



## PLAN DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES HUTCHINSON INDUSTRIAS DEL CAUCHO, S.A.

### PREÁMBULO

Conscientes de la necesidad de, desarrollar y garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Dirección de Hutchinson Industrias del Caucho, S.A. en conjunto con los Representantes de los Trabajadores de la empresa, presenta el presente Plan De Igualdad De Mujeres y Hombres.

Tal y como señala la LO 3/2007 de 22 marzo, este plan tiene por objeto recoger las medidas adoptadas "tendientes 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".

Lo aquí descrito se inspira en las exigencias y principios desarrollados en los siguientes documentos:

- LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Acuerdo Europeo sobre la igualdad de oportunidades del Grupo Total, de 21 noviembre 2005.
- Convenio General de la Industria Química

En términos generales, entendemos por igualdad de oportunidades el actuar con objeto de luchar contra toda discriminación en el campo del reclutamiento y selección, del empleo y de la formación, ligado al origen racial, étnico, minusvalía, edad, sexo, convicción religiosa u orientación sexual. El Plan que nos ocupa, aborda en concreto la no discriminación por razones de sexo, con la intención de desarrollar la acción positiva, contenida en el artículo 18 del Convenio Colectivo General de la Industria Química, en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general con la finalidad de contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación.

Con carácter previo se ha realizado un DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN que ha permitido conocer la situación actual de la plantilla a fin de determinar de forma adecuada las medidas tendentes a alcanzar la igualdad en el seno de la Compañía.

**HUTCHINSON, INDUSTRIAS DEL CAUCHO, S.A.**

Domicilio Social y Fábrica:

Vereda de las Yeguas, s/n  
28500 Arganda del Rey (Madrid)  
Tel.: 918 760 770\* - Fax: 918 717 020  
N.I.F.: A-28015766

www.hutchinsonrubber.com



Exponemos a continuación los resultados obtenidos del diagnóstico realizado:

TRANSFERENCIA DE FLUIDOS (BF)  
ESTANQUEIDAD DE CARROCERIAS

## 1.- PLANTILLA POR GRUPOS PROFESIONALES Y EDAD

GRUPO PROFESIONAL	MUJERES	HOMBRES
2	72	57
3	21	56
4	13	47
5	15	67
6	3	9
7		1
8	3	7

Para mayor detalle ver anexo 1

## 2.- CONTRATACIONES REALIZADAS POR GRUPOS PROFESIONALES Y EDAD

GRUPO PROFESIONAL	MUJERES	HOMBRES
2	29	14
3	5	8
4	5	8
5	6	21
6	1	1
8	1	1

Para mayor detalle ver anexo 2

*Sanchez*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*Navas*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

**HUTCHINSON, INDUSTRIAS DEL CAUCHO, S.A.**

Domicilio Social y Fábrica:  
Vereda de las Yeguas, s/n  
28500 Arganda del Rey (Madrid)  
Tel.: 918 760 770\* - Fax: 918 717 020  
N.I.F.: A-28015766  
www.hutchinsonrubber.com

# HUTCHINSON



### 3.- TIPOS DE CONTRATACIÓN POR GRUPOS PROFESIONALES Y EDAD

TRANSFERENCIA DE FLUIDOS (BP)  
ESTANQUEIDAD DE CARROCERIAS

GRUPO PROFES.	TIPO DE CONTRATO	MUJERES	HOMBRES
2	100 INDEFINIDO	3	3
	189 INDEFINIDO BONIFICADO	2	
	200 INDEFINIDO T. PARC.	1	
	401 FIN OBRA	1	
	402 TEMPORAL	22	11
3	100 INDEFINIDO	2	2
	189 INDEFINIDO BONIFICADO	1	
	402 TEMPORAL	2	6
4	100 INDEFINIDO	1	3
	189 INDEFINIDO BONIFICADO		2
	401 FIN OBRA.		3
	402 TEMPORAL	1	3
5	100 INDEFINIDO	5	15
	150 INDEFINIDO T. COMP. INIC		1
	189 INDEFINIDO BONIFICADO		1
	402 TEMPORAL		4
	410 DURACION DETERM. T.C. INTERINIDAD	1	
6	100 INDEFINIDO	1	1
8	100 INDEFINIDO	1	1

Para mayor detalle ver anexo 3

### 4.- PROMOCIONES INTERNAS CUBIERTAS POR GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO ORIGEN	NUEVO GRUPO	MUJERES	HOMBRES
2	3	1	1
3	4	1	
4	5		1

### 5.- ACCIONES FORMATIVAS INTERNAS Y EXTERNAS

ACCIONES FORMATIVAS 2007			
SEXO	INTERNAS	EXTERNAS	TOTAL A FORMATIVAS
VARON	361	21	382
MUJER	360	8	368
TOTAL	721	29	750

HUTCHINSON, INDUSTRIAS DEL CAUCHO, S.A.

Domicilio Social y Fábrica:

Vereda de las Yeguas, s/n  
28500 Arganda del Rey (Madrid)  
Tel.: 918 760 770\* - Fax: 918 717 020  
N.I.F.: A-28015766  
www.hutchinsonrubber.com



6.- DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS MÁXIMAS POR GRUPOS PROFESIONALES Y  
TRANSFERENCIA DE FILIOS (BP)  
ESTANQUEIDAD DE SEXO  
ESTANQUEIDAD DE CARRERAS

Ver anexo adjunto.

7.- BALANCE DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO .

Ninguna denuncia

8. PORCENTAJE DE JORNADA POR GRUPO , SEXO Y SECCION

Ver anexo adjunto.

9. DISTRIBUCCION DE LA PLANTILLA EN RELACION A LA ANTIGÜEDAD , SEXO Y GRUPO.

Ver anexo adjunto.

10. HORAS DE FORMACION Y TIPO DE ACCIONES FORMATIVAS

Ver anexo adjunto.

11. NIVELES DE ABSENTISMO ESPECIFICANDO CAUSAS Y DESGLOSANDO LAS CORRESPONDIENTES PERMISOS , INCAPACIDADES U OTRAS.

Ver anexo adjunto

12. EXCENDENCIAS ULTIMO AÑO Y LOS MOTIVOS.

Ver anexo adjunto.

AMBITO DE APLICACIÓN

Este Plan es de aplicación a todos los trabajadores de la empresa, desde su contratación hasta el final de su vida profesional, sea cual sea el departamento al que pertenece o la función realizada.

**HUTCHINSON, INDUSTRIAS DEL CAUCHO, S.A.**

Domicilio Social y Fábrica:

Vereda de las Yeguas, s/n

28500 Arganda del Rey (Madrid)

Tel.: 918 760 770\* - Fax: 918 717 020

N.I.F.: A-28015766

www.hutchinsonrubber.com



## MEDIDAS

TRANSFERENCIA DE FLUIDOS (BP)  
ESTANQUEIDAD DE CARROCERIAS

De los datos extraídos del Diagnostico de Situación previo, el presente Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, negociadas entre la Dirección de la Compañía y el Comité de Empresa, y estructuradas en las siguientes áreas de actuación:

- Igualdad en el acceso al empleo y en la contratación.
- Clasificación profesional, promoción y formación.
- Igualdad en el sistema de retribución.
- Ordenación del tiempo de trabajo.
- Acoso sexual, acoso por razón de sexo
- Difusión del Plan de Igualdad.
- Medidas de seguimiento.

## CAPÍTULO I: IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO Y EN LA CONTRATACIÓN.

### 1.1 Introducción

La competencia es la toma de iniciativas y las responsabilidades alcanzadas por el individuo en las situaciones profesionales a las que se ha enfrentado. Es igualmente, saber actuar sobre el conjunto de elementos que se desarrollan en torno a una situación determinada, compartir los objetivos y cooperar en función de los mismos.

### 1.2 Medidas adoptadas antes del proceso de selección y contratación

El objeto de estas medidas es favorecer el conocimiento de los valores de la empresa y del Grupo Hutchinson, así como los de las personas que lo componen, mediante la presentación y el conocimiento de sus oficios y de las posibilidades que se ofertan, sea cual sea el sexo del candidato a ser contratado, con el objeto de captar en todos los niveles a los profesionales con mejores competencias y cualidades existentes en el mercado.

Para alcanzar estos objetivos, la empresa llevará a cabo las siguientes acciones:

- Firmar acuerdos de colaboración con centros oficiales de formación, universidades y otros centros académicos que promuevan el avance y la incorporación de la mujer al trabajo.
- Favorecer la participación de trabajadoras para que ocupen puestos de responsabilidad y/o técnicos en la empresa en programas de cooperación con organismos públicos, centros de formación u otros.

**HUTCHINSON, INDUSTRIAS DEL CAUCHO, S.A.**

Domicilio Social y Fábrica:

Vereda de las Yeguas, s/n

28500 Arganda del Rey (Madrid)

Tel.: 918 760 770\* - Fax: 918 717 020

N.I.F.: A-28015766

www.hutchinsonrubber.com



## 1.3 Medidas adoptadas durante el proceso de selección y contratación.

TRANSFERENCIA DE FLUIDOS (BP)  
ESTANQUEIDAD DE CARROCERIAS

Con objeto de alcanzar la igualdad de oportunidades hombre / mujer durante el proceso de contratación, las principales acciones que se llevarán a cabo son:

- Redactar los anuncios de oferta de empleo, internos o externos, de manera que la oferta no mencione implícita o explícitamente el requisito del sexo del posible candidato. En dicha redacción las expresiones utilizadas serán neutras y en ningún momento se hará referencia a cuestiones de ámbito privado de los potenciales candidatos (i.e. estado civil), tan solo a cuestiones relevantes y necesarias para el puesto de trabajo.

En este sentido, las ofertas de empleo incluirán la siguiente frase *"la Compañía pone en práctica el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los puestos"*

Es necesario tener en cuenta que puede haber excepciones cuando se trate de puestos de trabajo que sólo puedan ser desempeñados por hombres para preservar la salud de las trabajadoras.

- En lo que se refiere a la contratación para puestos de alta cualificación así como para puestos técnicos además de regir los principios de mérito y capacidad, la Compañía -siempre y cuando las condiciones del mercado de trabajo lo permitan- orientará todos sus esfuerzos a fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en dichos puestos de trabajo.

En este sentido, y siempre que haya una respuesta del mercado a los puestos ofertados, puede ocurrir que en situaciones de empate a nivel de mérito y capacidad entre candidatos de distinto sexo, la empresa dé prioridad de contratación a aquél cuyo sexo esté infrarrepresentado en la categoría profesional de que se trate.

Adicionalmente y siguiendo con la idea de solucionar las situaciones de infrarrepresentación de las mujeres en determinados sectores, grupos o categorías profesionales, la Compañía concretará el número de trabajadoras que debe contratar tanto a nivel global, como en cada sector concreto. No obstante, y a pesar de que la Compañía promoverá en todo momento la presencia equilibrada de mujeres y hombres en puestos que requieran alta cualificación y / o de carácter técnico, mejorando en la medida de lo posible la tendencia del mercado, siempre se tendrá en consideración la respuesta del mercado de trabajo ante los puestos ofertados.

- No utilizar en ningún caso el sexo como criterio eliminatorio en un proceso de selección y contratación

**HUTCHINSON, INDUSTRIAS DEL CAUCHO, S.A.**

Domicilio Social y Fábrica:

Vereda de las Yeguas, s/n

28500 Arganda del Rey (Madrid)

Tel.: 918 760 770\* - Fax: 918 717 020

N.I.F.: A-28015766

www.hutchinsonrubber.com



TRANSFERENCIA DE FLUIDOS (BP)  
ESTANQUEIDAD DE CARROCERIAS

➤ Las pruebas que compongan los procesos de selección deben ser objetivamente estudiadas y revisadas para detectar si tienden a sobrevalorar las aptitudes y habilidades de personas de un determinado sexo.

En concreto, las entrevistas de selección no podrán emplear criterios de evaluación que consideren que las mujeres tienen más dificultades en la adaptación al trabajo o una menor disponibilidad en cuanto a la movilidad. Asimismo, los test psicotécnicos y las pruebas profesionales deben cuidar que la interpretación de las preguntas no produzca una reacción diferente en mujeres y hombres.

## CAPÍTULO II: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

### 2.1 Introducción

Una vez que el trabajador ha pasado a formar parte de la estructura de la empresa, es conveniente adoptar las medidas necesarias para que la evolución de carrera en la empresa permita permanecer en la misma, aprovechando, en el conjunto de la organización, las competencias desarrolladas con el tiempo.

De esta forma, las medidas que se desarrollan a continuación van dirigidas a publicitar que todos los procesos de promoción se realizarán en igualdad de oportunidades, con el objetivo de incrementar el número de candidaturas de mujeres y así fomentar la presencia de la mujer en las distintas categorías de la Compañía a fin de eliminar los fenómenos de segregación horizontal (relegar a las mujeres al desempeño del mismo tipo de puestos) y segregación vertical (obstaculización a las mujeres para que puedan acceder a puestos de responsabilidad).

Para la gestión de las carreras profesionales de todos los trabajadores es necesario que la totalidad de los mismos se beneficien de entrevistas anuales de desempeño.

### 2.2 Medidas a favor de un desarrollo de carrera equiparable.

Para favorecer un desarrollo de carrera profesional equiparable para el hombre y la mujer, la empresa adopta las siguientes acciones:

- Desarrollo de un sistema de entrevistas individuales para el conjunto de los trabajadores que permita una correcta y objetiva evaluación de todos los miembros de la plantilla. Para ello, se tomará como punto de referencia únicamente cualidades o habilidades necesarios para el correcto desempeño del puesto, evitando la evaluación de valores culturalmente masculinos.
- Evitar todo impacto negativo en el desarrollo profesional del individuo como consecuencia de permisos por maternidad, paternidad o reducciones de jornada.

**HUTCHINSON, INDUSTRIAS DEL CAUCHO, S.A.**

Domicilio Social y Fábrica:  
Vereda de las Yeguas, s/n  
28800 Arganda del Rey (Madrid)  
Tel.: 918 760 770\* - Fax: 918 717 020  
N.I.E.: A-28015766  
www.hutchinsonrubber.com



TRANFERENCIA DE FLUIDOS (BP)  
ESTANQUEIDAD DE CARROCERIAS

➤ Favorecer la participación de la mujer trabajadora en las actividades de información y formación de los diferentes oficios existentes o que vayan a existir.

### 2.3. Medidas a favor de la movilidad.

La empresa promueve la movilidad para desarrollar las carreras profesionales y debe igualmente analizar los inconvenientes que puedan producirse a los trabajadores implicados, solicitando de ellos la información necesaria.

En este campo, y especialmente en el caso de las mujeres trabajadoras, la empresa se compromete a realizar las acciones tendentes a:

- Mejorar la identificación de los candidatos potenciales a la movilidad.
- Identificar la carrera profesional de los trabajadores con objeto de que amplíen sus experiencias, con la adquisición de nuevas competencias en diferentes puestos de la empresa.
- Para llevar a cabo estas dos acciones, la herramienta principal puesta a disposición es la entrevista anual de desempeño que permita un mayor conocimiento del historial académico y profesional de todos los trabajadores para orientar sus carreras profesionales y ampliar las posibilidades de promoción interna.

### 2.4 Medidas en materia del acceso a la formación profesional.

El acceso de las mujeres a la formación es un elemento indispensable para asegurar una igualdad de trato en su desarrollo de carrera y en la mejora de sus cualidades profesionales.

Las acciones adoptadas por la empresa en este campo son:

- Incluir en el seguimiento del plan anual de formación el análisis por sexo del trabajador.
- Adoptar las medidas necesarias para minimizar los inconvenientes de desplazamiento como consecuencia de una acción formativa.
- Asegurar que tras un permiso de maternidad se facilita al trabajador las acciones formativas que durante su ausencia se han desarrollado para funciones o puestos equivalentes a los que ocupa.

**HUTCHINSON, INDUSTRIAS DEL CAUCHO, S.A.**

Domicilio Social y Fábrica:  
Vereda de las Yeguas, s/n  
28500 Arganda del Rey (Madrid)  
Tel.: 918 760 770\* - Fax: 918 717 020  
N.I.F.: A-28015766  
www.hutchinsonrubber.com





## CAPÍTULO III: IGUALDAD EN EL SISTEMA DE RETRIBUCIÓN

TRANSFERENCIA DE FLUIDOS (BP)  
ESTANQUIDAD DE CARROCERIAS

### 3.1 Introducción.

De manera general, se ha puesto en evidencia en los últimos años el alto nivel de competencia y experiencia profesional de la mujer, lo que ha permitido reducir las diferencias entre hombre y mujer en el mundo laboral. Sin embargo, a pesar de esto, se puede dar en ciertos casos una diferencia en la remuneración para funciones o puestos de igual categoría.

Estas diferencias en la remuneración son resultado de una combinación compleja de diferentes factores: edad, situación familiar y número de hijos, nivel de estudios, interrupciones en la carrera profesional, seguridad en el empleo, tipo de contrato, etc.

La eliminación de estas diferencias de remuneración, si las hubiera, para competencias, cualificación y resultados iguales, es para la empresa un compromiso de primer orden.

### 3.2 Medidas a favor de la igualdad Hombre / Mujer en materia de remuneración.

Las medidas adoptadas por la empresa para favorecer la igualdad hombre / mujer en materia de remuneración son:

- Identificar las diferencias de remuneración hombre / mujer que pudieran existir.
- Vigilar y garantizar que los permisos por maternidad no puedan tener consecuencias en la remuneración del trabajador ni en el desarrollo de su carrera profesional.
- Garantizar que el aumento salarial individual de la trabajadora ausente por permiso de maternidad sea al menos igual, en ese año, a la media de los aumentos salariales individuales que haya obtenido en los últimos tres años
- Vigilar y garantizar que los permisos por paternidad puedan disfrutarse sin consecuencias para el desarrollo profesional del trabajador.

## CAPÍTULO IV: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

### 4.1 Introducción

La mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar permite reforzar la satisfacción del trabajador y promover la igualdad en el trabajo.

Para mantener con éxito el equilibrio entre la vida laboral y familiar, las políticas y acciones llevadas a cabo deben estar adaptadas a las necesidades de los trabajadores, teniendo en

**HUTCHINSON, INDUSTRIAS DEL CAUCHO, S.A.**

**Domicilio Social y Fábrica:**

Vereda de las Yeguas, s/n  
28500 Arganda del Rey (Madrid)  
Tel.: 918 760 770\* - Fax: 918 717 020  
N.I.F.: A-28015766  
www.hutchinsonrubber.com



TRANSFERENCIA DE FLUIDOS (BP)  
ESTANQUEIDAD DE CARRICERIAS

cuenta que las necesidades pueden cambiar a lo largo de la vida y que los horarios de trabajo largos y/o irregulares pueden significar un obstáculo para la pretendida conciliación.

De esta forma el objetivo principal que se persigue con las medidas incluidas en el presente capítulo es evitar que la conciliación de la vida familiar y laboral suponga un obstáculo para el acceso de las mujeres a un puesto de trabajo.

## 4.2 Medidas a favor de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Con objeto de mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar, la empresa adoptará las siguientes iniciativas:

- Desarrollar la contratación a tiempo parcial, mediante la identificación de los puestos que permitan esta organización industrial.
- Desarrollar la organización del trabajo a domicilio, con carácter puntual, en aquellos casos en los que la naturaleza de las funciones del puesto lo permitan.
- A fin de facilitar el cumplimiento de las responsabilidades y tareas familiares de los trabajadores, la Compañía se compromete a negociar con autoridades locales y otros centros acuerdos especiales y/o más beneficiosos que los que pudieran alcanzar cada trabajador de forma individual. Asimismo la Compañía se compromete a crear una base de datos de colegios, residencias, canguros, etc. que pueda ser de utilidad a la plantilla.
- Informar de la posibilidad de trabajos a tiempo parcial, con horarios adaptados y dar prioridad a los trabajadores de la empresa frente a los externos para el acceso a los mismos.
- La Compañía otorga la posibilidad de flexibilizar el calendario laboral para aquellos trabajadores de la plantilla que tengan hijos menores de 8 años de manera que, previa solicitud y acuerdo con la Dirección, puedan solicitar días descanso adicionales a los establecidos en el calendario laboral inicialmente acordado. Dichos días de descanso se recuperarán mediante la realización de jornadas laborales comprimidas, esto es, la realización de jornadas de duración superior a la jornada ordinaria y/o mediante la realización de jornadas en sábados o domingos de conformidad con las necesidades y organización de la Compañía en cada momento.
- Flexibilización del horario de entrada y salida: La Compañía aumenta en una hora la posibilidad de flexibilizar el horario tanto de entrada como de salida.



TRANSFERENCIA DE FLUIDOS (BP)  
ESTANQUEIDAD DE CARROCERIAS

En todo caso, la Compañía garantizará que el disfrute de las medidas para la conciliación no frenará el desarrollo profesional ni las posibilidades de promoción interna, así como tampoco se relegará a puestos de escasa responsabilidad a quienes las disfruten.

## CAPITULO V: ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

### 5.1 Introducción.

Tal y como establece la LO 3/2007, "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".

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

La empresa adopta una postura activa para luchar contra la discriminación que suponen los dos tipos anteriores de acoso, acoso sexual y acoso por razones de sexo.

### 5.2 Medidas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razones de sexo.

Con objeto de luchar contra la discriminación que resulta del acoso sexual y del acoso por razones de sexo, la empresa lleva a cabo las siguientes acciones:

- Creación de un protocolo de actuación que contenga directrices sobre cómo y a quién puede presentar una denuncia y cuales son los derechos y deberes de la víctima y del acosador durante el procedimiento.

En este sentido, se acompaña como Anexo al presente Plan de Igualdad el "Protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo: Procedimiento de actuación"

- Difusión a toda la plantilla de la Compañía del "Protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo", utilizando los canales de comunicación habituales.

**HUTCHINSON, INDUSTRIAS DEL CAUCHO, S.A.**

Domicilio Social y Fábrica:

Vereda de las Yeguas, s/n

28500 Arganda del Rey (Madrid)

Tel.: 918 760 770\* - Fax: 918 717 020

N.I.F.: A-28015766

www.hutchinsonrubber.com



## CAPITULO VI: DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Con objeto de dar a conocer el plan negociado en materia de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se establecen las siguientes acciones:

- Incluir en el programa de la escuela de capacitación de la empresa la lectura y explicación del presente documento con asistencia de algún miembro de la comisión.
- Incluir un extracto de este plan de igualdad en el libro de acogida de nuevos empleados
- Difundir a toda la plantilla, utilizando los canales de comunicación habituales, el presente documento.
- Difundir a las empresas de trabajo temporal el presente documento, solicitando que sea utilizado en sus procesos de selección.
- Comunicar las políticas de igualdad a toda la organización y con el apoyo visible de los miembros de la alta dirección.

## CAPÍTULO VII: MEDIDAS DE SEGUIMIENTO

- Realizar un balance anual de igualdad de oportunidades que será revisado en reunión conjunta con el Comité de Empresa y que servirá de base para adoptar medidas específicas que permitan desarrollar el presente plan. El balance anual contendrá al menos la siguiente información clasificada en función del sexo del trabajador.
  - Plantilla por grupos profesionales y edad.
  - Contrataciones realizadas por grupos profesionales y edad.
  - Tipos de contratación por grupos profesionales y edad.
  - Promociones internas cubiertas por grupos profesionales
  - Acciones formativas internas y externas.
  - Diferencias retributivas máximas por grupos profesionales.
  - Balance de las denuncias por acoso sexual o pro razón de sexo.
- Analizar periódicamente el número de mujeres con contratos temporales sobre el total de contratos y el número de mujeres con contratos indefinidos sobre el total de contratos.
- Realización de revisiones periódicas sobre los salarios, comparando los salarios de hombres y mujeres con la finalidad de identificar cualquier diferencia.

**HUTCHINSON, INDUSTRIAS DEL CAUCHO, S.A.**

Domicilio Social y Fábrica:  
Vereda de las Yeguas, s/n  
28500 Arganda del Rey (Madrid)  
Tel.: 918 760 770\* - Fax: 918 717 020  
N.I.F.: A-28015766  
www.hutchinsonrubber.com

# HUTCHINSON



TRANSFERENCIA DE FLUIDOS (BP)  
ESTANQUEIDAD DE CARROCERIAS

Arganda del Rey

27 de Mayo de 2008

Por la Dirección de Hutchinson Industrias del Caucho, S.A.

Por el Comité de Empresa de Hutchinson Industrias del Caucho, S.A.

**HUTCHINSON, INDUSTRIAS DEL CAUCHO, S.A.**

**Domicilio Social y Fábrica:**

Vereda de las Yeguas, s/n  
28500 Arganda del Rey (Madrid)  
Tel.: 918 760 770\* - Fax: 918 717 020  
N.I.F.: A-28015766  
[www.hutchinsonrubber.com](http://www.hutchinsonrubber.com)

**HUTCHINSON®**  
WORLDWIDE



## ANEXO: PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

### PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

#### I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Toda persona tiene derecho a recibir un trato respetuoso y digno en el trabajo. En virtud de este derecho Hutchinson Industrias del Caucho, S.A., asume que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores, por lo que en ningún caso se tolerará el acoso sexual en el trabajo.

Hutchinson Industrias del Caucho, S.A., en coherencia con sus políticas internas, se compromete a trabajar para consolidar un entorno laboral donde se respete la dignidad y la no discriminación por razón de edad, incapacidad, origen étnico, sexo, raza, tendencias políticas, religión, orientación sexual, etc., velando para que todos empleados puedan trabajar en un ámbito libre de acoso de cualquier tipo.

Todo el personal de la empresa tiene la responsabilidad de ayudar a mantener un entorno laboral libre de todo acoso. En caso de producirse, debe quedar garantizada la protección a la persona que lo sufra y la inmediata puesta en marcha de los procedimientos correspondientes a fin de que cese la conducta prohibida y evitar que se repita en el futuro.

En consecuencia, la empresa se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, estableciendo un método de actuación que se aplique a la prevención y rápida solución de las conductas relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El objetivo, por tanto, del presente Protocolo, consistirá en definir las pautas que permitan a la empresa identificar posibles situaciones de acoso con el fin de

**HUTCHINSON, INDUSTRIAS DEL CAUCHO, S.A.**

**Domicilio Social y Fábrica:**

Vereda de las Yeguas, s/n  
28500 Arganda del Rey (Madrid)  
Tel.: 918 760 770\* - Fax: 918 717 020  
N.I.F.: A-28015766  
www.hutchinsonrubber.com



TRANSFERENCIA DE FLUIDOS (BP)  
ESTANQUEIDAD DE CARROCERIAS

solventarlas, procurar garantía sobre los derechos de las víctimas y tomar las medidas disciplinarias que correspondan.

## II. ACCIÓN PREVENTIVA

Desde la Dirección de la empresa se fomentarán medidas preventivas encaminadas a evitar el acoso tales como las que enumeran a continuación.

### ▪ Comunicación

Garantizando el conocimiento de este Protocolo a todos los integrantes de la empresa. A estos efectos se colgará un ejemplar del presente Protocolo en la Intranet corporativa.

### ▪ Responsabilidad

Responsabilizando a todos los empleados en ayudar a mantener un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona.

### ▪ Formación

Incluyendo esta materia en los programas de formación. Dichos programas irán dirigidos a todo el personal y, en concreto, a aquellos que tengan empleados a su cargo.

## III. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

### Acoso sexual y acoso por razón de sexo

El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en relación o como consecuencia del trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que su conducta es indeseada por la víctima. El acoso debe crear objetivamente un ambiente incómodo e ingrato de trabajo.

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la persona objeto de tal

**HUTCHINSON, INDUSTRIAS DEL CAUCHO, S.A.**

Domicilio Social y Fábrica:

Vereda de las Yeguas, s/n  
28500 Arganda del Rey (Madrid)  
Tel.: 918 760 770\* - Fax: 918 717 020  
N.I.F.: A-28015766  
www.hutchinsonrubber.com



TRANSFERENCIA DE FLUIDOS (BP)  
ESTANQUEIDAD DE CARROCERIAS

comportamiento y tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio,

degradante, hostil u ofensivo mediante actitudes, manifestaciones o comentarios inapropiados.

Constituye acoso por razón de sexo, todo 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.

#### IV. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO<sup>1</sup>

##### 1. Composición

La Comisión estará integrada por 3 miembros entre los que necesariamente se incluye a la Dirección del Departamento de Recursos Humanos.

##### 2. Competencias

La Comisión tendrá, entre otras, las siguientes competencias:

- Recibir las denuncias por acoso
- Recomendar y gestionar las medidas precautorias que estime convenientes
- Realizar la investigación de las denuncias

**HUTCHINSON, INDUSTRIAS DEL CAUCHO, S.A.**

Domicilio Social y Fábrica:

Vereda de las Yeguas, s/n  
28500 Arganda del Rey (Madrid)  
Tel.: 918 760 770\* - Fax: 918 717 020  
N.I.F.: A-28015766  
www.hutchinsonrubber.com





TRANSFERENCIA DE FLUIDOS (BP)  
ESTANQUEIDAD DE CARROCERIAS

## V. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Se establece un procedimiento de actuación que habrán de seguir los trabajadores que se consideren que han sido objeto de acoso en cualquiera de sus modalidades.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, ha de otorgar credibilidad y tiene que proteger la intimidad, la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas. En caso de inobservancia se aplicarán las medidas disciplinarias oportunas.

Asimismo, se facilitará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso, para lo que se establecerán las medidas cautelares necesarias.

La persona que se considere víctima de una situación de acoso o tenga de alguna manera conocimiento de una situación de esta naturaleza, informará a la Comisión utilizando a estos fines el buzón que se establecerá al efecto y sin perjuicio de iniciar, en su caso las acciones administrativas o judiciales en derecho procedentes.

La Dirección de RRHH será la encargada de entrevistarse con la persona afectada y conducir el procedimiento de actuación, podrá tener reuniones con el afectado, con el supuesto agresor o con ambos simultáneamente, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá estricta confidencialidad, llevando todas las investigaciones internas con el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como al denunciado.

En el supuesto de que sea necesario y hasta el cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar a separación de la víctima del presunto acosador/a, así como otras medidas cautelares que se consideren oportunas. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo de las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

**HUTCHINSON, INDUSTRIAS DEL CAUCHO, S.A.**

Domicilio Social y Fábrica:

Vereda de las Yeguas, s/n  
28500 Arganda del Rey (Madrid)  
Tel.: 918 760 770\* - Fax: 918 717 020  
N.I.F.: A-28015766  
www.hutchinsonrubber.com



TRANSFERENCIA DE FLUIDOS (BP)  
ESTANQUEIDAD DE CARROCERIAS

En el plazo máximo de 20 días contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, proponiendo sobreseimiento, porque considere que las pruebas no son concluyentes, señalando en este caso si la denuncia fue o no presentada de buena fe, o teniendo en cuenta las circunstancias atenuantes o agravantes observadas, el tipo e intensidad de la conducta, su reiteración, etc. procederá, en su caso, a graduar la falta como grave o muy grave y a tomar las medidas disciplinarias oportunas.

## VI. MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Con independencia de la facultad que tiene la persona afectada de iniciar la vía judicial, si se concluye que los hechos analizados pudieran ser constitutivos de infracción laboral, se impondrá la sanción que se estime oportuna de conformidad con la normativa vigente.

Por la Dirección de Hutchinson Industrias del Caucho, S.A

Por el Comité de Empresa de Hutchinson Industrias del Caucho, S.A

**HUTCHINSON, INDUSTRIAS DEL CAUCHO, S.A.**

**Domicilio Social y Fábrica:**

Vereda de las Yeguas, s/n

28500 Arganda del Rey (Madrid)

Tel.: 918 760 770\* - Fax: 918 717 020

N.I.F.: A-28015766

www.hutchinsonrubber.com

**HUTCHINSON®**

WORLDWIDE