

SENOBLE

# PLAN DE IGUALDAD SENOBLE IBERICA



**INDICE**

1. INTRODUCCION
2. DIAGNOSTICO
  - 1.1 RESULTADOS CUANTITATIVOS DEL DIAGNOSTICO PREVIO
  - 1.2 REVISION DEL DIAGNOSTICO
3. DEFINICIONES
4. GARANTIA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCION
5. AMBITO DE APLICACIÓN
6. RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD
7. OBJETIVOS GENERALES
8. OBJETIVOS ESPECIFICOS
  - A. SELECCIÓN
  - B. INGRESO EN LA EMPRESA
  - C. CONTRATACION
  - D. FORMACION
  - E. DESARROLLO Y PROMOCION PROFESIONAL
  - F. RETRIBUCION
  - G. DEFINICION DE PUESTOS
  - H. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACION
  - I. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR
9. CREACION DE LA COMISION DE IGUALDAD
  - A. CONCEPTOS
  - B. OBJETIVOS
  - C. REUNIONES
10. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO
  - A. CONCEPTOS
  - B. PRINCIPIOS GENERALES
  - C. MEDIDAS DE PREVENCION
  - D. PROTOCOLO DE ACTUACION EN CASO DE ACOSO
  - E. DELARACION DE PRINCIPIOS DE LA DIRECCION DE SENABLE CONTRA EL ACOSO SEXUAL LABORAL

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there are approximately six distinct signatures. The first signature is partially obscured by a circular stamp. The second signature is written in a cursive style. The third signature is more stylized and appears to be 'A. B.'. The fourth signature is also cursive. The fifth signature is written in a bold, blocky style. The sixth signature is the most legible, appearing to be 'F. B.'. There are also some faint circular stamps or marks near the signatures.

## 1. INTRODUCCIÓN

El 22 de marzo del 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres. En el artículo 14 de la Constitución Española se proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos.

La ley pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

El objetivo del presente Plan de Igualdad es garantizar el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y familiar, evitando cualquier tipo de discriminación laboral.

## 2. DIAGNOSTICO PREVIO

Con carácter previo a la realización del Plan de Igualdad se elaboró por el Departamento de RRHH un diagnóstico de la situación actual de Senoble en diferentes aspectos o indicadores de la plantilla, que permitiese negociar el presente Plan de Igualdad teniendo en cuenta un plan de partida y a partir del cual dirigir los esfuerzos a mejorar la situación desde una perspectiva realista.

El diagnóstico cuantitativo previo se acompaña al Plan de Igualdad como Anexo I.

### 2.1 RESULTADOS CUANTITATIVOS DEL DIAGNOSTICO PREVIO

Se exponen a continuación los diferentes indicadores que se han estudiado bajo los criterios de género, edad y nivel dentro de Senoble en el diagnóstico del primer semestre del año 2011, así como las conclusiones a las que se ha llegado.

Si estudiamos el género, la distribución de la plantilla es de un 37% de mujeres y de 63% de hombres. En algunos casos, como por ejemplo los puestos de mantenimiento este resultado es debido a los perfiles disponibles del mercado laboral en el momento de la incorporación a Senoble y no por cuestión de discriminación directa.

Por otro lado, el Departamento de Calidad tiene un mayor porcentaje de presencia femenina, un 78% mujeres, respecto a un 22 % de hombres.

Respecto al departamento de Producción, que es el departamento con mayor número de trabajadores, tiene una representación masculina del 62 % frente a un 38% de representación femenina.

Si comparamos los datos estadísticos de población activa femenina en el sector industrial frente a la representatividad femenina de Senoble, observamos que nuestra compañía está por encima la media, ya que nuestra representación femenina es de un 37% respecto al 25 % de la media nacional.

Dentro del diagnóstico hemos estudiado los procesos de selección, contratación, formación y promoción, a continuación analizamos cada uno de ellos por separado.


Respecto al tipo de contratos podemos destacar que a finales del primer semestre, el 92 % del total de la plantilla tenía un contrato indefinido. Si lo diferenciamos por sexo el 97 % de mujeres tiene contrato indefinido respecto al 89 % de los hombres.

Por otro, la antigüedad al tratarse de una empresa tan joven la mayor representación se encuentra entre uno y diez años, donde las mujeres representan 37,3% y los hombres 62,67%.

Por categorías profesionales, destacan los hombres en la categoría de oficial de primera representando el 71,3% del total de la plantilla frente a un 28,6% de las mujeres, y siendo los puestos de administrativos lo que están más representados por las mujeres, un 76,9% frente a un 23,10 % de hombres.

En cuanto a la distribución por puestos podemos destacar que los puestos de mantenimiento, cargadores y jefes de equipo de diferentes áreas no hay representación por parte de la mujer, y sin embargo en puestos de laboratorio, calidad, administrativos y cámaras calientes la ocupación es mayoritariamente femenina.

PLANTILLA DE SENOBLE - 30/06/2014





En cuanto a la distribución de la formación, podemos decir que el 55% de los hombres han recibido formación respecto al 45% de la población femenina.

Si analizamos el proceso de promoción observamos que durante el año 2011 se han realizado 7 promociones, de las cuales 5 han sido promociones obtenidas por hombres frente a 2 promociones obtenidas por mujeres.

En cuanto al análisis de retribuciones se muestra que el proceso es absolutamente transparente y libre de discriminaciones. A todo el personal de Convenio se le aplican las bandas salariales firmadas por acuerdo entre la dirección de Senoble y el Comité de Empresa, no existiendo ningún plus o complemento basado en diferencia de género.

En cuanto al personal fuera de Convenio no existen diferencias salariales basadas en diferencias de género

En lo referente a los días de baja tenemos por un lado a las mujeres con un 58,6% y de otro a los hombres con un porcentaje del 41,4%.

Por último en cuanto al análisis de los permisos referidos a Conciliación de Vida profesional y personal, podemos concluir que la implicación de las trabajadoras es mayor que la de los trabajadores, superando en un 90% las trabajadoras que se acogen a dichos permisos.

Sólo un 0,22% del colectivo de trabajadores se acoge a la reducción de jornada por cuidado de hijos menores o familiares a cargo, frente a un 3,8% de las trabajadoras.

El 100% de las trabajadoras disfruta del permiso de maternidad completo.

Una vez estudiado y analizado el diagnóstico somos conscientes de que existe la necesidad de implantar el plan de igualdad.

## 2.2 REVISIÓN DEL DIAGNOSTICO

La revisión del diagnóstico se realizará siempre que se produzca un cambio sustancial en Senoble, y al menos, cada tres años o siempre que las partes lo acuerden.

REVISIÓN DEL DIAGNOSTICO



Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a circular stamp on the left and several signatures in blue ink.

### 3. DEFINICIONES

Entre las definiciones importantes contenidas en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo cabe destacar:

**Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:** supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

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

**Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:** de acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán 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.

**Plan de Igualdad:** conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento

De sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para

SE VOTO EN LA REUNION DEL 15 DE MARZO DE 2007

favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

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

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley.

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

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

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

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

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

Discriminación por embarazo o maternidad: constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad.

Indemnidad frente a represalias: también se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato desfavorable adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación o

EL PRESIDENTE DEL SENABLE

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a circular stamp on the left and several signatures across the bottom.



denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

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

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

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

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

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 objeto sea legítimo y el requisito proporcionado.



## 4. GARANTIA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCION DE SENOBLE

Senoble declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de Senoble, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación y el tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo."

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación del Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad.

## 5. AMBITO DE APLICACIÓN

---

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de la plantilla de Senoble Ibérica.

## 6. RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD

---

La responsabilidad en la gestión, administración y seguimiento de la consecución de los objetivos, así como de la aplicación de las medidas necesarias para su cumplimiento corresponde a la Dirección de RRHH de Senoble, quien informará sobre estas a la Comisión de Igualdad.

## 7. OBJETIVOS GENERALES

---

Este plan de igualdad tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres de Senoble.

Y para conseguirlo, una vez analizado el diagnóstico inicial de la situación de Senoble, y teniendo en cuenta que su validez futura dependerá de su actualización periódica, se establecen los siguientes objetivos:

- Garantizar la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional en todos los niveles.
- Favorecer y promover a través de prácticas y conductas la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Garantizar que la gestión del Departamento de RRHH será conforme a los requisitos legales aplicables en materia de Igualdad de oportunidades.
- Prevenir, y en su caso, canalizar y resolver los casos de acoso sexual, mobbing y violencia de género que se produzcan en el seno de la empresa.

## 8. OBJETIVOS ESPECIFICOS

---

- A. SELECCIÓN
- B. INGRESO EN LA EMPRESA
- C. CONTRATACION
- D. FORMACION
- E. DESARROLLO Y PROMOCION PROFESIONAL
- F. RETRIBUCION
- G. DEFINICION DE PUESTOS
- H. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
- I. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR



## A SELECCION

➤ **Objetivo1:**

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa.

➤ **Medidas:**

- Se utilizaran los procedimientos de selección que permitan identificar y evaluar a los candidatos/as ideales exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo.
- En las entrevistas de selección no se tendrán en cuenta aspectos de contenido personal, sólo la calificación del candidato o candidata en el cargo a desarrollar.
- En el caso de igualdad de condiciones e idoneidad para el desempeño de las funciones se deberá dar prioridad al sexo de menor representación en el puesto a cubrir.

➤ **Personal al que va dirigido:**

A las nuevas contrataciones para todos los puestos y categorías.

➤ **Persona y departamento responsable:**

Departamento de RRHH

➤ **Plazo de Ejecución:**

Continuo

➤ **Objetivo 2:**

Utilizar en las ofertas de empleo un lenguaje y unas imágenes no sexistas para que no vayan dirigidas solamente a hombres o solamente a mujeres.

➤ **Medidas:**

- Revisar siempre el lenguaje utilizado en las ofertas de empleo, utilizando términos no sexistas

➤ **Personal al que va dirigido:**

A las nuevas contrataciones para todos los puestos y categorías.

➤ **Persona y departamento responsable:**

Departamento de RRHH, ETT's, y empresas de selección.

➤ **Plazo de Ejecución:**

Continuo

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a circular stamp on the left and several signatures across the bottom.



## D. FORMACION

➤ **Objetivo:**

Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y especialmente a personal relacionado con la organización de la empresa, RRHH, Directivos y mandos intermedios para poderles sensibilizar con dicha materia.

➤ **Medidas:**

- Promover acciones formativas específicas de igualdad dentro del Plan de Formación anual a nivel general.
- Promover acciones formativas en materia de igualdad enfocada a personal directivo y mandos intermedios.
- Haciendo uso de la discriminación positiva, programar acciones formativas dirigidas exclusivamente a trabajadoras que les permitan en un futuro acceder a puestos en los que están infrarrepresentadas.
- Se fomentará la formación de las personas que se incorporan tras un tiempo con el contrato en suspensión a causa de responsabilidades familiares.
- Se facilitará la participación voluntaria de las personas con reducción de jornada o con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.
- Tratar de ofertar la formación en el turno de libranza, siempre que dicha formación ocupe como mínimo la mitad de la jornada laboral, el tiempo invertido se compensará con horas de descanso o bien pagadas.
- Aplicar criterio de igualdad de género en el apartado de detección de necesidades formativas, y formar en la igualdad a las personas responsables encargadas de detectar dichas necesidades de formación.

➤ **Personal al que va dirigido:**

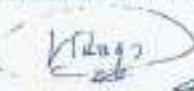
A todos los trabajadores de Senoble.

➤ **Persona y departamento responsable:**

Departamento de RRHH

➤ **Plazo de Ejecución:**

Continuo



## LEI DE SACRIFICIO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

➤ **Objetivo:**

Tratar de promover y mejorar las posibilidades de promoción de las mujeres a todos los puestos y en especial en aquellos puestos en los que se haya más infrarrepresentada.

➤ **Medidas:**

- Establecer criterios claros objetivos y no discriminatorios que faciliten la promoción interna de toda la plantilla
- La representación sindical estará informada de las promociones internas que se realicen en el seno de la empresa.
- La realización de pruebas psicotécnicas contará con la participación de algún representante del Comité de Empresa.
- Garantizar que en las promociones de libre designación sólo se tendrán en cuenta criterios de mérito y capacidad y nunca discriminación por razón de sexo.
- Informar, formar y motivar a las mujeres para que participen en procesos de promoción.
- Adoptar una medida de acción positiva que en caso de igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso puestos en los que estén sub representadas.

➤ **Personal al que va dirigido:**

A todos los trabajadores de Senoble que quieran a promocionar.

➤ **Persona y departamento responsable:**

Departamento de RRHH

➤ **Plazo de Ejecución:**

Continuo

## DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

➤ **Objetivo:**

Tratar de promover y mejorar las posibilidades de promoción de las mujeres a todos los puestos y en especial en aquellos puestos en los que se haya más infrarrepresentada.

➤ **Medidas:**

- Establecer criterios claros objetivos y no discriminatorios que faciliten la promoción interna de toda la plantilla
- La representación sindical estará informada de las promociones internas que se realicen en el seno de la empresa.
- La realización de pruebas psicotécnicas contará con la participación de algún representante del Comité de Empresa.
- Garantizar que en las promociones de libre designación sólo se tendrán en cuenta criterios de mérito y capacidad y nunca discriminación por razón de sexo.
- Informar, formar y motivar a las mujeres para que participen en procesos de promoción.
- Adoptar una medida de acción positiva que en caso de igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos en los que estén sub representadas.

➤ **Personal al que va dirigido:**

A todos los trabajadores de Senoble que quieran a promocionar.

➤ **Persona y departamento responsable:**

Departamento de RRHH

➤ **Plazo de Ejecución:**

Continuo

## RETRIBUCIÓN

➤ **Objetivo:**

Mantener el sistema salarial que garantice en todo momento la claridad y transparencia sin tener ningún condicionante por motivo de género.

➤ **Medidas:**

- Estructura retributiva clara y transparente.
- Garantizar la no discriminación salarial por sexos, estableciendo bandas salariales por puestos de trabajo.
- Asegurar la equidad interna en los beneficios sociales, estableciéndose estos por puestos de trabajo y nunca teniendo en cuenta el género o cualquier otra condición personal.
- En cuanto a la concesión de préstamos y anticipos, cualquier personal en reducción de jornada por atención de hijo o hija o familiar se considerará como si trabajasen a jornada completa.
- En caso de trabajadores que soliciten préstamos cuyo motivo de solicitud consista en algún tipo de atención a hijo/a, en caso de no poder concederse por agotar toda la cantidad de dinero que la empresa tiene concedida para préstamo, se estudiara el caso para conceder dicho préstamo.

➤ **Personal al que va dirigido:**

A todos los trabajadores de Senoble.

➤ **Persona y departamento responsable:**

Departamento de RRHH

➤ **Plazo de Ejecución:**

Continuo

PLAZO DE EJECUCIÓN CONTINUO



## G. DEFINICIÓN DE PUESTOS

- **Objetivo 1:**  
Garantizar que el manual de definición de puestos de trabajo esté siempre actualizado y comunicado al Comité de Empresa.
- **Medidas:**
  - Revisar la actual descripción de puestos para asegurar que no existe ninguna discriminación.
  - Asegurar que la definición de funciones y ámbito de responsabilidad será asumible por hombres y mujeres en igualdad de condiciones.
  - Revisar la denominación y la descripción de los puestos de trabajo y de competencias profesionales utilizando un lenguaje neutro.
- **Personal al que va dirigido:**
- **Persona y departamento responsable:**  
Departamento de RRHH
- **Plazo de Ejecución:**  
Continuo

## II. INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- **Objetivo 1:**  
Conseguir una comunicación que promueva una imagen y un lenguaje libres de estereotipos no sexistas.
- **Medidas:**
  - Garantizar que todas las comunicaciones se realicen con un lenguaje no sexista.
  - Revisión y adecuación de la terminología en los documentos e impresos de Senoble, promoviendo el lenguaje de igualdad entre hombres y mujeres.
- **Personal al que va dirigido:**  
Todos los trabajadores de Senoble y empresas externas.
- **Persona y departamento responsable:**  
Departamento de RRHH
- **Plazo de Ejecución:**  
Continuo

➤ **Objetivo 2:**

Establecer sistemas de comunicación e información sobre temas relacionados con la igualdad en la empresa.

➤ **Medidas:**

- Utilizar los medios internos de comunicación como tablón de anuncios, pizarras, pantallas, etc., para difundir mensajes sobre igualdad de oportunidades.
- Redactar y difundir a la plantilla la declaración del compromiso de la Dirección de la empresa en la igualdad de oportunidades.
- Comunicar a toda la plantilla las políticas de igualdad de oportunidades de Senoble Ibérica.
- Motivar la participación a través de habilitando vías para que los trabajadores puedan expresar sus opiniones y aportar ideas que puedan ayudar a mejorar el plan.
- Crear un manual para difundir entre todos los trabajadores el plan de igualdad.

➤ **Personal al que va dirigido:**

A todos los trabajadores de Senoble.

➤ **Persona y departamento responsable:**

Departamento de RRHH y Comisión de Igualdad.

➤ **Plazo de Ejecución:**

Continuo

➤ **Objetivo 3:**

Realizar seguimientos estadísticos desgregados por sexos en relación a todos los aspectos estudiados en el plan de igualdad.

➤ **Medidas:**

Poner en marcha una nueva herramienta informática que permita conocer rápidamente todos los datos que necesitamos en cuanto a hombres y mujeres.

➤ **Personal al que va dirigido:**

Departamento de RRHH y Comisión de Igualdad

➤ **Persona y departamento responsable:**

Departamento de Sistemas de Información.

➤ **Plazo de Ejecución:**

Marzo 2012

## I. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

➤ **Objetivo 1:**

Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de la plantilla, ayudándoles a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la empresa.

➤ **Medidas:**

• **REDUCCIÓN DE JORNADA**

El empleado o la empleada que por razones de guarda legal tenga a su cargo un hijo menor de 10 años o familiar dependiente reconocido oficialmente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, sin límite mínimo y como máximo de la mitad de la jornada.

Los trabajadores y trabajadoras que se encuentren en situación de reducción de jornada por atenciones de hijo o hija o familiar dependiente tendrán derecho al cobro íntegro de las ayudas de estudios de hijos o hijas, y no saldrán perjudicados a la hora de calcular la paga de objetivos, ya que se considerará como si trabajasen a jornada completa.

Si dos o más trabajadores o trabajadoras de la entidad solicitaran flexibilidad horaria por el mismo sujeto causante, sólo uno de ellos podrá hacer uso del derecho. En caso de discrepancia entre los solicitantes, corresponderá a la Comisión de Igualdad decidir quién de ellos podrá disfrutar del derecho, atendiendo a criterios como la convivencia con él o la menor, quién de los solicitantes ostente su custodia, u otros similares.

El empleado o la empleada que por razones de guarda legal tenga a su cargo un hijo menor de 10 años o familiar dependiente reconocido oficialmente, podrá juntar las jornadas en días de trabajo reduciendo de esta manera los días de trabajo.

La reducción de jornada se podrá disfrutar de forma intermitente.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Mingo', 'Alfonso', and 'Cela'.

**• FLEXIBILIDAD HORARIA**

**Teletabajo:** podrán optar a esta opción aquellos trabajadores de oficinas que puedan efectuar totalmente a distancia las tareas que realizan habitualmente en su puesto de trabajo, siempre y cuando se disponga de la tecnología adecuada, y previa autorización al departamento de RRHH, quien estudiará su viabilidad.

Los empleados y empleadas de oficinas que tengan a su cargo hijos o hijas menores de 10 años, podrán gozar de flexibilidad en la hora de entrada o salida del trabajo.

La concreción horaria de los supuestos de reducción de jornada corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada, previa comunicación a la empresa. Aquel/aquella deberá preavisar a ésta con dos semanas de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

La flexibilidad para el personal de oficinas se concreta en una hora diaria para la entrada y la salida del trabajo, así como para el tiempo de comida. Entrada (de 08:00 a 09:00), salida (de 17:00 a 18:00), entrada horario de comida (de 15.00 a 16.00).

**• DERECHOS POR LACTANCIA**

Los trabajadores/as, en caso de lactancia de un hijo/a menor de 9 meses, tendrán derecho:

O bien a una hora de ausencia del trabajo retribuida, que podrán dividir en dos fracciones o bien 14 días laborables continuados.

La duración del permiso de lactancia se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

**• EXCEDENCIA**

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años a partir de nacimiento del hijo/a o de la resolución judicial o administrativa, para atender al cuidado de cada hijo/a tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o por acogimiento, pre adoptivo o permanente.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a circular stamp with the letters 'DAI'. In the center, there is a signature that appears to be 'Hilary' with a date '1/12/17' written below it. To the right of this, there are several other signatures, some of which are more stylized and less legible. At the bottom right, there is a circular stamp with the letters 'JD' inside.



Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Los supuestos de excedencia mencionados, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituyen derechos individuales de los trabajadores/as, hombres y mujeres. No obstante si dos trabajadores/as que prestan servicio en Senoble y generasen este derecho por el mismo sujeto causante, La Dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones organizativas de la empresa.

Estos periodos de excedencia llevarán aparejados la reserva de plaza, así como horario, turnos, etc. Los trabajadores/as excedentes tendrán derecho, en condiciones de igualdad con los activos, a la asistencia a cursos de formación.

Los trabajadores excedentes deberán solicitar la reincorporación, al menos, con un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia. Tramitada la solicitud, la empresa comunicara al trabajador/a su aceptación, teniendo éste/a derecho a reincorporarse con la integridad de derechos reconocidos en el momento de la concesión. El periodo de excedencia computará a efectos de antigüedad.

## • CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO

Las trabajadoras en situación de embarazo, tendrán derecho, en los términos establecidos en el art.26 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en el presente artículo, a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, los agentes o los procedimientos pudieran influir negativamente en su salud o en la del feto. El cambio de puesto de trabajo o función tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o a la función anterior.

Sin incidir en lo anterior cualquier trabajadora que trabaje a turnos haciendo nocturnidad, se suprimirá dicha nocturnidad desde el momento que la trabajadora comunique a la empresa su estado de gestación.





**9. CREACION DE LA COMISION DE IGUALDAD****A. CONCEPTOS**

El presente Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de hacer un diagnóstico de situación, con la pretensión de llegar a lograr en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y de eliminar la discriminación por razón de sexo.

La Comisión de Igualdad es el organismo que da cumplimiento a los objetivos del Plan de Igualdad, estará constituida por la representación sindical y la dirección, que son los que se encargaran de llevar a cabo tareas que se encomienden a la Comisión y de informar al resto de la plantilla.

Estará formada por dos componentes de la empresa y dos componentes de los representantes sindicales.

**B. OBJETIVOS DE LA COMISION**

Los objetivos principales que la Comisión de Igualdad tiene que promover y conseguir, son los siguientes:

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, para poder garantizar en el ámbito laboral la misma oportunidad de ingreso y de desarrollo profesional a todos los niveles evaluando sus posibles efectos.

Determinar medidas para poder conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito profesional de nuestra entidad.

Asegurar que la gestión del departamento de RRHH cumple con los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.

Establecer medidas contra la discriminación por razón de género recogidas en un protocolo de actuaciones para estos casos.

Establecer medidas contra el acoso sexual, el mobbing y la violencia de género.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a circular stamp, a signature that appears to be 'Hilario', a large stylized signature, another signature, a circular stamp, and a final signature. The text 'INSTITUTO VASCO DE INVESTIGACIONES LINGÜÍSTICAS' is printed at the bottom left, and the page number '22' is in a blue box at the bottom right.

Negociar la ampliación de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, actualizándolos conforme a la normativa vigente y a la realidad social.

Promover acciones formativas y de sensibilización en esta materia.

Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del plan.

### C. REUNIONES

Para realizar el adecuado seguimiento de las disposiciones establecidas en este plan de igualdad la comisión de igualdad se reunirá semestralmente, y los datos se actualizarán anualmente.





## 10. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

### A. CONCEPTOS

De conformidad con lo que dispone el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, es acoso sexual cualquier comportamiento, físico o verbal, de naturaleza sexual que tenga el objetivo o provoque el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El Acoso Sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona de las cuales es objeto. Es preciso tener muy presente que un único episodio no deseado puede ser objeto de acoso sexual.

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

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

### B. PRINCIPIOS GENERALES

La ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y hombres, encomienda a las empresas "el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo", garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

El acoso sexual y por razón de sexo son conductas que vulneran directamente la dignidad de la persona y, además, contaminan el entorno laboral y pueden afectar la salud, la confianza y el rendimiento laboral de aquellos que las sufren. También pueden tener un efecto negativo sobre otras personas que no las sufren

pero que son testimonio de estas conductas. El acoso crea objetivamente un ambiente incómodo e ingrato de trabajo.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias pero también pueden ser considerados delitos.

Senoble no tolerará ni permitirá estas conductas y serán consideradas como faltas muy graves de conformidad con lo que dispone el actual art. 65.3 del Convenio Colectivo de Industrias Lácteas y Derivados.

El presente protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo la empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona. Consideramos dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a las denuncias por acoso.

### C. MEDIDAS DE PREVENCION DEL ACOSO

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

- Promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, divulgando a todos los trabajadores/as los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Integrar al personal de nueva incorporación en el entorno del respeto.
- Facilitar información y formación a los trabajadores/as sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.

La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores/as.

### D. PROTOCOLO DE ACTUACION EN CASO DE ACOSO

Senoble garantiza la activación del procedimiento interno de actuaciones cuando se denuncie la existencia de acoso o de hechos susceptibles de ser considerados acoso.

Este procedimiento debe ser ágil y rápido, respetando la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; además procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

Se adoptaran medidas, incluidas las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas. Igualmente se adoptaran las medidas necesarias por acusación o denuncia falsa en relación a estos comportamientos.

### Procedimiento:

Las denuncias por acoso se formularán ante la Dirección de RRHH de Senoble, directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. Si la denuncia fuese de carácter anónimo, se deberán aportar datos o pruebas sobre el hecho concreto que se denuncia.

Actuará como instructor/a en este procedimiento la Dirección de RRHH de Senoble o la persona que la dirección designe, que deberá reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

El instructor/a impulsará el procedimiento, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosados/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere oportuna y realizando las entrevistas y demás actuaciones que considere necesarias.

Se creara una comisión para el seguimiento e investigación de los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo. Dicha comisión estará formada por dos componentes de la empresa y dos componentes de la parte social (propuesto por los representantes de los trabajadores/as).

Las atribuciones de la comisión serán:

- Recibir todas las denuncias por acoso sexual

- Llevar a cabo una investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, a cuyo fin dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda información y documentación que pudiese tener relación con el caso.
- Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado.
- Velar por las garantías incluidas en este protocolo.

#### Resultado de la Instrucción:

Si queda constatada la existencia de acoso, la Comisión trasladará su decisión a la Dirección General de la empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Si, con motivo de la investigación realizada, no se constata la existencia de acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, el instructor/a propondrá la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

Las denuncias falsas serán igualmente constitutivas de actuación disciplinaria.

Si queda constatada la existencia de acoso, el instructor/a podrá proponer la adopción de alguna de las siguientes medidas complementarias:

- Modificación de condiciones laborales que se estimen beneficiosas para el trabajador/a.
- Adoptar medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las actuaciones siguientes:

Efectuar una denuncia o testificar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual o de género.

Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual o por razón de género contra sí mismo o a terceros.

Realizar una alegación o denuncia de buena fe, incluso si después de la investigación no se ha podido constatar. Las denuncias o alegaciones realizadas

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



que se demuestren como intencionadamente no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las acciones que en derecho pudiesen corresponder.

## E. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE LA DIRECCIÓN DE SENOBLE CONTRA EL ACOSO SEXUAL LABORAL

La Dirección de Senoble manifiesta que cualquier actitud de acoso sexual en el ámbito laboral supone un atentado contra los derechos fundamentales de las personas y por tanto se va a dar respuesta estableciendo un procedimiento, para prevenir e intervenir frente a este tipo de situaciones, a través de la sensibilización, la formación, la responsabilidad compartida y la incorporación de un sistema de intervención específico ante este tipo de conflictos.

No debemos obviar que el acoso sexual laboral se relaciona directamente con tres realidades socioculturales determinantes: el abuso de poder (jerárquico y de género); un entorno laboral sexista y la violencia contra las mujeres.

Al tratarse de un grave problema social del que no estamos exentos/as en nuestra organización, hemos decidido en Senoble España combatir este fenómeno implicándonos seriamente en su erradicación.

Para garantizar el conocimiento efectivo de esta Declaración de Principios por toda la plantilla que forma esta organización se pondrá en el tablón de anuncios general de Planta el comunicado de Garantía del Compromiso de la Dirección General de Senoble España y se incluirá en la próxima actualización del manual de Acogida.

Con independencia de la vía jurisdiccional laboral y/o penal, la persona objeto de acoso sexual podrá acudir a la/s persona/s responsable/s que se designarán en la empresa a los efectos de atender las posibles denuncias que se produjeran por acoso sexual en la organización.

Preliminarmente se procederá a la resolución de las denuncias de un modo de informal entre las partes implicadas, en aras de favorecer la pronta restitución de la situación denunciada.

En caso de que la situación de acoso sexual denunciado no cese, la/s persona/s responsable/s de atender estas demandas procederá/n a realizar la investigación y estudio necesario sobre el caso denunciado, y emitirá/n un dictamen sobre la existencia

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a circular stamp, a signature that appears to be 'M. Lago', another signature, a signature with a large flourish, a circular stamp, and a final signature. The signatures are written over a horizontal line.

## SENABLE

o no de acoso, y sobre la calificación del grado de la infracción, que será considerada, no obstante, siempre como muy grave (en grado mínimo, medio o máximo).

Se establecerán, así mismo, un conjunto de medidas cautelares con carácter de urgencia dirigidas a velar por la seguridad y la protección de la/s víctima/s en el transcurso de la investigación.

Las sanciones correspondientes a cada una de los hechos denunciados, se remitirán a lo establecido en el procedimiento sancionador previsto por el convenio colectivo y en su defecto a lo dispuesto en la Ley de Infracción y Sanciones del Orden Social y/o el Estatuto de los Trabajadores.

El contenido de la presente declaración es de obligado cumplimiento para toda la organización, entrando en vigor a partir de la comunicación de ésta a través de la vía anteriormente citada.

Noblejas 12 de diciembre de 2012



Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page. From left to right: a circular stamp with illegible text; a signature that appears to be 'Hilary'; a large, dense scribble; a signature that appears to be 'Hilary'; a circular stamp with the letters 'CE' inside; and a signature that appears to be 'Hilary'.