

II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA

*Oficina Territorial de Trabajo
Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación*

Resolución de 22 de febrero de 2019, de la Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y publicación del Plan de Igualdad de la Empresa Galletas Siro, S.A. Centro de trabajo de Toro. (Código 49100012112019/Localizador VE28PC11).

Visto el texto del plan de Igualdad de la empresa Galletas Siro, S.A. Centro de trabajo de Toro, suscrito con fecha 17 de diciembre de 2018, de una parte por la representación legal de los trabajadores, y de otra, por la representación legal de la empresa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en el artículo 90, apdos. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución legislación laboral) y Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2 c) del Decreto 2/2015, de 7 de julio de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Zamora.

Zamora, 22 de febrero de 2019.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, María L. Villar Rodríguez.

GRUPO SIRO

efr
empresa



**GRUPO
SIRO**

PLAN DE IGUALDAD SIRO

PLAN IGUALDAD GALLETAS SIRO TORO | DICIEMBRE 2018

R-201900564

GRUPO SIRO

ÍNDICE

0.- INTRODUCCIÓN

1.- CARTA DE COMPROMISO

2.- ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL DEL PLAN DE IGUALDAD

3.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

4.- VALORES RECOGIDOS EN EL MANUAL DE EXCELENCIA

5.- CONDUCTAS GENERALES DE ACTUACIÓN

6.- COMISIÓN DE IGUALDAD

7.- DEFINICIONES

8.- DIAGNOSTICO

9.- MEDIDAS DE IGUALDAD

ANEXO I: ACTA CONSTITUCIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD

ANEXO II: PROTOCOLO DE COMPORTAMIENTOS NO TOLERADOS DE GRUPO SIRO

ANEXO III: PROTOCOLO RIESGO EMBARAZO Y LACTANCIA (REL)

0.- INTRODUCCIÓN

Desde nuestro nacimiento en 1991, nos hemos caracterizado por ser una compañía con un alto compromiso con la sociedad, situando nuestro punto de partida en el compromiso con nuestros colaboradores más directos, lo que nos ha permitido hacer de Grupo Siro una de las primeras empresas alimentarias españolas.

En Grupo Siro somos conscientes del profundo cambio socio-demográfico que se ha producido en la sociedad española, cuyo elemento más destacado es la progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral.

Nos encontramos en un entorno que ha cambiado, pasando de la era industrial a la era del conocimiento, en la que nos movemos en un entorno de máxima competitividad, máxima exigencia y en el que las personas, su talento y su compromiso es lo que marca la diferencia de nuestra compañía respecto a otras.

Por ello, necesitamos herramientas que nos permitan atraer y retener el talento, de manera que contemos con los mejores profesionales, aumentemos con ellos nuestra competitividad y mejoremos nuestros resultados.

Con todo esto, nos encontramos con una excelente oportunidad, la Ley para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, de manera que convirtamos el mero cumplimiento legal en una creación de valor para Grupo Siro y por tanto, de ventaja competitiva.

Por todo ello, desde la dirección de Grupo Siro hemos elaborado un Plan de Igualdad dirigido a favorecer la incorporación, permanencia y desarrollo de las personas con el objetivo de lograr la igualdad de oportunidades y una participación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los niveles del Grupo, a través del cual esperamos mejorar en términos de productividad, competitividad y calidad de vida de nuestros colaboradores.

1.- CARTA DE COMPROMISO

A la atención de los colaboradores de Grupo Siro, grupos de interés y sociedad en general.

Como todos sabéis, Grupo Siro es una empresa joven, que nace en 1991, llegando a día de hoy a una posición de empresa líder del sector de la alimentación en España.

Desde sus comienzos Grupo Siro ha tenido claro que son sus colaboradores quienes hacen que este proyecto sea un modelo de referencia en su entorno social y empresarial. Por ello, ha tenido siempre entre sus valores corporativos el cuidado de las personas que lo componen como uno de los pilares sobre los que se construye el crecimiento de Grupo Siro.

Por ello, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin dis-

criminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como impulsar y fomentar medidas para conseguir la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de nuestra Política de Personas.

En todos los ámbitos en que desarrollamos nuestra actividad: selección, promoción, política salarial, formación, condiciones de trabajo y empleo, salud laboral, ordenación del tiempo de trabajo, comunicación interna y externa y el equilibrio de la vida personal y profesional, aplicamos el principio de igualdad de oportunidades, 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 determinado sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Estos principios se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que supone mejorar, establecer sistemas de seguimiento con el fin de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en el Grupo Siro y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Un cordial saludo, Director General, Victoriano Romeral.

2.- ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL DEL PLAN DE IGUALDAD

Ámbito personal:

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

Ámbito Territorial:

- El presente Plan de Igualdad, regirá en el centro de trabajo denominado Galletas Siro Toro, sito en Ctra Toro-Tordesillas km 424,24, CP 49800, Toro (Zamora)

Ámbito Temporal:

- El presente Plan de Igualdad entrará en vigor en la fecha de su firma por las partes, con independencia de su eventual publicación en función de lo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, manteniendo su vigencia durante los próximos 4 años hasta 31/12/2022.
- Cualquiera de las partes podrá convocar una reunión extraordinaria, con un preaviso siempre de 15 días anterior a la fecha de la reunión.
- Por tanto, ambas partes convienen un seguimiento anual de dicho plan hasta su vencimiento.

3.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos del Plan de Igualdad desarrollado en Grupo Siro son los siguientes:

- Introducir la perspectiva de igualdad de oportunidades dentro de la política interna de la empresa, incorporando acciones positivas como práctica habitual en la gestión del Área de RRHH.

- Provocar un proceso de reflexión sobre los prejuicios y estereotipos sexuales existentes y cambiar las actitudes que impiden o dificultan la integración de las mujeres al trabajo en igualdad de condiciones a los hombres.
- La introducción de prácticas de empleo que faciliten la igualdad de oportunidades laborales, especialmente, en aquellos puestos y ocupaciones en las que se den diferencias sustanciales a favor de uno u otro sexo.
- Diversificar las ocupaciones realizadas tanto por las mujeres como por los hombres y lograr la presencia de ambos sexos en todos los niveles/categorías.
- Equilibrar las responsabilidades de mujeres y hombres en la empresa, así como conseguir una presencia igualitaria de ambos sexos en todos los niveles.
- Crear las condiciones para que tanto mujeres como hombres puedan demostrar sus capacidades, su talento y sus habilidades potenciales en el ámbito laboral.
- Adaptar el trabajo y ajustar los horarios, en la medida de lo posible, a las necesidades de mujeres y hombres de forma que permitan conciliar sus responsabilidades laborales, familiares y sociales.

El plan de igualdad de Grupo Siro se compone de:

- Valores, recogidos en el Manual de Excelencia.
- Conductas, que desarrollan una filosofía de trabajo y cultura de empresa alineadas con el Manual de Excelencia y que se recogen en el Código de Conducta del Grupo.
- Acciones de igualdad para conseguir los objetivos marcados, que eviten cualquier posible discriminación por razón de sexo, ya sea ésta directa (cuando se trata de forma desigual a una persona en base a uno de los motivos prohibidos por el ordenamiento jurídico, como puede ser el sexo), o indirecta (cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a una persona de un sexo determinado en desventaja particular respecto a personas del otro sexo, salvo que se pueda justificar objetivamente con una finalidad legítima y con medios adecuados y necesarios)

Las acciones que se recogen en este Plan constituyen avances en la Igualdad de Oportunidades que se hará efectivo con el desarrollo de las mismas y con el mantenimiento del espíritu vivo del proyecto estableciéndolo como práctica habitual del Grupo Siro.

4.- VALORES RECOGIDOS EN EL MANUAL DE EXCELENCIA

El éxito de un proyecto empresarial depende fundamentalmente de las personas que forman parte del mismo, tanto de su calidad profesional como de su calidad personal.

Por todo ello, Grupo Siro considera indispensable una filosofía de trabajo en la que prime la importancia de las personas y el equilibrio de sus vidas personales y profesionales, criterio que quiere compartir con todos sus colaboradores.

Dicha filosofía de trabajo se materializa en valores, actitudes y conductas que deben ser conocidos, respetados y transmitidos por la totalidad de los colaboradores y deberán regir las relaciones internas y externas con cada uno de nuestros grupos de interés; los clientes, las personas, los proveedores, la sociedad y los accionistas.

Estos valores y conductas deben entenderse como una guía de patrones que han de presidir el comportamiento de todos los colaboradores de Grupo Siro, sin

reemplazar su responsabilidad y buen criterio, los cuales en situación de desconocimiento, podrán consultar y buscar orientación en su superior jerárquico y en la Directora de Personas.

La filosofía de trabajo de los profesionales de Grupo Siro se basa en los siguientes valores fundamentales:

- Servicio al cliente
- Eficiencia en el trabajo
- Innovación
- Mejora continua
- Compromiso Compartido
- Motor del cambio
- Trabajo en equipo
- Coherencia y ejemplo

El mayor y mejor activo del que dispone Grupo Siro para alcanzar el éxito de su proyecto empresarial son las personas que colaboran en el desarrollo del mismo. Es por ello que, el compromiso compartido con las personas que formamos Grupo Siro es uno de los valores esenciales sobre el que se construye el desarrollo sostenible de nuestra organización.

En consonancia con ello, y para que sirva de orientación y guía en todas nuestras actividades, Grupo Siro declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de actuaciones que integren la igualdad de trato y oportunidades, sin discriminar directa o indirectamente por razón de género, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición y/o circunstancia personal o social, así como impulsar y fomentar medidas para conseguir esta igualdad de oportunidades y no discriminación como principio estratégico de nuestra Política de Personas.



5.- CONDUCTAS GENERALES DE ACTUACIÓN

De acuerdo a los valores básicos en los que se fundamenta la filosofía de trabajo de Grupo Siro, y en especial, al compromiso con las personas que forman parte de nuestro proyecto empresarial, se identifican unas conductas generales de actuación que fortalezcan y garanticen dichos valores en la cultura de empresa:

1. Todos los colaboradores de Grupo Siro tienen derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el trabajo.

2. Los colaboradores de Grupo Siro tienen la obligación de impedir la difusión de comentarios, sobre cualquier persona que forme parte de la empresa, con contenidos denigrantes, en perjuicio de su reputación, imagen y prestigio profesional y personal.

3. Se deberán impulsar conductas que faciliten al resto de los compañeros la igualdad de oportunidades, como por ejemplo:

- Ofrecer oportunidad de formación y desarrollo de todos los colaboradores en los distintos niveles profesionales a fin de lograr profesionales polivalentes y enriquecimiento tanto personal como laboral.
- Cumplimiento de la jornada laboral, salvo necesidad expresa del negocio.
- Comportarse profesionalmente con flexibilidad, entendiendo la misma en su doble sentido, tanto de la empresa hacia las necesidades del colaborador, como del colaborador hacia las necesidades del negocio.

4. Desde la Dirección y extendiéndose a toda la organización, se debe fomentar la comunicación interna y relaciones entre los profesionales de Grupo Siro, de forma que se conozcan las problemáticas del personal, se dé una respuesta a la situación planteada y se favorezca la implantación de soluciones adecuadas.

5. Cada uno de los profesionales de Grupo Siro, desde su responsabilidad individual, debe tener en consideración en todo momento la importancia de las personas en la organización, y transmitirlo en sus decisiones y actuaciones diarias.

6. "Tolerancia cero" a actuaciones que supongan acoso sexual, moral o por razón de sexo. Incluidas en el régimen sancionador del Grupo porque no cumplen las declaraciones de políticas corporativas del Grupo Siro.

6.- COMISIÓN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de Galletas Siro Toro será gestionado por las personas designadas del Área de Recursos Humanos.

Estas personas son las encargadas de realizar todas las comunicaciones relacionadas en materia de igualdad, y de mantener informados a la totalidad de los colaboradores/as de la planta de cualquier modificación o actualización que se produzca en el Plan de Igualdad.

Se crea una Comisión de Igualdad, que es un órgano paritario, integrado por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores/as.

Estará compuesto por mujeres y hombres, puesto que el Plan es de interés y beneficio de todos los colaboradores/as.

Lo integrarán personas con capacidad de decisión que realizarán aportaciones al mismo.

La Comisión de Igualdad quedará conformada por:

- 3 Personas por la parte empresarial.
- 3 personas por la parte sindical.

Se adjunta como Anexo I el acta constitutiva de dicha comisión con fecha 10 de Noviembre de 2017.

A dicha comisión podrán asistir los Asesores designados por cada central Sindical conformada dentro de la misma, con voz pero sin voto.

Las decisiones de la Comisión de Igualdad se adoptarán por mayoría simple, de las personas presentes.

Los objetivos de esta Comisión son:

- Crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todas las medidas que se adopten a lo largo del desarrollo de él, se lleven a cabo con el consenso de ambas partes.
- Velar por la consecución y el desarrollo del plan para que todas las medidas se desarrollen bajo criterios objetivos.
- Impulsar y supervisar los materiales utilizados en la implantación del plan.
- Asegurar que los resultados obtenidos durante la vigencia del plan sigan cumpliéndose una vez éste haya finalizado.
- Al finalizar la vigencia del Plan de Igualdad se realizara una Evaluación Final del mismo, los resultados se presentarán y difundirá en el mes siguiente a la finalización del periodo de vigencia. Seguirán en vigor las disposiciones contempladas en el Presente Plan, hasta la firma del siguiente.

7.- DEFINICIONES

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

- 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, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.
No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.
- Discriminación directa e indirecta: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que haya sido o

podiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

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

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

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

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

Se considerarán en todos casos discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también un 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 considerara discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

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

- 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.
- Igualdad de Remuneración por trabajos de igual valor: se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Art 28. ET.
 - Acciones positivas: con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los poderes públicos aportarán medidas específicas en valor 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. Art 11 Ley 3/2007.
 - Concepto y contenido de los planes de Igualdad de las Empresas: De conformidad con lo establecido en la LO 3/2007, de 22 de marzo, el presente Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar las posibles discriminaciones que pudieran existir por razón de sexo.

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

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

8- DIAGNÓSTICO

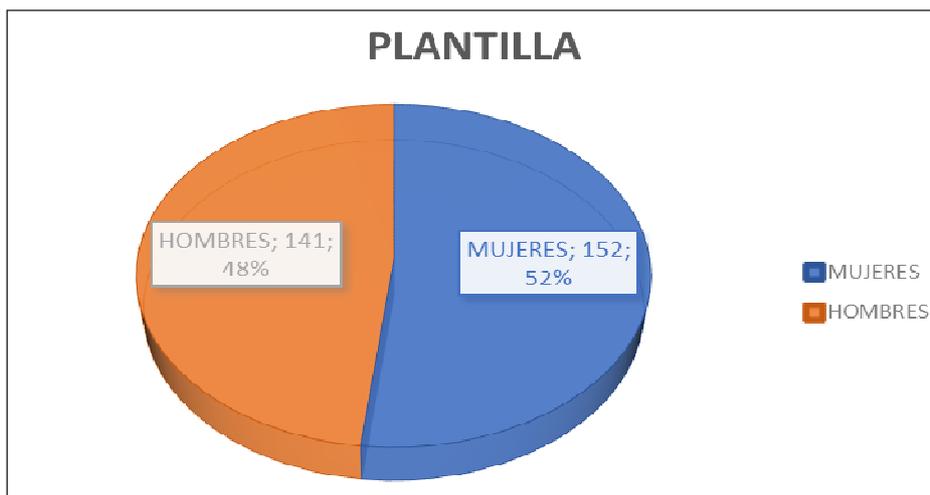
Se ha presentado a la comisión negociadora del presente Plan de Igualdad los diagnósticos de situación correspondientes, habiendo sido analizados a lo largo de las reuniones negociadoras.

En concreto se han analizado las siguientes cuestiones:

- Datos de plantilla.
- Selección de personal.
- Contratación.
- Promoción.
- Formación.
- Categorías.
- Retribución.
- Conciliación.
- Salud laboral.
- Violencia de género.

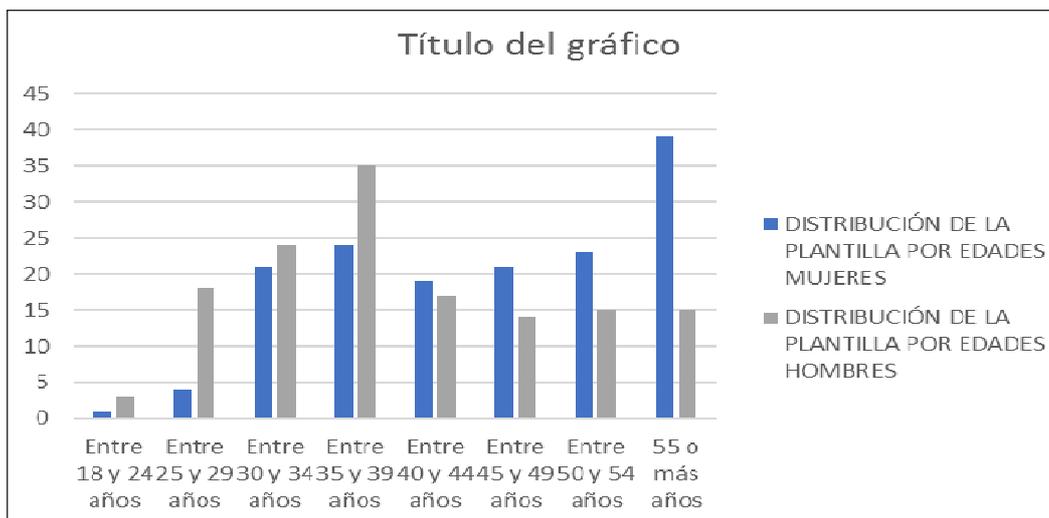
8.1 Características de la plantilla:

La plantilla asciende a un total de 293 personas, de las que un 48.12% son hombres y un 51.88% mujeres. Por lo tanto, está dentro del equilibrio que recomienda la ley 3/2007, de 22 de marzo, en su disposición adicional primera, que entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.



Análisis por edad.

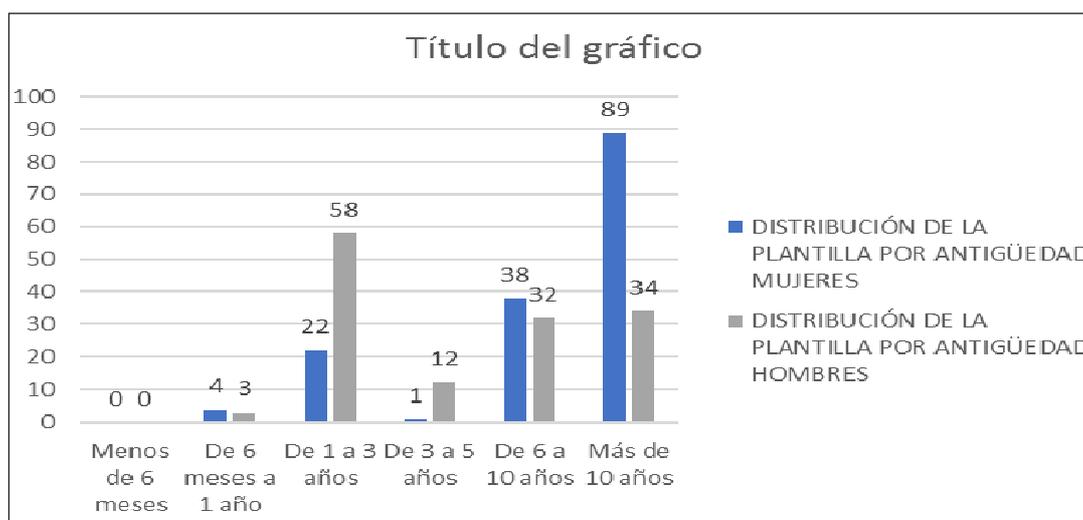
El mayor número de mujeres, 39, un 13.31% del total de la plantilla se encuentra en una franja de edad entre los 55 años o más, mientras que los hombres el mayor número, 35, un 11.95%, se encuentra entre los 35 y 39 años.



Análisis por antigüedad

Observamos que las mujeres tienen mayor antigüedad en la empresa, con un porcentaje de 30.38% con una antigüedad mayor de 10 años, frente a un 11.60% de hombres con dicha antigüedad.

El resto de tramos de antigüedad está muy equilibrado.



8.2 Selección de personal:

Es el Departamento de RRHH con la participación de los Mandos Intermedios a los que afecte en cada caso, quien gestiona los procesos de selección, siguiendo siempre los principios de igualdad que incluyen entre otras no hacer ninguna referencia al sexo como condicionante a la hora de acceder a una vacante.

La selección consta de las siguientes fases:

- Preselección: A través de candidatos internas o externos
- Pruebas de selección: Entrevistas, pruebas técnicas...
- Selección del candidato/a.
- Propuesta al candidato de puesto y condiciones.
- Contratación.

Los criterios utilizados a la hora de seleccionar son:

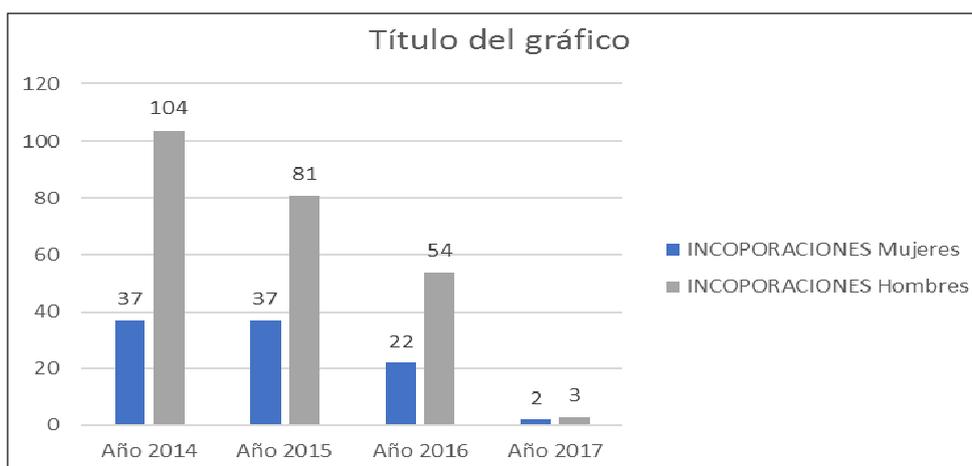
- Cumplimiento de la descripción del puesto de trabajo con sus requisitos, funciones, responsabilidades y nivel competencial.
- Para los casos de Promoción Interna además se tendrá en cuenta el resultado de la Evaluación de Desempeño del candidato.

Cuando realizamos la selección a través de una publicación en internet/prensa u otros medios, se indica la descripción del puesto y las funciones a desempeñar en el mismo.

El personal responsable de los procesos de selección no cuenta con formación específica en igualdad, no obstante conoce la Ley de 3/2007 de 22 de marzo.

No tenemos cauces de denuncia procedimentados para los casos de no conformidad con los procesos de selección.

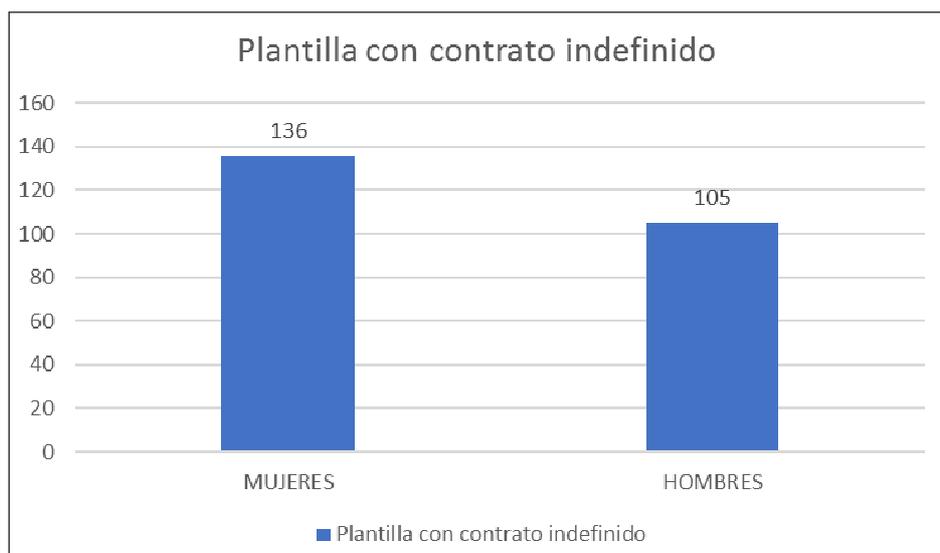
Cómo se puede observar en el gráfico que aparece a continuación, las incorporaciones en los últimos 4 años se van igualando, comenzando con una diferencia visible de mayor incorporación de hombres, hasta llegar a una equivalencia de incorporaciones de ambos sexos.



8.3 Contrataciones:

a) Fijos y eventuales

Cabe destacar que el porcentaje de plantilla indefinido es de un 82,25%, de los cuales un 56.43 % son mujeres y un 43.56% hombres, estando muy equilibrado, frente a un 17.75% de temporales, dando estabilidad a la plantilla.



a) Tiempos parciales

Tenemos 11 jornadas parciales correspondientes a prejubilación parcial de las cuales 7 son mujeres y 4 hombres.

b) Reducciones de jornada

Tenemos 12 personas con reducción de jornada, siendo todas mujeres. Se trata de reducciones voluntarias por guarda legal.

c) Excedencia

Tenemos 3 excedencias, 1 mujer en situación de excedencia por guarda legal y 2 en situación de excedencia voluntaria que son hombres.

Respecto a la distribución de la plantilla por tipo de contratos importante constatar que el porcentaje mayoritario de contrataciones en la empresa responde a la contratación indefinida 82.25% (en número 136 son mujeres y 105 hombres) y eventual por

circunstancias de la producción, modalidad 402, e interinidad, modalidad 410, un 17.75%. (16 mujeres y 36 hombres).

En cuanto a la conversión de contratos a Indefinidos, los criterios a seguir los marca el Grupo, teniendo en cuenta el desempeño y evaluación positiva del colaborador, de acuerdo a las necesidades que tenga la Planta.

8.4 Sistema de promoción:

La gestión de las promociones corre a cargo del Área de Recursos Humanos y de los mandos intermedios implicados directamente, de acuerdo a los siguientes criterios:

1. Cumplimiento de la Descripción del Puesto de Trabajo, con sus requisitos, funciones, responsabilidades y nivel competencial
2. Resultados de su evaluación del desempeño.

La empresa hace público mediante Comunicados Internos en los tabloneros de Anuncios las posibilidades de promoción existentes, con criterios objetivos y asegurando la objetividad en todas las promociones. Es decir, en igualdad de condiciones, la promoción se basa en criterios objetivos según cumplimiento de la descripción del puesto de Trabajo y evaluación de Desempeño.

En este sentido, los criterios para promocionar son, según orden de importancia:

1. Resultados de la evaluación de desempeño.
2. Formación Mínima exigible según la descripción del puesto de trabajo.
3. Experiencia en puestos similares.
4. Otra formación valorable.

El sistema de evaluación de desempeño contribuye a la estrategia del Grupo a través del siguiente compromiso: "Detectar, reconocer y orientar el desempeño de los colaboradores en función de las necesidades estratégicas". El objetivo del proceso de ED es que éste se lleve a cabo de manera transparente, equitativa y eficaz permitiendo garantizar al colaborador o colaboradora una valoración sistemática teniendo en cuenta hechos objetivos a partir de las actuaciones de los colaboradores. El proceso mide los objetivos fijados (rendimiento), desempeño (valoración objetiva y responsabilidades) junto con las competencias (potencial). La Evaluación se aplica a todos los colaboradores de GS cumplimentando un cuestionario que consta de tres partes: 1/ Datos de identificación; 2/ Bloque de valoración objetiva; 3/ Bloque de responsabilidades del puesto. Una vez realizado por el responsable de la evaluación ese formulario, se establece una entrevista de evaluación entre el evaluado y el mando, brindando la oportunidad a todo colaborador de manifestar sus frustraciones, motivaciones, expectativas, dificultades, etc.

Los procesos de promoción interna son el resultado de la formación positiva del personal de planta en un puesto de mayor nivel o en algunos casos designación directa por parte de la empresa en aquellos puestos de especial confianza.

Normalmente el proceso de Promoción Interna viene acompañado de un período de adaptación al puesto de trabajo con el objetivo de consolidar la promoción.

Existe procedimiento de despliegue para aquellos puestos promocionados de Estructura o MOI marcados desde central, pero no existe dicho procedimiento para

los puestos en planta específicamente en MOD. La RLT no participa en dichos procedimientos ni se le comunica de forma específica dichas promociones. No se realiza ninguna comunicación oficial al CE.

La evaluación de desempeño es un sistema anual de evaluación de los empleados por su Mando Intermedio Superior basado en la descripción del puesto de trabajo, la RLT no participa en dicho procedimiento de evaluación.

Las personas que realizan dichos procedimientos no tienen formación específica en materia de Igualdad, aunque si se intenta en la medida de lo posible utilizar un lenguaje neutro no sexista.

En los últimos cuatro años las promociones que se han realizado guardan un equilibrio entre trabajadores y trabajadoras.



La gráfica representa que del 51.88 % de la plantilla de mujeres han promocionado el 40.13%, es decir 61 mujeres y del 48.12% de hombres de la plantilla han promocionado el 34.75%, es decir 49 hombres.

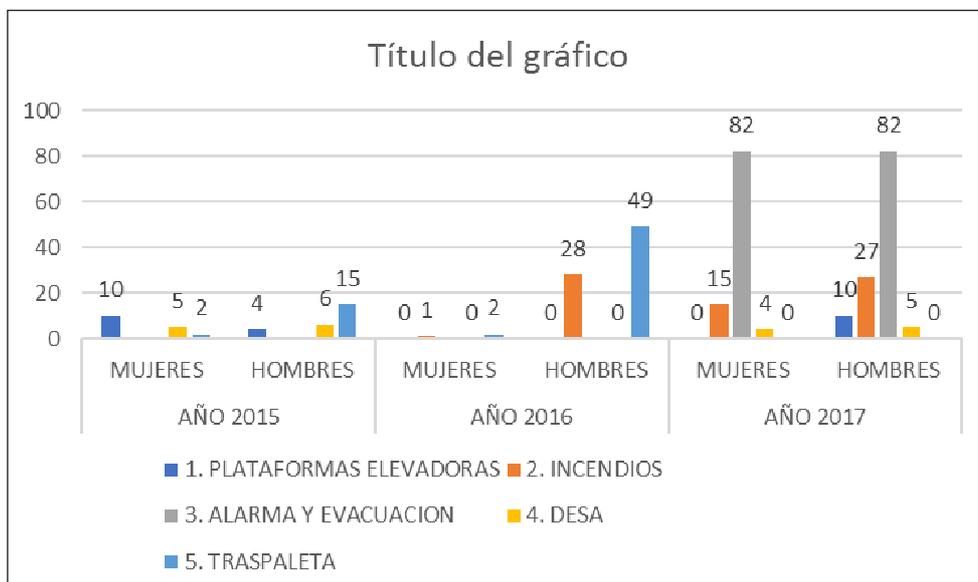
8.5 Formación:

Se realizan anualmente un Plan de formación que recoge las necesidades formativas existentes en la Planta. Este Plan de Formación puede ir alimentándose a lo largo del año.

La formación impartida tiene su foco en temas de Prevención de Riesgos Laborales, Calidad y Seguridad Alimentaria, Desarrollo Técnico del Puesto de Trabajo y otras formaciones corporativas, y se imparte de forma indistinta a hombres y mujeres de la plantilla.

Como regla general impartimos las formaciones dentro del horario de trabajo y en el centro, y excepcionalmente sólo cuando por motivos de producción o instalaciones no es viable hacerlas en el centro, las llevamos a cabo fuera de la jornada laboral o del centro de trabajo.

En las formaciones realizadas los últimos años, un número total de 298, se han formado un 40.60% de mujeres (en número 121) y un 59.40% de hombres (177), proporcionalmente los hombres han recibido más formación que las mujeres, pero está bastante equilibrado.



8.6 Distribución de las categorías:

Prácticamente la totalidad de la plantilla MOD se encuentra entre los niveles V y VI, compensado por el hecho de que la mayoría de las mujeres ocupa en un nivel V, un 34.50% y la mayoría de hombres en un nivel VI, un 29.26%.

En MOI, en mantenimiento, siendo el 10.37% del total de la plantilla, el 0.74% son mujeres y el 9.63% son hombres, es un departamento masculinizado.

8.7 Retribución:

Respecto al total plantilla el 70.98% de los trabajadores se encuentra en la franja salarial que va de 14.001€ a 18.000 € de salario bruto anual, del mismo un 55.28 % son mujeres y un 44.72 % hombres.

8.8 Conciliación:

Los datos relativos a necesidades de conciliación de los que disponemos, hacen referencia al número de hijos e hijas que tienen los trabajadores/as, destacando un alto porcentaje de personas sin responsabilidades familiares, concretamente un 50.17%. De este porcentaje un 24.91% corresponde a mujeres y un 25.26% a hombres.

No obstante, si hacemos el mismo análisis respecto del propio colectivo de mujeres u hombres, observamos que del 100% un 48% de las mujeres no tienen hijos, y los mismo pasa con el 52% de los hombres respecto al 100%.

Por otro lado, únicamente un 2,39% de la plantilla tiene tres ó más hijos.

Las medidas de conciliación con las que contamos actualmente son:

Motivo	Tiempo máximo retribuido	Justificante
1.- Fallecimiento: Cónyuge, padres, suegros, hijos, hermanos, hijos adoptivos y parejas de hecho	4 días naturales	Esquela o documento en el que se acredite el parentesco
2.- Fallecimiento: yernos, nueras, abuelos, nietos, cuñados, sobrinos, abuelos políticos, nietos y sobrinos políticos	2 días naturales, ampliable como máximo a 4, en función del posible desplazamiento fuera de la provincia, a excepción de sobrinos y sobrinos políticos	Esquela o documento en el que se acredite el parentesco
3.- Enfermedad grave: Cónyuge, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos, hermanos, hijos adoptivos y parejas de hecho	4 días naturales	Certificado médico correspondiente. En caso de hospitalización servirá justificante de la misma.
4.- Enfermos terminales en domicilios. Cónyuge, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos, hermanos, hijos adoptivos y parejas de hecho	4 días máximo	Justificante médico correspondiente acreditando esta fase terminal.
5.- Enfermedad grave o intervención quirúrgica de: Cuñados, abuelos, abuelos políticos, nietos y nietos políticos	2 días naturales, ampliable como máximo a 4, en función del posible desplazamiento fuera de la provincia.	Certificado médico correspondiente. En caso de hospitalización servirá justificante de la misma.
6.- Operación de : Padres, cónyuge, hijos, hijos adoptivos, parejas de hecho y padres políticos	1 día natural	Certificado médico correspondiente.
7.- Hospitalización de : Cónyuge, padres, hijos, hijos adoptivos, parejas de hecho y padres políticos	4 días naturales	Justificante del tiempo de hospitalización del familiar.
8.- Traslado a centros asistenciales: Hijos disminuidos físicos o psíquicos, de padres o familiares de primer grado	3 días laborables	Justificante del Centro Asistencial.
9.- Asistencia en urgencias de : Cónyuge, hijos, hijos adoptivos, parejas de hecho y padres	El tiempo necesario	Justificante de urgencias
10.- Desplazamientos por prescripción de los Servicios Médicos de la Seguridad Social y Mutua fuera de la provincia de : Cónyuge, hijos, hijos adoptivos, parejas de hecho y padres	1 día laborable para enfermo y acompañante	El que proceda
11.- Nacimiento de un hijo	4 días naturales, más 30 euros. por hijo	Libro de familia o certificado del Juzgado
12.- Matrimonio del trabajador	15 días naturales, ampliables a uno si se casa en festivo	Libro de familia o certificado del Juzgado
13.- Matrimonio de: Hijos, hermanos, padres, cuñados y suegros	1 día natural (el de la boda)	Certificado del Juzgado o Iglesia siempre que se acredite el parentesco
14.- Traslado de domicilio	2 días naturales	Justificante de la nueva dirección
15.- Cargos sindicales	El tiempo legal	El que proceda
16.- Facilidades para estudios, exámenes en Centros Oficiales	5 días al año, computándose por horas, incluido el tiempo de traslado	Certificado del Centro Académico
17.- Consulta médico de: Seguridad Social u otras consultas médicas	El tiempo necesario	Justificante de hora de entrada y salida
18.- Deberes inexcusables de carácter público: testigo, demandante, demandado	Tiempo necesario	Citación juzgado
19.- Consulta médica para hijos hasta 18 años máximo	Tiempo necesario	Justificante médico
20.- Asuntos propios	2 días laborables	Solicitud de permiso con tiempo suficiente como resto de permisos o licencias

Si analizamos la plantilla en función de los permisos disfrutados durante el último año, vemos que son los hombres los que mayormente solicitan dichos permisos, a excepción de los permisos de maternidad, lactancia, excedencia y reducción de jornada por cuidado de hijo que lo han solicitados las mujeres.

8.10 Comportamientos no tolerados y Salud Laboral:

Actualmente existen dos protocolos en el grupo a estos efectos:

1. Protocolo comportamientos no tolerados de Grupo Siro, que orienta la política de Recursos Humanos del grupo hacia tolerancia cero ante comportamientos que violenten los derechos de todos los colaboradores a no ser discriminados directa o indirectamente por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, o por razón de lengua, en el entorno de las relaciones laborales; así como el respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad. Anexo II.
2. Protocolo Riesgo Embarazo y Lactancia (REL), que define medidas de riesgos laborales en caso de embarazo y lactancia. Anexo III. El Grupo cuenta con un protocolo que describe los riesgos del embarazo, y establece las pautas y medidas a adoptar en estas situaciones.

Todos los REL se han aplicado con éxito y resuelto satisfactoriamente.

8.11 Violencia de Género:

La Empresa cumplirá con lo establecido en la Ley de Violencia de Género de 2004, en aquello en lo que se vea afectada.

9 Medidas de igualdad.

I. SELECCIÓN

1) Asegurar la objetividad y no discriminación en las ofertas de empleo publicadas.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONAS RESPONSABLES	PLAZO DE EJECUCIÓN	REVISIÓN: ANUAL
1. En las ofertas de empleo de la planta no se introducirá un lenguaje sexista	Nº de ofertas de empleo de planta que respeten los principios establecidos/ Nº de ofertas emitidas	RRHH	Durante la vigencia Plan de Igualdad	
2. En los supuestos de utilización de servicios profesionales externos, se les informará de las exigencias del cumplimiento de las prácticas de igualdad y de no discriminación de Galletas Siro Toro	Nº de candidaturas de fuentes externas informadas de la exigencia/ Nº de candidaturas de fuentes externas de reclutamiento	RRHH	Durante la vigencia Plan de Igualdad	
3. No realizar preguntas discriminatorias o que pudieran suponer una intromisión personal injustificada o no relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar.	Nº de candidatos entrevistados cumpliendo con la medida / Nº de candidatos entrevistados	RRHH	Durante la vigencia Plan de Igualdad	

2) Formar y sensibilizar a los componentes de la comisión de igualdad en materia de Igualdad

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONAS RESPONSABLES	PLAZO DE EJECUCIÓN	REVISIÓN: ANUAL
1. Formación en igualdad a las personas que componen la comisión de Igualdad	Nº de personas formadas / Nº de personas componen la Comisión de Igual.	RRHH	1 año desde a la aprobación del Plan de Igualdad.	

R-201900564

II. CONTRATACIÓN

1) Fomentar la contratación de mujeres

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONAS RESPONSABLES	PLAZO DE EJECUCIÓN	REVISIÓN: ANUAL
1. En todos los puestos se intentará dar prioridad al sexo menos representado.	<p>Nº de personas representadas por sexo y grupo profesional</p> <p>Incremento de la representación por sexo, respecto al diagnóstico.</p>	RRHH	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.	

R-201900564

III. CATEGORIAS PROFESIONALES

1) Favorecer el acceso de las mujeres o en su caso al sexo subrepresentado a todas las categorías

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONAS RESPONSABLES	PLAZO DE EJECUCIÓN	REVISIÓN: ANUAL
1. En las siguientes contrataciones o promociones de aquellos puestos donde uno de los dos sexos esté subrepresentado, en igualdad de méritos y capacidad, se contratará o promocionará al que este subrepresentado	Nº de promociones realizadas en categorías donde uno de los dos sexos esté subrepresentado/Nº de contrataciones o promociones realizadas.	RRHH	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.	

IV. PROMOCIÓN

1) Revisión de las vacantes de promoción interna.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONAS RESPONSABLES	PLAZO DE EJECUCIÓN	REVISIÓN: ANUAL
1. Revisión de cobertura de vacantes mediante promoción interna.	Nº de promociones publicadas / Nº de puestos vacantes de la planta.	RRHH	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	

2) Favorecer la promoción de ambos sexos en aquellas categorías donde estén infrarrepresentadas

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONAS RESPONSABLES	PLAZO DE EJECUCIÓN	REVISIÓN: ANUAL
1. A igualdad de méritos y capacidad, dar prioridad en la promoción al sexo infrarrepresentado en cada puesto.	Nº de contrataciones del sexo infrarrepresentado/Nº de Contrataciones	RRHH	Vigencia Plan de Igualdad	

3) Impulsar la formación para la promoción de las mujeres.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONAS RESPONSABLES	PLAZO DE EJECUCIÓN	REVISIÓN: ANUAL
1. Informar y motivar a las mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.	Nº mujeres informadas/Nº de Promociones	RRHH	Vigencia Plan de Igualdad	

R-201900564

V. FORMACIÓN

1) Garantizar que las acciones formativas integren la perspectiva de género.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONAS RESPONSABLES	PLAZO DE EJECUCIÓN	REVISIÓN: ANUAL
1. Presentar a la Comisión de Igualdad los Planes de Formación anuales antes de su difusión para su revisión desde la perspectiva de género.	Nº Planes revisados/Nº Planes presentados	RRHH	Antes de la difusión del Plan de Formación Anual.	
2. Promover la formación continua, fomentando la participación de ambos sexos en aquellos puestos en las que sea posible.	Nº de mujeres/hombres que han participado /Nº cursos de formación continua realizados.	RRHH	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.	
3. Difusión de contenidos sobre género e igualdad.	Nº de acciones formativas en las que se ha llevado a cabo la inclusión del despliegue sobre género e igualdad de oportunidades	RRHH	Una vez entre en vigencia el Plan de Igualdad.	

R-201900564

VII. SALUD LABORAL

1) Incluir la perspectiva de género en la política y planificación de las actividades preventivas y vigilancia de la salud.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONAS RESPONSABLES	PLAZO DE EJECUCIÓN	REVISIÓN: ANUAL
1. Revisión de los riesgos que puedan afectar a las mujeres en situación de embarazo o periodos de lactancia (REL)	Nº de puestos de trabajo evaluados. / Nº puestos total	RRHH/PRL	En 1 año desde la aprobación del Plan de Igualdad.	
2. Adaptar presentación de los datos de AT por sexo	Adaptación de indicadores	RRHH/PRL	Anualmente desde la vigencia del Plan de Igualdad.	
3. Comunicar a la trabajadora, por escrito, de los riesgos del puesto que ocupa y de las medidas que se adoptarán de acuerdo con las previsiones que establece el art. 26 de la LPRL (facilitar protocolo de embarazo).	Nº de trabajadoras embarazadas/Nº de comunicaciones realizadas.	RRHH/PRL	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.	

R-201900564

2) Garantizar la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONAS RESPONSABLES	PLAZO DE EJECUCIÓN	REVISIÓN: ANUAL
1. Difundir protocolo de comportamientos No tolerados del grupo donde se incluye el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla.	Nº de personas informadas	RRHH	En 1 año desde la aprobación del Plan de Igualdad.	
2. Realizar acciones de sensibilización en acoso por razón de sexo, en el que se difunda el régimen disciplinario estipulado para estos casos.	Nº de acciones de sensibilización, formato y contenido	RRHH	En 1 año desde la aprobación del Plan de Igualdad.	

R-201900564

VIII EQUILIBRIO DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
 1) **Diffusión de permisos y licencias existentes**

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONAS RESPONSABLES	PLAZO DE EJECUCIÓN	REVISIÓN: ANUAL
1. La empresa informará a toda la plantilla de permisos y licencias a su disposición, garantizando que todos estos derechos sean accesibles a todos los colaboradores, independientemente del sexo, antigüedad o modalidad contractual	Nº de permisos concedidos desagregado por sexos. Nº de permisos y licencias solicitados.	RRHH	En los 6 primeros meses vez aprobado el Plan de igualdad.	
2. La empresa informará a toda la plantilla de cualquier tipo de reducción de jornada y/o excedencia voluntaria a su disposición, garantizando que todos estos derechos sean accesibles a todos los colaboradores, independientemente del sexo, antigüedad o modalidad contractual	Nº de reducciones de jornada y excedencias concedidas / Nº de reducciones de jornada y excedencias voluntarias solicitadas	RRHH	En los 6 primeros meses una vez aprobado el Plan de igualdad.	
3. El padre tendrá derecho, siempre que el curso de preparación al parto coincida en horario laboral, y preavisando con 15 días de antelación, a un máximo de 6 horas para acudir a las clases preparatorias.	Nº de solicitudes concedidas/Nº de solicitudes solicitadas	RRHH	Durante la vigencia del Plan de igualdad.	

R-201900564

IX. VIOLENCIA DE GÉNERO

1) Colaborar en la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONAS RESPONSABLES	PLAZO DE EJECUCIÓN	REVISIÓN: ANUAL
1. Facilitar el cumplimiento de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.	Nº de derechos aceptados. Nº de mujeres que se acogen a los derechos. / Nº de derechos solicitados.	RRHH	Desde la aprobación del Plan de Igualdad.	
2. Facilitar en la medida de lo posible y siempre y cuando se cumplan los requisitos exigidos para el puesto, la inserción de víctimas de violencia de género.	Nº de víctimas incorporadas/Nº de víctimas de violencia de género presentadas	RRHH	Desde la aprobación del Plan de Igualdad.	

R-201900564

IX. COMUNICACION

1) **Velar por la información/comunicación del Plan de Igualdad**

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONAS RESPONSABLES	PLAZO DE EJECUCIÓN	REVISIÓN: ANUAL
1. Registro del PI en la Dirección Provincial de Trabajo y Publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.	Boletín Oficial en el que ha sido publicado. Aparición en la base de datos del REGCON.	RRHH	Durante el mes siguiente a la aprobación del Plan.	
2. Entrega de una copia del PI a todo el personal.	Nº de trabajadores en plantilla/Nº de PI Entregados	RRHH	En 6 meses desde la aprobación del Plan de Igualdad.	

R-201900564