



# PLAN de IGUALDAD NESTLÉ ESPAÑA S.A.

---



**FABRICA LA PENILLA**

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>2</b>
Nuestra identidad.....	2
Compromiso con la igualdad de género .....	2
Situación actual .....	4
Ámbito personal y temporal de aplicación .....	5
Diagnóstico de la situación de la compañía y áreas clave de actuación.....	5
<b>MATERIAS OBJETO DE ACTUACIÓN Y CONJUNTO DE MEDIDAS A IMPLANTAR .....</b>	<b>8</b>
1. Comunicación corporativa interna y externa.....	8
2. Promoción y desarrollo profesional .....	9
3. Selección y contratación de personal .....	11
4. Formación.....	12
5. Compensación y beneficios.....	13
6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral .....	14
7. Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género .....	16
8. Sensibilización y cultura .....	17
<b>SEGUIMIENTO DEL PLAN .....</b>	<b>19</b>
Comisión de Igualdad Nacional .....	19
Composición .....	19
Funciones y competencias .....	19
Reuniones.....	20
<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, GARANTÍAS Y CANALES DE COMUNICACIÓN DE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN O ACOSO. ....</b>	<b>21</b>

# INTRODUCCIÓN

## Nuestra identidad

Nestlé es una empresa de origen suizo, con vocación alimentaria cuya historia comenzó en 1867 cuando su fundador, Henri Nestlé, inventó una harina lacteada para bebés con el objetivo de ayudar a combatir la altísima mortalidad infantil de la época.

Con el paso de los años, la empresa diversificó su producción y se abrió al mercado internacional, instalándose en España en 1905. Gracias al trabajo de muchas personas, es a día de hoy, una de las compañías más importantes del sector y puede enorgullecerse de ser una de las empresas líder del sector de alimentación volcada en la nutrición, salud y bienestar de consumidores y colaboradores.

Nestlé está presente en muy diversos ámbitos y ofrece al público una amplia y variada gama de productos que, en un momento u otro de su vida, forman parte de sus hábitos de consumo, con marcas y productos como Nescafé, Aquarel, Litoral, Solís, La Lechera, Nidina, Nesquik, NaturNes, Chocapic, Meritene y Dolce Gusto, entre otras.

## Compromiso con la igualdad de género

Desde su fundación, Nestlé ha estado comprometida con la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, siendo una fiel defensora del respeto por las diversas culturas, tradiciones y de la no discriminación por razón de la nacionalidad, religión, raza, sexo o edad y orientación sexual.

- Con la publicación de los Principios Básicos de Dirección y Liderazgo, Nestlé hizo público el principio de igualdad y disponía que se aplicara a todos los niveles y en toda circunstancia sin excepción alguna. Este principio debe inspirar a toda la plantilla el respeto y la confianza como condiciones previas en una buena relación profesional. Cualquier forma de intolerancia, de acoso o de discriminación, será considerada como la expresión de una falta de respeto elemental y no será tolerada.
- En los Principios Corporativos Empresariales, se hace especial mención a que la relación que se establece entre la empresa y su personal se basa en una actitud de dignidad y respeto mutuo esperándose de todos la plantilla la observación de estos valores. Nestlé, como partícipe del Pacto Mundial de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos y el trabajo, deja claro su compromiso con las buenas prácticas laborales y con los derechos humanos en todas sus actividades empresariales.

- También es importante mencionar que la Política de Recursos Humanos destaca que la compañía ofrece igualdad de trato a todo su personal en los ámbitos de selección, formación, promoción profesional, remuneración y en todas aquellas medidas que se contemplan para que los colaboradores puedan conciliar su vida laboral con la familiar.
- Remarcar también, que en el año 1998, Nestlé se adhirió al Programa Óptima que, promovido por el Instituto de la Mujer, pretende que las empresas tomen la responsabilidad de realizar acciones concretas encaminadas a adquirir una participación equilibrada de hombres y mujeres en el mundo laboral. Como consecuencia de ello, se impulsaron en la empresa, tras un análisis de la situación en aquellos momentos, numerosas acciones para garantizar la igualdad de oportunidades entre los hombres y mujeres que trabajan en Nestlé. Algunas de estas acciones fueron:
  1. Creación del Comité de Impulso y Seguimiento, con el fin de coordinar y supervisar el Plan de Acciones Positivas.
  2. Elaboración del documento “Principios Nestlé de Igualdad de Oportunidades para la mujer”.
  3. Adaptación del Proceso de Selección: No existen condicionantes de sexo en los procesos de selección. Ello repercute tanto en los anuncios en prensa, como en las peticiones a bolsas de trabajo e instituciones de enseñanza. Las diferentes pruebas y cuestionarios que se apliquen durante el proceso de selección, deberán ser iguales para hombres y mujeres. En la selección de personas con potencial para acceder a puestos de responsabilidad, se pone especial cuidado en mantener un correcto equilibrio mujeres/hombres que facilite el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad.
  4. Plan de Carrera Comercial adaptado a mujeres: Las mujeres con responsabilidades familiares, que realizan el Plan de Carrera Comercial, tienen la posibilidad de realizar la etapa de la venta, en la misma región de su residencia habitual.
  5. Elaboración de un documento de normativa legal sobre conciliación de la vida familiar y profesional.
  6. Extensión del sistema de Publicación de vacantes a las fábricas: Con esta acción se pretende abrir posibilidades de promoción en general, y especialmente para fomentar que las mujeres ocupen puestos que tradicionalmente eran ocupados por hombres.
  7. Revisión de las denominaciones de los puestos de trabajo: Se revisaron todas las denominaciones de los puestos de trabajo, para evitar aquellos que se refieran solo a un sexo: p.ej. Personal de secretariado, personal de conducción de carretillas,...
  8. Nombramiento de un/a Coordinador/a del Programa en las Fábricas de nuestra empresa (representación de los trabajadores): Su misión tiene como objetivo, recoger las opiniones, propuestas de mejora, y casos específicos, para poder analizarlos y tratarlos en consecuencia.

9. Eximir del turno de noche a las mujeres con hijos menores de 1 año que lo deseen.

- Por último, cabe destacar que a partir del año 2007, tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y debido a la distribución geográfica de cada uno de sus centros de trabajo por todo el territorio nacional, Nestlé decidió implantar un Plan de Igualdad para cada uno de ellos, ya que de esa forma cada centro podía conocer con más detalle su realidad y trabajar de forma más personal sus necesidades.

A la vista del impulso realizado y de los avances producidos en todos los centros se procedió a constituir la Comisión de Igualdad, como un lugar interno de encuentro, debate y seguimiento de las cuestiones relacionadas con la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y en donde están representados todos los centros de trabajo.

Esta Comisión procedió a firmar en 2013 el Plan de Igualdad único para toda la compañía.

## Situación actual

La igualdad entre géneros es un principio jurídico universal recogido y por tanto, protegido, en múltiples textos de naturaleza internacional, europea y estatal.

A partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, la Unión Europea considera la igualdad de géneros como un derecho fundamental e integra este principio en todas sus políticas y acciones, y obliga a todos los estados miembros a hacer lo mismo. También se obliga a eliminar las desigualdades entre ambos géneros.

A nivel estatal, la igualdad de géneros cuenta con protección a nivel constitucional, concretamente en los artículos 9.2 y 14. Además, la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ha supuesto, para las empresas de más de 250 trabajadores, el deber de negociar un Plan de Igualdad (Artículo 45).

Mediante el establecimiento de este nuevo plan, se formalizará y renovará la situación actual para el cumplimiento de la normativa legal en materia de igualdad, proyectando así el principio de igualdad tanto a nivel interno como externo y materializará nuestro compromiso constante con la mejora continua también en igualdad.

Dicho esto hay que recordar que la implementación del mismo es una tarea colectiva, que recae sobre la Dirección, sobre los diferentes departamentos y sobre todo el personal de cada uno de los centros de trabajo.

A nivel general, los objetivos de este Plan son:

- Concretar en medidas detalladas los valores de la compañía en favor de la igualdad, la no discriminación y la integración.

- Velar por la salud y el bienestar del personal de la compañía.
- Prevenir y, en su caso, canalizar y resolver los casos de acoso o discriminación que se produzcan en el seno de la empresa y en su entorno directo.
- Favorecer el desarrollo de las personas dentro de la empresa y la conciliación de su vida personal y profesional.
- Asegurar que la toma de decisiones se basa siempre y únicamente en criterios objetivos garantizando la transparencia de los procesos en las materias objeto de actuación.
- Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización en los temas citados.
- Trabajar en la disgregación de los datos con el fin de poder realizar un análisis más riguroso e implementar medidas correctoras focalizadas en cada centro.

A nivel específico, el Plan persigue satisfacer una serie de objetivos expuestos en cada una de las materias que se han considerado objeto de actuación.

### **Ámbito personal y temporal de aplicación**

El presente Plan de Igualdad será de aplicación para todo el personal de Nestlé España, S.A. en todos sus centros de trabajo. En cuanto al ámbito temporal entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2019. El Plan se mantendrá prorrogado hasta la firma de uno nuevo.

### **Diagnóstico de la situación de la compañía y áreas clave de actuación**

Una vez establecidos los objetivos que se pretendían alcanzar mediante la aprobación del Plan, se procedió a recopilar toda la información relativa a las características de la plantilla, en base a la clasificación acordada, disgregándola por sexo. Los datos de la plantilla han sido extraídos a 31 de diciembre de 2015. A partir de esta información se realizó el diagnóstico pertinente y se extrajeron las conclusiones siguientes:

- En términos generales existe un reparto equilibrado entre hombres y mujeres. El porcentaje del total de la plantilla está compuesto por un 59,75% de hombres y un 39,25% de mujeres.

- En cuanto a la distribución por edad de la plantilla, el 50% del personal son mayores de 41 años. En este bloque el porcentaje de mujeres es de un 38% frente al 62% de hombres. En el colectivo de menores de 41 años el porcentaje sigue siendo mayor de hombres con un 57% pero con un importante avance de la representación femenina que asciende al 43%. Como se puede observar, esta situación es el resultado de la evolución histórica de la empresa y de nuestra sociedad.
- En cuanto al tipo de contrato, destacan mayoritariamente los contratos fijos, siendo el porcentaje del 93% y los temporales el 7% restante. Dentro de ambos grupos, el porcentaje de hombres/mujeres queda enmarcado entre el 60/40.
- En referencia a la distribución por grupos profesionales, el 51% de nuestra plantilla es de personal obrero y el 49% es personal empleado. En el grupo de obreros las mujeres tiene una representación del 32% siendo la de los hombres del 68%. A nivel de personal empleado la representación de la mujer es mayor que en el de obreros, con un 49%, siendo el porcentaje de hombres de un 51%.  
Analizando con más detalle cada grupo, en el de obreros las mujeres representan el 43 % de los niveles 1 a 8 y los hombres el 90 % en los niveles 9 a 13.  
En el grupo de empleados las mujeres ocupan el 52 % de los puestos en los niveles 9 a 20 y los hombres el 59% de los niveles 21 a 27.
- En relación a los contratos de tipo parcial, el 69% corresponden a las mujeres y el 31% restante a hombres, representando la contratación parcial el 1% de la contratación fija total.
- En lo que a promociones se refiere, comprobamos que en el último año, el 63% de las mismas han sido de hombres, y el 37% restante de mujeres, mientras que en el ámbito de las incorporaciones de las 185 efectuadas el 40 % corresponde a mujeres y el 60% a hombres.
- En cuanto al porcentaje de horas de formación impartidas en 2015, podemos decir que goza de bastante equilibrio, siendo un 56% de esas horas para hombres y un 44% para mujeres.
- Sobre las medidas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, vemos que éstas siguen siendo mayoritariamente solicitadas por mujeres. El porcentaje de hombres que se acogen a reducciones de jornada o excedencias (24), no alcanza el 13% del total, mientras que las mujeres representan más del 87%, con un total de 162 trabajadoras acogidas a estas medidas.

A continuación, se realizó un análisis de procesos y extracción de los datos e información más relevante en las materias que se determinaron como “Materias objeto de actuación”. Estos análisis se encuentran en cada uno de los apartados de “Situación” de cada una de las materias objeto de actuación.

A la vista de ese análisis de situación se establecieron unas medidas a implantar para cada una de estas materias.

En último lugar, se definió cómo se llevaría a cabo el seguimiento del plan y se estableció el protocolo de prevención, garantías y canales de comunicación de situaciones de discriminación o acoso.



# MATERIAS OBJETO DE ACTUACIÓN Y CONJUNTO DE MEDIDAS A IMPLANTAR

Consideraciones previas:

A continuación se presentan para cada una de las materias objeto de actuación, una serie de medidas basadas en los resultados obtenidos en el diagnóstico, enfocadas a alcanzar los objetivos previstos.

Para cada medida se incluye:

- Objetivo específico de la medida propuesta.
- Plan de acción para su consolidación o desarrollo.
- Indicadores asociados.
- Unidad responsable de la ejecución de la medida y unidades de apoyo.
- Fecha de puesta en marcha y duración.

## 1. Comunicación corporativa interna y externa

### Situación

Tanto las comunicaciones internas como externas en Nestlé España procuran transmitir una imagen igualitaria y no discriminatoria por razón de sexo. Se evitan los estereotipos de género, y se promueve el uso de un lenguaje neutro, libre de todo contenido sexista. La Dirección de Comunicación asume la comunicación tanto interna como externa, que tiene en este sentido, una relación muy cercana con la Dirección de Recursos Humanos.

La comunicación interna en la empresa se canaliza a través de diferentes vías entre las que se incluyen la Intranet, e-mails informativos de las comunicaciones y nombramientos que se publican en la intranet, el Boletín Nestlé, paneles informativos o pantallas informativas.

En ocasiones, se utilizan empresas expertas en comunicación que, siguiendo las directrices de la compañía, colaboran con Nestlé en la realización de comunicados externos.

Estas Direcciones también participan en la difusión de los documentos corporativos.

La plantilla conoce todos los documentos corporativos, ya que se les informa, desde el momento de su incorporación de la existencia de los mismos. Además, están en la Intranet a su alcance y son difundidos por la Dirección citada. Por otro lado, a través de Compliance, se les recuerda que deben conocerlos y seguirlos.

## Medidas a implantar

- Objetivos específicos:
  - Transmitir a través de todos los medios y canales internos y externos de información y comunicación, una imagen igualitaria y no discriminatoria por razón de sexo, que evite estereotipos de género, y que utilice un lenguaje neutro, sin contenido sexista.
  - Asegurar que tanto las políticas de igualdad que se pongan en marcha como el compromiso adoptado por la Empresa de tolerancia cero con cualquier tipo de discriminación o acoso, lleguen a toda la plantilla, con implicación de la Dirección y de los Line Managers.
  
- Plan de acciones:
  - a. Seguir impulsando la política actual en la materia, consistente en no utilizar lenguaje sexista ni mensajes que puedan interpretarse de manera discriminatoria, tanto en comunicaciones internas como externas.
  - b. Revisión anual de un documento corporativo, desde el punto de vista de igualdad de género, en la sesión de la Comisión de Igualdad Nacional.
  
- Indicadores asociados:
  - Revisión cualitativa de la utilización de dichas medidas en las comunicaciones internas y externas.
  - Número de documentos revisados.
  
- Responsable:
  - Acción a y b: integrantes Comisión Igualdad.
  
- Fecha de puesta en marcha y duración: diciembre 2016; duración diciembre 2019.

## 2. Promoción y desarrollo profesional

### Situación

La promoción en Nestlé España se efectúa en base a las capacidades profesionales y a las características personales exigidas para los puestos concretos a cubrir, independientemente del sexo.

Se impulsa el crecimiento profesional de las personas empleadas con potencial con el fin de facilitar la incorporación de talento a los puestos de dirección. En el Plan de sucesiones se contempla como sucesores tanto hombres como mujeres de acuerdo a los perfiles establecidos.

La comunicación/publicación de las vacantes no incluye expresiones que supongan discriminación por sexos.

### Medidas a implantar

- **Objetivos específicos:**
  - Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres en materia de promoción.
  - Impulsar el desarrollo profesional y garantizar la retención del talento.
  - Incrementar la representatividad del sexo menos representado en determinados puestos de trabajo.
  
- **Plan de acciones:**
  - a. Seguir impulsando la política actual en la materia, consistente en el empleo de un proceso objetivo de promoción, el cual no dé lugar a discriminaciones directas o indirectas.
  - b. Promocionar, en igualdad de condiciones de idoneidad, a las personas del sexo menos representado en el área del puesto vacante.
  - c. Comunicar/publicar en cada centro de trabajo las vacantes que se produzcan en el mismo.
  - d. Asegurar que el talento existente en los distintos negocios y áreas de la compañía está identificado e impulsar las carreras profesionales sin discriminación por sexo, en igualdad de condiciones, mediante planes de desarrollo y seguimiento.
  
- **Indicadores asociados:**
  - Número de las promociones que se han producido, desagregadas por sexo.
  - Número de personas presentadas por sexo a las vacantes publicadas, en cada centro de trabajo.
  
- **Responsable:**
  - Acción a: Relaciones Laborales.
  - Acción b, c y d: Business Partners y Unidad de Selección y Desarrollo.
  
- **Fecha de puesta en marcha y duración:** enero 2017; duración diciembre 2019.

### 3. Selección y contratación de personal

#### Situación

A la hora de definir los requisitos para acceder a un determinado puesto de trabajo no existen referencias al sexo como uno de los condicionantes.

En los anuncios de selección se utiliza un lenguaje neutro y unos contenidos no sexistas, en ellos se contiene la descripción del puesto y de las funciones correspondientes al mismo. En concreto, se sigue esta política tanto en los anuncios en prensa, como en las peticiones a bolsas de trabajo e instituciones de enseñanza.

Las diferentes pruebas y cuestionarios que se aplican durante el proceso de selección, son iguales para hombres y mujeres.

En los procesos de contratación se debe priorizar el sexo menos representado en cada categoría profesional y modalidad contractual. A igualdad de condiciones e idoneidad para el desempeño de las funciones, contratar al género menos representado.

#### Medidas a implantar

- Objetivos específicos:
  - Asegurar el principio de igualdad de trato y no discriminación entre hombres y mujeres en la selección de personal.
  - Hacer estos principios extensivos a terceras partes externas que intervengan en proceso de selección.
  - A igualdad de condiciones e idoneidad para el desempeño de las funciones, fomentar la entrada de personas del género menos representado.
  
- Plan de acciones:
  - a. Seguir impulsando la política actual en la materia, consistente en el empleo de procedimientos y políticas de carácter objetivo en los procesos de selección y contratación. Estos procedimientos y políticas se basan en principios de mérito y capacidad así como en la adecuación de la persona con el puesto, en un marco de igualdad de trato con ausencia de discriminación.
  - b. Recordar a la Unidad implicada que las empresas proveedoras de servicios de reclutamiento y selección, deben conocer y cumplir los requisitos establecidos en el Código de Proveedores de Nestlé referentes a esta materia.
  - c. Contratar en igualdad de condiciones e idoneidad, a las personas del sexo menos representado en el área del puesto vacante.
  
- Indicadores asociados:
  - Número de candidaturas recibidas que cumplan los requisitos para cubrir el puesto, en cada centro de trabajo, desagregadas por sexo.

- Número de incorporaciones desagregadas por sexo.
- Responsable:
  - Acción a y b: Relaciones Laborales.
  - Acción c: Unidad de Selección y Desarrollo y Business Partners.
- Fecha de puesta en marcha y duración: enero 2017; duración diciembre 2019.

## 4. Formación

### Situación

Los objetivos de la formación son mejorar las habilidades de la plantilla para desempeñar sus puestos de trabajo; contribuir a la evolución de la cultura en cada momento y dar soporte a la actualización de la gestión y nuevas herramientas. El desarrollo de competencias es una palanca que impacta en el crecimiento sostenible de la compañía y favorece la empleabilidad de todo el personal.

La política de formación de Nestlé está sometida al control de la Comisión de Formación, integrada por la representación social y de la dirección de la empresa, así como a organismos externos como la Comisión Tripartita y se basa en los siguientes parámetros o ejes.

- Plan de Formación Interna Anual para Nestlé España S.A.
- Formación continua como prioridad en la empresa.
- Formación externa consistente en:
  - La empresa promueve cursos, seminarios, jornadas, talleres y conferencias que se realizan por entidades ajenas a la sociedad. El contenido de estas formaciones está relacionado con el trabajo del personal para su mejor capacitación y desempeño.
  - Por iniciativa del personal, al objeto de adquirir conocimientos específicos en una disciplina o técnica concreta, obteniendo la correspondiente acreditación y titulación oficial.

En la medida de lo posible, la formación se ofrece dentro del horario de los centros de trabajo.

## Medidas a implantar

- Objetivos específicos:
  - Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres en materia de formación.
  - Mejorar la empleabilidad, polivalencia y expectativas profesionales al objeto de obtener un impacto positivo en el negocio.
  - Hacer estos principios extensivos a terceras partes.
  
- Plan de acciones:
  - a. Mantener el actual sistema de igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo profesional de la plantilla.
  - b. Garantizar el conocimiento de las acciones formativas a toda plantilla. Existe un Plan de formación de empresa que se comunica.
  - c. Recordar que las empresas proveedoras de servicios de formación deben conocer y cumplir los requisitos establecidos en el Código de Proveedores de Nestlé referentes a esta materia.
  - d. Realizar acciones formativas de reciclaje profesional, en los puestos que por sus funciones o responsabilidades así lo requieran, a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por maternidad y paternidad, excedencias por cuidado de menores o personas a cargo.
  - e. Fomentar la participación de las personas con su contrato suspendido por excedencias basadas en motivos familiares en los cursos destinados a su reciclaje profesional o mejora de su empleabilidad.
  
- Indicadores asociados:
  - Número de horas de formación que se han impartido desagregadas por sexo.
  - Número de acciones formativas realizadas y número de participantes por sexo por cada centro de trabajo.
  
- Responsable:
  - Acción a y b: Unidad de Formación y Business Partners.
  - Acción c: Relaciones Laborales.
  - Acción d y e: Business Partners.
  
- Fecha de puesta en marcha y duración: diciembre 2016; duración diciembre 2019.

## 5. Compensación y beneficios

### Situación

La política salarial de Nestlé está basada en un sistema objetivo de retribución por niveles asignados a los distintos puestos de trabajo, sistema incluido en los Convenios.

En el caso del personal obrero, el salario es el establecido en Convenio en la tabla salarial por niveles.

En los niveles salariales fuera de Convenio, se asignan los niveles en función de los puestos de trabajo, y todos estos niveles tienen asignado un salario de referencia, siendo igual para mujeres que para hombres, ya que lo que se contempla es el salario de referencia del nivel asignado al puesto de trabajo, independientemente de quien lo ocupe en cada momento.

En consecuencia, tanto los salarios como los diferentes conceptos que componen la Política de Retribuciones, no están diferenciados en función del sexo.

### Medidas a implantar

- Objetivos específicos: Aplicar una política salarial y de beneficios sociales que garantice el respeto a los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón de sexo.
- Plan de acciones:
  - a. Mantener la política salarial actual, caracterizada por la objetividad de todos los criterios que definen la estructura salarial de la empresa.
  - b. Garantizar que las diferencias retributivas en lo referido al personal sometido a convenio está justificada por el abono de complementos de cantidad, calidad o de puesto según el convenio de aplicación.
  - c. Asegurar que las diferencias retributivas en lo referido al personal empleado están justificadas en el cumplimiento de objetivos y nivel de desempeño.
  - d. Garantizar la igualdad de trato y de valoración, en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, laboral y familiar.
- Responsable:
  - Acción a: Unidad de compensación y beneficios, Line Managers y Business Partners.
  - Acción b,c y d: Business Partners.
- Fecha de puesta en marcha y duración: diciembre 2016; duración diciembre 2019.

## 6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

### Situación

Además de todos los derechos recogidos y amparados en los textos legales, Nestlé potencia y extiende sus propias herramientas que facilitan la conciliación entre la vida personal y familiar y el desempeño de las responsabilidades y el crecimiento profesional dentro de la compañía.

- FLEXIBILIDAD HORARIA

Horario flexible: El personal con jornada partida disfrutan de un horario laboral con unos márgenes de entrada y salida, así como a la hora del almuerzo que les permite ajustar su jornada laboral a fin de conciliar su vida profesional y personal.

Tiempo de presencia: Los marcajes realizados fuera del horario establecido no cuentan a efectos de computar el tiempo trabajado.

Saldo mensual: Para el personal con horario flexible, existe un saldo transferible mensualmente que permite compensar las puntas de trabajo.

Días de viaje: Al personal desplazado en viaje profesional se le computarán automáticamente 10 horas de jornada laboral.

Exención turno de noche: Posibilidad de solicitar la exención del turno de noche para aquellas colaboradoras que trabajen a turnos y tengan hijos menores de un año, mientras se mantengan el actual desequilibrio en el disfrute de medidas de conciliación.

- GESTIÓN DEL TIEMPO

Horario de reuniones: Las reuniones se realizarán dentro de los límites de obligada presencia entre el inicio y fin de la jornada laboral establecida por cada centro de trabajo, salvo en casos excepcionales o por acuerdo de las personas asistentes.

Reuniones virtuales: Se fomenta el uso de la tecnología, ofreciendo espacios y recursos para realizar las reuniones, con el fin de evitar desplazamientos.

Teletrabajo: Posibilidad de trabajar 1, 2 o 3 días a la semana desde el domicilio o lugar seleccionado. Voluntario y reversible para ambas partes y en cualquier momento.

Plan de carrera comercial para colaboradoras con hijos previa solicitud: Se realizará en la zona de residencia de la colaboradora, mientras se mantengan el actual desequilibrio en el disfrute de medidas de conciliación.

- VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS:

Excedencia: Posibilidad de solicitar una excedencia de hasta 2 meses de duración por causa justificada, con el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo.

Días de permiso personal: Posibilidad de solicitar hasta 10 días de permiso no retribuido, previamente acordado con el Line Manager.

Días adicionales de vacaciones: Posibilidad de disfrutar días adicionales de vacaciones a partir de los 50 años.

Acumulación tiempo de lactancia: Posibilidad de acumular los tiempos de lactancia diarios.



- SALUD Y BIENESTAR:

Productos empresa: Tienda en centro de trabajo / Suministros bajo petición.

Comidas: Comedor interno / Restaurante concertado / Ticket comedor, en función del centro de trabajo y de la jornada realizada.

### Medidas a implantar

- Objetivos específicos:
  - Favorecer y potenciar el ejercicio igualitario de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
  - Asegurar que estas medidas se conocen y son accesibles a toda la plantilla.
- Plan de acciones: Informar de los derechos de conciliación y hacerlos accesibles a toda la plantilla.
- Indicadores asociados: Datos estadísticos sobre disfrute de permisos y acogimiento a derechos desgregados por sexo.
- Responsable: Relaciones Laborales.
- Fecha de puesta en marcha y duración: diciembre 2016; duración diciembre 2019.

## 7. Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

### Situación

Con la constitución del Servicio de Prevención Propio Mancomunado la empresa puso en marcha la organización de la prevención en base a las directrices establecidas en la Ley de prevención de riesgos Laborales de 1995. Como parte de la organización, el principio de igualdad y de no discriminación forma parte del trabajo diario en prevención.

La perspectiva de género es tenida en cuenta, entre otros temas, a la hora de realizar las evaluaciones de riesgos así como como en la elaboración de ciertos protocolos, dando una protección eficaz a las situaciones de embarazo y lactancia.

### Medidas a implantar

- Objetivos específicos:
  - Desde la perspectiva de la igualdad de trato entre géneros, mantener la integración en la gestión de la prevención de riesgos.

- Asegurar una protección eficaz a las situaciones de embarazo y lactancia.
- Plan de acciones:
  - a. Establecer un protocolo de actuación para situaciones de embarazo y lactancia.
  - b. Desarrollar un seguimiento de la siniestralidad en la compañía por géneros.
- Indicadores asociados: número de accidentes desagregado por género.
- Responsable:
  - Acción a: Servicio médico.
  - Acción b: Unidad de Prevención de Riesgos Laborales.
- Fecha de puesta en marcha y duración: enero 2017; duración diciembre 2019.

## 8. Sensibilización y cultura

### Situación

Nestlé está comprometida con la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización.

En ese sentido, reconoce la igualdad como principio básico y lo incluye en los objetivos de la política de empresa y, en particular, en la política de gestión de recursos humanos.

### Medidas a implantar

- Objetivos específicos:
  - Que la totalidad de la plantilla esté informada, formada y sensibilizada en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
  - Impulsar una cultura de trabajo que garantice la igualdad de oportunidades y un estilo de liderazgo que ponga en valor la diversidad de género de la compañía mediante la homogeneización de las prácticas internas de trabajo y gestión de personas.
- Plan de acciones:
  - a. Publicar el Plan de Igualdad en la Intranet. Se facilitará mediante difusión interna el conocimiento de los contenidos de este Plan de Igualdad, así como el marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.
  - b. Cada sindicato comunicara a los centros, comités de empresa, la existencia de un plan de Igualdad actualizado y su contenido. Cada comité de empresa consensuará la persona responsable de igualdad para que el resto de personal del centro le puedan transmitir sus dudas, sugerencias o quejas relacionadas con esta materia.
  - c. Informar de la constitución de la Comisión de Igualdad Nacional.

- d. El Plan de Igualdad debe estar accesible y disponible en cada centro de trabajo.
  - e. Preparar y difundir a toda la organización un tríptico con todas las medidas tanto legales como mejoradas por la empresa en materia de conciliación.
  - f. Dar a conocer el Plan de Igualdad en las sesiones acogida de nuevo personal e incluir, en una de las informativas anuales la evolución de índices de igualdad analizados por la Comisión Nacional.
- Responsable:
    - Acción a y e: Unidad de Relaciones Laborales.
    - Acción c: Unidad de Relaciones Laborales y sindicatos CCOO, UGT, CSI-F
    - Acción b: Sindicatos CCOO, UGT, CSI-F .
    - Acción d y f: Unidad de Relaciones Laborales y Business Partners.
  - Fecha de puesta en marcha y duración: diciembre 2016; duración diciembre 2019.

## SEGUIMIENTO DEL PLAN

Con el objeto de facilitar y garantizar el seguimiento de las medidas y acciones establecidas en el Plan y sobre todo siendo conscientes que la implementación del mismo es una tarea colectiva, que recae sobre dirección , mandos intermedios y el personal de cada uno de los centros de trabajo, se ha decidido basar su implementación en el siguiente órgano:

### Comisión de Igualdad Nacional

Con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en la empresa, manteniendo y reforzando las bases de la cultura que favorezca la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

#### Composición

La Comisión estará formada paritariamente por representantes de la dirección de la empresa y representantes legales de los trabajadores de los comités de empresa designados por las centrales sindicales que cuenten con un mínimo de un 10% de representantes en el conjunto de la empresa y en proporción a la representatividad sindical en la compañía.

Cada uno de los grupos representados (representantes de la empresa y representantes de los trabajadores) tendrá el mismo peso en la comisión de igualdad.

La Dirección de la empresa designará 4 representantes y en el caso de la representación social CCOO designará 3 representantes, UGT designará 3 representantes y CSIF designará 3 representantes. Cada uno de los sindicatos informará previamente y por escrito a la empresa de los 3 representantes permanentes nombrados y de sus suplentes. En caso de que ninguno de ellos pueda asistir el sindicato comunicará a la empresa, con 15 días de antelación a la fecha de la reunión, el representante designado.

La composición, si fuese necesario, será actualizada cuando lo solicite una de las partes cuando se haya producido un cambio en la representación sindical derivado de nuevas elecciones para ajustarlo a la nueva representación.

Se establece, asimismo, que cada sindicato podrá estar asistido por 2 asesores.

#### Funciones y competencias

Las funciones y competencias de la Comisión serán:

1. Adoptar acuerdos o medidas y emitir los informes que les sean requeridos sobre materias propias de sus competencias.

2. Velar por el cumplimiento de las cláusulas y planes de acción recogidos en los acuerdos firmados.
3. Recoger las inquietudes, propuestas, cuestiones en materia de igualdad de los diferentes centros de trabajo a través de los representantes de los trabajadores o representantes de la empresa.
4. Conocer los informes, estadísticas y/o datos que evalúan la consecución de los objetivos marcados.
5. Anualmente, se compartirá en la Comisión los datos de plantilla, desagregados por sexo por tipo de contrato, incluido el FD, por edad, por niveles profesionales, promociones, asistencia a cursos de formación, incorporaciones, reducciones de jornada y excedencia para el cuidado de hijos o familiares, con el objeto de que la Comisión pueda tener una visión de la evolución de la plantilla desde una perspectiva de género. Estos datos se facilitarán con un mes de anticipación a la fecha de la celebración de la reunión del primer cuatrimestre.
6. Evaluar anualmente, en relación a cada uno de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad la efectividad de las medidas puestas en marcha.
7. Promover y participar en la realización de campañas de sensibilización o información para la difusión de la legislación vigente en materia de igualdad de género a todas las trabajadoras y trabajadores de la Empresa.

## Reuniones

La Comisión se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, una en el primer cuatrimestre y otra en el último trimestre. A esta última reunión se convocará a un representante de cada centro de trabajo no representado en la Comisión, elegido por el comité de empresa entre los representantes de los trabajadores.

Se nombrará un Secretariado (dos personas, una de cada representación) que cursará las convocatorias y levantará el Acta de cada reunión, la cual se facilitará a todos los miembros de la Comisión.

En el caso de suscitarse temas que, por su importancia, requiera una reunión extraordinaria de la Comisión, cualquiera de las partes la convocará a la mayor brevedad posible.

# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, GARANTÍAS Y CANALES DE COMUNICACIÓN DE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN O ACOSO

Nestlé respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de su personal y está comprometida a mantener el lugar de trabajo libre de situaciones de discriminación o acoso. Por lo tanto, nadie de su plantilla debe discriminar respecto del origen, nacionalidad, religión, raza, género, edad u orientación sexual, ni debe tener ningún tipo de conducta de acoso verbal o físico basada en lo mencionado anteriormente o en cualquier otro motivo.

## Prevención y garantías

Con el objeto de prevenir cualquier tipo de acoso o discriminación y situaciones potencialmente constitutivas de ello, la Empresa se compromete a adoptar las siguientes medidas:

- Promover un entorno de respeto y solidaridad en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los colaboradores los valores de la compañía, especialmente los de igualdad, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Asegurar la integración del personal de nuevo ingreso, haciendo seguimiento desde la acogida inicial de la persona recién incorporada.
- Informar y formar a toda la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no serán toleradas. El personal debe conocer del Código de Conducta Empresarial y disponer de un ejemplar del mismo. Todo incumplimiento del Código podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, incluida la posibilidad del despido, y en caso de corresponder, a la iniciación de acciones legales o la aplicación de sanciones penales.
- Prohibir las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios y valores reseñados, tanto en el uso del lenguaje verbal, comunicaciones escritas, actitudes, gestos, y cualquier otra forma de comunicación o expresión.
- Mantener una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo.
- Investigar todas las denuncias recibidas.
- Proteger los derechos de la persona inculpada.

- Prohibir la toma de represalias respecto de aquellas denuncias presentadas de buena fe.

## Mecanismos de comunicación

Con la entrada en vigor el 1 de marzo de 2012 del *“Reglamento del procedimiento de comunicación interna de las actuaciones contrarias al Código de Conducta Empresarial o a la legalidad vigente, que puedan afectar al orden laboral o ser constitutivas de un delito”*, Nestlé puso a disposición de toda la plantilla el procedimiento que deben seguir para las comunicaciones internas de actuaciones de discriminación o acoso, entre otras.

Así mismo el Reglamento describe la manera en que dichas comunicaciones serán gestionadas por la compañía.

Todo personal que desee informar de una conducta concreta podrá trasladarla a través de los siguientes canales ordinarios:

- Superiores inmediatos (Line Manager o Directores de Negocios o Corporativos).
- Responsables de Recursos Humanos de su centro.
- Director de Recursos Humanos de Nestlé España.
- Director de Servicios Jurídicos y Compliance Manager de Nestlé España.

Cuando el personal considere que dadas las específicas circunstancias del caso, ninguna de las opciones citadas anteriormente resulta adecuada, podrá utilizar el canal extraordinario de la Integrity Line. Esta herramienta permite informar de posibles incumplimientos de manera totalmente confidencial. Está disponible permanentemente (24 horas al día, todos los días del año) y está gestionada por un proveedor externo.

La representación de firmantes del Plan de Igualdad acuerda que el personal podrá también, si lo prefiere, plantear sus inquietudes relativas a estas cuestiones a la Representación Legal de los Trabajadores, para su traslado a Recursos Humanos o al Compliance Manager.