

**ACTA DE ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA GROUPE LOGISTICS IDL ESPAÑA S.A.U**

En Alcalá de Henares, a 1 de octubre de 2.018

**REUNIDOS**

**Por la Empresa GROUPE LOGISTICS IDL ESPAÑA S.A.U. (la Empresa):**

- D. Avelino Agudín González
- Dña. María Eugenia Martín DíazDña. Verónica Mengual Baidal
- Dña. Verónica del Pozo Jiménez

**Por los trabajadores y trabajadoras:**

**-Por la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la UGT (FesSMC-UGT):**

- D. Sergio Lirón Borumburo
- Dña. Marta Ramos Gutierrez

**Por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO (FSC-CCOO):**

- Dña. Amaya Amilibia Ortiz
- Dña. Raquel López Rodríguez

Las partes, reconociéndose legitimación y capacidad suficiente, en la representación que ostentan, para el otorgamiento de la presente Acta,

**MANIFIESTAN**

**Primero.-** En fecha 05/07/2018 las Partes constituyeron la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de la empresa GROUPE LOGISTICS IDL ESPAÑA, S.A.U., en la cual se procedió a nombrar a sus respectivos representantes que formarían parte de la comisión negociadora, celebrándose en dicha fecha la primera reunión de negociación.

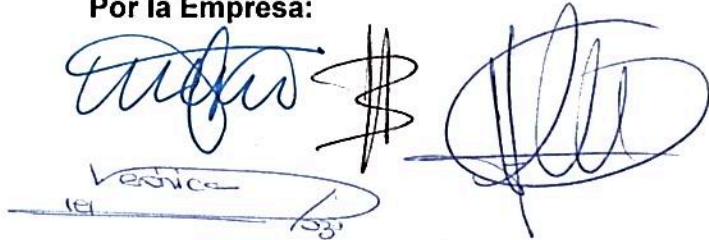
**Segundo.-** Que, tras el intercambio de opiniones y el diálogo mantenido en las reuniones de los días 05/07/2018 y 27/09/2018, las Partes acordaron las medidas definitivas que conformaran el I Plan de Igualdad.

**Tercero.-** Tras los precedentes citados anteriormente y el mencionado recorrido negociador, las partes, en el día de hoy, uno de octubre de dos mil dieciocho, dan por finalizada la negociación con **ACUERDO**, quedando constituido el **I Plan de Igualdad de Groupe Logistics IDL España S.A.U.**, con vigencia para los años 2.018-2.021, y cuyas medidas adoptadas en el seno de la negociación son adjuntadas en este preciso momento en el Anexo a la presente Acta.

Verónica  
tel 1030

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, firman la presente Acta y su Anexo, por triplicado y a un solo efecto, en el lugar y fecha al inicio indicados

**Por la Empresa:**



Verónica

**Por la FSC-CCOO:**



**Por la Federación de FeSMC-UGT:**



**ANEXO AL ACTA DE ACUERDO DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL I  
PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA GROUPE LOGISTICS IDL ESPAÑA  
S.A.U**

**TEXTO I PLAN DE IGUALDAD 2.018-2.021**

**1.- OBJETIVOS**

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Mejorar la distribución equilibrada de géneros en el ámbito de aplicación del plan.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen histórico, cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de **GROUPE LOGISTICS IDL ESPAÑA, S.A.U**
- Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Velar por la seguridad y salud de trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta en los planes de prevención los riesgos y enfermedades específicas tanto de la mujer y el hombre, así como las situaciones de maternidad, paternidad y lactancia.
- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Reforzar el compromiso de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa asumido por **GROUPE LOGISTICS IDL ESPAÑA, S.A.U.**, en orden a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Establecer principios de exclusión de cualesquiera medidas que pudiesen perjudicar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de **GROUPE LOGISTICS IDL ESPAÑA, S.A.U.**



- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios y trabajadoras y trabajadores.
- Para la consecución de los objetivos enunciados se concretan las siguientes AREAS DE ACTUACIÓN.

## 2.- AREAS DE ACTUACIÓN

Para la consecución de los objetivos incluidos en este Plan de Igualdad, se concretan las siguientes áreas de actuación:



- Acceso al empleo.
- Formación.
- Promoción.
- Retribución.
- Prevención del acoso por razón de sexo o sexual.
- Conciliación y corresponsabilidad
- Comunicación.

### 2.1.- ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

En esta área se engloban las medidas que tienen como **objetivo** posibilitar el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad de condiciones.

**Medida 1:** Cuando sea preciso el contratar, ya sea de manera directa o indirecta a través de Empresas de Trabajo Temporal, en igualdad de condiciones, se solicitará expresamente que se contrate, preferentemente al sexo subrepresentado en la categoría que se requiera.

**Medida 2:** Se exigirá a las Empresas de Trabajo Temporal con las que contratemos, la utilización, en los anuncios para nuestra empresa de un lenguaje no sexista; así como, cartelería o publicidad donde la imagen de la empresa sea objetiva y con una clara perspectiva de género.

   
 Verónica  
 10/1

  
 CC00  








**Medida 3:** En los Acuerdos Marcos de Homologación que se suscriban con las Empresas de Trabajo Temporal, se incluirá una cláusula de igualdad, haciendo constar:

*“Que GROUPE LOGISTICS IDL ESPAÑA S.A.U es una empresa comprometida con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, disponiendo de un Plan de Igualdad. La Empresa de Trabajo Temporal conoce tal circunstancia y se compromete y obliga a utilizar un lenguaje no sexista en los anuncios u ofertas de empleo relacionados con GROUPE LOGISTICS IDL ESPAÑA S.A.U. Asimismo la ETT asumirá como compromiso la promoción de la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso. “*

**Medida 4:** En igualdad de condiciones, se dará prioridad en el acceso al empleo a las mujeres que hayan sido declaradas como víctimas de violencia de género.

**Medida 5:** Se cuidará el lenguaje utilizado en las entrevistas o pruebas de acceso a la organización, para lo cual se realizará un cuestionario al finalizar cada entrevista de trabajo para detectar y corregir cualquier expresión inadecuada en el lenguaje empleado.

**Medida 6:** La Compañía solicitará a las ETTs con las que trabaje, anualmente, porcentajes de hombres y mujeres que se han presentado como candidatos/as a los procesos de selección para puestos ofertados por la Compañía.

**Plazo de ejecución de dichas medidas:** A lo largo de la vigencia del Plan.

**Evaluación:** Como instrumento de evaluación y medición del grado de alcance del objetivo:

- Anualmente se elaborará una estadística de contrataciones de mujeres y hombres.
- Con el mismo carácter anual, se revisará que los anuncios y ofertas de empleo de las ETT con las que contrate ID LOGISTICS, cumplan con los requisitos antedichos (utilización de un lenguaje no sexista y que tengan en cuenta la perspectiva de género en dichas ofertas de empleo).

**Indicador de cumplimiento de objetivos:** Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución y respecto de las cuantitativas, la medición en función de los factores de ponderación que establezca la Comisión de seguimiento, pudiendo

tomarse en consideración, entre otros, porcentaje de vacantes ofertadas/vacantes cubiertas por mujeres; número de vacantes cubiertas por mujeres con violencia de género, o el número de contrataciones realizadas o de candidaturas presentadas, desagregadas por sexo.

## 2.2.- ÁREA DE FORMACIÓN

Dentro de esta área se encuadran las medidas encaminadas a lograr que el personal adquiera perspectiva de género, con acciones formativas y/o informativas.

Se implicará en la consecución de estos objetivos a las diferentes personas con responsabilidades en materia de recursos humanos, así como en el área de formación.

**Objetivo:** Incorporar la perspectiva de género en todas las acciones formativas y cursos que la empresa dirija a la plantilla.

**Medida 1:** La empresa promoverá el acceso a la formación continua o de reciclaje para aquellas personas que se incorporen tras un periodo de excedencia, de duración superior a un año, por guarda legal de un menor o cuidado de un familiar dependiente a su cargo.

**Medida 2:** Se formará y sensibilizará de forma continuada en materias de igualdad de oportunidades.

Plazo Ejecución:

Último trimestre 2018 para los representantes legales de los trabajadores.

Primer semestre 2019 para los mandos intermedios y personal de estructura.

Y durante el último semestre 2019 y hasta la finalización del presente plan para el resto de la plantilla.

**Medida 3:** Se impartirán cursos de igualdad a las nuevas incorporaciones.

Plazo de ejecución: A lo largo de la vigencia del Plan.

**Indicador de cumplimiento de objetivos:**

- Verificación de la ejecución de las medidas, mediante análisis de los resultados en todos los centros donde se impartan los cursos.

  
Verónica  
tel

  
CCOO  




- Un indicador esencial lo constituirán el número de alumnas o alumnos, desagregado por sexo en cada curso, los temarios, así como la propia corrección del curso.

### 2.3.- ÁREA DE PROMOCIÓN

Dentro de esta área se engloban todas las medidas cuyo objetivo consisten en fomentar la promoción interna en base a criterios acordes con la igualdad de oportunidades.

#### **Objetivos:**

La finalidad es asegurar la formación continua de hombres y mujeres en la empresa, para favorecer la igualdad efectiva en la posibilidad de promoción profesional.

**Medida 1:** Se programarán acciones formativas específicas para trabajadoras, y así facilitar su posible promoción a puesto de responsabilidad y a categorías donde estén subrepresentadas. Estas acciones formativas se realizarán dentro del horario de trabajo.

**Plazo de ejecución:** BIANUAL. Incluir en el Plan de Formación del año 2018 y del año 2020.

**Medida 2:** Se publicitarán las plazas vacantes que se originen, correspondientes a perfiles de mandos intermedios. Asimismo, aunque no implique un ascenso o promoción vertical, se publicitarán aquellas vacantes de puestos administrativos posibilitando el que personal operario pueda optar a trabajos administrativos o viceversa, siempre que ello sea posible, con una antelación de 15 días a la fecha prevista de ocupación efectiva de los puestos ofertados. Se informará expresamente de la existencia de dichas plazas vacantes a la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo en cuestión, haciéndose extensiva su publicidad, al resto del personal del centro de trabajo, a través de los tableros de anuncios. La designación de la candidata o candidato que finalmente será promocionado se realizará en base a criterios objetivos, siempre respetando la igualdad de trato entre mujeres y hombres y garantizando las mismas oportunidades de promoción

**Plazo de ejecución:** Durante toda la vigencia del Plan.

**Evaluación:** Como balance de la consecución del objetivo, anualmente se hará un informe sobre la cantidad de mujeres y hombres de toda la empresa, que han



Verónica



CLUP



accedido a los cursos de formación; o que han promocionado como consecuencia del proceso de cobertura de vacantes.

**Indicador del cumplimiento del objetivo:** Respetto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución y respecto a las medidas cuantitativas, número de hombres y mujeres de toda la empresa por categorías, que acceden a los cursos formativos, así como número de cursos, jornadas y horas destinadas a la formación, por zonas geográficas u otros parámetros que pueda acordar la Comisión de seguimiento.

## 2.4.- ÁREA DE RETRIBUCIÓN

Dentro de esta área se engloban medidas concretas, cuyo objetivo consiste en mantener la equidad retributiva entre mujeres y hombre.

**Objetivo 1:** Garantizar la inexistencia de trato discriminatorio en razón de género, respecto a las retribuciones previstas en los convenios colectivos de empresa, así como en el resto de las normas colectivas pactadas en la empresa.

Para ello se realizarán las siguientes medidas:

**Medida 1:** Establecer indicadores que relacionen diferencias salariales por grupos, género y antigüedad, con el objeto de tutelar que las posibles diferencias tienden a reducirse, verificando la aplicación del principio de equidad a idéntica responsabilidad.

**Medida 2:** Analizar en profundidad las desviaciones detectadas para aproximarnos más al objetivo.

**Plazo de aplicación:** Se realizará dicho análisis anualmente durante toda la vigencia del Plan.

**Evaluación:** como instrumento de evaluación/medición del grado de alcance del objetivo, anualmente se elaborará un informe sobre posibles situaciones de discriminación detectadas.

## 2.5.- ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

Dentro de esta área se engloban todas las medidas o acciones que tienen como objetivo prevenir y erradicar el acoso, especialmente sexual y por razón de sexo, a



cualquier de las personas empleadas en la empresa. Se incluye como anexo inseparable del presente Plan de Igualdad, el “*Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual en la empresa Logiters Logística S.A.U*”, cuyo ámbito de aplicación se hará extensivo a la sociedad GROUPE LOGISTICS IDL ESPAÑA, S.A.U., por pertenecer ambas sociedades al mismo grupo de empresas.

**Medida 1:** Garantizar los canales de denuncia en los casos de acoso por razón de sexo, y/o sexual y el tratamiento confidencial de los mismos.

**Medida 2:** Realizar campañas de comunicación sobre los procedimientos de acoso, publicando el protocolo de acoso a través de la intranet u otros medios de difusión.

**Plazo de aplicación:** Obligatoriedad desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad.

**Medida 3:** Realizar actuaciones formativas de sensibilización sobre el acoso por razón de sexo y/o sexual dirigidas a todo el colectivo de la plantilla.

**Plazo de ejecución:** Durante toda la vigencia del Plan.

**Evaluación:** Como instrumento de evaluación/medición del grado de alcance de objetivo, anualmente se elaborará una estadística de casos denunciados.

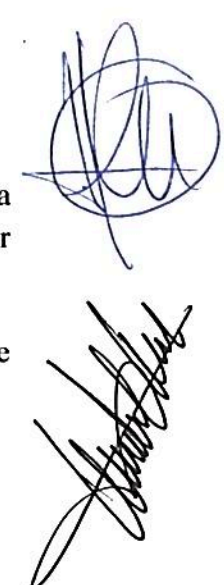
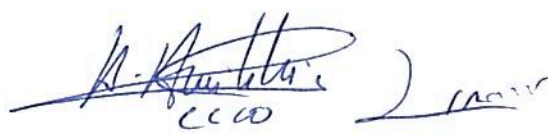
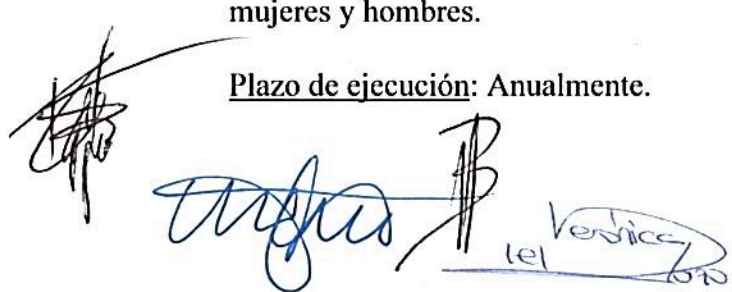
Por último, las partes firmantes declaran expresamente que forma parte del presente Plan de igualdad el Protocolo para la Prevención de Situaciones de Acoso Laboral y Sexual dentro de la empresa GROUPE LOGISTICS IDL ESPAÑA, S.A.U. como documento específico y detallado de intervención inmediata que asegura la prevención de tales situaciones, su investigación y, en su caso, persecución y erradicación con el máximo respeto a los principios inspiradores de la Ley de Igualdad y al resto del ordenamiento jurídico.

## 2.6.- ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.

Dentro de esta área se engloban todas las medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral haciendo hincapié en la búsqueda de una mayor corresponsabilidad entre las mujeres y los hombres.

**Medida 1:** Campañas de sensibilización en materia de corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

**Plazo de ejecución:** Anualmente.



**Medida 2:** Proporcionar información continua a la plantilla sobre los permisos, licencias y excedencias que existen y que pueden disfrutar.

**Medida 3:** Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales.

**Plazo de ejecución:** En los seis primeros meses desde la firma del presente Plan de Igualdad.

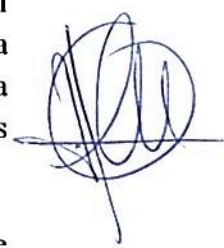
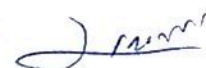
**Medida 4:** El permiso retribuido por hospitalización de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que legalmente corresponda, podrá disfrutarse de forma no consecutiva, pudiéndose disfrutar en días alternos completos; siempre y cuando el día en que se disfrute el permiso aún persista la hospitalización del familiar o la necesidad del reposo domiciliario prescrito por el facultativo y que se derive del mismo proceso, debiéndose acreditar dichos extremos.

El mismo derecho se extenderá a las parejas de hecho, siempre que se acredite la inscripción en el correspondiente Registro oficial de Parejas de Hecho.

**Medida 5:** Tanto los días de permiso retribuido para asuntos propios, que en su caso correspondan convencionalmente, como los días de exceso de jornada que resulten a compensar, podrán disfrutarse en fracciones de cuatro horas, para el acompañamiento a consulta médica de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, debiéndose solicitar previamente dicho disfrute fraccionado, con posterior justificación del hecho que da lugar al disfrute del permiso. El mismo derecho se extenderá a las parejas de hecho, siempre que se acredite la inscripción en el correspondiente Registro oficial de Parejas de Hecho.

**Medida 6:** Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente a los efectos, en los supuestos de reducción de jornada cuando por razones de guarda legal se esté al cuidado directo de un menor de doce años o de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no pueda valerse por sí misma y no desempeñe una actividad retribuida, se facilitará que la concreción horaria se distribuya en jornada continua, dentro del horario de la jornada ordinaria del trabajador o trabajadora; si bien el turno para realizar la jornada continua se asignará ponderando y atendiendo a las distintas circunstancias concurrentes, entre las cuales está la petición efectuada por la persona solicitante, así como las efectuadas por sus otros compañeros y las necesidades del servicio.

**Medida 7:** Cuando esa sea la opción de la trabajadora o trabajador, la empresa se compromete y obliga a facilitar el disfrute acumulado del permiso retribuido por lactancia de un hijo menor de nueve meses, de manera acumulada en jornadas completas, respetando en todo caso lo establecido en la legislación vigente y en la negociación colectiva.



**Medida 8:** En caso de parto múltiple, la Empresa concederá un día laborable de permiso retribuido al progenitor, adicional al permiso retribuido que, por nacimiento de hijos, le pudiera corresponder por aplicación de norma legal o convencional.

**Medida 9:** En caso de que el trabajador varón, decida hacer uso de la concesión legal de suspender por maternidad su contrato de trabajo, y siempre que el periodo de suspensión alcance al menos dos semanas, podrá disfrutar de un día laborable de permiso retribuido, a continuación del periodo solicitado de suspensión de su contrato de trabajo.

**Medida 10:** Los trabajadores y trabajadoras con al menos una antigüedad en la empresa de un año, podrán disfrutar de un permiso no retribuido de hasta un mes, para atender al cuidado de familiares, independientemente del grado de parentesco, ya sea por afinidad o consanguinidad, por razón de enfermedad o discapacidad, debidamente acreditada. Con el fin de que la actividad operativa del centro se vea afectada lo menos posible, la persona solicitante, deberá preavisar del disfrute de dicho permiso con 15 días de antelación, salvo causa de fuerza mayor.

**Plazo de ejecución:** Inmediato, a partir de la firma del presente Plan de Igualdad y durante toda su vigencia.

**Indicador de cumplimiento de objetivos:** Respeto de las medidas aplicadas la concesión de los permisos.

## 2.7.- ÁREA DE COMUNICACIÓN.

Dentro de este apartado se incluyen todas las medidas que no se pueden englobar dentro de las áreas anteriores y tienen la importancia suficiente para hacer mención a ellas.

Con ellas se espera que todas las medidas adoptadas por la compañía estén bajo el marco de la igualdad de género.

**Objetivo:** Potenciar el respeto entre empleados y empleadas y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

**Medida 1:** Utilizar los medios internos de comunicación como revistas de la empresa, tablones de anuncios, intranet, etc. para difundir el programa de igualdad.

**Medida 2:** Se tendrán en cuenta en especial las nuevas tecnologías para la sensibilización y formación del personal.

**Medida 3:** Introducir en las reuniones de la empresa el tema de la Igualdad de Oportunidades.

**Medida 4:** Recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación en un buzón de sugerencias.

**Medida 5:** Informar a las clientes, públicos o privados para los que se presta el servicio la compañía, su compromiso con la igualdad de oportunidades.

**Medida 6:** Informar a las mujeres víctimas de violencia de género declarada de los derechos sociolaborales de los que pueden disfrutar.

**Medida 7:** La empresa empleará en todos sus escritos oficiales, comunicados, etcétera un lenguaje no sexista.

**Medida 8:** Se lanzarán campañas relacionadas con la igualdad de género. Al menos dos de ellas en fechas significativas, como el 8 de marzo y/o 25 de noviembre.

**Plazo de ejecución:** Durante toda la vigencia del Plan.

### 3.- ACCIONES ESPECIALES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

El presente Plan será de aplicación a la empresa GROUPE LOGISTICS IDL ESPAÑA, S.A.U en todos sus centros de trabajo.



#### Ámbito temporal.

La cultura de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en GROUPE LOGISTICS IDL ESPAÑA, S.A.U. tiene vocación de futuro y es de duración indefinida.

El presente plan entrará en vigor a partir del día de su firma y se configura como un conjunto de medidas con vocación cambiante, variable, dinámico y con carácter temporal hasta el 31 de diciembre de 2021 ó hasta que sea sustituido por otro Plan de igualdad, tanto si ello sucede antes o después de dicha fecha.

En coherencia con cuanto antecede, la empresa se reserva la facultad de revisión del presente Plan de igualdad en cualquier momento poniendo en conocimiento ese extremo a la representación legal de los trabajadores para proceder a su negociación.

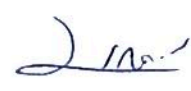
Una vez transcurrido el primer año de vigencia y aplicación del presente Plan, concretamente con fecha 31 de diciembre de 2018 y posteriormente con carácter



Verónica  
TEL



CCOO



anual, la empresa realizará un informe o evaluación de la situación a 31 de diciembre, para valorar el alcance de las medidas y programar la estrategia del año siguiente.

### **Ámbito personal.**

El presente Plan extiende su aplicación y vincula, con ello, a todo el personal adscritos a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa GROUPE LOGISTICS IDL ESPAÑA, S.A.U tenga o pueda tener en un futuro en España.

No obstante, lo anterior, será facultad de la empresa la adaptación del presente Plan de igualdad a las exigencias territoriales distintas a las existentes a la fecha de la firma del mismo, así como a las exigencias de los Convenios Colectivos aplicables.

Igualmente se podrán establecer acciones especiales en determinados Centros de Trabajo si así se considerara necesario.

### **Planificación temporal de las acciones positivas. Calendario de Actuaciones.**

Las Medidas incluidas en los apartados anteriores del presente Plan de igualdad tendrán un plazo de igual al plazo de vigencia del plan, salvo en los casos en que se haya establecido expresamente otro distinto.

Asimismo, y para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión semestral de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de las medidas.

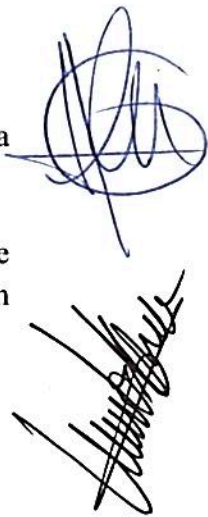
Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones, por parte del responsable de Igualdad.

A la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como las repercusiones de las mismas en la organización.

### **Ejecución del Plan de igualdad.**

El responsable de igualdad en la empresa dispondrá de las facultades necesarias para el desarrollo de esta actividad y en concreto para:

- o Asegurar que el sistema de gestión de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se establece, implanta y mantiene de acuerdo con objetivos definidos en el presente Plan.



- o Informar a la Dirección, sobre el funcionamiento del sistema de gestión de igualdad de oportunidades para su revisión, incluyendo recomendaciones de mejora.
- o Asegurar que se promueva la toma de conciencia de los requisitos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- o Elaborar el informe periódico anual, así como el informe final de conclusiones del Plan.
- o Elaborar y entregar la información sobre igualdad que establece la legislación vigente.

### **Comisión de seguimiento.**

Con objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de igualdad, se creará una Comisión de seguimiento constituida por seis miembros: dos por parte de la empresa, dos por parte de FSC-CCOO y dos por parte de TCM-UGT, sin perjuicio de que para la adopción de acuerdos el valor de los votos de los dos miembros designados por la empresa sea equivalente al de la representación sindical en su conjunto, para preservar el principio de equilibrio entre ambas representaciones, empresarial y sindical.

La comisión de seguimiento se reunirá semestralmente. Asimismo, de común acuerdo, se podrán celebrar reuniones extraordinarias cuando se produzcan algunos de los siguientes supuestos:

- No funcione el protocolo de acoso.
- Despido por discriminación por razón de sexo.
- Despido por discriminación por embarazo o maternidad.

Son funciones de dicha comisión, las siguientes:

- Hacer un seguimiento de los indicadores relacionados con las medidas incluidas dentro de las áreas incluidas dentro de este Plan.
- Realizar sesiones de trabajo para proponer posibles ajustes o correcciones al Plan.
- Elaborar de forma anual un informe de conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que consideren oportunas.




Verónica  
19/10/10



Roberto  
CCOO




**Cláusula Final**

El presente Plan de Igualdad sustituye, en cuanto a las materias que en él se contienen, a la regulación que de las mismas existen en otros acuerdos anteriores en todo aquello que resulte más favorable.



Verónica  
101 / 100

A. Quintana  
2000



Zamorá



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN  
DE SITUACIONES DE ACOSO  
LABORAL Y SEXUAL  
EN LA EMPRESA  
GROUPE LOGISTICS IDL ESPAÑA, S.A.U.**



## **1. INTRODUCCIÓN.**

1.1. El denominado marco ético de GROUPE LOGISTICS IDL ESPAÑA, S.A.U., contiene el crisol de la filosofía, ética y valores de comportamiento que se esperan de todo el personal de la plantilla.

En ese marco de principios y valores éticos, GROUPE LOGISTICS IDL ESPAÑA, S.A.U. manifiesta su preocupación y compromiso en prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral o sexual que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todos sus trabajadores/as.

1.2. Todo el personal empleado tienen el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno. Por su parte, los responsables de las distintas direcciones/departamentos de GROUPE LOGISTICS IDL ESPAÑA, S.A.U. deberán velar por mantener un entorno laboral libre de todo tipo de acoso en sus respectivas áreas. Al objeto de que la Empresa pueda implantar eficazmente la presente política, todas las personas, y especialmente aquellos quienes gestionan equipos, deben reaccionar y comunicar todo tipo de conductas que violen la presente política. La colaboración es esencial para impedir este tipo de comportamientos.

1.3. En virtud del presente código de conducta, la dirección se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso que se tramiten de acuerdo al presente procedimiento, establecido con la finalidad de resolver los citados conflictos. Este procedimiento, redactado de conformidad con las recomendaciones incluidas en el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo suscrito el 26 de abril de 2007, garantiza el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen.

1.4. Todos los trabajadores/as tienen derecho a emplear y utilizar este procedimiento con garantías, de no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se extenderá a todas las personas que intervengan en los mismos.

1.5. Las comunicaciones recibidas a través de este canal serán tratadas de modo confidencial. Únicamente, podría ser necesario divulgar su identidad a las personas pertinentes implicadas en cualquier investigación posterior o procedimiento judicial incoado como consecuencia de la investigación. Asimismo, para garantizar la exactitud de la información recibida, GROUPE LOGISTICS IDL ESPAÑA, S.A.U. únicamente aceptará las denuncias en las que el denunciante aparezca claramente identificado.

1.6. En caso de contravenir lo dispuesto en el presente Protocolo, la persona que lo haga podrá ser objeto de denuncia conforme al procedimiento articulado en el presente Protocolo y, en consecuencia, de la aplicación del régimen disciplinario existente en la Entidad en cada momento.

1.7 Las conductas constitutivas de acoso laboral, sexual o por razón de sexo serán consideradas como faltas laborales, que darán lugar a adoptar por parte de la Empresa las medidas disciplinarias que correspondan, en función de la gravedad de los hechos.

1.8 Corresponde a la Dirección de Recursos Humanos, establecer medidas preventivas y mecanismos de detección de posibles situaciones de acoso dentro de la Empresa.

## **2. CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO.**

### **2.1. Ámbito personal.**

La presente política será de aplicación a todo el personal de GROUPE LOGISTICS IDL ESPAÑA, S.A.U., tanto en las instalaciones de la Compañía, como en los emplazamientos en los que nuestro personal empleado lleve a cabo la prestación de sus servicios; así como al personal no laboral de GROUPE LOGISTICS IDL ESPAÑA, S.A.U. que trabaje en las instalaciones de la Empresa.

### **2.2. Definiciones.**

En el ámbito laboral podemos encontrarnos con tres tipos de acoso motivados por comportamientos o conductas tendentes a crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para el trabajador/a y que atentan contra su dignidad y su derecho al honor, la intimidad, la integridad física y moral y la no discriminación. Estamos hablando del acoso laboral o mobbing, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

- **Acoso laboral** o mobbing es toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, intentando someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral.

Esto sucede cuando de manera reiterada y continuada en el tiempo se dan conductas tales como la exclusión de la persona que se ve afectada de las relaciones del resto de la plantilla, la falta de asignación de tareas o la de trabajos absurdos o por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona trabajadora o la humillación, desprecio o minusvaloración en público de esta persona.

- **Acoso sexual.** Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en el trabajo, en particular cuando se crea un entorno de trabajo intimidatorio, degradante u ofensivo. Puede englobar la conducta de superiores e iguales, o incluso de terceros clientes o proveedores, y dicho comportamiento debe ser indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto de la misma. Así, por ejemplo, se consideran constitutivas de acoso sexual tanto el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de un favor de naturaleza sexual como cualquier comentario, comunicación o comportamiento molesto, obsceno o humillante, que tenga un contenido sexual explícito o implícito.
- **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.

### **2.3. Decálogo de prevención del acoso.**

A fin de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, en el ámbito de las relaciones laborales de esta Compañía **quedan absolutamente prohibidas todas las conductas que pudieran entenderse incluidas dentro de las definiciones arriba recogidas.**

Conviene señalar que quienes gestionan los equipos tienen la doble obligación de cumplir con estas directrices y de vigilar el cumplimiento de las mismas por las personas que se encuentren a su cargo. En este sentido, deberán tener en cuenta que GROUPE LOGISTICS IDL ESPAÑA, S.A.U., tiene el compromiso de evitar cualquier tipo de situación de acoso y que quien gestiona los equipos tienen el deber de vigilar su cumplimiento denunciando, en su caso, las conductas constitutivas de acoso. Así, cualquier persona empleada y, en especial, cualquier gestor/a que tuviera conocimiento de una conducta que pudiera ser calificada de acoso, deberá ponerlo, a la mayor brevedad, en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos.

La finalidad de este decálogo es facilitar a quienes gestionan los equipos y al resto de la plantilla una serie de directrices que les permita identificar y evitar, en su caso, situaciones que pudieran entenderse constitutivas de algún tipo de acoso dentro del entorno laboral.

Es importante recordar que las circunstancias reales son más complejas que lo que pueda describirse en este decálogo, por lo que en todo caso deberá aplicarse el sentido común y buen juicio en su aplicación.

A efectos prácticos de concreción, se observarán especialmente las siguientes **10 MEDIDAS:**

**RESPECTO. Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo.**

Para ello, se trasladará a todo el personal, tanto el que se incorpore a la plantilla como a quien forme parte ya de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. Se prohíbe la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.

**COMUNICACIÓN. No se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o la reducción de la normal comunicación entre los trabajadores y las trabajadoras.**

Se velará por la integración de todo el personal durante su vida laboral en la Empresa, sin obstaculizar las normales posibilidades de comunicación de ninguna persona con el resto. Se prohíbe todo comportamiento tendente a impedir expresarse a alguien de la plantilla, a ignorar su presencia, al aislamiento, etc.

**REPUTACIÓN. Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de quienes formen parte de la Empresa.**

Se incluyen aquí comportamientos de ridiculización de la víctima, difusión de cotilleos y rumores desfavorables sobre la misma, imitación de sus gestos, posturas o voz con ánimo de burla, etc.

**DISCRECIÓN EN LA REPRESIÓN. Las comunicaciones tendentes a rectificar las conductas o llamadas de atención por el mal, bajo o inadecuado desempeño laboral, se harán de forma reservada.**

Las reprensiones que deban realizarse a alguna persona se harán sin más presencia, salvo exigencia legal, de convenio colectivo o causa excepcional que así lo aconseje, que la de su responsable u otros superiores y, en su caso, de la persona afectada por la conducta de la persona reprendida.

**NO ARBITRARIEDAD. Se prohíbe toda asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva.**

Se prohíbe tanto la atribución intencionada de un exceso de trabajo que busque que la persona que trabaja resulte incapaz de llevarlo a cabo en su tiempo de trabajo, como la privación de trabajo o el vacío de funciones.

Se procurará que las tareas encargadas a cualquiera que trabaje se acomoden a su nivel profesional y experiencia.

**UNIFORMIDAD Y EQUIDAD. La aplicación de los mecanismos de control del trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa.**

La aplicación de tales mecanismos de control y seguimiento será uniforme para cada categoría profesional o tipo de trabajo desempeñado, si bien se tendrán en cuenta

las circunstancias de cada persona que pudieran afectar a su nivel de desempeño, intentando en lo posible adaptar sus objetivos en consonancia.

**PROHIBICIÓN DE COMPORTAMIENTOS SEXUALES.** Se prohíben terminantemente actitudes libidinosas, ya sea a través de actos, gestos o palabras.

Se engloba aquí todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno por cualquier medio (oral, por e-mail, fax, etc.), así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensivo o humillante, debiéndose valorar en su caso la posible especial sensibilidad de la víctima, así como su posición y carácter para poder mostrar su rechazo.

**REGALOS NO DESEADOS.** No se admite la realización de invitaciones o regalos no deseados o que pudieran provocar incomodidad a quien se destinan.

**EVITAR HOSTIGAMIENTO.** Se prohíben en particular las actitudes de hostigamiento por razón de género, directa o indirecta.

En concreto, se velará por no incurrir en situaciones de acoso (las ya referidas de aislamiento, relegación, trato indebido, etc.) por causa del ejercicio efectivo -o solicitud- de los derechos reconocidos por la legislación vigente o el convenio colectivo de aplicación para conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares (lactancia, reducción de jornada o excedencia por cuidado de menores a cargo o familiares, etc.), derechos que mayoritariamente disfrutaban las mujeres por cuanto son ellas las que principalmente se hacen cargo de tales responsabilidades.

También se prohíbe cualquier trato adverso a una persona (en especial, mujeres) como consecuencia de la presentación por su parte de quejas, reclamaciones, denuncias o demandas destinadas a impedir su discriminación por razón de sexo o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

**OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN.** Se velará porque todo el personal, en igual situación de mérito, nivel y capacidad, tengan similares oportunidades de formación y promoción laboral.

En especial, se garantizarán la igualdad de oportunidades de formación y promoción a quienes por estar asumiendo responsabilidades familiares, hayan solicitado, estén disfrutando o hayan disfrutado alguna de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

#### **2.4. Procedimiento para la resolución de conflictos.**

1. Si el/la trabajador/a considera que ha sido sometido/a a un comportamiento inadecuado, deberá indicar inmediatamente a la persona infractora que su conducta es ofensiva y que debe desistir de la misma. Si dicha comunicación directa resulta

ineficaz o no es práctica dadas las circunstancias, deberá informar sobre dicho comportamiento al Director de RRHH. Del mismo modo, si tiene razones para creer que otra persona ha sido sometida a un comportamiento que viole el presente protocolo, o se ha visto implicada en el mismo, igualmente podrá poner inmediatamente el caso en conocimiento de la Dirección de RRHH.

2. El procedimiento se pondrá en marcha por medio de denuncia verbal como por escrito, no admitiéndose por tanto las denuncias anónimas, si bien en caso de ser verbal tendrá que ratificarse por escrito, indicando que considera haber sido objeto de las situaciones descritas en el presente documento o que tiene conocimiento de que otra persona ha sido sometida a tales situaciones. En dicha denuncia debe constar la identificación de la presunta persona acosadora, de la presunta persona acosada, y una descripción detallada de los hechos que dan lugar a la denuncia lo más precisa posible, así como de los posibles testigos.

Deberá dirigirse, preferentemente, al Director de Recursos Humanos, a la dirección sita en la C/Federico Mompou, 5, Edificio 1 6º planta, C.P. 28050, de Las Tablas (Madrid). Igualmente se podrá dirigir a la dirección de correo electrónico denuncia.acoso@id-logistics.com.

Para facilitar este procedimiento se ha diseñado un formulario el cual se adjunta al presente Protocolo como "Anexo I". Una vez cumplimentado deberá remitirlo al Director de RRHH o a la dirección de correo electrónico indicada en el párrafo anterior.

3. Recibida la denuncia por el Director de Recursos Humanos, se procederá a la apertura de un expediente informador, para lo cual nombrará un/a instructor/a.

4. El expediente antes referido estará encaminado a comprobar y/o averiguar los hechos y no durará más de 15 días laborables contados a partir del siguiente a la recepción del escrito, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por el tiempo necesario.

5. Se analizará la verosimilitud y/o gravedad de los hechos denunciados y, en el supuesto de que se entienda que los mismos pueden ser constitutivos de acoso en algún grado, el/la instructor/a convocará a quien denuncia para una entrevista privada en la que prestará declaración sobre los hechos denunciados.

6. Según la gravedad de los hechos denunciados quien instruye decidirá instruir un expediente averiguador o nombrará a una persona instructora externa pudiendo proponer al Director de RRHH la adopción de medidas cautelares.

7. Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas y testigos practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los testigos y actuantes tendrá carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con la persona que es presuntamente acosadora en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra su persona se hayan vertido.

8. De todas las sesiones de la Instrucción se levantará acta en el momento de la finalización de la reunión, siendo firmada en el acto por las personas presentes.

9. Se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier queja o informe sobre un comportamiento inadecuado. Las quejas y declaraciones se tratarán de forma absolutamente confidencial de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

10. Finalizada la instrucción, en el plazo de 5 días laborables, quien instruye emitirá informe en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras.

11. Corresponderá a la Dirección de RRHH de GROUPE LOGISTICS IDL ESPAÑA, S.A.U. la imposición, en su caso, de las medidas disciplinarias propuestas por la persona que ha instruido el caso.

12. La resolución adoptada será comunicada a las personas denunciantes y denunciadas.

13. A la vista de la experiencia existente sobre denuncias de supuestos de acoso eventualmente sufridos en el seno de GROUPE LOGISTICS IDL ESPAÑA, S.A.U., el Departamento de Recursos Humanos, dentro del marco de la política para prevenir el acoso, coordinará un seguimiento a efecto de verificar la corrección de las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar en el pasado a tales situaciones de acoso.

14. Cualquier persona podrá utilizar los procedimientos de queja descritos con anterioridad de manera confidencial sin temor a represalia alguna. La presente política prohíbe asimismo tomar ningún tipo de represalia frente a cualquiera que de buena fe efectúe una queja en virtud de la presente política o que participe en una investigación. Se requiere la plena colaboración de quienes se solicite su participación en una investigación efectuada en el marco de la presente política.

15. Finalmente, todas las personas tienen derecho a la presunción de inocencia, así como, al honor y a su imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otra persona empleada. En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, y sin perjuicio de la actuación que pueda adoptar la persona afectada frente a la falsa denuncia, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan.

16. La investigación e instrucción de la denuncia, con carácter general no podrá superar los seis meses, salvo que por decisión de las personas responsables del canal se decida ampliar dicho plazo.

17. Las denuncias formuladas al amparo del presente Protocolo se conservarán por el término general de catorce meses desde la fecha de conclusión interna del

expediente. En el caso de mediar actuaciones judiciales o administrativas, el plazo se amplía hasta la firmeza del expediente administrativo y/o judicial.

Las denuncias realizadas sobre hechos que finalmente no hayan sido constatados, se conservarán por un período máximo de seis meses desde el escrito de conclusión.