



**PLATAFORMA LOGÍSTICA MECO**

# **Plan de Igualdad**

# **Plataforma Logística Meco**



# PLATAFORMA LOGÍSTICA MECO

## Índice:

### **0. Introducción Plan de Igualdad y Objetivos.**

#### **1. Protección víctimas por violencia de género.**

- 1.1. Suspensión de la actividad.
- 1.2. Jornada
- 1.3. Vacaciones
- 1.4. Licencias
- 1.5. Traslados

#### **2. Conciliación de vida laboral, familiar y personal.**

- 2.1. Maternidad
- 2.2. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad
- 2.3. Lactancia
- 2.4. Protocolo de actuación temporal
- 2.5. Excedencias por motivos familiares
- 2.6. Excedencia voluntaria
- 2.7. Excedencia por estudios
- 2.8. Excedencia por voluntariado social
- 2.9. Flexibilidad horaria
- 2.10. Reducción de jornada

#### **3. Selección y contratación / formación / promoción interna.**

- 3.1. Selección y contratación
- 3.2. Formación
- 3.3. Promoción interna

#### **4. Sensibilización y comunicación**



## **5. Protocolo de prevención frente al acoso en el ámbito laboral**

5.1. Ámbito personal

5.2. Declaración de principios

5.3. Principios de conducta y actuación en las empresas

### **CAPITULO I: Definición y medidas preventivas:**

- ✓ Acoso moral
- ✓ Acoso sexual
- ✓ Acoso por razón de sexo
- ✓ Medidas preventivas

### **CAPITULO II: Procedimiento de actuación:**

- ✓ Principios del procedimiento de actuación
- ✓ Iniciación del procedimiento
- ✓ Instrucción
- ✓ Procedimiento Previo
- ✓ Procedimiento Formal
- ✓ Medidas Cautelares
- ✓ Asistencia a las partes
- ✓ Cierre del Expediente



# PLATAFORMA LOGÍSTICA MECO

## **0. Introducción Plan de Igualdad y Objetivos.**

Este Plan de Igualdad de Plataforma Logística Meco, nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla las actuales medidas que son de aplicación en la empresa y propone una serie de medidas a desarrollar. Cualquier necesidad no contemplada en este plan será tratada entre la empresa y la representación sindical.

Las mencionadas medidas que se exponen en el plan están agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como principales,

### **OBJETIVOS:**

1. Promover el compromiso y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de acceso a la organización y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.
2. Conseguir y en su caso mantener una representación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la empresa.
3. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios.
4. Asegurar que la gestión de los Recursos Humanos se lleva a cabo conforme a los requisitos legales aplicables en material de igualdad de oportunidades.
5. Prevenir la discriminación laboral, especialmente por razón de sexo.
6. Reforzar el compromiso de la empresa, en orden a mejorar la calidad de vida, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
7. Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral como la vida personal y familiar.



## PLATAFORMA LOGÍSTICA MECO

8. Garantizar un entorno de trabajo saludable, libre de comportamientos indeseados, especialmente por razón de sexo.
9. Garantizar que si bien es un plan de igualdad general, la empresa entiende y dará respuesta a cada situación dentro de su individualidad.

### **1. Protección víctimas por violencia de género:**

En lo que la Ley recoge referido al ámbito laboral, destacar la difusión de los derechos para incorporarse en la formación y la intervención sindical para el desarrollo de las medidas y derechos que la Ley Orgánica 1 /2004 recoge. La violencia de género es la que se ejerce sobre las mujeres por parte de los hombres.

#### **1.1. Suspensión de la actividad:**

La trabajadora, víctima de violencia de género, podrá suspender su actividad, pasando al desempleo por un periodo que no exceda los 6 meses, salvo que las actuaciones de tutela judicial, requiriese el derecho de protección de la víctima, continuando la suspensión.

En este caso el Juez podrá prorrogar 3 meses, hasta un máximo de 18. Durante estos periodos la trabajadora tiene reserva de su puesto de trabajo, y derecho a la prestación por desempleo.

Si la trabajadora se viera obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo, tendrá que aportar la comunicación de la empresa de extinción y la orden de protección del juez ó el informe del fiscal.



## PLATAFORMA LOGÍSTICA MECO

### **1.2. Jornada:**

Toda víctima de violencia de género tendrá derecho a elegir dentro de los distintos turnos que realiza, aquél que le permita una mayor protección personal o una mejor organización del tiempo de su vida personal y familiar, respetando o adaptando sus condiciones contractuales.

La persona víctima de violencia de género podrá solicitar la reducción de su jornada ordinaria con reducción de salario hasta un máximo de la mitad de aquella. La concreción corresponde a la trabajadora que la acordara con la empresa.

Durante los dos primeros meses de la reducción de jornada por una circunstancia sobrevenida de víctima de violencia de género, serán retribuidos al 100%.

### **1.3. Vacaciones:**

Si el derecho de protección o el de asistencia social de la trabajadora hacen necesaria la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procedimientos establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.

### **1.4. Licencias:**

En caso de víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de gestiones administrativas, judiciales o médicas que le permitan hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de la empresa, considerándose los mismos como tiempo efectivo de trabajo y por lo tanto retribuidos cuando estén debidamente justificados.



## PLATAFORMA LOGÍSTICA MECO

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas si se aporta documentación de la asistencia social o del juzgado de violencia de género, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas a la empresa a la mayor brevedad.

### **1.5. Traslados:**

La persona víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus centros de distribución del grupo Inditex.

En tales supuestos, si la persona manifiesta su intención de cambiar de localidad, la empresa tendrá que comunicar las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa se hará cargo del desplazamiento y alojamiento durante los primeros quince días, según el cuadro de dietas de la empresa, y tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo sin cobertura de vacante que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, queda finalizada la mencionada obligación de reserva.



## PLATAFORMA LOGÍSTICA MECO

En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 del ET, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Dentro del derecho a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de horarios flexibles o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa, tendrá derecho a elegir turno, flexibilidad de la jornada que evite riesgos mayores para su integridad (física o psíquica) o la de sus hijos, se estudiará cada caso para darle el apoyo y los medios que existan y ponerlos a su disposición.

Se declara nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de todos los derechos que la Ley le otorga, Art 55,5B ET.

La empresa será sensible con la contratación de mujeres que sean o hayan sido víctimas de Violencia de Género.

### **2. Conciliación de vida laboral, familiar y personal:**

- Derecho a 25 horas para acompañamiento a asistencia médica de menores de 15 años.
- Derecho a 25 horas adicionales en el caso de hijos con una discapacidad superior al 33% para acompañamiento a los servicios médicos requeridos. (se deberá aportar justificación de la discapacidad + la cita y asistencia médica).
- Ayuda por Escuela Infantil según marque el pacto vigente en todo momento hasta que el menor inicie la Educación Infantil.





## PLATAFORMA LOGÍSTICA MECO

- Derecho a solicitar una licencia no retribuida, previo aviso y justificación, de una duración mínima de 15 días naturales y máxima de dos meses para los siguientes supuestos:
  - ❖ Adopción internacional.
  - ❖ Sometimiento de técnicas de reproducción asistida.
  - ❖ Hospitalizaciones prolongadas o graves del cónyuge y familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y hermano, cuando superen 15 días de hospitalización.

### **2.2. Maternidad:**

Las trabajadoras que se encuentren de baja maternal coincidiendo dicha situación con los periodos de vacaciones prefijados, disfrutarán de las mismas inmediatamente después de finalizada dicha situación, incluso aunque haya finalizado el año natural.

La trabajadora que, una vez comunicada a la empresa la situación de embarazo, permanezca en activo y le coincida el disfrute de un periodo vacacional, podrá solicitar que el mismo se le suspenda y disfrutarlo posteriormente, tras la baja de maternidad junto con el resto de periodos vacacionales que puedan coincidir durante la situación de riesgo para el embarazo o de baja de maternidad.

Una vez la trabajadora informa al departamento de recursos humanos su situación de embarazo, le será de aplicación el protocolo vigente de embarazadas aprobado en el comité de seguridad y salud. Si tuviera un cambio de turno por procedimiento interno de empresa al comunicar su situación de embarazo, la empresa le garantiza que no tendrá dentro de sus compensaciones salariales personales un merma si bien nos e le abonarán los complementos de puesto tales como la nocturnidad o afines que viniera percibiendo por desempeñar su trabajo en un turno determinado.



### 2.3. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d del E.T., el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4. del ET.

En caso de paternidad, el trabajador podrá unir al descanso de 13 días derivado de esa situación que puede coger completos o a tiempo parcial, el periodo vacacional (30 días naturales) de ese año natural en el que se produzca el nacimiento. En caso de que el descanso coincida fuera de los periodos vacacionales, podrá unir el periodo más próximo a la contingencia.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del ET sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

La persona que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del ET. o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.



## PLATAFORMA LOGÍSTICA MECO

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

Se deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

### **2.4. Lactancia:**

Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Se podrá optar entre hacer uso de esa licencia en la forma indicada o acumular el tiempo resultante de la licencia por maternidad y disfrutarlo tras la misma, computándose ese tiempo a razón de una hora por cada día laborable que falte para cumplirse los nueve meses del menor. Este permiso podrá ser utilizado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

En caso de adopción tienen los mismos derechos por maternidad.

La comisión dispondrá de la evaluación de riesgos y de los puestos adecuados en caso de embarazo.

### **2.5. Protocolo de actuación temporal:**

Se dispondrá de la relación de los puestos exentos de riesgos, adaptación del puesto a la trabajadora embarazada.



## PLATAFORMA LOGÍSTICA MECO

### **2.6. Excedencias por motivos familiares:**

Las personas tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, con reserva del puesto de trabajo durante los tres años sin cobertura de su vacante salvo por contrato de interinidad.

También tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, las personas para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad que no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, con reserva del puesto de trabajo durante los tres años sin cobertura de vacante salvo por contrato de interinidad.

Si dos o más personas de Plataforma Logística Meco generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En ambos casos, el periodo que permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional relativos al puesto que venía desempeñando, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Si la persona que pide la excedencia así lo manifiesta, y con el objetivo de que continúe durante el tiempo de suspensión vinculado con el centro de trabajo, podrá solicitar a la empresa que le remita las publicaciones internas del mismo, así como información de interés de la empresa.



## PLATAFORMA LOGÍSTICA MECO

### **2.7. Excedencia voluntaria:**

Se establece una excedencia voluntaria, para personas con antigüedad en la empresa superior a 1 año. Si la duración de la misma es de 4 meses se deberá incorporar automáticamente tras la misma si presenta un informe actualizado de vida laboral donde se acredite que no ha ejercido ningún tipo de actividad durante este periodo, en caso contrario perderá el derecho y la persona tendrá preferencia en la incorporación ante vacantes de igual o similar categoría.

### **2.8. Excedencia por estudios:**

Se establece una excedencia especial para la realización de estudios de nivel medio y superior. La duración de esta excedencia no podrá ser inferior a seis meses ni superior a un año, será computable los primeros 4 meses a efectos de antigüedad y la persona que se acoja a ella tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante su totalidad sin cobertura de vacante salvo por contrato de interinidad. El trabajador deberá aportar documentación que acredite la realización de dichos estudios, donde se certifique que existe un buen aprovechamiento del mismo, en caso contrario perderá el derecho de reserva del puesto de trabajo.

### **2.9. Excedencia por voluntariado social:**

Se establece una excedencia especial para la realización de actividades de voluntariado social. La persona que haga uso de dicha excedencia deberá presentar justificante de la ONG o entidad vinculada con la actividad. La duración de esta excedencia no podrá ser inferior a seis meses ni superior a un año, será computable los primeros 4 meses a efectos de antigüedad y la persona que se acoja a ella tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante su totalidad sin cobertura de vacante salvo por contrato de interinidad.



## PLATAFORMA LOGÍSTICA MECO

### **2.10. Flexibilidad horaria:**

Derecho a solicitar un horario flexible durante 2 semanas naturales máximo al año cuando se den y justifiquen adecuadamente hospitalizaciones por enfermedad grave o accidente de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. La aceptación de la solicitud dependerá de las necesidades operativas del almacén y del número de solicitudes.

No obstante lo anterior, la empresa, atendiendo a motivos personales justificados, podrá, asignar provisionalmente a un turno distinto por un periodo de hasta 2 meses. Finalizado ese periodo se revisarán entre las partes (persona y empresa) si las circunstancias se han solucionado y por lo tanto se puede retomar su turno de origen o cabe ampliar la prórroga. El número de personas que estén en esta situación no se les aplicará el procedimiento de cambio de turno.

Informar a la comisión de igualdad del número de personas afectadas por un turno provisional.

### **2.11. Reducción de jornada:**

Las personas con hijos menores de 8 años podrán concentrar la reducción de jornada en periodos determinados acumulando dicha reducción. Para ello podrán optar por las siguientes modalidades:

- ✓ Planificación de calendario concentrada en Domingo, Lunes, Martes, Miércoles y disfrute del exceso de jornada en Jueves, Viernes y Sábado.
- ✓ Planificación de calendario semestral a principios de año y disfrute del exceso de jornada en el primer semestre.
- ✓ Planificación de calendario semestral a mediados del año y disfrute del exceso de jornada en el segundo semestre.



## PLATAFORMA LOGÍSTICA MECO

También se podrá reducir su jornada laboral las personas con mayores dependientes que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo y no desempeñen actividad retribuida, hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad con posibilidad también de concentrarla en periodos determinados bajo las mismas modalidades expuestas en el párrafo anterior.

Las solicitudes se harán con 15 días de antelación y la empresa contestará como máximo en 7 días, ambas partes lo harán por escrito. En los primeros 7 días de la solicitud la empresa estudiará la propuesta informando a la Comisión de Igualdad.

Dependiendo del número de solicitudes y periodo de coincidencia de ausencias por parte del colectivo de personas, si existe una dificultad a nivel operativo, la empresa podrá limitarlo y para ello realizará una valoración individual de cada solicitud comentándolo con cada trabajador que lo solicite e informando previamente a la comisión de igualdad.

### **3. Selección y contratación / formación / promoción interna.**

#### **3.1. Selección y contratación:**

- ✓ Garantizar que las ofertas de empleo se basan en información ajustada a las características objetivas del puesto, así como a las exigencias y condiciones del mismo
- ✓ Garantizar que salvo peticiones de contratación solicitadas a RRHH con 4 días de antelación o menos, la comisión dispondrá previamente de las bases de contratación.
- ✓ Garantizar que ante la contratación de trabajadoras y trabajadores con discapacidad, la empresa facilitará su integración laboral realizando las acciones necesarias mediante una adaptación del puesto de trabajo si ésta es necesaria.



## PLATAFORMA LOGÍSTICA MECO

- ✓ Garantizar la utilización de lenguaje no sexista y de imágenes estereotipadas en los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos de la empresa, tanto internos como externos.
- ✓ Garantizar la utilización de canales de reclutamiento que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres.
- ✓ Revisión y modificación de los datos requeridos en el formulario de solicitud de empleo.
- ✓ Las personas responsables de la contratación informarán a la Comisión de Igualdad cuando no se garantice la igualdad entre mujeres y hombres.
- ✓ La empresa aplicará una acción positiva con medidas que corrijan el sexo menos representado.

### 3.2. Formación:

Con la intención de velar por garantizar unos óptimos canales de comunicación de la oferta formativa del centro, la empresa facilitará el plan de formación anual a la RLT.

Realización de cursos y jornadas, etc, que traten específicamente el tema de igualdad de oportunidades y que vayan dirigidos a todo el personal de la empresa y de forma específica a las diferentes comisiones de Formación, Seguridad, Igualdad y Asuntos Sociales, y a las diferentes secciones sindicales. Las acciones formativas se llevarán a cabo dentro de horario laboral, en las fechas y plazos que determinen más adecuados.

Se hará especial hincapié en formar sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades a quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos, a las diferentes secciones sindicales y a todas las comisiones formadas en el Comité.





## PLATAFORMA LOGÍSTICA MECO

Se facilitará la formación y el reciclaje profesional de las personas que han dejado de trabajar un tiempo, a causa de responsabilidades familiares. La empresa les convocará facilitando el horario, lugar y material

Se incluirá en el plan de acogida de las nuevas incorporaciones un módulo específico sobre igualdad de oportunidades y corresponsabilidad en las obligaciones de compartir los compromisos familiares.

Se impartirá en las instalaciones de la Empresa una formación sobre el contenido de la Ley de Igualdad, el Plan de Igualdad firmado en Plataforma Logística Meco y una sensibilización de la Ley de Igualdad para toda la plantilla incluyendo medidas de protección frente al acoso explicando el contenido del protocolo firmado que obligan a las personas a cumplirlo.

Se incorporará la planificación de la impartición del curso. El número de horas de duración del curso será de 4 horas, de las cuales 3 son presenciales y 1 a distancia.

### **3.3. Promoción interna:**

En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrá preferencia para promocionar la persona del sexo menos representado en el puesto de que se trate.

La empresa preparará un equipo de formadores homologados en Plataforma Logística Meco encargados de tutorizar a aquellas personas que desconozcan la forma y manera de ejecutar las tareas asignadas.

### **4. Sensibilización y comunicación:**

Informar del plan de igualdad a toda la plantilla, mediante la realización de sesiones informativas, dentro de horario laboral, en las fechas y plazos que se determine informando a la Comisión de Igualdad.



## **PLATAFORMA LOGÍSTICA MECO**

Informar permanentemente a la comisión de igualdad y periódicamente al resto de la plantilla del desarrollo del PLAN DE IGUALDAD anual.

Revisar, corregir y supervisar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones y publicaciones realizadas por Plataforma Logística Meco, tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo.

La comisión se reunirá semestralmente y de forma excepcional cuando así las partes lo consideren.



## PLATAFORMA LOGÍSTICA MECO

### **5. Protocolo de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral:**

#### **5.1. Principios de conducta y actuación en las empresas:**

En base a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal, sobre derechos humanos, obligación de promover condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso, arbitrando procedimientos para su prevención y dar cauce a las denuncias. Compromiso de colaboración, para que la tolerancia sea cero ante cualquier tipo de acoso, sexual y por razón de sexo.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar que la Empresa está libre de acoso, por lo que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

#### **5.2. Ámbito personal:**

El presente protocolo será de aplicación a todas las personas del Grupo Inditex que desarrollan su trabajo en este centro independientemente de su modalidad de contrato.

#### **5.3. Declaración de Principios:**

Toda persona tiene derecho a recibir un trato respetuoso y digno, así como a la salvaguardia de sus derechos fundamentales de carácter laboral

Deben consolidarse las políticas de igualdad y no-discriminación entre la plantilla, al tiempo que se propicia la concienciación colectiva para con este problema.



## PLATAFORMA LOGÍSTICA MECO

Hay que velar por las condiciones de trabajo de los empleados por el nivel de protección de la seguridad y salud de los mismos, no sólo por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a situaciones que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

### **Capítulo I: Definiciones y Medidas Preventivas:**

#### **Acoso Moral:**

El acoso moral es toda conducta verbal o escrita, con prácticas o comportamientos realizados de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma intimidatoria, degradante, y humillante, que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

#### **Acoso sexual:**

Se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

#### **Acoso por razón de sexo:**

Se define así la situación en que se produce un comportamiento, relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.



## PLATAFORMA LOGÍSTICA MECO

### **Medidas preventivas:**

Se establecen como medidas preventivas de acoso, las siguientes:

1. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.
2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, se adoptaran las medidas disciplinarias previstas en la legislación
3. Establecer el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda a mandos y directivos.
4. Definir programas formativos, que favorezcan la comunicación entre mandos y sus equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

### **Capítulo II: Procedimiento de Actuación:**

La Dirección de la empresa garantizará el procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso sexual o por razón de sexo, contando para ello con la participación de la Representación Sindical.

### **Principios del procedimiento de actuación:**

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios:

- ✓ Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.
- ✓ Prioridad y tramitación urgente.



## PLATAFORMA LOGÍSTICA MECO

- ✓ Investigación exhaustiva de los hechos, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados.
- ✓ Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo resulten probadas.
- ✓ Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo hacia la persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento.
- ✓ Se podría seguir la vía disciplinaria en el caso que se acredite que la denuncia fue interpuesta con mala fe o para dañar la imagen o la dignidad de una persona.

### **Iniciación del procedimiento:**

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los Responsables de Asuntos Sociales / Recursos Humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada.
2. A través de la Representación Sindical.
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

### **Instrucción:**

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de los servicios de Asuntos Sociales / RRHH, que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respetan los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.



## PLATAFORMA LOGÍSTICA MECO

Quienes instruyan el caso, pondrán en conocimiento de la representación sindical la situación, manteniéndoles en todo momento al corriente de sus actuaciones,(salvo que la persona afectada manifieste lo contrario).

Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo y confidencialidad

### **Procedimiento Previo:**

La persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas. Estas personas podrán estar acompañadas por quienes decidan.

Una vez iniciado el procedimiento, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de 10 días dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

### **Procedimiento Formal:**

En la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas. Podrá valerse de asesoramiento.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 30 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la víctima.



## **PLATAFORMA LOGÍSTICA MECO**

### **Medidas Cautelares:**

La Dirección de la Empresa deberá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso.

### **Asistencia a las partes:**

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

### **Cierre del Expediente:**

La Dirección de la Empresa, en un plazo máximo de 15 días, adoptará las medidas correctoras necesarias, comunicándolas a la Representación Sindical.

En todo caso la representación sindical tendrá conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas.

Si se constata acoso sexual por razón de sexo se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas en la LEY del mismo modo, si resultase acreditado se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.