



SADA P.A. VALENCIA, S.A.

***“Guía de buenas prácticas
para la Igualdad Efectiva
entre mujeres y hombres”***

Mayo de 2007



	Departamento de RR.HH.	Política de Igualdad
---	------------------------	----------------------

- I.- INTRODUCCIÓN 3
- II.- BENEFICIOS DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA 3
- III.- EL PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA 3
- IV.- INDICADORES DE IGUALDAD EN LA EMPRESA 4
- V.- ÁMBITOS DE IGUALDAD EN LA EMPRESA 5
 - V.1.- IGUALDAD DE ACCESO AL EMPLEO Y EN LA CONTRATACIÓN 5
 - V.2.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN 7
 - V.3.- IGUALDAD EN LA RETRIBUCIÓN 9
 - V.4.- ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO 9
 - V.5.- ACOSO SEXUAL Y ACOSO DISCRIMINATORIO 10
- VI.- REFERENCIAS 12
- VII.- DECLARACIÓN DEL TRABAJADOR 13

	Departamento de RR.HH.	Política de Igualdad
---	------------------------	----------------------

I.- INTRODUCCIÓN

Desde su creación, nuestra compañía siempre ha incluido dentro de su política de recursos humanos la igualdad como uno de sus valores fundamentales y, específicamente, la igualdad de trato entre mujeres y hombres rechazando cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) todas las empresas vienen obligadas a garantizar el principio de igualdad de trato en el acceso al empleo, la formación profesional, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

El mayor potencial de una organización son las personas que la integran, la participación de hombres y mujeres permite alcanzar un crecimiento sostenido, altos niveles de calidad y productividad y una gran competitividad.

II.- BENEFICIOS DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA

El hecho de incluir el criterio de igualdad de trato y oportunidades en las decisiones empresariales conlleva múltiples beneficios:

- a) Enriquecimiento de la organización.
- b) Mejora del ambiente de trabajo y de las relaciones laborales.
- c) Mejora de la calidad y de las habilidades del personal.
- d) Mejora de la gestión debido a la complementariedad del estilo de liderazgo femenino respecto del masculino.
- e) Mejora de la salud laboral.
- f) Cumplimiento de la legislación vigente.
- g) Mejora de la satisfacción personal.
- h) Mejora de la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores.
- i) Mejora de la imagen, reputación y prestigio de la empresa.

III.- EL PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

Las empresas de más de 250 trabajadores están obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

	Departamento de RR.HH.	Política de Igualdad
---	------------------------	----------------------

- En primer lugar, deberá llevarse a cabo un **diagnóstico inicial** que permita conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos para mejorar la situación de las trabajadoras y trabajadores, definiendo los mecanismos que nos permitan hacer más eficiente la organización y retener al mejor talento.

Este diagnóstico debe consistir en la realización de un análisis detallado de la situación actual de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de: recogida de información, análisis, consulta participativa al personal, y finalmente, formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad o Plan de Acción Positiva.

- El diseño de las **políticas de igualdad** a implantar debe tener como finalidad alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la organización. Deben definirse los objetivos específicos, cuantificables, para el corto y medio plazo, en función del diagnóstico.
- Posteriormente deben iniciarse las acciones de **implantación** cumpliendo con los parámetros previamente establecidos y fijando mecanismos de seguimiento que sirvan para evaluar la marcha del plan.
- Conviene designar responsables del proyecto que puedan llevar a cabo el **seguimiento y la evaluación** periódica. Los cuestionarios, las entrevistas, la observación directa y la aplicación de indicadores suelen ser las herramientas más eficaces para evaluar los resultados de la aplicación del plan.

IV.- INDICADORES DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

Ambito	Indicador
Política de igualdad de oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> – Existencia de una cultura de igualdad – Existencia de un plan de igualdad – Existencia de un órgano responsable de igualdad
Comunicación, lenguaje e imagen	<ul style="list-style-type: none"> – Comunicación interna de los asuntos relacionados con la igualdad dentro de la organización. – Existencia de una guía de lenguaje no sexista.
Representación de las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> – Distribución de las mujeres y hombres en la organización. – Proporción de las mujeres en los cargos de responsabilidad.
Retribución y contratación	<ul style="list-style-type: none"> – Proporción de mujeres y hombres por categorías y niveles retributivos – Retribución anual media de mujeres y hombres – Porcentaje de mujeres y hombres con diferentes tipos de contratos – Porcentajes de bajas y despidos por razón de sexo
Acoso y actitudes sexistas	<ul style="list-style-type: none"> – Existencia de un responsable de detectar, prevenir y actuar en situaciones de acoso. – Sensibilización para evitar el acoso y las actitudes sexistas por parte de la dirección, los mandos

	Departamento de RR.HH.	Política de Igualdad
---	------------------------	----------------------

	intermedios y el resto del personal. – Establecimiento de acciones para prevenir, evitar y eliminar las actitudes sexistas y el acoso.
Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	– Existencia de medidas de conciliación: flexibilidad de tiempo y espacio. – Existencia de servicios para la conciliación
Condiciones físicas	– Condiciones de espacio laboral asignado a mujeres y hombres – Adecuación de espacio de trabajo (vestuarios, lavabos, etc.)

V.- ÁMBITOS DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

Tanto en el diagnóstico como en la elaboración del plan de igualdad se han de considerar los distintos ámbitos en los que eventualmente pueda existir discriminación entre mujeres y hombres como los que se indican a continuación.

V.1.- IGUALDAD DE ACCESO AL EMPLEO Y EN LA CONTRATACIÓN

El primer dato para comprobar la igualdad vendrá dada por la tasa de empleo masculino y femenino existente en la empresa. A este respecto la LOI establece que se entenderá 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 60% ni sean menos del 40%.

Por regla general la mayor diferencia en la tasa de empleo entre mujeres y hombres se encuentra entre los 24 y los 54 años. Las mujeres se encuentran presentes en menor medida en el mercado laboral que los hombres durante los años que son más importantes tanto para la carrera profesional como para el cuidado de la familia.

Las modalidades de contratación utilizadas también reflejan situaciones de posible desigualdad así como la diferencia según el tipo de jornada (tiempo completo, tiempo parcial).

A este respecto existen tres líneas de actuación clara para fomentar la igualdad:

1. Evitar las discriminaciones en la selección de personal:

- Ampliando y variando los **métodos de reclutamiento** utilizando una red más amplia para identificar a mujeres candidatas para el puesto de trabajo.
- **Colaborar con organizaciones** que promuevan el avance de la mujer en el trabajo (colaboraciones con centros educativos y universidades para identificar el talento femenino, ferias de empleo, etc.).
- Evitar discriminación en la **evaluación de candidaturas**, considerando a las mujeres como una oportunidad de diversidad, rechazando que por el hecho de ser mujeres van a tener más dificultades para adaptarse al ambiente de trabajo o menos disponibles para viajar o asumir responsabilidades altamente comprometidas. Es conveniente incluir mujeres en los equipos de reclutamiento y selección.

	Departamento de RR.HH.	Política de Igualdad
---	------------------------	----------------------

- Evaluar a los candidatos con **criterios claros y objetivos**, valorando a cada persona según los criterios establecidos para el puesto de trabajo.
2. **Potenciar una cultura de igualdad de oportunidades:** crear una cultura que acepte y fomente la contratación de mujeres.

Todos los miembros de la organización, tanto el personal directivo como los empleados y empleadas, deben recibir una formación específica en temas de igualdad.

- **Programas de sensibilización:** el personal directivo debe tomar conciencia de los beneficios que puede reportar la gestión de la mujer en el trabajo. La mitad del talento es femenino y si no se utiliza y gestiona, nuestra empresa perderá competitividad.
 - **Divulgar los beneficios de la igualdad:** el fomento de la igualdad lleva asociado una serie de beneficios que repercuten positivamente en cinco áreas (i) reducción de costes (disminución de absentismo por crear buen ambiente de trabajo), (ii) selección y retención del talento (las empresas con mejor publicidad sobre sus políticas de flexibilidad tienen mayor probabilidad de captar y retener el talento), (iii) marketing (la presencia en la compañía de mujeres permite a la organización llegar y responder mejor a un mercado más amplio y variado), (iv) innovación (se ha demostrado que la existencia de equipos mixtos produce mayor innovación), y (v) flexibilidad organizativa (la flexibilidad de políticas de personal es probable que incremente la flexibilidad de la organización para adaptarse a los cambios en el mercado).
3. **Comunicación sobre las políticas de igualdad:** la empresa puede fomentar la contratación de mujeres si existe una comunicación explícita y clara sobre las políticas de igualdad. Éstas se pueden transmitir a través de la revista de la empresa, la página web, como parte de la misión empresarial, etc. Las acciones concretas para comunicar la política de igualdad incluyen:
- **Presentar el valor de la igualdad en la visión de la compañía:** como por ejemplo *“...la creación de un ambiente de justicia e igualdad que incluya a todas las personas trabajadoras y nos haga una empresa más competitiva...”*.
 - **Anunciar la designación de miembros de la Dirección que apoyan las políticas de igualdad que den a las políticas un mensaje de inclusión y legitimidad.**
 - **Establecer objetivos cuantificables:** número de contrataciones y tasa de abandonos entre hombres y mujeres, de forma que se puedan identificar problemas que necesiten atención.

Acciones para facilitar la igualdad en los procesos de selección:

- **Evitar discriminaciones en las ofertas de empleo:** explicitar el compromiso de la empresa con la igualdad, no usar lenguaje discriminatorio ni pedir requisitos que favorezcan a uno u otro sexo.
- **Evitar discriminaciones en las solicitudes de empleo:** adecuar formularios, no

	Departamento de RR.HH.	Política de Igualdad
---	------------------------	----------------------

preguntar detalles personales que nos sean relevantes para el puesto.

- **Evitar la discriminación en la entrevista de selección:** adecuar los guiones de las entrevistas, incluir mujeres en los equipos de selección, etc.
- **Impulsar acciones para corregir la concentración del empleo femenino en modalidades de contratación eventual y/o parcial:** es conveniente analizar periódicamente el número de mujeres con contratos temporales sobre el total de los contratos, el número de mujeres con contrato indefinido sobre el total de los contratos, etc.
- **Comunicar las políticas de igualdad a toda la organización:** por ejemplo en la misión de la empresa y con el apoyo de la dirección de la misma.

V.2.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Deberá examinarse el grado de igualdad entre mujeres y hombres con respecto a la categoría profesional en la que desarrollan su trabajo, las promociones que reciben y el acceso a los programas de formación.

Por regla general la mayoría de las mujeres se encuadra en las categorías de administración, categoría cualificada de los servicios o sin cualificar y en algunos sectores productivos no cuentan prácticamente con representación.

En este sentido las organizaciones deben estimular la formación y promoción continua de las mujeres a través de planes específicos para que puedan acceder a puestos de mayor responsabilidad con las mismas oportunidades que los hombres.

1. **Planes de carrera para trabajadoras:** es importante que la empresa elabore planes de carrera que capaciten, actualicen y mejoren la posición de las mujeres que trabajan en ella.
 - **Valorar la carrera profesional a medio-largo plazo:** normalmente no se tiene un planteamiento a medio plazo de esperar unos años a que la persona tenga más disponibilidad por haber superado las responsabilidades o cargas familiares, lo que provoca la pérdida de mucho talento.
 - **Diseñar planes de carrera específicos:** para lo que puede ayudar el que las mujeres formen parte de los comités de formación.
 - **Promover acciones positivas en las actividades de formación:** por ejemplo favoreciendo la inclusión en las acciones de formación de aquellas personas que se reincorporen tras la maternidad, excedencia por filiación o personas dependientes.
 - **Fomentar las habilidades directivas en mujeres a través de posiciones con visibilidad en la empresa.**

	Departamento de RR.HH.	Política de Igualdad
---	------------------------	----------------------

- **Transparencia en la clasificación profesional:** las categorías profesionales deben ser transparentes sin ningún encubrimiento que relegue a uno u otro sexo. Se deben evitar aquellas etiquetas que parezcan destinar un puesto a un determinado sexo. Las categorías profesionales deben ser neutras y definirse con independencia del sexo.
2. **Programas de sensibilización para la organización:** todavía existen estereotipos por razón de sexo como pensar que el hombre es más independiente y la mujer más insegura, etc.
- **Establecer programas de sensibilización para toda la organización:** donde se trabaje en la identificación de estereotipos y en la forma de mitigarlos, ya que pueden generar desigualdades.
 - **Establecer programas específicos para supervisores y mandos intermedios:** que son los que en la mayoría de los casos quien ayuda o impide la aplicación y el uso correcto de las políticas de igualdad y flexibilidad.
3. **Programas de “mentoring” y redes informales:** es necesario que existan canales de comunicación abiertos entre mujeres y hombres, fomentando reuniones mixtas en las que todos tengan acceso a información valiosa que pueda ayudar al avance en su carrera profesional. Se deben promover redes sociales entre supervisores, subordinados y compañeros.
- **Establecer programas de “mentoring”:** proporcionar tutores a los participantes que les ayuden en temas como gestión de equipos, negociación, habilidades comunicativas, etc. Es importante que las mujeres puedan servir de mentores para otras mujeres.
 - **Poner en marcha “focus groups”:** sesiones focalizadas de discusión para el descubrimiento y resolución de problemas, compuestas por hombres y mujeres, de las que suelen extraerse prácticas que ayuden al desarrollo de las mujeres en la empresa.

Acciones para facilitar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción y formación:

- **Establecer criterios objetivos para la promoción** de mujeres y hombres, teniendo en cuenta la formación y los méritos, la titulación académica, el conocimiento del puesto de trabajo y el historial profesional.
- **Los planes de carrera de las trabajadoras deben ser potenciados** para permitir su promoción a puestos de mayor responsabilidad.
- **Garantizar que la detección de necesidades de formación** se hace sobre toda la plantilla tanto hombres como mujeres.
- **Horarios de la formación:** compatibles con la vida familiar y personal.

	Departamento de RR.HH.	Política de Igualdad
---	------------------------	----------------------

- Establecer programas de sensibilización para toda la organización con programas específicos para supervisores.

V.3.- IGUALDAD EN LA RETRIBUCIÓN

Debe verse la interrelación entre las políticas de retribución y las políticas de contratación, clasificación y promoción profesional. Una política discriminatoria en materia de clasificación profesional o contratación arrastrará también una discriminación salarial.

La ley no exige que se pague a todos los trabajadores igual, sino que permite pagar diferente, pese a que puedan hacer el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. La prohibición en esta materia consiste en que la diferencia retributiva no pueda justificarse de forma objetiva y proporcional.

1. **Discriminación directa:** por ejemplo una cláusula del convenio colectivo que estableciera una categoría profesional formada únicamente por mujeres, al que se atribuyera un nivel salarial inferior a de otras categorías profesionales de similares características objetivas y subjetivas.
2. **Discriminación indirecta:** cuando se fija un criterio neutro “no sexuado” sobre el que se otorga un complemento salarial, sin embargo el resultado es que impacta negativamente sobre las mujeres. Desde un punto de vista legal se entiende que hay discriminación salarial cuando una determinada política retributiva impacta negativamente sobre las mujeres, como colectivo, de manera que cobran menos que los hombres.
3. **Igualdad retributiva:** en principio, está legitimado pagar más a quien más se dedica a la empresa. Sin embargo, en la medida que son las mujeres quienes solicitan las licencias y suspensiones para el cuidado de hijos, una política retributiva excesivamente focalizada en el tiempo de dedicación, las afecta de forma particular, por lo que es recomendable la utilización de mecanismos como la dirección por objetivos o la valoración de resultados.

V.4.- ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Debe tratar de adaptarse la jornada de trabajo tratando de favorecer, tanto en las mujeres como en los hombres, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. **Medidas de flexibilización:**
 - **Trabajo a tiempo parcial.**
 - **Trabajo compartido** (dos personas a tiempo parcial comparten un puesto de trabajo de dedicación completa).
 - **Jornada laboral comprimida:** realizar una jornada cuya duración exceda de la prevista para recibir a cambio tiempo de descanso.
 - **Reducción de la jornada:** realización de una jornada laboral de duración inferior a la jornada a tiempo completo, según las causas fijadas por la ley.

	Departamento de RR.HH.	Política de Igualdad
---	------------------------	----------------------

- **Jornada continuada.**
- **Jornada intensiva.**
- **Flexibilización de horario de entrada y salida.**
- **Trabajo semipresencial.**
- **Teletrabajo.**

En el futuro, si no se ofrecen soluciones para la coexistencia entre el trabajo y la familia, la empresa se enfrentará a costes crecientes, una menor productividad, una peor calidad de vida y una pérdida de talento y de personal que se volverá más exigente.

La remuneración ya no es la única gratificación y existe también un “salario mental” que viene determinado por la calidad de vida privada que la empresa permite tener a las personas. La familia se está convirtiendo en un stakeholder de la empresa.

Acciones para facilitar la igualdad de oportunidades en la organización del tiempo de trabajo:

- Explorar distintas fórmulas de adaptación de la jornada laboral.
- Fomentar que las personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual:
 - No vean frenado su desarrollo profesional.
 - No sean relegados a puestos de trabajo con poca responsabilidad.
 - No pierdan oportunidades de formación.
- Evitar en la medida de lo posible la formación y las reuniones fuera del horario laboral.

V.5.- ACOSO SEXUAL Y ACOSO DISCRIMINATORIO

Se trata de una conducta con trascendencia laboral y penal.

Las conductas de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma, o si la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores se utiliza de forma implícita o explícita como base para tomar una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, al empleo, sobre la continuidad en el mismo, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona objeto de la misma.

1. **Conductas de naturaleza sexual:** conductas verbales (insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una

	Departamento de RR.HH.	Política de Igualdad
---	------------------------	----------------------

actividad social fuera del lugar de trabajo después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos) o no verbales (exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos), o las físicas (tocamientos innecesarios, palmaditas o roces con el cuerpo de otro empleado o empleada hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales) molestas.

El acto inicial ha de ser una manifestación de claro contenido sexual, de sea de forma física o de palabra, directa o a través de insinuaciones que claramente persigan aquella finalidad.

Los tribunales de justicia consideran que solo ha de existir acoso sexual cuando la conducta persiga o fatigue a una persona ocasionándole molestias mediante propuestas de naturaleza sexual que resultan ofensivas para la víctima.

2. Tipos de acoso sexual:

- **Chantaje sexual:** consistente en forzar al trabajador/a a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afectan el acceso de la persona a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre el empleo.
- **Acoso ambiental:** es el realizado por personas que no tienen influencia sobre la relación laboral de la víctima (compañeros, clientes, proveedores, etc.) y que consiste en todas aquellas conductas de naturaleza sexual que crean un ambiente de trabajo humillante, hostil, o amenazador para el acosado.
- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo:** en el acoso sexual estamos en presencia de una conducta en la que se utiliza el poder para conseguir sexo y se utiliza el sexo para mantener poder, esto es, en gran número de ocasiones, el acoso sexual persigue incomodar y alejar a mujeres de trabajos considerados normalmente masculinos. En este segundo caso el acoso se realiza por nuestro sexo (género), pero no para conseguir sexo.

Dentro del primer tipo estarían los chistes picantes, los piropos, los gestos y miradas insinuantes, los acercamientos, las preguntas de índole sexual, las insinuaciones, besos o caricias no deseados, tocamientos, acorralamientos, etc.

En el segundo tipo podrían describirse actuaciones tales como definir el trabajo como sólo apto para hombres, cuestionar su habilidad, ayudar de forma paternalista, no ofrecer toda la información, oportunidades o entrenamiento necesario para hacer bien el trabajo; sabotaje; evaluar de forma sexista; no ascender a las mujeres; negarles determinados privilegios; ordenar trabajos basados en determinados estereotipos sexuales; bromas, mofas, etc.

En este punto conviene poner de manifiesto que aunque el empresario o empresaria no hayan sido los sujetos activos del acoso, responderán por dicho acoso ante la víctima, tanto desde el punto de vista sancionador, como indemnizatorio (daños y perjuicios).

	Departamento de RR.HH.	Política de Igualdad
---	------------------------	----------------------

Una organización intolerante al acoso como la nuestra generará un clima en el que las posibles víctimas sentirán que pueden decir directamente al acosador que cese en sus conductas; y si esto no da resultados, pueden poner en conocimiento de instancias superiores tales conductas sin temor a represalias.

Acciones para la igualdad de oportunidades en el trato y no acoso sexual:

- **Formación e información a los trabajadores/as.:** explicar los comportamientos inapropiados, y el deber de la empresa y de sus directivos de poner en práctica la política contra el acoso.
- **Corresponsabilidad:** hay que fomentar que la responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran es de todos.

VI.- REFERENCIAS

Más información sobre las políticas de Igualdad de la compañía, principios, directrices y medidas, puede obtenerse de su Departamento de Recursos Humanos.

Por favor, firme la declaración que se encuentra seguidamente así como el duplicado de dicha declaración que se encuentra a continuación. Posteriormente separe la copia para el departamento de Recursos Humanos y hágasela llegar a dicho departamento, el cual la guardará junto con el resto de su expediente laboral.

Queda prohibida la reproducción total o parcial de este material por cualquier medio sin el previo y expreso consentimiento por escrito del Grupo Nutreco España.

	Departamento de RR.HH.	Política de Igualdad
---	------------------------	----------------------

VII.- DECLARACIÓN DEL TRABAJADOR

Mediante la firma del presente documento declaro recibir, estar completamente informado y entender la Política de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres de la compañía así como mi voluntad concorde con la misma. Asimismo me comprometo a respetar y hacer respetar dicha política.

Nombre y apellidos: _____

DNI-NIF: _____

Firmado _____

Fecha: _____

	Departamento de RR.HH.	Política de Igualdad
---	------------------------	----------------------

Copia para Recursos Humanos

Mediante la firma del presente documento declaro recibir, estar completamente informado y entender la Política de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres de la compañía así como mi voluntad concorde con la misma. Asimismo me comprometo a respetar y hacer respetar dicha política.

Nombre y apellidos: _____

DNI-NIF: _____

Firmado _____

Fecha: _____

Firme este documento y hágalo llegar al departamento de Recursos Humanos.