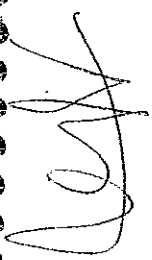



PLAN DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES



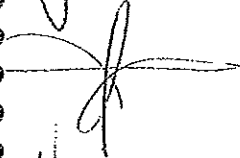
CC-00

- Breve presentación de la empresa
- Plan de Igualdad de la empresa

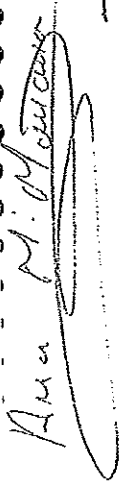
Area de M. y C. de C.



BREVE PRESENTACIÓN DE LA
EMPRESA



Ana M. Moya



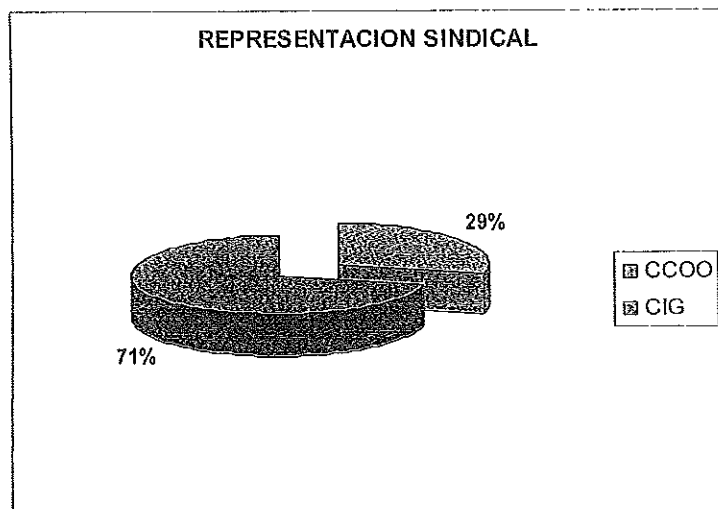
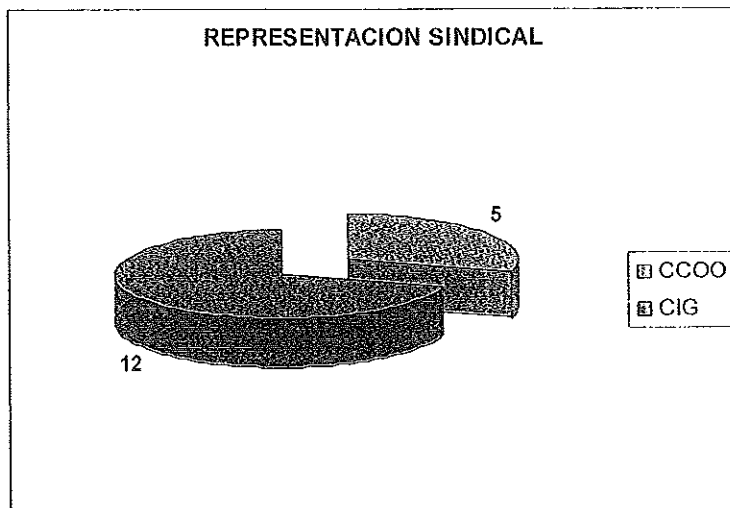
- Actividades de la empresa
- Mapa sindical actual
- Convenios Colectivos

ACTIVIDADES DE LA EMPRESA

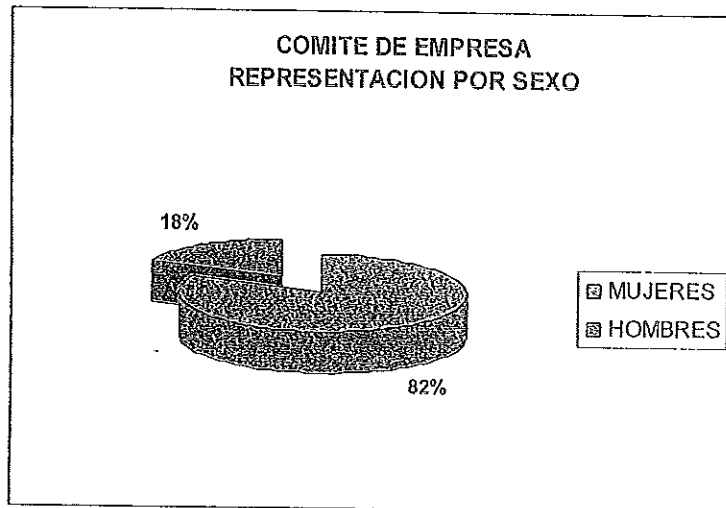
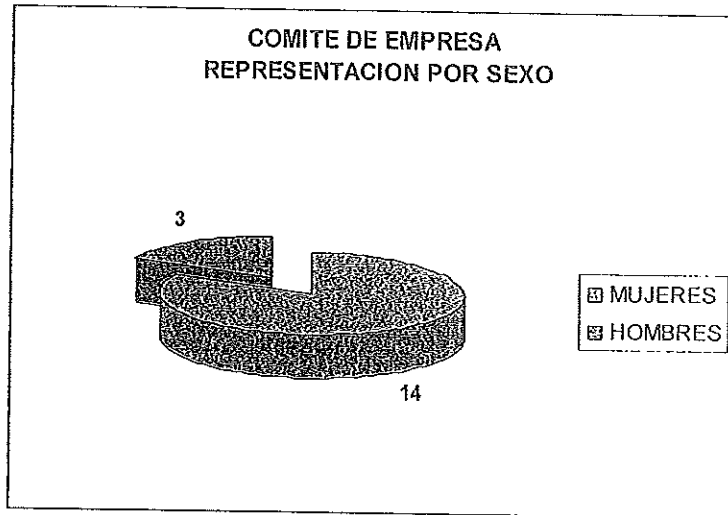
CAMELO, S.A. es una empresa del Sector Textil, dedicada a la producción de prendas de vestir de gama alta. Tiene su domicilio social en Cl Gambrinus, nº 103, 15008, A Coruña, y se dedica a las actividades siguientes:

- Diseño de la prenda
- Creación de patrones
- Confección
- Planchado
- Control de calidad
- Envío de la mercancía a tiendas propias, clientes multimarca y franquicias, tanto a nivel nacional como internacional.

MAPA SINDICAL ACTUAL




MAPA SINDICAL ACTUAL

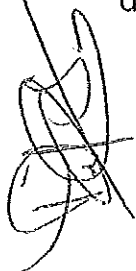



El 82% de los/as representantes de los/as trabajadores/as son mujeres

CONVENIOS COLECTIVOS



En la empresa se aplica el Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección que es de aplicación obligatoria en todo en territorio del Estado español.



El presente Convenio obliga a todas las empresas que se dedican a las actividades de la industria textil y de la confección y a las empresas que asumen la organización y dirección de la transformación a través de terceros de productos textiles con objeto de convertirlos en un nuevo producto textil.

PLAN DE IGUALDAD DE LA
EMPRESA

[Handwritten signature]

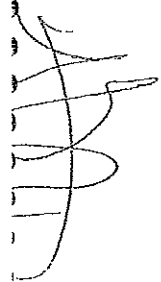
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
cc-00

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
Ana M. Mouscuro


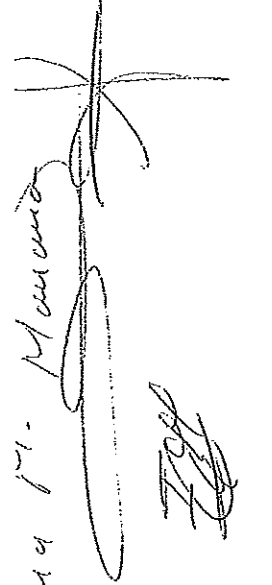
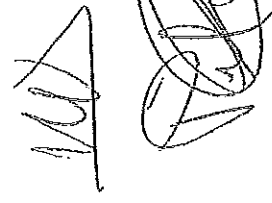
CONTENIDO

- Objetivos y declaración del Plan
- Diagnóstico de situación
- Igualdad en el acceso y la valoración del empleo
- Clasificación Profesional y Retribución
- Igualdad en la formación y en la promoción
- Conciliación del trabajo con la vida personal y familiar
- Prevención del acoso sexual y moral
- Comunicación y difusión del Plan de Igualdad
- Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

OBJETIVOS Y DECLARACIÓN DEL PLAN



16 de 11- Marciano



OBJETIVOS Y DECLARACION DEL PLAN

El plan de igualdad de CAMELO, S.A. tiene los objetivos siguientes:

- Lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres
- Conseguir la igualdad de trato entre mujeres y hombres
- Favorecer la conciliación laboral, personal y familiar
- Prevenir el acoso moral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

OBJETIVOS Y DECLARACIÓN

Declaración del Plan de Igualdad:

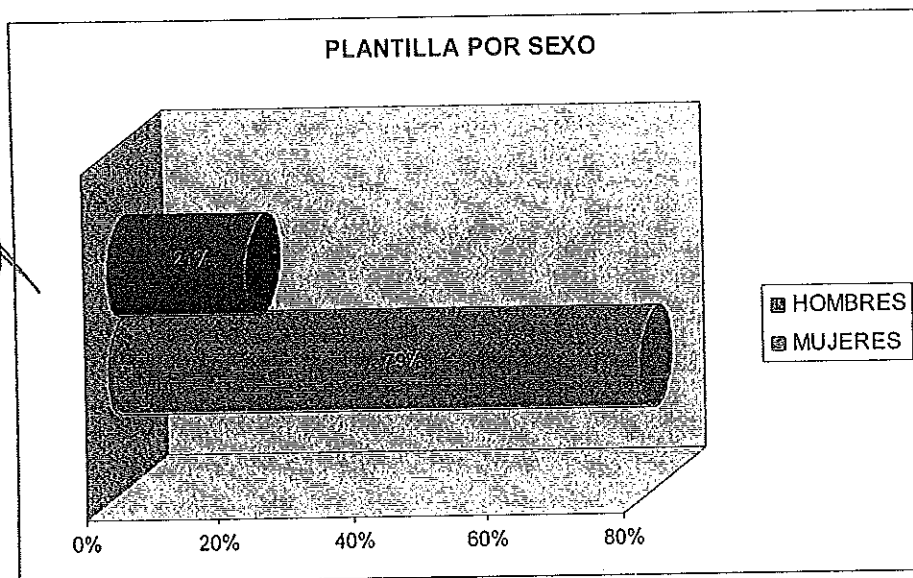
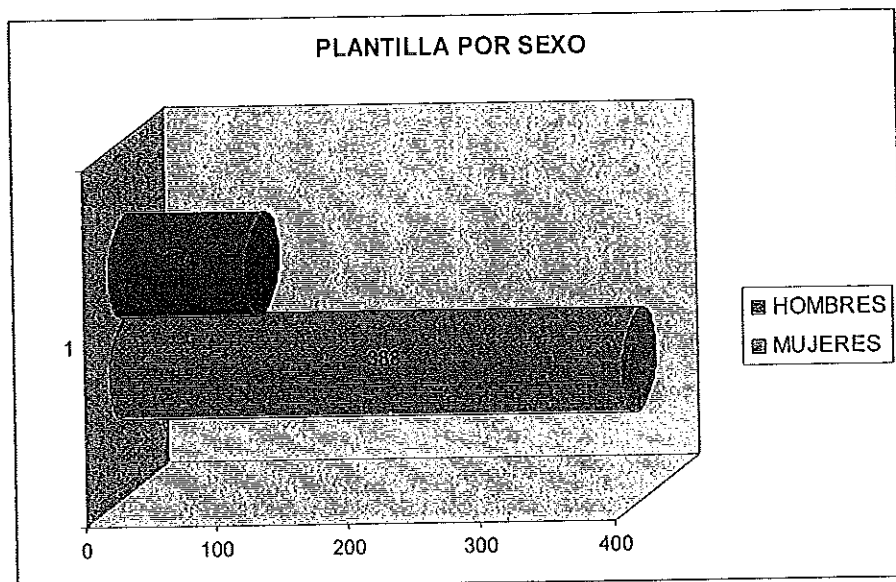
El conjunto de la plantilla de la empresa CARAMELO, S.A., representada por la Dirección de la Empresa y por los Representantes de los/las Trabajadores/as, declaran su compromiso con el establecimiento y desarrollo de las políticas de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres definidas en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Handwritten signatures and notes on the left margin:
A large signature at the top left.
Below it, the text "CC-00" is written vertically.
Further down, there are several more handwritten signatures and scribbles.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

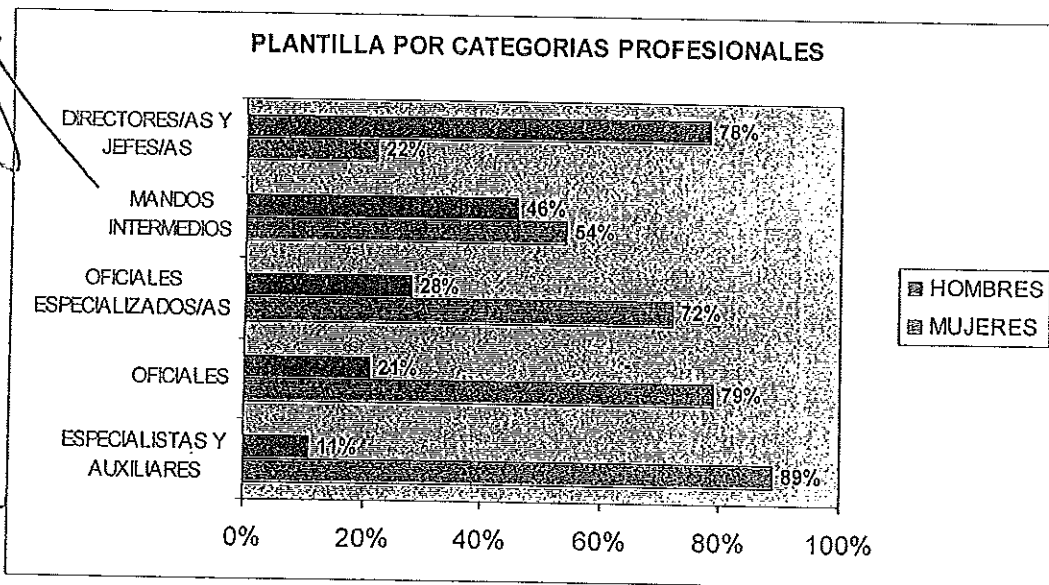
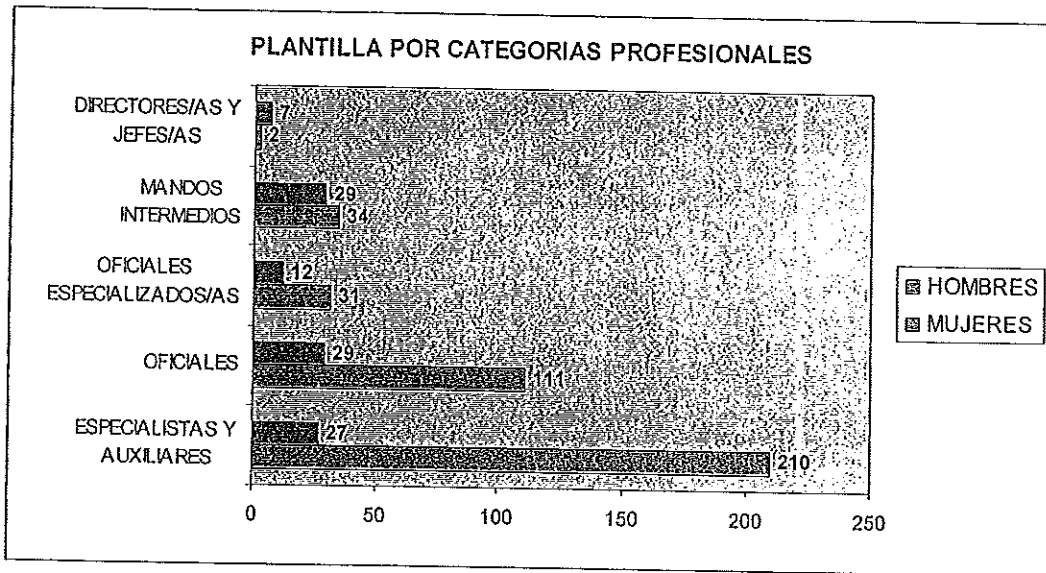
- Plantilla por sexos
- Plantilla por categorías profesionales
- Plantilla por tipo de contrato
- Plantilla por modalidad de contrato
- Plantilla por antigüedad
- Plantilla por bandas salariales
- Plantilla por departamentos
- Formación, promociones, permisos, excedencias y reducciones de jornada

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN



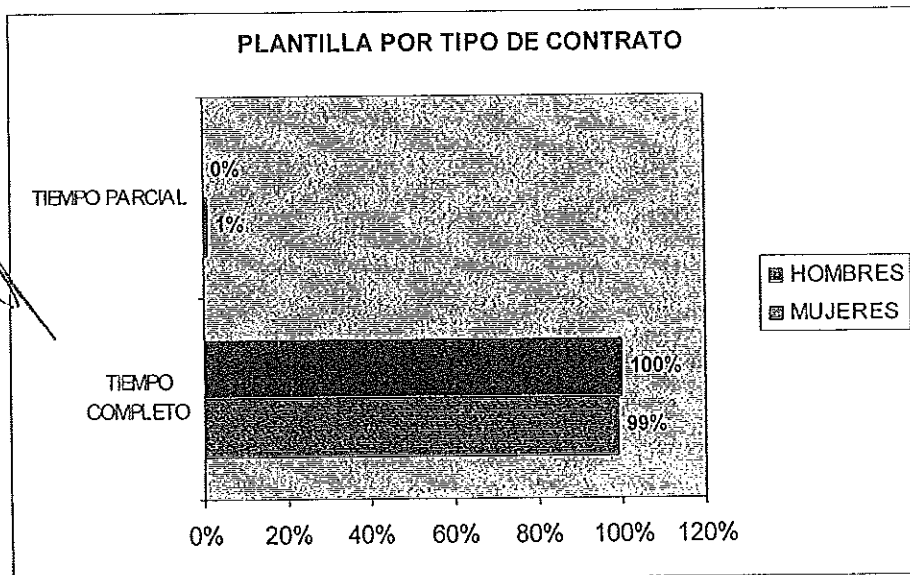
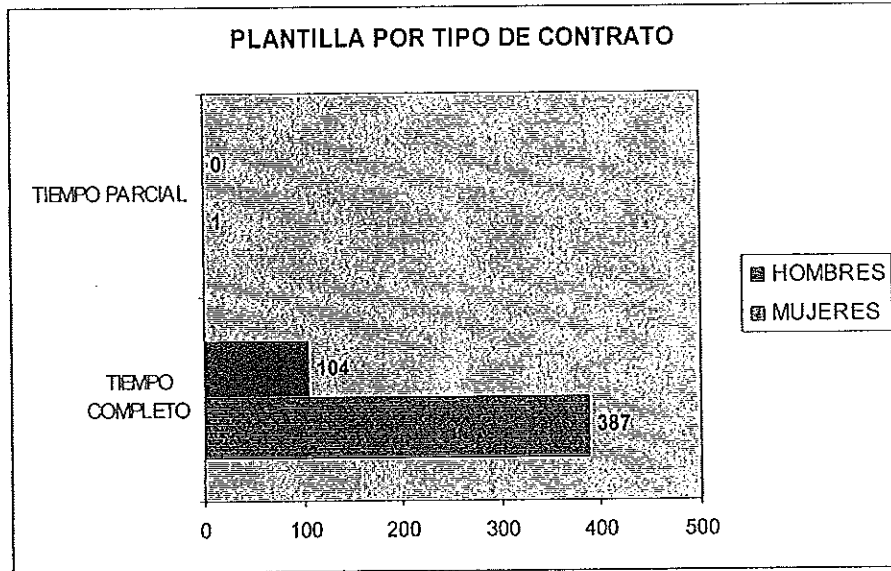
La plantilla tiene un 21% de hombres, lo que se considera una composición óptima, dado el sector al que pertenece.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN



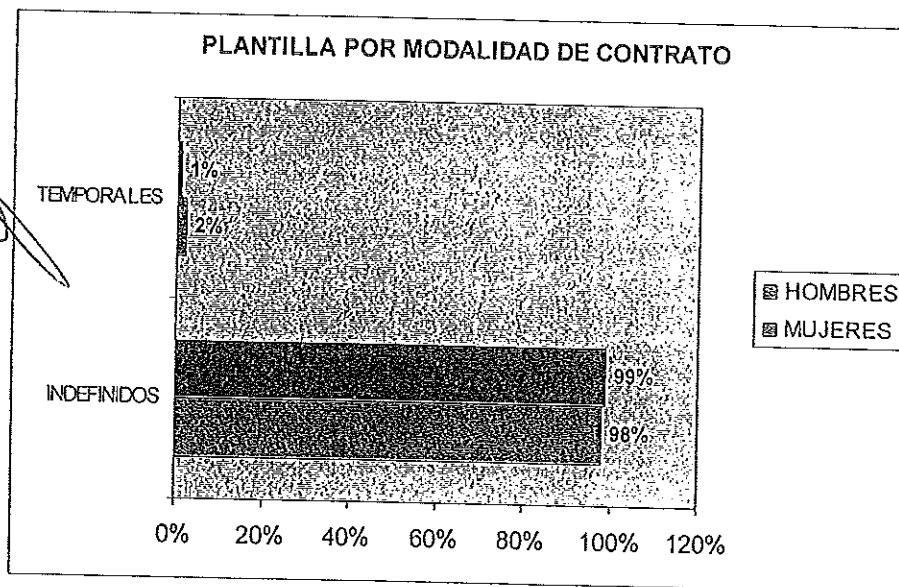
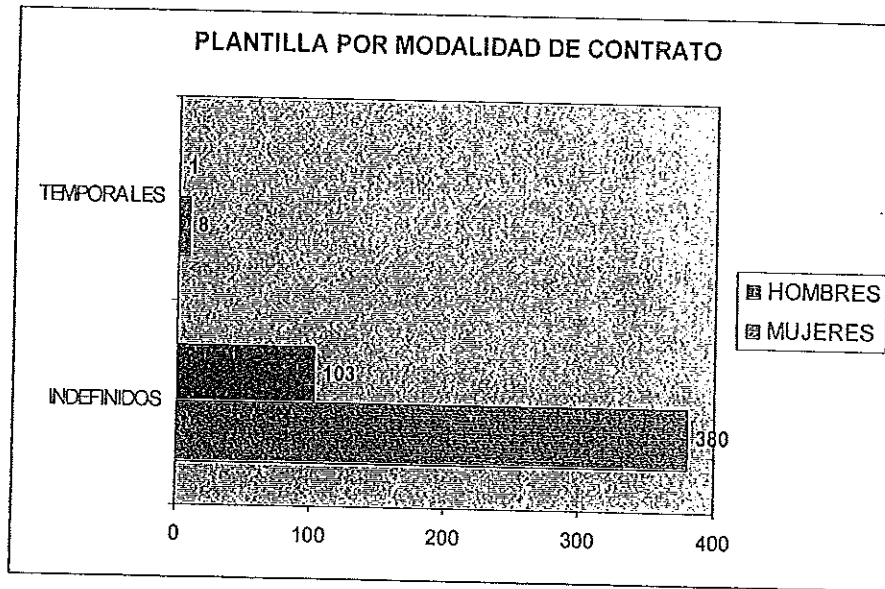
Handwritten notes and signatures:
 cc.00
 Ana M. Mancera
 [Signature]

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN



Handwritten signatures and notes:
 - A large scribble at the top left.
 - A signature on the left side.
 - A signature in the middle with the number "2600" written next to it.
 - A signature at the bottom left.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

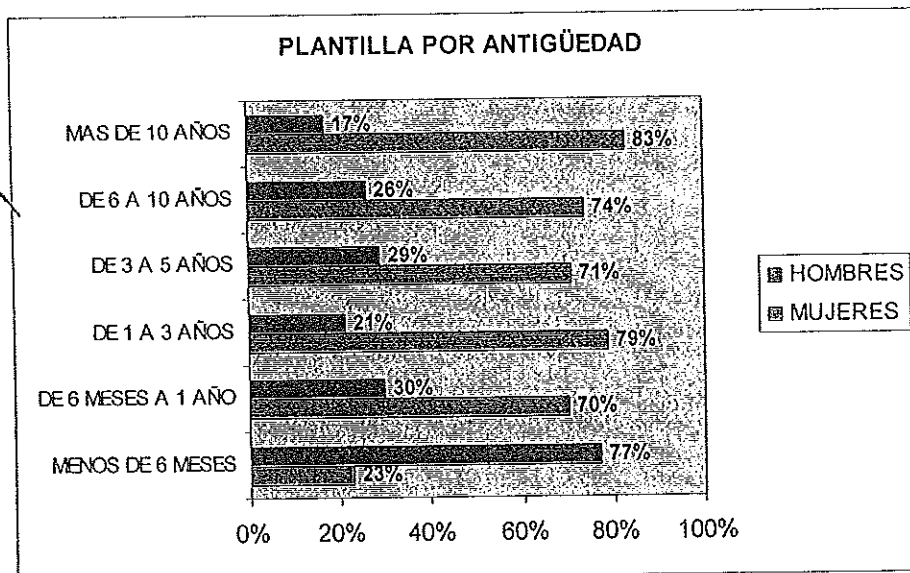
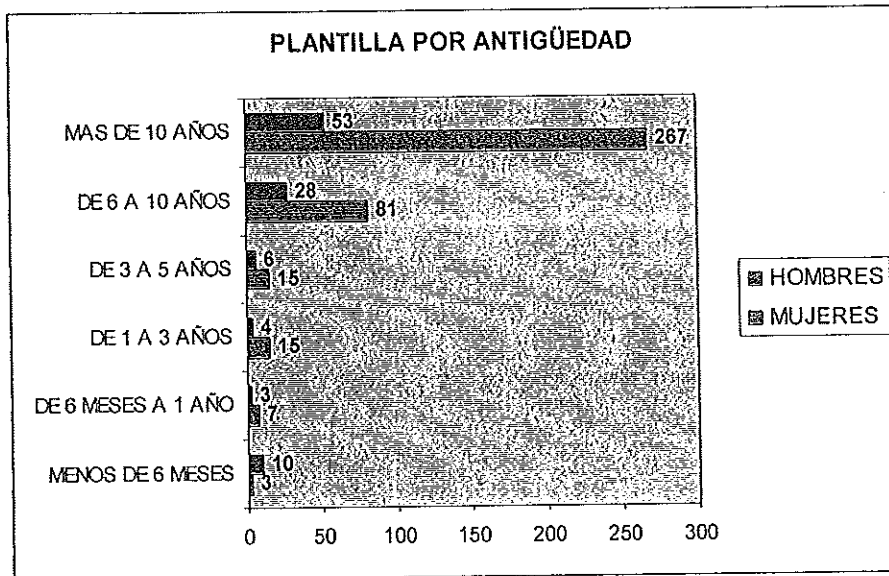


[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
06.00

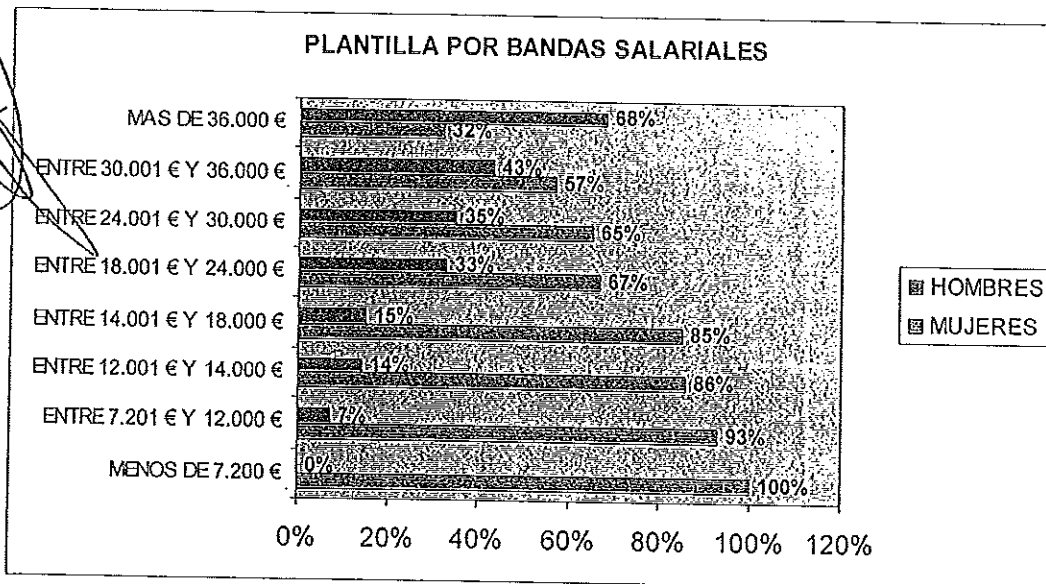
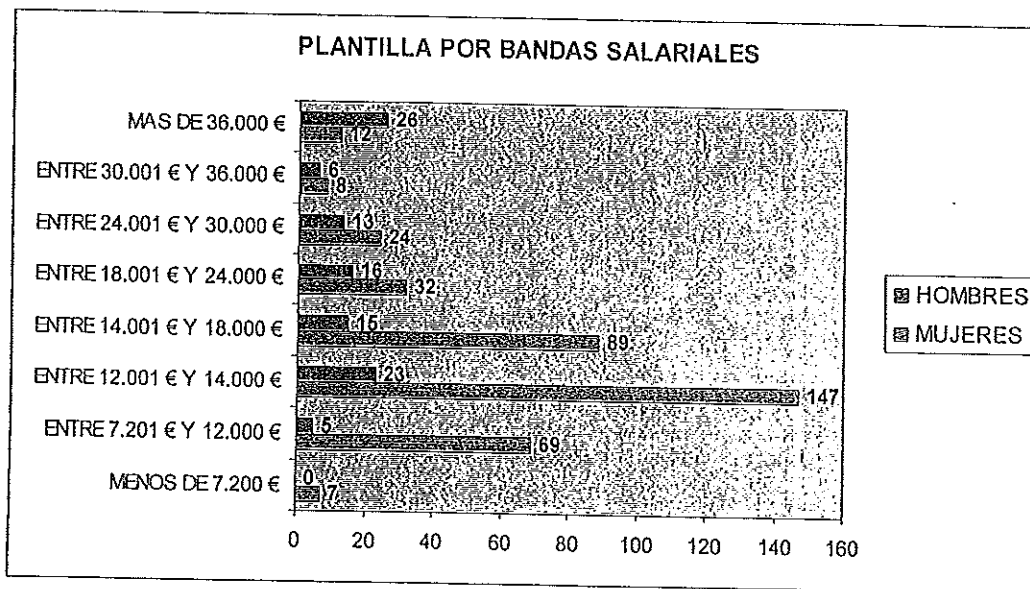
[Handwritten signature]
Ana M. Mancuso

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN



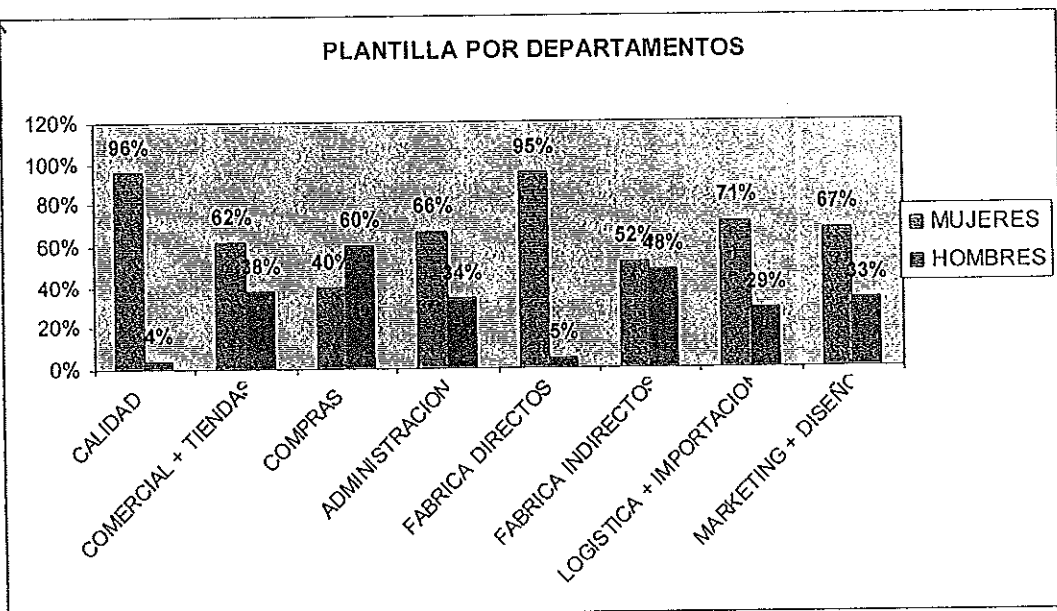
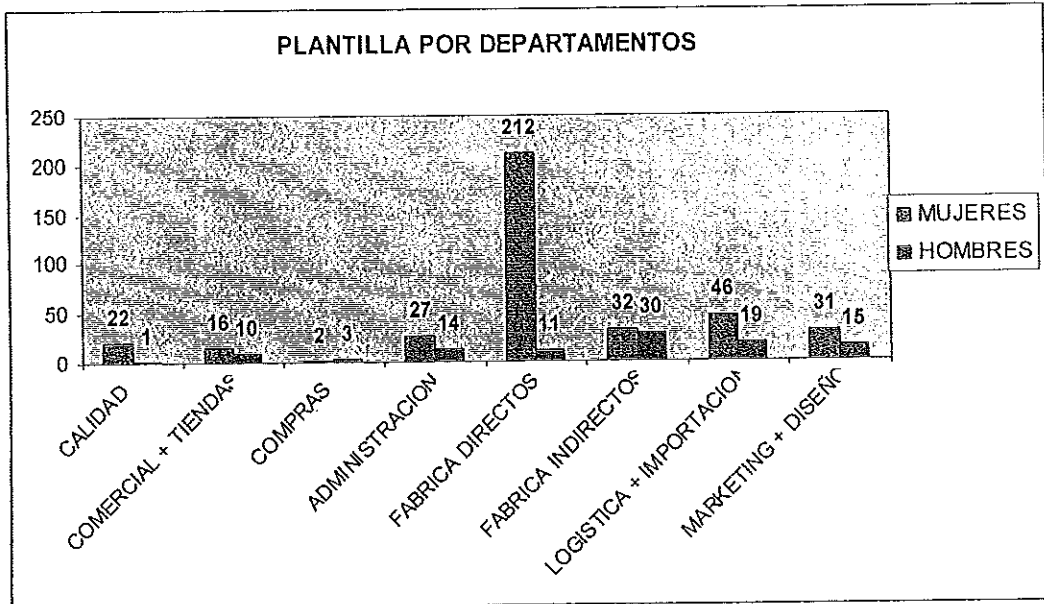
[Handwritten signatures and notes on the left margin]

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN



Handwritten signatures and notes on the left margin, including the name 'Ana M. Mancana'.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN



DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Cursos de Formación:

Durante el año 2008 se impartieron un total de 9 cursos de formación que fueron realizados por 494 trabajadores/as, 382 mujeres (77.3%) y 112 hombres (22.7 %):

-Inglés comercial:

49 mujeres (75.4%) y 16 hombres (24.6%).

-Liderazgo profesional (Coach):

11 mujeres (78.6%) y 3 hombres (21.4%).

-Compras en China:

1 mujer (33.3%) y 2 hombres (66.7%).

-Riesgos laborales en almacenes:

41 mujeres (61.2%) y 26 hombres (38.8%).

-Manejo de apiladoras manuales:

8 mujeres (26.7%) y 22 hombres (73.3%).

-Manipulación manual de cargas:

19 mujeres (61.3%) y 12 hombres (38.7%).

-Fatiga postural:

85 mujeres (92.4%) y 7 hombres (7.6%).

-Plan autoprotección. Responsables de emergencias:

11 mujeres (64.7%) y 6 hombres (35.3%).

-Plan de autoprotección:

157 mujeres (89.7%) y 18 hombres (10.3%)

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Promociones internas:

Durante el año 2008 han sido promocionados a Mandos Intermedios un total de 21 trabajadores/as, 14 mujeres (67%) y 7 hombres (33%).

Permisos de Maternidad

Durante el año 2008 han disfrutado permisos de maternidad un total de 13 trabajadoras

Permisos de Paternidad:

Durante el año 2008 han disfrutado permisos de paternidad un total de 1 trabajador

Excedencias:

Durante el año 2008 no han solicitado excedencia por cuidado de hijos ningún trabajador.

Reducciones de jornada:

Durante el año 2008 han reducido jornada por guarda legal un total de 12 trabajadores/as (11 mujeres y 1 hombre).

IGUALDAD EN EL ACCESO Y LA
VALORACIÓN DEL EMPLEO

IGUALDAD EN EL ACCESO Y LA VALORACIÓN DEL EMPLEO

Para CARAMELO, S.A todos sus procesos de selección buscan conseguir la selección del mejor personal para nuestra organización.

En los procesos de selección de la empresa trabajamos para conseguir que los hombre y mujeres tengan las mismas condiciones, eliminando cualquier discriminación y promoviendo un entorno favorable para el desarrollo profesional de todas las personas que trabajamos en la organización.

El protocolo de proceso de selección de personal tiene las fases siguientes:

.-1ª Comunicación de la vacante: Análisis y descripción del puesto de trabajo

En la comunicación de la vacante se deben definir los requisitos del puesto de trabajo, en función del perfil profesional. Se debe definir explícitamente el requerimiento de Formación, Experiencia e idiomas, así como conceptos claves de Conocimientos técnicos, Habilidades y Competencias.

.-2ª Convocatoria externa o interna

Se utilizan como canales de comunicación de vacante los medios de convocatoria interna (Tablón de anuncios de la Empresa) y los medios de convocatoria externa (Publicación en prensa, Publicación en Portales de Empleo y Publicación en la página web corporativa). Las convocatorias se redactan haciendo un uso no sexista de la denominación del puesto.

.- 3ª Preselección de candidaturas

La preselección de candidaturas se realizará únicamente de acuerdo con los requisitos del puesto de trabajo definidos en función de perfil profesional.

.-4ª Entrevista por competencias

Las competencias son cualidades personales (habilidades, conocimientos y actitudes) que se demuestran a través de conductas observables y que marcan la diferencia entre un

IGUALDAD EN EL ACCESO Y LA VALORACIÓN DEL EMPLEO

desempeño normal y uno excelente en el puesto de trabajo. Ejemplos de competencias: Trabajo en equipo, Orientación al cliente o Comunicación.

De esta forma en la entrevista se valora cómo actúa la persona en el desarrollo de sus funciones y responsabilidades para aportar el máximo valor a la organización.

.-5ª Entrevista personal

En la entrevista personal participa el departamento de Recursos Humanos y el departamento o área al que se vaya a incorporar la persona contratada, quienes sistematizan y estructuran la entrevista a través de un guión previamente elaborado, que evite las improvisaciones.

La entrevista se centra únicamente en la trayectoria profesional del candidato/a en función del puesto de trabajo vacante y de acuerdo al perfil profesional, y se realiza la presentación de la empresa, del puesto de trabajo y las condiciones horarias y laborales del mismo.

.-6ª Evaluación de candidaturas

La decisión de la candidatura más apta al puesto de trabajo en función del perfil profesional, se realiza conjuntamente por el departamento de Recursos Humanos y el departamento o área al que se vaya a incorporar la persona contratada, en el momento final del proceso, integrando toda la información del candidato/a con las necesarias garantías de ecuanimidad.

.-7ª Después del proceso de selección

La empresa tiene establecido un sistema de comunicación por escrito para los casos de no selección de todas las candidaturas presentadas.

La estructura del proceso de selección, garantiza la profesionalidad de la selección y la igualdad de trato para los candidatos y las candidatas.

Para la consecución del objetivo general antes indicado, que todos

IGUALDAD EN EL ACCESO Y LA VALORACIÓN DEL EMPLEO

nuestros procesos de selección buscan conseguir la selección del mejor personal para nuestra organización, se establecen las siguientes **Directrices Básicas**:

.- Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación para toda persona candidata durante un proceso de selección. El trato será siempre respetuoso y confidencial

.- Las personas que concurran a los procesos de selección serán evaluadas en base a la definición de perfil profesional del puesto de trabajo con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades.

.-La selección se basará exclusivamente en las competencias y habilidades para el desempeño del puesto de trabajo.

.- Si el proceso de selección o alguna de sus fases son realizadas por personal ajena a la propia organización (Empresas de Trabajo Temporal, Empresas de prestación de servicios y asistencia técnica en Recursos Humanos), deberá ponerse en su conocimiento los criterios de selección no discriminatoria para que cumplan estas directrices.

.- La documentación del proceso de selección se gestionará de acuerdo con lo establecido por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD).

Hasta la fecha en la empresa no se ha aplicado en ningún caso y bajo ningún concepto, ningún tipo de discriminación en función del sexo de los candidatos y de las candidatas . En las distintas fases del proceso de selección se aplican siempre los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

CARAMELO, S.A. apuesta por la mejora continua de los procesos de selección de forma que obtengamos un mejor aprovechamiento de las capacidades de las personas de su entorno en toda su diversidad, especialmente en la integración y aportación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles, departamentos y funciones de la organización.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIÓN

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
CC-00

[Handwritten signature]
Ana M. Mancera

IGUALDAD EN LA FORMACIÓN Y EN LA PROMOCIÓN

IGUALDAD EN LA FORMACIÓN Y EN LA PROMOCIÓN

Para CAMELO, S.A la formación es una herramienta estratégica de empresa para profesionalizar a sus empleados. Es un medio clave en el desarrollo e implicación de sus empleados.

La función principal de la formación es desarrollar y gestionar planes de formación que contribuyan a garantizar que las competencias y habilidades de las personas se ajusten a las necesidades actuales y futuras de la organización.

La política de formación de la empresa determina en gran medida que las trabajadoras puedan optar en igualdad de condiciones a los mismos puestos de trabajo y a los mismos niveles de responsabilidad que los trabajadores.

Del análisis de los datos de las acciones de formación realizados durante el año 2008 se desprende que de la totalidad de alumnos participantes, las mujeres que realizaron acciones de formación representan el 74% , lo que es prácticamente supone una distribución en beneficio del colectivo de la mujer.

Del análisis comparativo de estos datos nos permite detectar que en ningún caso, ha habido desigualdades en el acceso o en el contenido de la formación recibida por mujeres y hombres.

Para CAMELO, S.A. la promoción es una herramienta estratégica de empresa para impulsar el crecimiento interno del personal de la organización, con ocasión de la existencia de vacantes en diferentes puestos de trabajo de la empresa.

Por lo que se refiere a la promoción de trabajadores a los puestos de mando de la empresa, los datos reflejan que tanto el grupo profesional de Directores, las mujeres representan el 22% y en la categoría de Jefes, la mujer representa el 53% . De los datos se desprende una distribución muy óptima y cercana a lo que se considera una composición equilibrada.

IGUALDAD EN LA FORMACIÓN Y EN LA PROMOCIÓN

El análisis detallado de las promociones resulta muy útil para conocer hasta qué punto existen iguales oportunidades para mujeres y hombres en la empresa en los distintos departamentos y en cada una de las categorías profesionales.

Por lo tanto no es necesario adoptar ningún tipo de medida específica para evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en la formación y en la promoción.

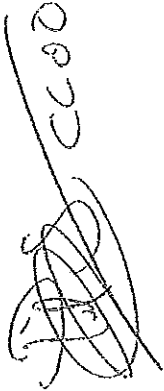
No obstante, ambas partes, consideran necesario para diagnosticar la adecuación de la política de formación y la política de promoción, establecer las **Directrices Básicas** que se indican a continuación:

- En las acciones de formación que realice la empresa, sus condiciones de acceso, deben garantizar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.
- Los criterios que la empresa utilice para facilitar las acciones de formación (Cursos especializados, Seminarios, Masters, y / o Postgrados) se deben adecuar a los principios de igualdad de oportunidades.
- En los procesos de selección que la empresa realice para los puestos de promoción interna, los canales utilizados para la notificación de la existencia de vacante, no podrán aplicar ningún tipo de discriminación en función del sexo.
- Los criterios de valoración que la empresa utilice en los procesos de selección para los puestos de promoción interna, se basan exclusivamente en las competencias y habilidades del personal que opta a un ascenso, para el desempeño del puesto de trabajo.
- En los procesos de selección para un puesto de promoción interna referidos a grupos profesionales en los que la distribución de la plantilla no tiene una composición equilibrada, la empresa adoptará una decisión de discriminación positiva hacia las mujeres,

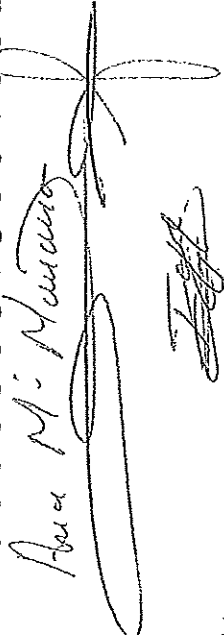
acción

IGUALDAD EN LA FORMACIÓN Y EN LA PROMOCIÓN

en los casos en los que los candidatos/as que tengan una valoración global idéntica, sobre todo en las vacantes que se produzcan en las categorías de Mandos intermedios y Directores/as y Jefes/as.



Ana M. Navarro



CONCILIACIÓN DEL TRABAJO
CON LA VIDA PERSONAL Y
FAMILIAR

Ana M. Moreno

CONCILIACIÓN DEL TRABAJO CON LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR

Derechos de los trabajadores referidos a los puntos siguientes:

PERMISO DE MATERNIDAD

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre con independencia que esta realizara o no algún trabajo el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del otro periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo a las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre.

CONCILIACIÓN DEL TRABAJO CON LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido/a se encuentre hospitalizado/a, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y acogimiento previstos en el artículo 45.1 d de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada menor, a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

CONCILIACIÓN DEL TRABAJO CON LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR

En el supuesto de discapacidad del hijo/a o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato al que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

PERMISO DE PATERNIDAD

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados, no obstante, cuando el período de descanso sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por

CONCILIACIÓN DEL TRABAJO CON LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR

nacimiento de hijo/a, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador, deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

LACTANCIA

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas haciendo el cálculo del total de jornadas, considerando una hora diaria durante 9 meses.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria.

CONCILIACIÓN DEL TRABAJO CON LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR

VACACIONES

El periodo anual de vacaciones será de treinta días naturales, de los cuales veintiún días se disfrutarán ininterrumpidamente, salvo pacto en contrario entre la empresa y la Representación de los Trabajadores. La fijación de los periodos de vacaciones, se hará de común acuerdo entre las citadas partes, dentro de los tres primeros meses del año, conjuntamente con el calendario laboral. El periodo de días naturales continuados empezará en lunes, salvo pacto en contrario.

Para el cómputo de los días de vacaciones del personal contratado durante el año se tomará como fecha inicial la de su ingreso si esta fuera posterior a las mismas, no podrá disfrutarlas hasta el año siguiente.

Cuando el período de suspensión por maternidad coincida total o parcialmente con el período de vacaciones, se garantizará el disfrute de ambos derechos en su totalidad, concretándose su aplicación de mutuo acuerdo entre empresa y la persona afectada, a la finalización del período de suspensión, pudiéndose disfrutar aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

REDUCCIÓN DE JORNADA

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

La reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

CONCILIACIÓN DEL TRABAJO CON LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el art. 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

EXCEDENCIAS

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

La excedencia cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de

CONCILIACIÓN DEL TRABAJO CON LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR

trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

X No obstante, cuando el trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

PROTECCION INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección a:

- La reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.
- La reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, a la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, a decisión de la interesada.

En caso de verse obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o nivel salarial equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa comunicará a la trabajadora afectada por la violencia de género las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

CONCILIACIÓN DEL TRABAJO CON LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR

- Suspender su contrato cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. Estos periodos de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.6 del ET tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la seguridad social, por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo.
- Extinción del contrato de trabajo.
- A no computar como faltas de asistencia, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Serán nulos los despidos de las víctimas de violencia por el ejercicio de los derechos antes mencionados.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo, se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL

Handwritten signatures and scribbles on the left margin, including the name "Helen M. M..." and the code "CC-00".

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL

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

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

Hay, un tipo amplio de comportamiento que puede ser considerado como acoso sexual o por razón de sexo y resulta inaceptable si dicha conducta es indeseada, y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.

El acoso moral es la situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. Podemos considerar tres tipos de acoso moral: ascendente, horizontal y descendente.

Acoso moral ascendente: es el que ejercen uno o varios subordinados sobre aquella persona que ostenta un rango superior en la organización (alguien exterior que se incorpora con un rango laboral superior o un trabajador que es ascendido a un puesto de responsabilidad...)

Acoso moral horizontal: es el que ejerce un trabajador/a sobre un compañero/a con el mismo nivel jerárquico (problemas personales, personas física o psicológicamente débiles o distintas...)

Acoso moral descendente: suele ser el caso más habitual, es el que ejerce la persona que ostenta el poder sobre un subordinado.

Corresponde a cada persona el determinar las conductas que le son ofensivas e inaceptables, y así se lo debe comunicar al acosador/a por sí misma o a través de terceras personas.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL

Caramelo S.A. considera que la manera más efectiva de hacer frente a cualquier tipo de acoso en el trabajo, es la implantación de las siguientes actuaciones:

- Declaración de Principios: en donde se muestre el compromiso de erradicar el acoso, en la que prohíba cualquier tipo de acoso defendiendo el derecho de todos los trabajadores a ser tratados con dignidad y en las que se explicita que las conductas de acoso moral y sexual o por razón de sexo ni se permitirán ni se aprobarán.
- La organización de la empresa debe asegurarse que la política de no acoso es comunicada a los trabajadores, además de informar sobre el procedimiento a seguir por la víctima asegurando la seriedad y la confidencialidad, así como la protección ante posibles represalias.
- Formación: formación general a mandos y gestores que les permitan identificar los factores que contribuyan a que no se produzca el acoso.
- Establecer normas sancionadoras considerando como falta muy grave el acoso moral y sexual o por razón de sexo.

Deben existir tanto procedimientos informales como formales de actuación contra el acoso. Los procedimientos informales buscan solucionar la situación a través de la confrontación directa entre las partes o través de un intermediario, los procedimientos formales buscan una investigación del asunto y la imposición final de sanciones, si se confirma la existencia del acoso.

1. DECLARACION DE PRINCIPIOS

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, en virtud de este derecho Caramelo S.A. asume que las actitudes de acoso moral y sexual o por razón de sexo suponen un atentado a la dignidad de los/as trabajadores/as por lo que no se tolerará ningún tipo de acoso en el trabajo, para lograr un entorno laboral libre de comportamientos indeseados que resulten discriminatorios y afecten a la dignidad de las personas.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL

En caso de producirse una situación de acoso, Caramelo S.A. garantizará la ayuda a la persona afectada para evitar que la situación se repita, estableciendo los cauces y el procedimiento interno de denuncia que garantice que va a ser tratada con seriedad, agilidad y confidencialidad, apoyando a la víctima en todo momento y evitando cualquier tipo de represalia contra la persona denunciante o los testigos.

Para el cumplimiento de lo anteriormente expuesto se desarrolla el presente procedimiento y se establece el siguiente Código de conducta: Todos los /as trabajadores/as Caramelo S.A. tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable en acoso moral y sexual o por razón de sexo, por lo tanto todos/as los/as empleados/as están obligados a actuar en sus relaciones con otros empleados conforme a criterios de dignidad y respeto, teniendo en cuenta la diferente sensibilidad de cada persona y no permitiendo ninguna forma de violencia, acoso o abuso ni discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, sexo o cualquier otra condición personal o social ajenas a su capacitación. En concreto los mandos tienen la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzca ningún tipo de acoso en las unidades bajo su responsabilidad. Para ello se tipificarán en el procedimiento de actuación las conductas que puedan ser constitutivas de acoso moral y sexual o por razón de sexo y se establecerá las sanciones correspondiente.

2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

El objeto de este procedimiento es establecer los cauces que habrán de seguir los/as trabajadores/as que consideren que han sido objeto de acoso moral o sexual para presentar su denuncia, que será confidencial y urgente.

Cuando hablamos de acoso sexual contemplamos la conducta sexual en un sentido amplio, incluyendo:

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL

- Conductas físicas de naturaleza sexual: incluido el contacto físico no deseado. Este puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, "palmaditas", "pellizquitos", roces con el cuerpo, hasta el intento de violación y la coacción para relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenos.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, materiales escritos, miradas/gestos impúdicos.
- Proposiciones o conductas que consistan en hacer depender la mejora de las condiciones de trabajo e incluso la estabilidad en el empleo, de la negación o sometimiento de la víctima a una propuesta de tipo sexual.

Cuando hablamos de acoso moral contemplamos las siguientes conductas que pueden considerarse constitutivas de acoso:

- Limitar la comunicación (no se le da toda la información que debiera tener)

Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador:

- El jefe o acosador no permite a la víctima la posibilidad de comunicarse.
- Se interrumpe continuamente a la víctima cuando habla.
- Los compañeros le impiden expresarse.
- Los compañeros le gritan, le chillan e injurian en voz alta.
- Se producen ataques verbales criticando trabajos realizados.
- Se producen críticas hacia su vida privada.
- Se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas.
- Se le amenaza verbalmente.
- Se le amenaza por escrito.
- Se rechaza el contacto con la víctima (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo, desdén o menosprecio, etc.).

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL

- Se ignora su presencia, por ejemplo dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no le vieran o no existiera).

- Limitar el contacto social (se le aísla físicamente de sus compañeros)

Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales:

- No se habla nunca con la víctima.
- No se le deja que se dirija a uno.
- Se le asigna a un puesto de trabajo que le aísla de sus compañeros.
- Se prohíbe a sus compañeros hablar con él.
- Se niega la presencia física de la víctima.

- Desprestigiar a su persona ante sus compañeros (por medio de bromas desagradables sobre su persona, por ejemplo).

Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral:

- Se maldice o se calumnia a la víctima.
- Se hacen correr cotilleos y rumores orquestados por el acosador.
- Se ridiculiza a la víctima.
- Se atribuye a la víctima ser una enferma mental.
- Se intenta forzar un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Se fabula o inventa una supuesta enfermedad de la víctima.
- Se imitan sus gestos, su postura, su voz y su talante con vistas a poder ridiculizarlos.
- Se atacan sus creencias políticas o religiosas.
- Se hace burla de su vida privada.
- Se hace burla de sus orígenes o de su nacionalidad.
- Se le obliga a realizar un trabajo humillante.
- Se monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente el trabajo de la víctima en términos malintencionados.
- Se cuestionan o contestan las decisiones tomadas por la víctima.
- Se le injuria en términos obscenos o degradantes.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL

- Desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional y laboral (no se valora el trabajo que realiza o no se le encarga trabajo)

Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional.

- No se asigna a la víctima trabajo ninguno.
- Se le priva de cualquier ocupación, y se vela para que no pueda encontrar ninguna tarea por sí misma.
- Se le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas.
- Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales.
- Se le asignan sin cesar tareas nuevas.
- Se le hace ejecutar trabajos humillantes.
- Se le asignan tareas que exigen una experiencia superior a sus competencias profesionales.

- Comprometer la salud (bien sea con amenazas físicas más o menos violentas o destrozando sus pertenencias)

Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.

- Se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.
- Se le amenaza físicamente.
- Se agrede físicamente a la víctima, pero sin gravedad, a título de advertencia.
- Se le agrede físicamente, pero sin contenerse.
- Se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla.
- Se ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio.

La mayoría de las personas afectadas por acoso moral o sexual, simplemente desean que éste cese, se recomienda, en principio, tratar de dar solución a los problemas sin formalidades excesivas, es decir, sin necesidad de acudir siquiera a la denuncia escrita, se establecen por lo tanto dos métodos, uno informal y otro formal, todo ello sin perjuicio de la utilización de la vía judicial por parte de la víctima.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL

2.1. Método Informal

La comunicación se hará verbalmente por la supuesta víctima, al Director de RRHH. Asimismo la comunicación podrá ser realizada a través de los representantes de los trabajadores o de una tercera persona de confianza del denunciante.

El Director de RRHH se reunirá con el presunto/a agresor/a para que explique su comportamiento e indicándole que su conducta no es bien recibida y que interfiere en el trabajo. El procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de los afectados.

Cuando la persona interesada considere inadecuada la tentativa de solución prevista anteriormente o no haya dado un resultado adecuado, comenzará el procedimiento formal

2.2. Método Formal

El procedimiento formal se iniciará una vez recibida por el Director de RRHH la denuncia de la persona supuestamente agredida, no siendo obligatoria la solicitud previa del método informal.

La denuncia se hará por escrito, exponiendo con claridad y concreción los hechos objeto de la misma, proponiendo medios de prueba.

Se iniciarán en ese momento las investigaciones internas para esclarecer los hechos denunciados, mediante, testigos, entrevistas a los interesados, pruebas periciales, etc, manteniendo en todo el proceso una estricta confidencialidad y con tacto y respeto tanto hacia la persona que formula la denuncia como al denunciado, el cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia.

Durante todo el proceso, tanto el denunciante como el denunciado podrán ser asistidos por un representante sindical.

En un plazo máximo de 20 días desde la presentación de la denuncia, se resolverá el expediente, tipificando la falta en caso de

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MORAL

que se confirme la denuncia y proponiendo el sobreseimiento, si las pruebas no resultan concluyentes en cuyo caso se indicará si la denuncia fue presentada o no a buena fe.

La sanción o el sobreseimiento serán comunicados por escrito.

En el caso de que e demostrase mala fe en la denuncia se abrirá un expediente disciplinario al denunciante.

Las sanciones serán conformes al Convenio Colectivo o Norma superior vigente.

2.3. Seguimiento

El Director de RRHH, a través del técnico de prevención supervisará la situación posterior para asegurar que el acoso ha cesado y que no se ha producido ningún tipo de represalias o actos discriminatorios por parte del agresor sobre la persona denunciante. De dicho seguimiento, así como de todos los casos, tanto formales como informales se informará al Comité de Seguridad y Salud.

COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL
PLAN DE IGUALDAD

Handwritten notes and signatures on the left margin:
- A large signature at the top.
- The text "CC-80" written vertically.
- A signature below "CC-80".
- A signature below that.
- A signature below that.
- The name "Ana M. Moura" written vertically.
- A signature below the name.

COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez aprobado el plan de igualdad se aplicarán las medidas siguientes:

- Reunión explicativa del plan para los/as Directores/as.
- Reunión explicativa del plan para los/as Jefes/as y Coordinadores/as.
- Elaborar una hoja informativa sobre el plan para los/as trabajadores/as.
- Tener a disposición de los/as trabajadores/as una copia del plan en el centro de trabajo.

COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez aprobado el plan de igualdad se aplicarán las medidas siguientes:

- Entregar a los representantes de los/as trabajadores/as una copia del plan de igualdad para que informen a los/as trabajadores/as sobre el contenido del mismo.
- Promocionar el lenguaje neutro y no sexista en las comunicaciones y documentos de la empresa.
- Proyectar una imagen de la empresa acorde con los principios de igualdad de trato y de oportunidades.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL
PLAN DE IGUALDAD

Handwritten signatures and notes on the left margin:
- A large signature at the top.
- The number "0000" written vertically.
- A signature below "0000".
- A signature below that.
- A signature below that.
- The name "Ana M. Mancera" written vertically.
- A signature below "Ana M. Mancera".
- A signature below that.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Se constituye una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad que estará integrada por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores/as.

Miembros de la Comisión:

Representantes de la empresa:

María Piñeiro Tojeiro (Directora de RR.HH.)

Susana Pérez Pereiras (Técnico de Prevención)

Mercedes Huerta Hernandez (Técnico de formación y selección)

Representantes de los trabajadores/as:

Isabel Muíños Reboredo (Presidenta del Comité de empresa. CIG)

Ana M^a Mañana de Prado (Secretaria del Comité de empresa. CIG)

Pilar Servia Paños (Comité de empresa. CC.OO.)

La Comisión de Seguimiento se reunirá una vez cada semestre y en dicha reunión se dará información, por sexos, de los nuevos ingresos en la plantilla, de las promociones, de la asistencia a los cursos de formación y de la evolución de las medidas adoptadas en el plan, así como la presentación de nuevas propuestas por cualquiera de las partes. Estos datos actualizados así como las propuestas y acuerdos alcanzados quedarán incorporados a este PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES a modo de anexos de actualización, que serán debatidos y negociados en cada una de las reuniones.

Asimismo, la Comisión de Seguimiento se podrá reunir previa convocatoria escrita de cualquiera de las partes, que deberá entregar con una antelación mínima de 15 días. En dicha convocatoria se detallarán los puntos que se pretendan tratar en la reunión.