

I PLAN DE IGUALDAD DE MERCANZA S.L.

INDICE

1.- Introducción.

2.- Compromiso de Mercanza con la Igualdad.

3.- Características y objetivos fundamentales del Plan de Igualdad.

4.- Ámbito territorial y vigencia.

5.- Definiciones.

6.- Áreas de actuación y medidas.

7.- Comisión de Seguimiento y evaluación.

Anexo I Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o por razones de sexo.

1.- Introducción.

La igualdad entre mujeres y hombres es uno de los objetivos que la Unión Europea se ha marcado desde su creación. Con el paso del tiempo, la legislación, la Jurisprudencia tanto nacional como a nivel europeo y las modificaciones de los tratados internacionales han contribuido a reforzar este principio, así como su aplicación en todos los países que conforman la Unión Europea.

Reconocido en múltiples textos nacionales e internacionales la igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal que es obligatorio preservar y proteger, lo que exige un esfuerzo coordinado para su cumplimiento.

La Unión Europea desde el Tratado de Ámsterdam de 1997 lo recoge como principio fundamental considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

España proclama en el artículo 14 de su Constitución de 1978 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva. El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) encaminada a hacer realidad la igualdad efectiva entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla, principios que han sido reforzados posteriormente tras los RD Ley 6/2019 de 1 de marzo y 901/2020 de 13 de octubre.

El objetivo fundamental del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de MERCANZA SL tiene como fin dar cumplimiento a dicha normativa y reflejar en un texto todos los esfuerzos que la compañía y su plantilla vienen desarrollando en esta materia durante los últimos años y los retos que se plantean a futuro.

Para ello deberán adoptar medidas dirigidas a seguir evitando cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se han negociado, y en su caso, acordado, con la representación de los trabajadores de conformidad con las pautas y reglas que se fijaron en el Reglamento de funcionamiento interno de la Comisión de Igualdad constituido con fecha 6 de octubre de 2020.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la organización.

2.- Compromiso de Mercanza con la Igualdad.

Gran parte del éxito de Mercanza depende de las personas que conforman la Compañía, que son las que aportan esta diversidad y las que con su actitud y trabajo hacen excelente nuestra organización. Por todo ello entendemos como una obligación valorar a las personas trabajadoras, según su capacidad, esfuerzo y talento, obviando cualquier tipo de juicio o discriminación en relación con su raza, sexo, idioma, religión, diversidad funcional, orientación sexual, opinión, origen, posición económica, nacimiento, afiliación sindical o cualquier otra circunstancia personal o social.

El Plan de Igualdad persigue integrar e impulsar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa en materias como el acceso al empleo, la selección, la promoción y representación femenina; la formación, la clasificación profesional y las condiciones de trabajo incluidas las retributivas; además de otras medidas específicas relativas a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

3.-Características y Objetivos fundamentales del Plan de Igualdad.

El presente Plan es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar y fortalecer el principio de igualdad entre mujeres y hombres en Mercaza.

Las principales características que rigen el Plan de Igualdad son las siguientes:

- Afecta al conjunto de la plantilla y por tanto no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Fija la transversalidad de género como uno de los principios rectores estratégicos para culminar en la efectiva igualdad entre mujeres y hombres, incorporando la necesaria perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Habilita a la Comisión de igualdad para a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección, representantes de los trabajadores y conjunto de la plantilla) trabajar en una mejora continua de la Igualdad en la organización.

Asimismo, y como objetivos fundamentales del Plan de igualdad se han establecido los siguientes:

- Aumentar la presencia del talento femenino en la Compañía, implementando mecanismos eficaces en la captación, desarrollo y retención, especialmente en aquellas áreas en que tanto a nivel sectorial como de empresa se encuentre más subrepresentada.
- Consolidar una cultura de Compañía inclusiva, apoyada por la Dirección, que entiende la diversidad como un valor y permite que todas las personas tengan las mismas oportunidades, sin discriminación alguna.
- Eliminar las posibles discriminaciones o irregularidades que se puedan dar en las medidas de conciliación y en la organización del tiempo de trabajo.
- Dotar a las personas de las herramientas necesarias para una gestión adecuada de la diversidad y contar con procesos basados en la igualdad de oportunidades.
- Contar con medidas preventivas para evitar casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, elaborando un protocolo de actuación para estos casos.
- Fortalecer la actual cultura de igualdad existente en la organización, a través de pautas, protocolos y actuaciones de público conocimiento para toda la plantilla.

4.- Ámbito territorial y vigencia.

El presente Plan de Igualdad se aplicará en todo el territorio del Estado Español para todas las personas de la Plantilla de Mercanza SL, incluido personal de ETT's y tendrá una vigencia de 4 años a contar desde su firma.

Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá en vigor hasta que se renueve o acuerde otro Plan de Igualdad nuevo.

En todo caso, dos meses antes de que finalice el presente Plan, las partes se reunirán para constituir la Comisión Negociadora del siguiente Plan de Igualdad.

5.- Definiciones.

Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres

Este principio supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. (Art. 5 Ley 3/2007).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. (Art. 43 Ley 3/2007).

Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Art. 6.1. Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja

particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley. (Art. 6.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3. Ley 3/2007).

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1. Ley 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2. Ley 3/2007). Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4. Ley 3/2007).

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art.28 Estatuto Trabajadores).

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8 Ley 3/2007).

Indemnización frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (Art. 9 Ley 3/2007).

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. (Art. 10 Ley 3/2007).

Acciones positivas y tutela judicial efectiva.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Art. 11 Ley 3/2007).

Tutela judicial efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. (Art. 12.1 Ley 3/2007).

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007).

6.- Áreas de actuación y medidas.

En la clasificación de las medidas de igualdad aprobadas se ha optado por seguir las orientaciones que la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el RD 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro establecen según las áreas a tratar.

Asimismo, se recogen las medidas junto a los indicadores de seguimiento y los departamentos o personas responsables de llevarlas a cabo, con el fin de establecer un cronograma de actuaciones.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

1.- Garantizar la igualdad de oportunidades revisando y/o mejorando nuestros actuales procesos de acceso y selección.

MEDIDAS PROPUESTAS		INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
1	Cerciorarse que todas las ofertas de empleo de MERCANZA anunciadas interna o externamente utilizan siempre un lenguaje e imágenes no sexista.	Todas las ofertas de empleo se redactarán con lenguaje e imágenes no sexista.	Gestión del Talento Comisión Seguimiento	Durante la vigencia del Plan. Informe semestral.
2	En caso de utilizar empresas de consultoría externa a efectos de selección de personal, serán informadas por escrito de los criterios de selección haciendo hincapié en la política de Igualdad de MERCANZA.	Redactar una cláusula en los contratos a proveedores de selección de personal.	Gestión del Talento	Durante la vigencia del Plan. Informe semestral
3	Revisar las prácticas de comunicación existentes en MERCANZA (web interna o externa, tablón de anuncios, convocatorias en medios escritos o digitales, etc.) para asegurar que la información llega por igual a mujeres y a hombres.	Modelo de comunicación ad-hoc revisado	Gestión del Talento Comisión Seguimiento Depto. Marketing Dirección	Durante la vigencia del Plan. Informe semestral.
4	Garantizar la correcta comunicación interna de las vacantes existentes en la organización.	Envío por correo electrónico de la información	Gestión del Talento Comisión Seguimiento	Durante la vigencia del Plan. Informe semestral.
5	En el proceso de selección en la medida de lo posible garantizar la existencia de ambos sexos como evaluadores, sabiendo que existe un responsable de selección.	Identificación de los evaluadores en cada proceso	Gestión del Talento Depto. Selección	Durante la vigencia del Plan. Informe semestral.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

2.- Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación y de las distintas Áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde estén subrepresentadas.

MEDIDAS PROPUESTAS		INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
1	En igualdad de méritos, capacitación y experiencia se establece como principio general para cubrir nuevas vacantes, la selección del sexo menos representado en los grupos profesionales y puestos donde éste se encuentre subrepresentado.	Número de mujeres y hombres en relación con las vacantes y nivel de subrepresentación.	Gestión del Talento	Durante la vigencia del Plan. Informe semestral.
2	Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno frente a la contratación externa, en igualdad de mérito, capacitación y experiencia.	Número de vacantes cubiertas por contratación interna/externa	Gestión del Talento Dirección	Durante la vigencia del Plan. Informe semestral
3	Sensibilizar a las personas que intervienen en el proceso de selección en materia de igualdad de oportunidades.	Número de personas del equipo de selección que asiste a la sesión de sensibilización	Gestión del Talento Dirección	Durante la vigencia del Plan.
4	Incluir acciones para el acercamiento de las oportunidades a organizaciones de colectivos con objetivos inclusivos	Número de empresas con las que se realizan dichas acciones	Gestión del Talento	Durante la vigencia del Plan. Informe semestral.

CATEGORÍAS PROFESIONALES Y PROMOCIÓN

1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

MEDIDAS PROPUESTAS		INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
1	Publicar las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o Grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tabloneros de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.	Realización de un seguimiento anual de las promociones desde su publicación, indicando área y puesto de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada y el tipo de promoción desagregadas por sexo.	Gestión del Talento Dirección	Informe anual.
2	Establecer un seguimiento específico a aquellas personas del sexo menos representado en puestos clave de la compañía, siempre que cumplan los requisitos para su futura promoción, dotándoles de las herramientas formativas necesarias para su consecución.	Seguimiento anual de dicho colectivo y porcentaje de promoción sobre el total.	Gestión del Talento Dirección	Informe anual
3	Realizar un seguimiento específico de la promoción de personas con contrato a tiempo parcial y/o reducción de jornada, siempre que cumplan los requisitos de idoneidad, para evitar que este tipo de jornada sea un condicionante que pueda perjudicar la promoción del sexo menos representado.	Seguimiento anual y porcentaje de promoción de dicho colectivo.	Gestión del Talento Dirección	Informe anual

CATEGORÍAS PROFESIONALES Y PROMOCIÓN

2.- Presentar una imagen de la Empresa comprometida con la igualdad de oportunidades y la diversidad

MEDIDAS PROPUESTAS		INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
1	En los foros de empleo, seminarios y otros eventos presenciales u online que habitualmente lleve a cabo MERCANZA se incidirá en que es una Empresa que promueve la igualdad de oportunidades y que valora la diversidad.	Número de eventos presenciales u online a los que se ha asistido como Empresa y se han resaltado estos aspectos.	Dto. Marketing Dirección	Durante el periodo de vigencia del Plan. Informe semestral
2	Publicar el PLAN DE IGUALDAD en la web de la empresa.	Incorporación del Plan en la web www.mercanza.es	Depto. Marketing Dirección	Inmediato y durante la vigencia del Plan.
3	En todos los procesos de selección se informará de las políticas de igualdad de la empresa y de la existencia del Plan de Igualdad.	Incorporación del mensaje en la carta oferta	Equipo de selección	Inmediato y durante la vigencia del Plan.
4	Acciones de visibilización de la igualdad de la empresa: video comunicación, fotos, redes sociales, etc.	Número de acciones realizadas	Depto. Marketing.	Inmediato y durante la vigencia del Plan
5	Definir los criterios para encuadrar a las personas trabajadoras en los grupos y categorías profesionales	Ampliación de documentación de guía de funcionamiento interno	RRHH Administración Dirección	Durante el periodo de vigencia del Plan.
6	Comunicar las promociones internas, así como acciones de visibilización de la igualdad de oportunidades	Número de comunicaciones	Depto. Marketing	Durante el periodo de vigencia del Plan.

FORMACIÓN

1.-Promover una cultura de Compañía que fomente y garantice la igualdad y la diversidad, a través de la Formación.

MEDIDAS PROPUESTAS		INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
1	Impartir acciones formativas (píldoras) en materia de igualdad entre las personas de la Empresa: RRHH, responsables de selección, responsables de equipos, etc.	Núm. de cursos específicos de igualdad impartidos Personas a las que se les han impartido. Horas recibidas y si es formación presencial y online.	Gestión del Talento	Durante el periodo de vigencia del Plan.
2	Para formaciones externas priorizar aquellas empresas que conozcan y compartan los valores que Mercanza refleja en su plan de igualdad	Presentación del plan de la empresa externa	Gestión del Talento	Durante el periodo de vigencia del Plan.
3	Comunicación de las acciones formativas por las vías existentes en la empresa, para garantizar el acceso a la totalidad de la plantilla.	Envío por correo electrónico de la información	Gestión del Talento	Durante el periodo de vigencia del Plan.
4	Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a la plantilla sobre las medidas de igualdad existentes en MERCANZA.	Campañas y/o acciones llevadas a cabo en los siguientes 12 meses a la aprobación del Plan de Igualdad.	Comisión de Igualdad	Informe anual

FORMACIÓN

2.- Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación, para que el desarrollo profesional de las mujeres y de los hombres no se vea obstaculizado por este aspecto

MEDIDAS PROPUESTAS		INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
1	Facilitar el acceso en igualdad de oportunidades a la formación externa e interna de MERCANZA con el objetivo de promover el desarrollo profesional, independientemente del sexo, edad, tipo de jornada o centro de trabajo.	Número de personas formadas por sexo, edad, tipo de jornada, centro de trabajo o puesto en la Compañía	Gestión del Talento Dirección	Durante el periodo de vigencia del Plan. Informe semestral
2	Impartir acciones formativas de reciclaje profesional para las personas que se reincorporan después de una baja de maternidad/paternidad o de un periodo de excedencia prolongado.	Porcentaje de hombres y mujeres incluidos en cursos de reciclaje.	Gestión del Talento	Informe semestral
3	Realizar la formación preferentemente dentro de la jornada laboral, al objeto de facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Número de horas de Formación en jornada laboral respecto a las horas totales de Formación.	Gestión del Talento	Informe semestral

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

1.- Dar a conocer el ejercicio de los derechos de conciliación en la empresa.

2.- Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.

MEDIDAS PROPUESTAS		INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
1	Llevar a cabo la plena equiparación entre parejas de hecho y de derecho, extendiendo cualquier permiso vinculado a la condición de cónyuge a las parejas de hecho siempre que éstas se encuentren debidamente inscritas en los Registros Oficiales de su lugar de residencia.	Número de parejas de hecho debidamente registradas.	Depto. Administración de personal	Aplicación inmediata una vez comprobado el cumplimiento de requisitos formales.
2	Elaboración de una Guía de Funcionamiento Interno que recoja las medidas de aplicación en materia de jornada, permisos, vacaciones y demás que fomenten activamente la corresponsabilidad de los derechos de la vida laboral y personal, de forma más explícita, para que pueda entenderse de todos los derechos para hombres y mujeres.	Publicación en la intranet de Mercanza Actualización de la Guía de Funcionamiento interno	Depto. Administración de personal	Durante el periodo de vigencia del Plan
3	Establecimiento de una Sala de Lactancia en la empresa, con todos los elementos necesarios asociados a la lactancia.	Número de horas de Formación en jornada laboral respecto a las horas totales de Formación.	Depto. Administración de personal	Informe anual
4	Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a la plantilla sobre las medidas de conciliación existentes en MERCANZA.	Campañas y/o acciones llevadas a cabo en los siguientes 12 meses a la aprobación del Plan de Igualdad.	Comisión de Igualdad	Informe anual

COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

1. Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

MEDIDAS PROPUESTAS		INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
1	Revisar y corregir si fuera necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, revistas, flyers, publicaciones, cartelería, etc. y en la página web con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.	Número de medios revisados. Modificaciones realizadas.	Depto. Marketing	Durante el periodo de vigencia del Plan
2	Incluir en las entrevistas de entrada y salida preguntas referentes al trato igualitario, a la equidad y a la importancia de estos valores. Incluir a ambos sexos como responsables del proceso siempre que sea posible.	Resumen de lo que han contestado en la entrevista como candidatos y en la de salida de la organización.	Dirección Gestión del Talento	Durante el periodo de vigencia del Plan
3	Formar al personal interno de la empresa encargado de los medios de comunicación en materia de igualdad y uso de lenguaje no sexista.	Número de personas formadas.	Dirección	Informe semestral

COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

2.- Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.

MEDIDAS PROPUESTAS		INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
1	Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras a la Comisión de Igualdad encargada del seguimiento del Plan.	Número de sugerencias y opiniones trasladadas a la Comisión a lo largo de la vigencia del Plan.	Comisión de Igualdad	Durante el periodo de vigencia del Plan
2	Difundir el Plan de Igualdad de Mercaza en la web y en el resto de medios internos de comunicación que utilice la compañía.	Verificar su difusión en la web, en los medios internos de la empresa y en los distintos centros de trabajo.	Dirección Depto. Marketing	Durante el periodo de vigencia del Plan
3	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de Mercaza respecto a su compromiso firme con la igualdad de oportunidades.	Empresas y proveedores informados.	Dirección	Informe semestral

RETRIBUCIONES

1.- Vigilar el respeto y cumplimiento de criterios de igualdad y ausencia alguna de discriminación de género en la aplicación de la política retributiva fija de la empresa.

2.- Garantizar el principio de igualdad retributiva en la delimitación de la retribución variable sin que contenga criterios de discriminación alguno por razón de género.

MEDIDAS PROPUESTAS		INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
1	Seguimiento anual del Registro de retribuciones utilizado en el Diagnostico, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por Grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales	Actualización del Registro de Retribuciones.	Depto. Administración de personal	Informe semestral
2	Garantizar la equidad retributiva y el principio de que el sistema retributivo en Mercanza está orientado a premiar el logro, sin discriminación alguna por razón de sexo.	Política salarial transparente. Registro Retributivo actualizado.	Depto. Administración de personal	Durante el periodo de vigencia del Plan
3	Se garantizará la no discriminación salarial en casos de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo.	No existencia de discriminación salarial por maternidad, paternidad o riesgo por embarazo.	Depto. Administración de personal	Informe semestral

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

1.- Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.

MEDIDAS PROPUESTAS		INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
1	Elaboración y negociación de un Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo. Garantizar que el Protocolo identifica una persona como referente.	Protocolo negociado	Comisión de Igualdad	Aplicación inmediata
2	Informar a la Comisión de Igualdad de las denuncias presentadas; resultado y medidas llevadas a cabo.	Número de denuncias presentadas	Comisión de Igualdad	Aplicación inmediata
3	Publicar en la web el Protocolo de acoso vigente en la empresa	Protocolo publicado.	Marketing	Durante toda la vigencia del Plan
4	Formación sobre acoso sexual y por razón de sexo, efectos, tipos y conceptos asociados.	Realización de la píldora	Comisión de Igualdad Gestión del Talento	Durante toda la vigencia del Plan

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

2.- Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así a su protección.

MEDIDAS PROPUESTAS		INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
1	Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección, previa evaluación de dicha situación o acreditación de la situación de víctima de violencia de género.	Número de solicitudes	Dirección	Durante toda la vigencia del Plan
2	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del número de casos de víctimas de violencia de género.	Comisión informada; recogido por escrito en acta	Gestión del talento	Durante toda la vigencia del Plan
3	Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta un año con reserva del puesto, previa acreditación de la situación de víctima de violencia de género.	Número de personas que han hecho uso de esta medida	Depto. Administración de personal	Durante toda la vigencia del Plan

SALUD LABORAL

1.- Incorporar la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de las personas trabajadoras.

2.- Difundir el protocolo de acoso sexual dentro de la formación sobre Prevención de Riesgos y Salud laboral de la empresa

MEDIDAS PROPUESTAS		INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
1	Informar a la Comisión de Seguimiento sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo.	Comisión informada en reuniones ad-hoc	Depto. Administración de personal	Informe anual
2	Mantener la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud.	Evaluaciones de riesgo y protocolos médicos revisados.	Servicio de Prevención y vigilancia de la salud	Durante toda la vigencia del Plan
3	Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género, dando la posibilidad de ser atendido por el género que le resulte más cómodo siempre que sea posible.	Perspectiva incluida	Servicio Prevención y Vigilancia de la Salud. Depto. Administración de personal	Durante toda la vigencia del Plan
4	Incluir en la formación obligatoria sobre Prevención de Riesgos Laborales un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Módulo incluido en la formación inicial. Número de acciones formativas impartidas.	Gestión del Talento Servicio Prevención y Vigilancia de la Salud.	Antes de 1 año desde la firma del Plan de igualdad.

7.- Comisión de seguimiento y evaluación.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de seguimiento y evaluación que se creará en el plazo de 3 meses posteriores a su firma para interpretar del contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y del resto de acciones programadas.

Entre las funciones de dicha Comisión destacan las siguientes:

- 1.- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- 2.- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- 3.- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- 4.- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras adicionales.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan pactado en el presente documento, se realizará una evaluación parcial a los dos años de la entrada en vigor del mismo y otra evaluación final tres meses antes de que transcurran los cuatro años desde su firma. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.

En esta evaluación final se deberá tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.

- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las medidas.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Los cambios producidos en las medidas y el desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

La Comisión se reunirá como mínimo cada 6 meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

ANEXO I

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN MERCANZA SL

INTRODUCCIÓN

De conformidad con la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y para ello elaborarán planes de igualdad (artículo 45), siendo la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de género una de las materias requeridas.

Este Ley incluye entre los derechos laborales de las personas trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. En su artículo 48 establece medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, entre las cuales establece que las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, medidas que necesariamente deberán ser negociadas con la Representación de los Trabajadores.

La empresa y la Representación de Trabajadores que han negociado el Plan de Igualdad de Mercanza se comprometen a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual o por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual o por razón de sexo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Toda persona trabajadora tiene derecho a ser tratada con dignidad. En virtud de este derecho Mercanza y la Representación de sus Trabajadores se comprometen a crear, mantener y proteger a través de este Protocolo con *todas* las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en su seno.

Aunque los fenómenos de acoso, ya sea sexual o moral (mobbing) no son nuevos, las nuevas formas de organización del trabajo han tenido como consecuencia un incremento de este tipo de riesgos laborales, denominados riesgos psicosociales, capaces de generar entornos de

trabajo disfuncionales con repercusiones sobre la seguridad y salud de las personas, entendida la salud como un estado de bienestar físico, psíquico y social, y no sólo como la ausencia de enfermedad (OMS, 1977).

Por ello y a fin de cumplir con el deber de la empresa de velar por la seguridad y salud de su plantilla, y de adoptar las medidas necesarias para protegerla, así como para defender el derecho de todas las personas trabajadoras a ser tratados con dignidad, se ha realizado el siguiente protocolo, en base a los siguientes principios:

- Mercanza rechaza, de manera contundente, cualquier tipo de acoso laboral en el trabajo y declara, expresamente, que los considera inaceptables e intolerables, sin atender a quien sea la víctima o el acosador.
- Todas las personas tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación y deben tener garantizada la ayuda a la persona que lo sufra, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y aquellas, de carácter corrector, que eviten que dicha situación pueda volver a repetirse.
- Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a todas las personas que intervengan en dicho procedimiento.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar, con todos los medios posibles, que la situación se repita.

- Asimismo, cualquier persona empleada que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual o por razón de sexo deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente Protocolo. Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso, como el encubrimiento de las mismas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

Tienen derecho, igualmente, a que se garantice que este tipo de denuncias se tramitarán observando un riguroso respecto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad que quedarán garantizados a través de este protocolo.

Por tanto, quedan expresamente prohibidas cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo consideradas como falta laboral y dando lugar a la aplicación del régimen disciplinario.

DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

1.- Acoso Sexual

Es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, 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. (Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo por aplicación directa ya que no está definido en el ordenamiento laboral español)

Tipos de acoso Sexual

a). - Chantaje sexual:

Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utilizan implícita o explícitamente como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad en el empleo, a la promoción profesional, al salario, etc.

b). - Acoso sexual ambiental:

Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto o ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan con acoso sexual las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexual explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico, SMS o similares de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro de manera evidente que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y/o petición de favores sexuales, cuando se asocien a las mismas, de manera directa, indirecta o por medio de insinuaciones, una mejora de las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o la afectación de la carrera profesional.

- Toda agresión sexual, así como cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente expresadas y recíprocas en la medida en que **no son deseadas** por la persona que es objeto de ellas, por tanto, no será obstáculo para que se dé tal consideración, el hecho de que el emisor de tales conductas valore sus comportamientos como no ofensivos o molestos.

2.- Acoso Moral o Mobbing

Se entiende por acoso moral la situación de hostigamiento en el lugar de trabajo en la que una persona o grupo de personas se comporta abusivamente, de forma hostil, ya sea con palabras, gestos o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, provocando en quien lo padece síntomas psicossomáticos y estados de ansiedad y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada finalmente abandone el puesto de trabajo.

Los elementos necesarios del acoso moral son los siguientes:

- Una conducta de hostigamiento o presión, entendiéndose por tal toda actuación que pueda ser percibida desde un punto de vista objetivo, como un ataque, ya se ejerza por un superior o un compañero o grupo de compañeros. Ahora bien, no toda actividad provocadora de tensión o conflicto en el ámbito laboral puede considerarse como acoso moral, siendo preciso diferenciar entre "mobbing" y otro tipo de actitudes, igualmente reprobables, como actos discriminatorios o abusos de poder que puedan producirse de manera aislada.
- La intencionalidad o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio moral del otro, dentro del ámbito de la empresa y como consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo.
- La reiteración de esa conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada durante un periodo de tiempo. Es decir, debe tratarse de conductas repetidas en el tiempo, pues de lo contrario no estaríamos ante una situación de "mobbing".

Los mecanismos de presión mediante los cuales se manifiesta el acoso moral, una vez analizadas diversas Sentencias de nuestros Tribunales que han recogido su existencia, son variados, apreciándose entre las mismas, algunos comunes como:

- Medidas de aislamiento social: p.ej. impedir las relaciones personales con otros compañeros/as de trabajo, con los clientes, no dirigirles la palabra, etc.

- Apartamiento del trabajador/a de sus funciones de mayor responsabilidad: p.ej. encomendándole trabajos de inferior categoría, ordenándole tareas innecesarias, etc.
- Medidas de ataque a la víctima: p.ej. criticando y minusvalorando su trabajo ante otros compañeros, difundiendo rumores infundados sobre el trabajador/a o atribuyéndole errores que no ha cometido, etc.
- Agresiones físicas o verbales: p.ej. imitar al trabajador/a, burlarse de él o ella, proferir insultos o críticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarlo en público.

En definitiva, un auténtico hostigamiento realizado con el objetivo de destruir a la víctima o provocar su abandono de la empresa.

OBJETIVO Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN

La Dirección de Mercanza, en colaboración con el Comité de Igualdad y a través de este Protocolo, deja expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para asegurar un ambiente de trabajo psicosocialmente saludable, libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

Así pues, el presente protocolo tiene por objeto establecer en Mercanza un procedimiento de actuación para el caso de que cualquier persona que detecte o considere que es objeto de acoso laboral, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de un caso de acoso y se adopten las medidas pertinentes, según los casos.

En consecuencia, se reflejan a continuación una serie de medidas y actuaciones que, junto con otras adicionales ya abordadas o en marcha, persiguen un clima laboral adecuado y, en caso de necesidad, disponer de una vía de resolución rápida, eficaz y confidencial de los conflictos que pudieran plantearse en esta materia en el seno de la organización.

Todos los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en las instalaciones de Mercanza, independientemente del tipo de contrato laboral que dispongan, incluyendo personal becario, personal de ETT's, etc., tienen derecho a iniciar el presente procedimiento, presentando una denuncia si detectan o se sienten víctimas de un posible acoso sexual o moral.

MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo, Mercanza adoptará de forma específica las siguientes medidas:

- Se publicará este protocolo en la intranet de la empresa de forma que toda la plantilla lo conozca y sepa la intervención y pasos a seguir ante los casos de acoso.
- Se desarrollarán campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La publicación de estos datos se hará con el máximo de profesionalidad y se mantendrá, en todo momento, el anonimato de las víctimas.

ETAPAS DE ACTUACIÓN

El proceso completo constará de las siguientes tres Etapas;

➤ **Etapa I: Aprobación/Comunicación**

Firma del acuerdo y del protocolo.

Designación del mediador y constitución de la comisión anti-acoso.

Publicación del protocolo en la web de la empresa.

➤ **Etapa II: Implantación**

Instrucción de la Dirección a responsables de Departamento y comunicación a toda la plantilla.

➤ **Etapa III: Evaluación y Análisis**

Evaluación y valoración.

ETAPA I. Aprobación/Comunicación. Designación del Mediador y constitución de la comisión anti-acoso.

El mediador será designado de forma consensuada entre la empresa y la representación del Comité de Igualdad. Preferentemente, deberá contar con formación en psicología y/o psicoterapia y una reconocida trayectoria en la Entidad.

Será la persona a la que deben dirigirse los trabajadores y trabajadoras para informar de una situación de posible acoso laboral. Esta comunicación deberá realizarse por escrito, utilizando cualquiera de los medios disponibles (preferentemente correo electrónico, etc.)

El mediador deberá actuar con total independencia y contará con capacidad de actuación absoluta en este ámbito. Deberá actuar con absoluta discreción y confidencialidad sobre el problema que se le expone.

La comisión anti-acoso estará formada, además de por el mediador, por un representante elegido por la Dirección de la empresa y por un representante de los trabajadores o miembro de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

ETAPA II. Implantación.

Desde la Dirección se remitirá una comunicación a toda la plantilla poniendo en su conocimiento la existencia del presente Protocolo y animándolos a utilizarlo si tienen conocimiento o se sienten víctimas de situaciones de esta naturaleza.

Igualmente se enviará comunicación ad-hoc a los responsables de Departamento recordándoles que tienen la responsabilidad de velar por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, según los términos contenidos en los anteriores párrafos.

Funciones del Mediador

- Recibir las denuncias de posible acoso laboral.
- Atender al trabajador que pida ayuda en esta materia, a la mayor brevedad posible.
- Investigar los casos de forma objetiva y neutral, con discreción y rigurosa confidencialidad.
- Recomendar la adopción de medidas cautelares, si fuese preciso.
- Informar a la Comisión anti-acoso, a la mayor brevedad.

Funciones de la Comisión Anti-Acoso

- Proponer, previo informe del mediador, el asesoramiento de profesionales o asesores, internos o externos, ajenos a la comisión.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Elaborar, a la vista de la información facilitada por el mediador, el informe de conclusiones y la propuesta de resolución y/o sanción.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso laboral.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.
- La comisión anti-acoso se reunirá, de forma ordinaria, cada 6 meses y de forma extraordinaria cada vez que sea preciso emitir un informe de conclusiones.

ETAPA III. Evaluación y análisis.

Al año de la implantación del protocolo se realizará una evaluación de su funcionamiento y, la comisión anti-acoso, elaborará un informe de valoración, que podrá ser consensuado entre las partes pudiendo emitir alguna de ellas un informe propio en caso de desacuerdo, y en el que se podrán realizar propuestas de mejora.

PROCEDIMIENTO ANTE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL

El procedimiento consta de 3 fases; **Iniciación**, **Desarrollo** y **Resolución**, con las características que se recogen en los siguientes párrafos.

Fase de Iniciación.

Cualquier persona que en el ámbito de Mercanza considere que está siendo objeto de un presunto acoso laboral (sexual o moral), lo pondrá en conocimiento del Mediador/a designado al efecto, utilizando cualquier medio escrito disponible (preferentemente correo electrónico).

Cualquiera que tenga conocimiento de la existencia de casos de esta naturaleza también podrá denunciar casos de presunto acoso.

El escrito de denuncia deberá contener, al menos, la siguiente información:

1. Identificación y firma de la persona que formula la denuncia.
2. Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
3. Persona/s que, presuntamente, están cometiendo el acoso o departamento dónde se produce.
4. Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

A los efectos del presente procedimiento, no se tendrán en consideración aquellas denuncias que no se planteen por escrito, se realicen de forma anónima o no contengan la relación de hechos que pudieran constituir dicha situación de acoso.

Una vez que la denuncia se encuentre en poder del mediador/a, éste, mantendrá una entrevista con la presunta víctima, en el plazo máximo de los 7 días laborables siguientes a su recepción, salvo en casos de fuerza mayor, en los que la entrevista se realizará en el menor plazo de tiempo posible.

En dicha entrevista, el mediador/a solicitará la ampliación de la información sobre los hechos, entorno laboral y social, etc., que estime pertinentes y procederá a recabar, de la persona afectada, el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que fuere precisa y compartirla con la comisión anti-acoso.

A partir de ese momento, en todo el procedimiento tramitado ante la comisión anti-acoso, se omitirá el nombre de la presunta víctima, del presunto/a o presuntos/as acosadores/as así como el de los testigos, sustituyendo éstos por códigos alfanuméricos o alguna opción similar que proteja su identificación pública.

Fase de Desarrollo.

A partir de la primera entrevista con la presunta víctima, mantenida por el mediador/a, este podría realizar las indagaciones que considere oportuno para aclarar los hechos denunciados, por lo que podrá realizar, entre otras, las siguientes acciones:

- Entrevista con algún otro miembro de la plantilla del centro de trabajo donde se han producido los presuntos hechos.
- Entrevista con los superiores jerárquicos.
- Entrevista con el presunto/a acosador/a.
- Recabar cuantos antecedentes o información se considere útil para obtener un mejor conocimiento de los hechos denunciados y para averiguar la veracidad de los mismos (antecedentes disciplinarios, laborales, sanitarios, etc.).

Fase de Resolución

En esta fase de deberán tipificar las faltas y sanciones por acoso sexual y acoso por razón de sexo.

A partir del análisis de la información obtenida, se podrán dar las siguientes situaciones:

1.- Que se encuentren indicios racionales de una posible situación de acoso, o que, no existiendo indicios de acoso, sí los haya de hechos o circunstancias que pudieran ser constitutivos de falta laboral.

- Se instará la adopción de medidas cautelares, en caso necesario.
- Se convocará, de forma urgente, a la comisión anti-acoso, que se reunirá dentro de las 72 horas siguientes, a fin de valorar el informe de conclusiones y emitir la correspondiente propuesta de sanción/resolución.

2.- Que no se constaten indicios racionales de una situación de acoso, ni de otra circunstancia constitutiva de falta laboral.

- Se convocará a la comisión anti-acoso, para la valoración del informe de conclusiones y la emisión de la correspondiente propuesta de archivo.
- Si se constatase que la denuncia fue realizada de forma no honesta o dolosa, o con la intención de perjudicar al denunciado/a, o a la empresa, la comisión anti-acoso podrá instar la correspondiente actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

En todo caso, se procurará que la duración de todo el proceso no exceda de 60 días naturales.

Las faltas laborales se califican como leves, graves y muy graves. En este sentido, el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, señala que las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales y convenio colectivo que sea aplicable.

Por tanto, se requerirá en todo caso, que la conducta de la persona trabajadora objeto de la sanción esté previamente recogida en el Estatuto de los Trabajadores o en el Convenio Colectivo que se aplicare a la empresa.

De conformidad con el **artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores**, el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador, considerándose incumplimientos contractuales entre otros los del apartado g) que establece de la siguiente manera:

*“El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el **acoso sexual o por razón de sexo** al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.”*

ANEXO II MODELO DE CONSENTIMIENTO PROTECCION DE DATOS

Por una parte, Don/Doña _____ mayor de edad, con DNI nº _____, (en adelante EL TRABAJADOR), y por otra, Don/Doña ____, con DNI nº _____, (en adelante EL MEDIADOR) en su calidad de mediador, designado mediante consenso entre Mercanza SL y los trabajadores, de acuerdo con el procedimiento establecido en el PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL

ACUERDAN

Que según lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, y de conformidad con el Protocolo descrito anteriormente, EL TRABAJADOR:

Consiente

No Consiente

Para que EL MEDIADOR haga llegar una copia del informe resultante de su actuación en el caso presentado por EL TRABAJADOR a la Comisión Anti-Acoso establecidos en el Protocolo para la Prevención y Procedimiento de Actuación en los casos de denuncia por Acoso Laboral.

EL MEDIADOR garantiza que en la utilización de los datos facilitados por EL TRABAJADOR respetará su confidencialidad y se compromete a no utilizar los mismos con otra finalidad de la mencionada.

En _____, a ____ de _____ de 2020__

Fdo.: EL TRABAJADOR/A

Fdo.: EL MEDIADOR/A