenciando en materia de igualdad, el plan Concilia se incorpora a este Plan de Igualdad como parte integrante del mismo, reproduciéndose a continuación:



A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, arranged in a loose grid. The signatures are stylized and vary in complexity. Some are clearly legible, such as 'Susana' and 'K. Aburde', while others are more abstract scribbles. There are also some initials and numbers, like '1100'.



Campofrío Concilia

Programa de Conciliación de la vida profesional, familiar y personal
para el personal del Grupo Campofrío

Departamento Comunicación
Área Recursos Humanos



¿Qué es Concilia?



Bajo el programa Concilia, Grupo Campofrío en España agrupa todas las medidas que están a disposición de la plantilla para articular la **política de flexibilidad** de la Compañía en la adaptación a situaciones particulares que coyunturalmente pueden dificultar la **compatibilidad** de nuestro **desarrollo profesional** con el **personal**.

Esta iniciativa, incluye medidas que agrupamos en dos bloques:

- Normas convencionales: mínimos legales establecidos en cada centro en función de la legislación laboral, convenio, pactos, etc.
- Mejoras de Campofrío a los mínimo legales establecidos. Algunas de estas mejoras ya se están aplicando de forma habitual. Otras se incorporan a partir de ahora.

Todas las medidas incluidas en este documento, corresponden al programa Campofrío Concilia para los centros de trabajo de España.



Herramientas de conciliación



El conjunto de mejoras en las herramientas de conciliación se pueden agrupar en las siguientes categorías:

- Herramientas para facilitar la **flexibilidad en el espacio**. Herramientas que debido a la distribución del personal en distintos centros de trabajo ayude o facilite la comunicación.
- Herramientas para facilitar **flexibilidad en el tiempo**. Herramientas que nos ayuden a compatibilizar tiempo laboral y personal.
- Herramientas para fomentar la **capacitación**. Herramientas formativas.
- Herramientas para fomentar la **eficiencia en el tiempo**. De aumento a la productividad.
- **Beneficios Extrasalariales**. Ayudas de la empresa fuera de las meramente económicas.



Lotrencia

Ana

S. S. S.

3

Herramientas de conciliación



Herramientas para facilitar flexibilidad en el espacio

Herramienta	Ámbito y Condiciones de aplicación	Referencia
Equipos portátiles	Se proporciona de forma regular o puntual, como apoyo al trabajo, siempre que la naturaleza del mismo lo requiera.	Mejora Campofrío (MCF).
Móvil/ Blackberry	Se proporciona de forma regular o puntual, como apoyo al trabajo, siempre que la naturaleza del mismo lo requiera.	MCF.
Reuniones virtuales (videoconferencias y conference calls)	Se fomenta el uso de conference calls y videoconferencias, ofreciendo espacios y recursos para realizar las reuniones, con el fin de evitar desplazamientos que perjudiquen una adecuada conciliación familiar.	MCF.
Intranet / Vtlae / E-preven	Herramienta que permite el trabajo a distancia	MCF
Vaio	Permite el teletrabajo y flexibiliza la actividad laboral comercial.	MCF.

Handwritten signature



Multiple handwritten signatures and initials in blue ink, including 'ccoo', 'Ara', and '4'.

Herramientas de conciliación



Herramientas para facilitar flexibilidad en el tiempo

Flexibilidad ante situaciones permanentes

Herramienta	Ámbito y Condiciones de aplicación	Referencia
Horario laboral flexible.	Para personal de oficinas.	MCF Adaptada a las necesidades y particularidades de cada centro de trabajo.
Cambio de Turnos	Para personal de fábricas	MCF Adaptada a necesidades personales y de producción.
Jornada intensiva viernes.	Para personal de oficinas.	MCF Adaptada a las necesidades y particularidades de cada centro de trabajo.



Tolando

Anex

5

Herramientas de conciliación



Herramientas para facilitar flexibilidad en el tiempo

Flexibilidad ante situaciones temporales

Herramienta	Ámbito y Condiciones de aplicación	Referencia
Licencia sin sueldo, por plazo no inferior a 15 días ni superior a 60.	El personal que lleve un mínimo de 2 años en la Empresa, podrá solicitar licencia sin sueldo, por plazo no inferior a 15 días ni superior a 60, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y se justifiquen adecuadamente las razones de su petición.	Norma convencional (NC).
Excedencia voluntaria	Para personal con al menos 1 año de antigüedad en la empresa, derecho a excedencia por un mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años.	NC.
Permiso para asistencia a exámenes	Por el tiempo indispensable, no sólo el tiempo de duración de la prueba sino el "necesario para que se pueda concurrir en condiciones normales de concentración y agilidad mental"	NC.
Permiso por matrimonio	15 días naturales, incluido el de la boda.	NC.

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
 6
[Handwritten signature]
 35

Herramientas de conciliación



Herramientas para facilitar flexibilidad en el tiempo

Flexibilidad ante situaciones temporales

Herramienta	Ámbito y Condiciones de aplicación	Referencia
Permiso por enfermedad grave o fallecimiento de familiares hasta 2º grado (consanguinidad ó afinidad).	Disfrute de 2 días naturales si no hay desplazamiento o 4 si es necesario realizar desplazamiento.	NC.
Permiso por fallecimiento de cónyuge o hijos y nacimiento de hijo.	Disfrute de 3 días naturales.	NC.
Permiso por cumplimiento de un deber público de carácter inexcusable y personal.	Asistencias a juicios como jurado, testigo, perito, etc.: Permiso por el tiempo indispensable. Por obligaciones electorales como presidente, vocal, interventor o apoderado en mesa electoral: día de la votación más una reducción de jornada de 5 horas al día siguiente.	NC.
Permiso por traslado de domicilio habitual	1 día.	NC.
Formación.	Desarrollo en horario laboral (habitualmente).	MCF Desarrollo del Plan Anual de Formación



Yolanda

Suzana

7

Herramientas de conciliación



Herramientas para facilitar flexibilidad en el tiempo

Flexibilidad ante situaciones temporales

Herramienta	Ámbito y Condiciones de aplicación	Referencia
Cambios de horas extras por días descanso.	Atendiendo a las necesidades del centro de trabajo.	MCF.
Posibilidad de trabajar desde casa.	Períodos reducidos de tiempo, por enfermedad grave de cónyuge, hijos o padres, siempre que la naturaleza del trabajo lo permita.	MCF.
Reducción de jornada.	Entre 1/8 y la mitad de la jornada, con disminución proporcional del salario, para el cuidado de menores de 8 años o personas con discapacidad que no desempeñen actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares hasta 2º grado de afinidad o consanguinidad dependientes y sin actividad retribuida.	NC.
Reducción de la jornada por Cuidado de hijo afectado de cáncer o enfermedad grave de larga hospitalización	Reducción de, al menos, 1/2 de la jornada durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor afectado por cáncer o enfermedad grave que implique ingreso de larga duración y requiera cuidado directo, continuo y permanente, hasta que el menor cumpla los 18 años.	NC



Herramientas de conciliación



Herramientas para facilitar flexibilidad en el tiempo

Maternidad y paternidad

Herramienta	Ámbito y Condiciones de aplicación	Referencia
Ampliación del descanso por maternidad en el caso de partos múltiples de dos semanas por hijo a partir del 2º hijo.	Parto múltiple: Ampliación de la política legal de 16 semanas en parto múltiple independientemente del número de neonatos.	NC.
Ampliación del permiso de maternidad en caso de nacimientos prematuros.	Cuando el neonato nazca con falta de peso y en los casos en que se precise hospitalización después del parto por un período superior a 7 días y hasta un máximo de 13 semanas.	NC.
Posibilidad de acumular los permisos de lactancia diarios.	Permisos de lactancia diarios hasta los 9 meses del niño cambiándolos por prolongación del descanso de maternidad en tres semanas naturales por hijo nacido en el mismo parto.	NC.
Permiso de paternidad de 13 días ininterrumpidos.	Ampliación del permiso de paternidad en 2 días más por cada hijo (a partir del segundo).	NC.



Herramientas de conciliación



Herramientas para facilitar flexibilidad en el tiempo

Maternidad y paternidad

Herramienta	Ámbito y Condiciones de aplicación	Referencia
Permiso por asistencia a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.	Tiempo indispensable.	NC.
Excedencia para cuidado de hijos	Se tendrá derecho a un periodo no superior a 3 años.	NC.
Excedencia para cuidado de familiares dependientes.	Excedencia por tiempo no superior a 2 años para el cuidado de familiares hasta el 2º grado (consanguinidad o afinidad, que no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.	NC.













Herramientas de conciliación



Herramientas para facilitar flexibilidad en el tiempo

Flexibilidad para disfrute de permisos retribuidos

Herramienta	Ámbito y Condiciones de aplicación	Referencia
Flexibilidad en los periodos de disfrute de vacaciones.	En función de las necesidades de los puestos de trabajo.	MCF.

CCOO



11
SB

¿Qué es Concilia?



Bajo el programa Concilia, Grupo Campofrio en España agrupa todas las medidas que están a disposición de la plantilla para articular la **política de flexibilidad** de la Compañía en la adaptación a situaciones particulares que coyunturalmente pueden dificultar la **compatibilidad** de nuestro **desarrollo profesional** con el **personal**.

Esta iniciativa, incluye medidas que agrupamos en dos bloques:

- Normas convencionales: mínimos legales establecidos en cada centro en función de la legislación laboral, convenio, pactos, etc.
- Mejoras de Campofrio a los mínimo legales establecidos. Algunas de estas mejoras ya se están aplicando de forma habitual. Otras se incorporan a partir de ahora.

Todas las medidas incluidas en este documento, corresponden al programa Campofrio Concilia para los centros de trabajo de España.

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Totando' and 'll'vanderJB'.

Herramientas de conciliación



Beneficios extrasalariales

Herramienta	Ámbito y Condiciones de aplicación	Referencia
Plaza de aparcamiento para empleadas embarazadas.	Según disponibilidad.	MCF.
Ayudas Fundación Sonsoles Ballvé.	Para todo el personal.	MCF.
Ayuda financiación estudios.	Para toda la plantilla; sólo para estudios homologados.	MCF.
Concierto con entidades bancarias para la concesión de préstamos.	Condiciones preferentes para la concesión de préstamos para el personal, tramitado a través de la empresa.	MCF.
Retribución flexible (sistema e-flex).	Según nivel GGS.	MCF.
Trabajo Social.	Atención a consultas, asesoramiento y apoyo en cuestiones sociales realizada por especialista en la materia. Para todo el personal.	MCF.
Compra internet (Club Convierta).	Para personal con PCs.	MCF.
Economato.	Para todo el personal.	MCF.



Indicadores de seguimiento:

- Número de personas que solicitan y/o utilizan equipos portátiles como apoyo al trabajo por categoría y centro de trabajo, desagregadas por sexo.
- Número de personas que solicitan y/o utilizan móviles/blackberry como apoyo al trabajo por categoría y centro de trabajo, desagregadas por sexo.
- Número de personas que utilizan el VAIO por categoría y centro de trabajo, desagregadas por sexo.
- Número de personas que tienen horario flexible laboral en oficinas por centro de trabajo y desagregado por sexo.
- Número de personas que tienen jornada intensiva en oficinas por centro de trabajo y desagregado por sexo.
- Número de personas que solicitan licencia sin sueldo por categoría y centro de trabajo, desagregadas por sexo.
- Número de personas que disfrutan de una licencia sin sueldo por categoría y centro de trabajo, desagregadas por sexo.
- Número de personas que solicitan excedencia voluntaria por categoría y centro de trabajo, desagregadas por sexo.
- Número de personas que disfrutan de excedencia voluntaria por categoría y centro de trabajo, desagregadas por sexo.
- Número de personas que trabajan desde casa por enfermedad grave de cónyuge, hijos/as o padres por categoría y centro de trabajo, desagregadas por sexo.
- Número de personas que solicitan reducción de jornada por categoría y centro de trabajo, desagregado por sexo.
- Número de personas que disfrutan de reducción de jornada por categoría y centro de trabajo, desagregado por sexo.
- Número de personas que disfrutan de reducción de jornada por cuidado de hijos afectados por enfermedades graves de larga duración, por categoría y centro de trabajo y desagregado por sexo.
- Número de personas que disfrutan del permiso de maternidad por categoría y centro de trabajo.
- Número de personas que disfrutan del permiso de lactancia en las diferentes opciones por categoría y centro de trabajo.

- Número de personas que disfrutan del permiso de paternidad.
- Número de personas que solicitan excedencia por cuidado de hijos por categoría y centro de trabajo, desagregadas por sexo.
- Número de personas que disfrutan de excedencia por cuidado de hijos por categoría y centro de trabajo, desagregadas por sexo.
- Número de personas que solicitan excedencia por cuidado de familiares dependientes por categoría y centro de trabajo, desagregadas por sexo.
- Número de personas que disfrutan de excedencia por cuidado de familiares dependientes por categoría y centro de trabajo, desagregadas por sexo.

5.- ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

A este efecto, actualmente se encuentra en vigor y funcionamiento, desde 2007, el Protocolo de Actuación para la Detección y Evaluación en los Supuestos de Conductas de Acoso en las Empresas del Grupo Campofrio en España, cuyo contenido se reproduce para su mayor difusión y afianzamiento de su conocimiento por la plantilla del Grupo.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA DETECCIÓN Y EVALUACIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO EN LAS EMPRESAS DEL GRUPO CAMPOFRIO

1. Declaración de principios

Las conductas de acoso laboral en sus distintas variantes (moral, sexual, por razón de sexo, racial, etc.), están contempladas en la Constitución Española y en el Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo el Código Penal, desde su reforma en 2010, incorpora el Acoso Laboral como un nuevo tipo delictivo en su artículo 173, y nuestro Convenio Colectivo, en su artículo 66, tipifica las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa como faltas muy graves.

Desde el inicio de la actividad del Grupo Campofrío en España, el personal que lo integra es un factor esencial en su concepto de empresa. Y en consecuencia, resulta esencial la existencia de un entorno laboral en el que se garantice la dignidad y la libertad del conjunto de personas que trabajan en ese ámbito.

El trato digno es un derecho de toda persona, y está claramente defendido en el ámbito de la empresa, así como en nuestro ordenamiento jurídico laboral. Sin embargo, la evolución de la sociedad y la dimensión de los centros de trabajo aconsejan el establecimiento de vías de prevención y detección inmediata de situaciones que puedan poner en peligro tal derecho a través del acoso, en cualquiera de sus variantes.

Por ello, y en base a la implicación colectiva en este tema, los principios rectores de la Empresa se resumen de la siguiente manera:

- *La Dirección de la Empresa, con independencia de sus obligaciones legales, facilitará un cauce de denuncia y comprobación de situaciones que pudieran atacar o poner en peligro la dignidad e integridad de todo el personal.*
- *La Empresa no tolerará que se produzcan situaciones de acoso moral, sexual, por razón de sexo, racial, etc., en los sectores bajo su responsabilidad.*
- *Se garantizará el derecho a la intimidad y el derecho a la presunción de inocencia de denunciante y denunciado/a.*
- *La formación inicial para acceso a la empresa contemplará expresamente este deber fundamental y objetivo estratégico de la organización del trabajo.*
- *La Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras transmitirá expresamente los valores de respeto a la dignidad del individuo y defensa de la construcción de un clima laboral adecuado en los centros de trabajo.*
- *Todos los trabajadores y trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete el derecho al trato digno.*

2. Objeto y ámbito de aplicación.

El objeto del presente Protocolo es establecer un método que, con las debidas garantías y tomando en consideración la persona y los derechos que le son inherentes, sea capaz de canalizar y gestionar situaciones que pudieran suponer la negación de los principios que se definen en el Punto 1º, y pudieran constituir conductas de las descritas en el Punto 3º, en el marco de las relaciones interpersonales de carácter laboral.

El presente procedimiento será de aplicación a todo el personal laboral de las empresas que forman parte del Grupo Campofrío en España.

3. Definición de conductas de acoso.

Dentro de las conductas de acoso, conceptuamos las de acoso moral, sexual, y por razón de sexo, al presentar un desarrollo teórico y jurisprudencial más amplio. Al resto de conductas semejantes (acoso en razón de la raza, religión, o cualquier otro), una vez interpretadas como acoso, les será de aplicación el presente protocolo.

- 3.1. Se entiende por acoso moral el conjunto de actos que se desarrollan de forma continuada en el tiempo con el propósito de atentar contra la dignidad de una persona, su propia estima y su consideración en el trabajo, en particular mediante la creación de un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante o vejatorio.

Las conductas de hostigamiento pueden ser sutiles y variadas, partiendo de hechos aparentemente irrelevantes, por lo que habrá de valorarse la existencia de patrón de comportamiento que persigue finalmente destruir la autoestima de la víctima y la consideración a ella de los compañeros, responsables o subordinados, incidiendo en el clima laboral.

Las conductas de acoso pueden producirse individualmente o colectivamente, de forma activa o pasiva, y precisan de su mantenimiento en el tiempo para deteriorar el clima laboral y generar la hostilidad o el desprecio o el aislamiento.

- 3.2. Constituye acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollada en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

El acoso implica, en principio, una conducta continuada en el tiempo, si bien un único episodio no deseado, por su trascendencia, pudiera ser constitutivo de acoso sexual.

- 3.3. Se entiende como acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la víctima, desarrollado en el ámbito de la organización y dirección de la

Empresa por quien pertenezca a la misma o preste para ella sus servicios, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la víctima y/o de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Asimismo, se considerarán situaciones de acoso por razón de sexo aquellas conductas hostigadoras fundadas en el ejercicio por parte del personal de los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

4. Medios para la detección e identificación:

SERVICIO EVALUADOR DE RELACIONES INTERPERSONALES (SERI)

Atendiendo a la discreción que requieren este tipo de situaciones, y a la distinta implicación que pueden tener sobre la intimidad de la persona que las sufre, se considera esencial la implantación de un servicio para evaluar posibles conductas de acoso detectadas o denunciadas por trabajadores y trabajadoras.

A tal efecto, la Dirección General de RR.HH. designa como **Coordinador del SERI** a **D. Isaac David Gil Rubio**, pudiendo dirigirse al mismo, tanto el personal de la Empresa como cualesquiera otras personas interesadas, mediante la dirección electrónica isaacdavid.gil@campofrio.es, los teléfonos 914.842.787 y 607.826.172, envío de comunicado interior, o cualquier otro medio que consideren adecuado.

El Coordinador del SERI designará, en función de las características del caso, a la persona o personas que compondrán el grupo evaluador. Quien intervenga en el procedimiento suscribirá, formalmente, su más firme compromiso de confidencialidad y respeto a los derechos al honor y dignidad personal y a la presunción de inocencia de todas las personas interesadas o afectadas.

Las personas integrantes del SERI ejercerán sus funciones con independencia, y dispondrán de total autonomía para la sustanciación de este procedimiento. Sus componentes contarán con una formación adecuada para la labor a desarrollar y podrán solicitar la colaboración que precisen de cualquier departamento de la Empresa.

Al tratarse de un servicio central, las personas integrantes del SERI realizarán los desplazamientos precisos para atender adecuadamente las situaciones que se les planteen. Podrán, asimismo, determinar y solicitar los recursos que necesiten para la gestión directa en el lugar de los hechos de la situación consultada.

Las direcciones de los centros y de los distintos departamentos prestarán la máxima colaboración a las personas integrantes del SERI en el desarrollo de su labor.

El SERI no tiene como objetivo sancionar conductas.

La puesta en funcionamiento de este protocolo, derivará del conocimiento por parte del SERI de las supuestas conductas definidas en el punto 2, como consecuencia de la consulta o denuncia del trabajador o trabajadora que se considere víctima de acoso, o de sus representantes sindicales.

PROCEDIMIENTO GENERAL DEL SERI

a. Fase Previa - Consulta o denuncia

Una vez comunicadas al SERI situaciones de posibles conductas de acoso en el trabajo, éste realizará una valoración de las mismas para determinar si existen indicios suficientes de situaciones de acoso, tal y como están definidas en el presente protocolo.

Planteada la situación, el SERI solicitará, si fuera preciso, datos complementarios o el nombre de las personas que pueden aportar una visión directa sobre los hechos.

En el plazo máximo de siete días, habrá de contestarse la consulta o denuncia, con la valoración correspondiente, proponiendo a la persona interesada, en su caso, las posibles vías de actuación.

Si, como consecuencia de la consulta, se apreciaren indicios suficientes de una presunta situación de acoso moral o sexual, necesariamente se habrá de ofrecer a la persona afectada la tramitación de un expediente informativo.

La aceptación por parte de la persona interesada dará lugar a la inmediata apertura del expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, para cuya tramitación se solicitará la declaración de todas aquellas personas que se consideren necesarias para el completo y correcto conocimiento de los mismos.

De no optar por ello la persona afectada, el SERI incluirá la consulta en su registro de datos, dejando constancia del desistimiento.

En el supuesto de que de la evaluación previa por parte del SERI no resultasen indicios suficientes para valorar una situación como de las previstas en este protocolo, se comunicará en este plazo de siete días, por escrito y motivadamente, a la persona interesada.

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including names like 'Lolanda', 'Ara', and others.

b. Fase de Tramitación

El expediente se instruirá bajo los principios de rapidez y confidencialidad, y habrá de ser resuelto el plazo de un mes. Si en algún caso esto no resultara posible, el informe final habrá de recoger las causas de la demora.

Se informará a la Jefatura de Personal del centro de trabajo del inicio de las actuaciones de apertura de expediente, garantizando en todo caso la confidencialidad del mismo.

Durante la tramitación de tales actuaciones, y en función de los resultados de la fase previa, se podrá proponer la adopción de las medidas provisionales que fueran necesarias, siempre que ello sea posible, hasta que finalice la investigación, y previa consulta con la Jefatura de Personal.

Todas las personas que hayan de colaborar voluntariamente en la instrucción del expediente deberán respetar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto de los legítimos derechos tanto de la persona que haya presentado la denuncia, como de la persona denunciada.

La Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras habrá de colaborar en las gestiones de comprobación que se les solicite, si fuera requerida para ello en la denuncia, o bien si se lo requiere el SERI, guardando su deber de sigilo profesional. El SERI informará a la persona que haya presentado la denuncia sobre la posibilidad de ser asistido/acompañado por un/a representante de los Trabajadores y Trabajadoras.

c. Fase Final - Terminación

El SERI emitirá un informe como conclusión del expediente informativo, que será puesto en conocimiento de la persona denunciante. Si el informe estimase que no ha existido la situación de acoso, o si la comprobación de las circunstancias no ha resultado posible, no habrá de producirse ninguna situación negativa para ninguna de las partes intervinientes en el proceso, archivándose el expediente.

La constatación de la existencia de indicios de acoso moral, sexual, por razón de sexo u otros, dará lugar a la solicitud de intervención del Departamento de Personal, a los efectos oportunos (considerándose la fecha de solicitud, a efectos de inicio del cómputo de los

plazos para la prescripción de sanciones, como la fecha de conocimiento de los hechos por parte de la Empresa).

En cualquier caso, el SERI podrá sugerir modificaciones de organización del trabajo que impidan situaciones de fricción entre las personas interesadas/afectadas.

5. Difusión y revisión.

A fin de conseguir la mayor difusión y efectividad del cauce de prevención y solución que constituye el presente Protocolo, se procederá a la comunicación del mismo a través del Plan de Comunicación específico establecido al efecto mediante los canales habituales de comunicación interna.

La Dirección de la Empresa, con la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras, evaluará el funcionamiento del presente protocolo a los doce meses de su puesta en marcha, con el fin de sugerir cualquier modificación que permita mejorar la consecución de sus objetivos.

Además de la anterior herramienta, la Comisión Paritaria de Seguimiento, plantea las siguientes acciones en materia de vigilancia y supresión de situaciones de acoso laboral:

Acción 15) Campaña de difusión del Protocolo de Actuación para la Detección y Evaluación en los Supuestos de Conductas de Acoso en las Empresas del Grupo Campofrio en España

Duración: Acción a desarrollar durante el primer año de vida efectiva del Plan de Igualdad.

Objetivos: Difundir entre el personal del Grupo Campofrio en España el protocolo de actuación en situaciones de acoso laboral.

Descripción: Campaña de comunicación en diferentes formatos/sóportes.

Mecanismos de actuación: Los Departamentos de Comunicación y RR.LL. del Grupo Campofrio en España elaborarán y publicitarán, durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad, una campaña de divulgación de los mecanismos de detección y evaluación de situaciones de acoso que se puedan producir en el entorno laboral.

La campaña podrá integrarse tanto por medios físicos, como cartelería o publicaciones, como promedios virtuales, como correo electrónico, portal Vitae, o cualesquiera otros que se consideren adecuados.

Personal a quien va dirigida la acción: Todo el personal del Grupo Campofrio en España.

Personal Responsable: Área de RR.HH. Departamentos de Comunicación y RR.LL.

Indicadores de seguimiento:

- Número de campañas de difusión del Protocolo de Detección y Evaluación de las conductas de acoso por centro de trabajo.
- Número de personas que han recibido información sobre el Protocolo de Detección y Evaluación de las conductas de acoso por centro de trabajo.
- Canales y medios utilizados para la difusión del Protocolo de Detección y Evaluación de las conductas de acoso por centro de trabajo.

Acción 16) Seguimiento de la eficacia del Protocolo de Actuación para la Detección y Evaluación en los Supuestos de Conductas de Acoso en las Empresas del Grupo Campofrio en España

Duración: Acción a desarrollar durante toda la vida efectiva del Plan de Igualdad.

Objetivos: Evaluar la utilización y eficacia del protocolo para situaciones de acoso laboral, y consensuar herramientas que favorezcan su desarrollo y perfeccionamiento.

Descripción: Desarrollo integral de los mecanismos de vigilancia, detección y erradicación de situaciones de acoso laboral, mediante el estudio de la actividad anual producida en la materia.

Mecanismos de actuación: Anualmente se facilitará a la Comisión Paritaria de Seguimiento un informe –no nominativo– de las actuaciones llevadas a cabo por el Servicio Evaluador de Relaciones Interpersonales (SERI), con especial indicación de las circunstancias facilitadoras de la detección de estas conductas, de

los resultados obtenidos por el SERI, y de las consecuencias finales de dichas actuaciones.

Dicho informe mantendrá estrictamente la absoluta confidencialidad de cada caso que se haya llevado a conocimiento de tal órgano.

A la luz del análisis que se pueda extraer de dicho informe, los miembros de la Comisión Paritaria de Seguimiento propondrán las medidas de desarrollo y mejora del protocolo para situaciones de acoso laboral que consideren adecuadas.

Alcanzado acuerdo sobre las mismas por la Comisión Paritaria de Seguimiento, tales medidas y herramientas serán incorporadas al Protocolo de Actuación para la Detección y Evaluación en los Supuestos de Conductas de Acoso, que será publicitado y puesto a disposición de la plantilla en el portal Vitae, indicándose las mejoras introducidas.

Personal a quien va dirigida la acción: Todo el personal del Grupo Campofrío en España.

Personal Responsable: Área de RR.HH. Departamentos de Comunicación y RR.LL. Miembros y pleno de la Comisión Paritaria de Seguimiento. Coordinador del Servicio Evaluador de Relaciones Interpersonales (SERI).

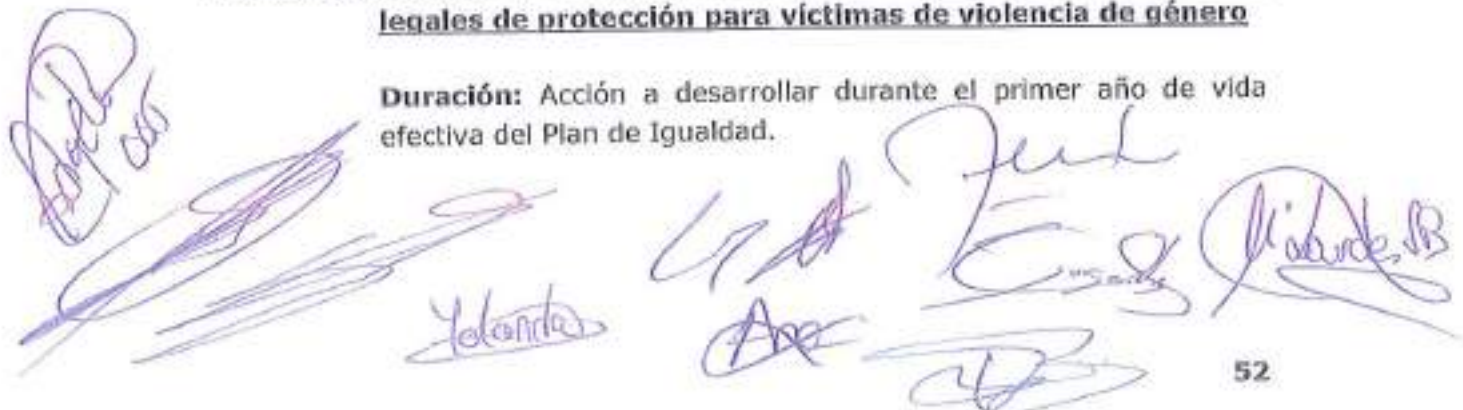
Indicadores de seguimiento:

- Número de veces que se ha utilizado el protocolo de evaluación de conductas de acoso sexual y por razón de sexo, por centro de trabajo y desagregado por sexo.
- Informe sobre eficacia del Protocolo según la valoración de las personas que lo han utilizado.

6.- VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO

Acción 17) Difundir y facilitar el aprovechamiento de las medidas legales de protección para víctimas de violencia de género

Duración: Acción a desarrollar durante el primer año de vida efectiva del Plan de Igualdad.



Objetivos: Favorecer el conocimiento de las medidas que la legislación pone a disposición de las trabajadoras del Grupo Campofrio en España que puedan estar afectadas por situaciones de violencia de género. Concienciar a la plantilla del Grupo sobre la necesidad de denunciar las situaciones de violencia de género de las que tuviesen conocimiento, sean sufridas por cualquier mujer, sea o no trabajadora de Campofrio.

Descripción: Campaña de comunicación/difusión integral en materia de violencia de género.

Mecanismos de actuación: Durante el primer año del Plan de Igualdad los Departamentos de Comunicación y RR.LL. del Grupo Campofrio en España elaborarán y publicitarán una campaña de difusión de las medidas de protección hacia las víctimas de violencia de género, así como de responsabilidad de todos los trabajadores y trabajadoras del grupo en la detección y denuncia de aquellas situaciones que fuesen conocidas, dentro o fuera del ámbito laboral.

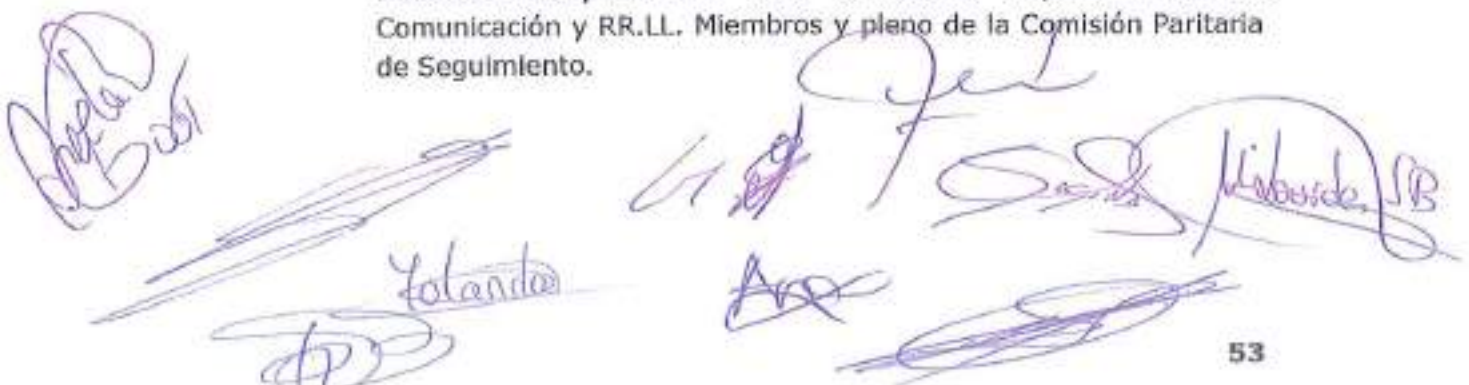
En dicha campaña, los Departamentos de Comunicación y RR.LL. podrán incorporar las propuestas que al efecto haya aportado la Comisión Paritaria de Seguimiento.

Asimismo, se procurará contar con el soporte y respaldo de asociaciones de víctimas de violencia de género, para mejorar la profundidad y eficacia de dicha campaña.

Para la difusión de esta campaña no solo se utilizarán soportas físicos o virtuales, sino que se podrá promover la realización de coloquios, charlas, cursos de concienciación o difusión de campañas propias, de las asociaciones de víctimas antes mencionadas, sobre los aspectos fundamentales de esta problemática.

Personal a quien va dirigida la acción: Todo el personal del Grupo Campofrio en España.

Personal Responsable: Área de RR.HH. Departamentos de Comunicación y RR.LL. Miembros y pleno de la Comisión Paritaria de Seguimiento.



Handwritten signatures in blue ink, including names like Yolanda, Ana, and others, located at the bottom of the page.

Indicadores de seguimiento:

- Número de campañas de difusión de los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género por centro de trabajo.
- Tipos de materiales utilizados para realizar las campañas de difusión de los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género por centro de trabajo.
- Número de personas que han recibido información sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género por centro de trabajo.
- Número de personas que han recibido información para sensibilizarse contra la violencia de género por centro de trabajo.
- Número de asociaciones de víctimas de violencia de género que participan en las campañas informativas y de sensibilización contra la violencia de género.

Acción 18) Ampliación a 12 meses del período de traslado de centro de trabajo contemplado en el artículo 21 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

Duración: Acción a desarrollar durante toda la vida efectiva del Plan de Igualdad.

Objetivos: Proteger a las trabajadoras del Grupo Campofrio en España que sean objeto de situaciones de violencia de género, mediante la ampliación de los períodos de traslado de centro recogidos en la L.O. 1/2004.

Descripción y Mecanismos de actuación: Ampliación del plazo de traslado de centro a aquellas trabajadoras que, sufriendo situaciones de violencia de género, consideren que tal medida contribuye a su protección y la de su familia.

Tal ampliación se efectúa desde los 6 meses actuales que recoge el artículo 21 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, hasta un total de 12 meses, con reserva del puesto de trabajo, pudiendo la trabajadora, a la finalización de este período, optar

entre el regreso al centro de origen o permanecer en el centro a la que se haya trasladado.

Personal a quien va dirigida la acción: Trabajadoras del Grupo Campofrío en España que sufran violencia de género.

Personal Responsable: Área de RR.HH. Departamento de RR.LL. y Jefaturas de RR.HH. de los centros. Miembros y pleno de la Comisión Paritaria de Seguimiento.

Indicadores de seguimiento:

- Número de mujeres que solicitan traslado de centro de trabajo como medida de protección integral contra la violencia de género.
- Tiempo medio que se tarda en aprobar el traslado de centro solicitado por las mujeres víctimas de la violencia de género.
- Tiempo medio de estancia en el nuevo centro de trabajo.

Acción 19) Facilitar la adaptación de los tiempos de trabajo (jornadas, turnos, horarios) a trabajadoras que sufran situaciones de violencia de género

Duración: Acción a desarrollar durante toda la vida efectiva del Plan de Igualdad.

Objetivos: Agilizar la adopción de medidas de protección para las trabajadoras del Grupo Campofrío en España que sufran violencia de género.

Descripción y Mecanismos de actuación: Las Jefaturas de RR.HH. de los centros, en colaboración con el Departamento de RR.LL., procurarán la adaptación de los tiempos de trabajo de las trabajadoras que sufran situaciones de violencia de género, en las condiciones de acreditación que establece el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Anualmente se dará cuenta a la Comisión Paritaria de Seguimiento de las medidas que se hayan adoptado en esta materia, a fin de analizar la conveniencia, agilidad y grado de efectividad de tales medidas.

Personal a quien va dirigida la acción: Trabajadoras del Grupo Campofrio en España que sufran violencia de genero.

Personal Responsable: Área de RR.HH. Departamento de RR.LL. y Jefaturas de RR.HH. de los centros. Miembros y pleno de la Comisión Paritaria de Seguimiento.

Indicadores de seguimiento:

- Número de mujeres que han solicitado adaptación de los tiempos de trabajo por sufrir situaciones de violencia de género, por categoría laboral.
- Tipo de adaptaciones de los tiempos de trabajo por sufrir situaciones de violencia de género, por categoría laboral.
- Tiempo medio que se tarda en aprobar la adaptación de los tiempos de trabajo solicitados por mujeres víctimas de violencia de género.
- Tiempo medio de adaptación de los tiempos de trabajo utilizados por mujeres víctimas de violencia de género.

7.- COMUNICACIÓN INTERNA Y FORMACIÓN

Acción 20) Crear cultura de igualdad de oportunidades

Duración: Acción A desarrollar durante toda la vida del Plan de Igualdad.

Objetivos: Sensibilizar a la plantilla en materia de Igualdad e implicarla y responsabilizarla en el desarrollo del Plan de Igualdad.

Descripción de la acción: Para concienciar en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, se realizarán las siguientes acciones:

- Realizar campañas de comunicación para asegurar que el Plan de Igualdad llega a toda la plantilla.
- Diseño de folletos y/o carteles que tengan como objetivo la sensibilización de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades.
- Mantener el lenguaje neutro y no sexista en los comunicados y publicaciones de la empresa.

- Medir de forma continua la cultura de igualdad que hay en la plantilla e introducir acciones de sensibilización cuando sea necesario.

Mecanismos de Actuación: Realización de campañas de comunicación sobre los contenidos del Plan de Igualdad. Diseño de materiales de sensibilización que faciliten su difusión.

Cuando la Comisión de seguimiento del Plan considere adecuado, se cursarán cuestionarios a la plantilla para conocer el grado de aceptación del plan y evaluar la sensibilización y cultura en materia de igualdad de oportunidades.

Anualmente se analizarán los resultados obtenidos en:

- Numero de jornadas informativas del Plan de Igualdad realizadas.
- Grado de conocimiento del Plan de Igualdad entre la plantilla.
- Número de folletos y material de difusión repartido y entre qué categorías, empresas externas, etc.
- Revisar las ofertas de empleo, promoción y comunicados para comprobar que no hay lenguaje sexista.

Personal al que va dirigido: Todo el personal del Grupo Campofrio en España

Personal responsable: Área de RR.HH. Departamentos de Comunicación y RR.LL., y Comisión de Seguimiento del Plan.

Indicadores de seguimiento:

- Informe sobre difusión del Plan de Igualdad en los distintos centros del Grupo Campofrio en España
- Número de ofertas de empleo, promoción y comunicados que contienen lenguaje e imágenes sexistas.

Acción 21) Campaña de sensibilización hacia la plantilla del Grupo Campofrio en España sobre reparto de tareas y corresponsabilidad masculina en el cuidado de los hijos y las tareas domésticas

Duración: Acción a desarrollar durante el primer año de vida efectiva del Plan de Igualdad.

Objetivos: Concienciar al personal masculino del Grupo Campofrio en España sobre la necesidad de establecer un mayor equilibrio en el reparto mujeres/hombres de las tareas domésticas y los cuidados familiares/paternos.

Descripción: Campaña de comunicación en diferentes formatos/soportes, en materia de sensibilización sobre reparto de tareas y corresponsabilidad familiar masculina.

Mecanismos de actuación: Los Departamentos de Comunicación y RR.LL. del Grupo Campofrio en España realizarán durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad una campaña de sensibilización para el personal masculino del Grupo sobre la necesidad de repartir las cargas, tareas y responsabilidades familiares y domésticas.

La campaña de comunicación podrá integrarse por los medios que se consideren adecuados, tanto de soportes físicos (cartelería y publicaciones) como de soportes virtuales (e-mail, VITAE, etc.), y contendrá las aportaciones y precisiones que se puedan acordar a este efecto desde la Comisión Paritaria de Seguimiento.

Personal a quien va dirigida la acción: Todo el personal del Grupo Campofrio en España.

Personal Responsable: Área de RR.HH. Departamentos de Comunicación y RR.LL.

Indicadores de seguimiento:

- Informe sobre difusión de la Campaña sobre reparto de tareas y corresponsabilidad masculina en el cuidado de los hijos y las tareas domésticas, en los distintos centros del Grupo Campofrio en España

8.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Acción 22) Valoración de riesgos laborales con visión de género

Duración: Acción a desarrollar durante toda la vida efectiva del Plan de Igualdad.

Objetivos: Establecer y/o mejorar procedimientos de prevención en salud laboral con visión de género.

Descripción de la acción: **i)** Revisar las evaluaciones de riesgos específicos para la salud de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, e incorporar medidas preventivas; **ii)** evaluar riesgos ergonómicos que pudieran verse incrementados por la condición de género, implantando las medidas preventivas necesarias cuando ello sea posible; **iii)** incorporar medidas para prevenir el acoso laboral, sexual y por razón de sexo. **iv)** hacer un seguimiento de la siniestralidad en la compañía por géneros.

Mecanismos de actuación:

Ampliación, en la sistemática de evaluación de riesgos, la identificación y valoración de la existencia de riesgos por causa del género.

Transcurridos 18 meses de vigencia del plan de Igualdad, se revisará el resultado de esta actuación y se consensuarán las medidas a adoptar para prevenir y/o mejorar la situación.

Con igual periodicidad establecida en cada una de las revisiones de la evaluación, se analizarán estas actuaciones, así como la siniestralidad acaecida, desagregada por sexos.

Personal a quien va dirigida la acción: Personal femenino del Grupo Campofrio en España.

Personal Responsable: Área de RR.HH. Departamentos de Comunicación, RR.LL., y Prevención de Riesgos Laborales, Comisión de Seguimiento del Plan.

Indicadores de seguimiento:

- Número de revisiones efectuadas sobre las evaluaciones de riesgos para las mujeres embarazadas, por centro de trabajo.
- Tipos de riesgos detectados.
- Número y tipos de medidas puestas en marcha para evitar los riesgos para las mujeres embarazadas por centro de trabajo.
- Número y tipo de riesgos ergonómicos que pudieran verse incrementados por la condición de género que se hayan detectado, por centro y sexo.

- Número de enfermedades profesionales por categoría, centro de trabajo y desagregado por sexo.
- Número de accidentes de trabajo por categoría, centro de trabajo y desagregado por sexo.

DURACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Y RENOVACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La duración del presente Plan de Igualdad es de 2 años.

Pasado tal plazo, las partes firmantes procederán a efectuar la correspondiente evaluación, analizando los de los indicadores de seguimiento, lo que dará como resultado un Informe de Conclusiones. Dicho informe contendrá la evaluación de la efectividad de las medidas y su repercusión en la empresa, desarrollando un nuevo diagnóstico y adaptando el Plan de Igualdad.

Esta adaptación del Plan de Igualdad, y las siguientes que las partes puedan firmar, tendrán vigencia cuatrienal, salvo que las partes, de común acuerdo, convengan diferente duración, y serán renovadas mediante el mismo sistema anterior (evaluación y nuevas conclusiones).

COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD PARA EL GRUPO CAMPOFRIO EN ESPAÑA

El presente Plan de Igualdad necesita un lógico seguimiento que asegure su efectividad más allá de su impulso inicial.

Para ello, la Comisión de Igualdad de Oportunidades del Grupo Campofrio en España ha considerado adecuado crear la Comisión Paritaria de Seguimiento, órgano continuador del encargado de la creación del Plan de Igualdad, con las atribuciones de control, seguimiento y desarrollo posterior del propio Plan de Igualdad para hacerlo un ente dinámico y adaptable.

A fin de regular su composición, funcionamiento y atribuciones, se articula el presente **REGLAMENTO**:

1) OBJETIVOS

Los objetivos de la Comisión Paritaria de Seguimiento son los siguientes:

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones across the bottom right, including one that appears to say 'Liburde RB'.

- Evaluación anual de la evolución del Grupo Campofrio en España en materia de Igualdad, así como del grado de cumplimiento de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad, y propuesta de nuevas medidas a incluir en el mismo.
- Propuesta de medidas correctoras de situaciones que, en materia de igualdad, puedan surgir durante la vida del Plan de Igualdad.
- Adaptación de las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad si se observasen ineficaces a sus fines.
- Interpretación del Plan de Igualdad y resolución de conflictos derivados de su aplicación efectiva.

2) COMPOSICIÓN

La Comisión Paritaria de Seguimiento mantendrá la misma composición que la Comisión de Elaboración del Plan de Igualdad, en tanto no se vea modificada por el propio pleno de la misma o por sustitución fijada por las organizaciones a que pertenecen sus miembros.

3) VIGENCIA

El presente Reglamento tendrá vigencia durante toda la vida del Plan de Igualdad.

4) FUNCIONAMIENTO

La Comisión de Paritaria Seguimiento se reunirá con carácter ordinario como mínimo una vez cada semestre. Las fechas de estas reuniones ordinarias se fijarán en la reunión inmediatamente anterior.

Asimismo, las partes firmantes podrán convocar en cualquier momento reuniones extraordinarias del pleno de la Comisión Paritaria de Seguimiento por circunstancias razonadas y urgentes.

Para el correcto funcionamiento de la Comisión Paritaria de Seguimiento, por la parte empresarial se designa a D. Isaac David Gil Rubio como responsable de centralizar el enlace y comunicación entre los/as diferentes miembros de la Comisión Paritaria de Seguimiento, y de la aportación de los diferentes informes y datos que se puedan solicitar por el pleno de la Comisión, así como de aquellos que quedan ya fijados por el propio Plan de Igualdad.

5) MEDIOS

El Grupo Campofrio en España, por medio de los firmantes del presente Plan de Igualdad, se compromete a facilitar los medios precisos para el buen funcionamiento de esta Comisión Paritaria de Seguimiento, y aportará los locales adecuados para el desarrollo de las sesiones ordinarias y extraordinarias de la Comisión, junto con el material necesario para llevarlas a cabo.

En el Centro de Trabajo de la Empresa sito en San Sebastián de los Reyes, Madrid, siendo las 12:30 horas del día 7 de julio de 2011, se reúne la Comisión de Igualdad de Oportunidades del Grupo Campofrio en España, a fin de ratificar el texto del Primer Plan de Igualdad del Grupo Campofrio en España.

Asisten, en representación de la Empresa:

- D. Eduardo Miguel Orense
- D. Jesús Martínez Calvo
- D^a. Lourdes Santos Bravo
- D. Tomás O. Labarga Gil
- D. Isaac David Gil Rubio

Y en representación de las Federaciones Agroalimentaria de CC.OO. y Federación de Industria y Trabajadores Agrarios de U.G.T.:

- D^a. Susana Gascón Márquez
- D^a. Ana Rosa García
- D^a. Ángela Rubio
- D^a. Yolanda Yáñez Fernández
- D. Álvaro Torres Delgado
- D^a. Silvia Conde Marcos

Abierta la sesión, las partes se ratifican en el contenido del Plan de Igualdad consensuado entre las partes, firmándolo las/os presentes por quintuplicado ejemplar y a un solo efecto en la fecha y lugar anteriormente señalados, para que así conste y tenga plena validez, comenzando el Plan de Igualdad a surtir efectos desde este mismo momento.



Fdo. Representantes CC.OO.



Fdo. Representantes U.G.T.



Fdo. Representantes Grupo Campofrio en España

Anexo 1



ACTA COMISION DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES GRUPO CAMPOFRIO ESPAÑA

Para la elaboración, negociación e implementación de un Plan de Igualdad de empresa que afecte a todos los centros de trabajo, de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo 2007, las federaciones estatales agroalimentarias de UGT y de CCOO acuerdan conjuntamente con la Dirección de Recursos Humanos del Grupo Campofrío en España, con fecha 22 de Octubre del 2009, la constitución de una comisión paritaria específica integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de los sindicatos firmantes de la presente acta. En representación de CCOO, Yolanda Yañez Fernandez de Burgos y Alvaro Torres Delgado de Olvega. En representación de UGT, Susana Gascón Márquez de Torrente y otra persona por determinar.

La comisión será la encargada de la elaboración, la negociación y la implementación del plan de igualdad del Grupo Campofrío en España. Una vez acordado el Plan de Igualdad, dicha comisión se reunirá semestralmente con carácter ordinario o cuando lo solicite con una semana de antelación cualquiera de las partes, con carácter extraordinario, si se ha producido algún hecho de tal naturaleza.

Previo a la elaboración del Plan del grupo Campofrío en España se efectuará un diagnóstico para detectar y valorar la situación de la igualdad entre hombres y mujeres, para ello la empresa facilitará los datos desagregados por sexos de las materias y de cuantos otros elementos cuantitativos y cualitativos precise la comisión de igualdad.

El plan de Igualdad es un conjunto de medidas y acciones, diseñadas después de realizar el diagnóstico de la realidad de la empresa, las materias, que al menos ambas partes se comprometen a contemplar, serán el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, conciliación laboral para favorecer la ordenación del tiempo, contratación, comunicación interna, formación y prevención al acoso sexual y moral. En el propio plan además de fijar el conjunto de acciones y su calendario de aplicación, se precisará un sistema de seguimiento y evaluación.

Se dotará de los suficientes recursos económicos, humanos y materiales, teniendo en todo momento las partes el asesoramiento técnico y sindical que sea necesario. Durante la implantación del plan de igualdad se informará a la plantilla.

El plan de igualdad incluirá un marco general de medidas y acciones del grupo Campofrío en España, posteriormente a nivel de cada centro de trabajo se evaluará y se seguirá el desarrollo del plan de igualdad según lo dispuesto en el capítulo de seguimiento y de evaluación del plan de igualdad, las Comisiones de Igualdad de los diferentes Centros de Trabajo podrán proponer, de forma coordinada con la Comisión Estatal del Grupo Campofrío, acciones especiales adecuadas a sus centros de trabajo según lo establecido en el plan de igualdad del grupo Campofrío en España.

En todo caso, la Comisión se regirá por lo establecido en esta materia en el Convenio Básico de Industrias Cárnicas, en La Ley para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, así como en su normativa de desarrollo.

En Madrid, 22 de octubre de 2009

Anexo 2

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PARA LA ELABORACIÓN DE PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO CAMPOFRÍO EN ESPAÑA

El presente documento dota de los instrumentos básicos necesarios para que el Grupo CAMPOFRÍO en España, identifique y corrija las posibles situaciones de discriminación o de desigualdad que pudieran existir en el ámbito laboral.

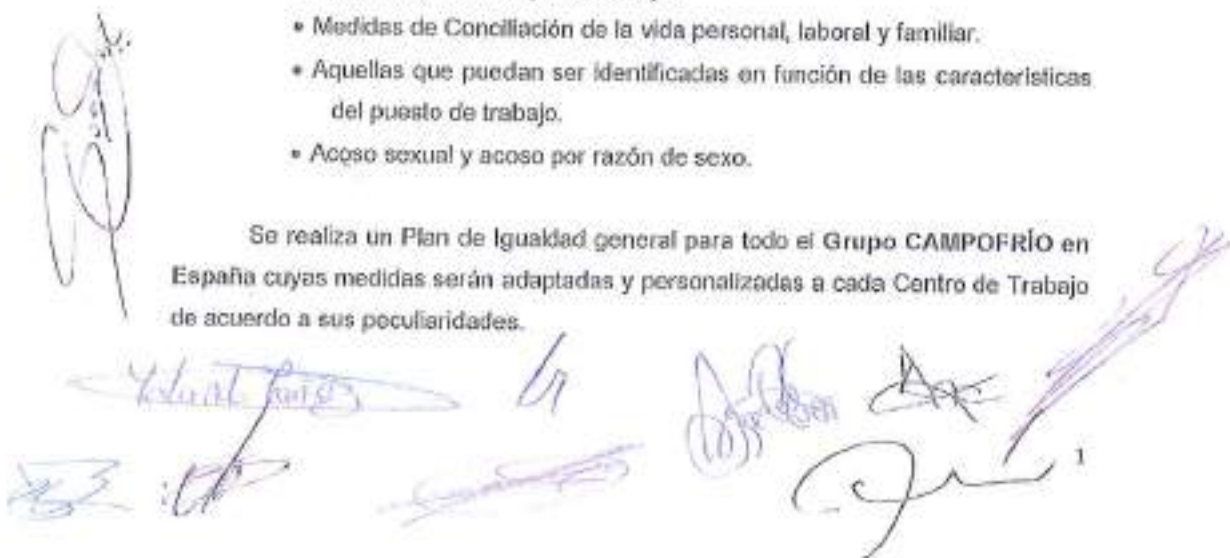
La Constitución de esta Comisión, su contenido y funcionamiento pretende dar contenido a las obligaciones que se recogen en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, publicada en el BOE de 23 de marzo de 2007, y en base a las reglas que se recogen más adelante.

Dicho Plan de Igualdad fijará el conjunto de medidas a abordar, los objetivos concretos 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.

Las distintas formas de discriminación o desigualdad a detectar, y que serán el principal objetivo de diagnóstico, son las que afecten, entre otras, a la Igualdad de Trato y de Oportunidades en:

- Acceso al empleo
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción
- Retribuciones
- Ordenación del tiempo de trabajo.
- Medidas de Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Se realiza un Plan de Igualdad general para todo el Grupo CAMPOFRÍO en España cuyas medidas serán adaptadas y personalizadas a cada Centro de Trabajo de acuerdo a sus peculiaridades.



El Plan de Igualdad lo firman los componentes de la Comisión Paritaria de Igualdad, garantizándose que serán dichas personas las encargadas de realizar dicho Plan de Igualdad, configurándose como Agentes de Igualdad.

Reglas de funcionamiento:

1.- La Comisión de Elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación se constituye como el órgano encargado de velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres en el Grupo Campofrío en España.

2.- La Comisión de Elaboración del Plan de Igualdad de oportunidades y no discriminación tendrá representación paritaria y estará formada por representantes de la empresa y representantes legales de los/as trabajadores/as de los sindicatos más representativos en el sector.

3.- La responsabilidad de la Comisión de Elaboración del Plan de Igualdad, es colegiada, sin que ello exima de la responsabilidad de cada uno de sus miembros en el desempeño de sus funciones.

4.- Los trabajos de esta Comisión de Elaboración del Plan de Igualdad tienen como objetivo principal, la elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación, a través de un proceso de exposición de datos, diagnóstico, realización de propuestas y redacción del mismo, para lo cual las partes se comprometen a mantener el adecuado nivel de comunicación y diálogo para la consecución del mismo, de acuerdo a sus circunstancias y posibilidades y todo ello de acuerdo al marco legal de referencia.

5.- La Comisión se reunirá con carácter ordinario por lo menos una vez cada mes natural y con carácter extraordinario cuando cualquiera de las partes lo solicite con una semana de antelación y así se acuerde.

6.- Las decisiones de la Comisión, se aprobarán por mayoría cualificada (por mayoría de cada una de las partes).

7.- A las reuniones de la comisión podrán asistir asesores externos a la compañía en número proporcionado, si bien, su asistencia y participación debe ser

comunicada a la otra parte con una semana de anticipación a la celebración de dicha reunión.

8.- Todas las personas de la Comisión de Igualdad, respetarán la confidencialidad de sus reuniones, deliberaciones y de los datos suministrados, así como los/as asesores o personas ajenas a la misma que participen en sus debates y reuniones.

9.- Se especifica el protocolo de organización de las reuniones para la elaboración del Plan de Igualdad, siendo el siguiente: la empresa realiza la convocatoria vía mail a las Federaciones de los Sindicatos.

Se levanta acta de cada reunión de la Comisión, recogándose en la misma la relación, tanto de los documentos solicitados, como de los documentos aportados por cada una de las partes.

Se firma y se hace llegar a todas las partes.

10.- La empresa dota de los suficientes recursos económicos para poder llevar a buen término la negociación .

