

PLAN DE IGUALDAD EN LAS SOCIEDADES DE FABRICACIÓN DEL GRUPO INDITEX

El presente plan de Igualdad de las sociedades de fabricación del Grupo Inditex (Confecciones Goa, SA.; Samlor SA; Denllo SA; Confecciones Fios SA; Choolet SA; Hampton SA; Stear SA; Glencare SA; Zintura SA; Nikole SA; Trisko SA; Indipunt SL; Jema Creaciones Infantiles SL) nace con el objetivo, derivado de la Ley Orgánica de Igualdad, de garantizar la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

Consecuencia del diagnóstico realizado por la Comisión de Igualdad, se puede constatar que en las sociedades de fabricación de Inditex existe una histórica práctica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tanto en el acceso al empleo, como en la posibilidad de alcanzar los más altos niveles jerárquicos como son los Encargados/as y Directores/as de fábrica.

Composición de la Comisión de Igualdad.

Por la representación de la empresa:

Cristina Millarengo. Directora de Recursos Humanos de Fabricación.

Paula Ortiz. Abogada del Departamento Jurídico laboral.

Ana García Agra. Directora de Recursos Humanos en las sociedades de Punto.

Por la representación sindical:

CCOO:

Mercedes Lopez Rodriguez

Manuela Lopez Rodriguez

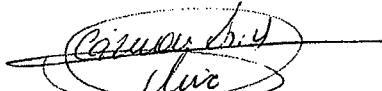
M^a Carmen Lires Vifia

M^a José Canzobre Arias

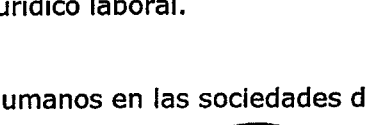
Ana Sanchez Iglesias

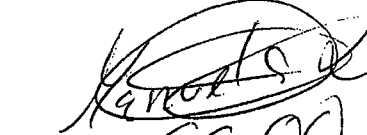
Nuria Fernandez Sanchez

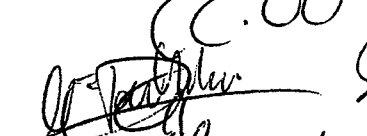
Teresa Rioboo Cadavid



CCOO

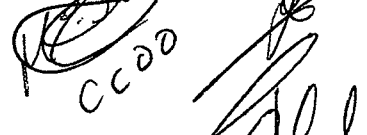

CIG.



CCOO



C.00

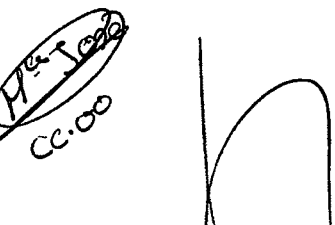

CCOO



CCOO



CCOO


CCOO

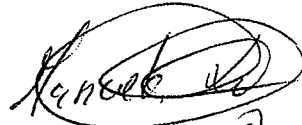

CCOO


CCOO


CCOO


CCOO

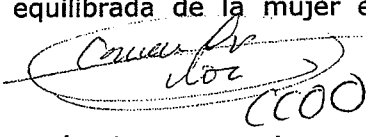

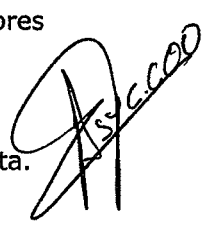
M^a Jesús Paredes Blanco
Begoña Picon Gonzalez
M^a Jesús Rodríguez Iglesias


CC-00

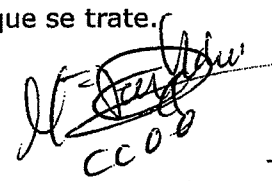
CIG:
Xosefa Vazquez Calvelo
Mercedes Varela Bouza

Asesora:
Ramona Parra Martin CCOO

1. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

- Promover el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres garantizando en las sociedades de fabricación las mismas oportunidades de acceso al empleo y desarrollo profesional en todos los ámbitos.
- Mantener una representación equilibrada de la mujer en puestos de responsabilidad.  CCOO
- Prevenir la discriminación por razón de sexo y el acoso sexual en el trabajo mediante la efectiva aplicación de los protocolos. 
- Establecer y difundir las medidas sociales y de conciliación familiar de manera que el desarrollo profesional se haga compatible con la atención a las responsabilidades familiares, en especial de menores y mayores dependientes. 
- Revisar los textos vigentes para su adecuación a un lenguaje no sexista.

2. ACCESO AL EMPLEO, PROMOCIÓN INTERNA Y DESARROLLO PROFESIONAL.

- El Grupo Inditex garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y se fomentará, en caso de igualdad de méritos y capacidades, la preferencia para ser contratada la persona del sexo menos representado en el grupo de que se trate.  CCOO

- Se garantiza así mismo en los procesos de selección la utilización de criterios estrictamente profesionales, el lenguaje no sexista, así como la no utilización de imágenes estereotipadas.
- Se garantiza así mismo que las personas responsables de los procesos de selección conozcan y lleven a la práctica estas políticas. Realización de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas que participan en el proceso de selección para la contratación y promoción (personas con competencias en la selección de personal: responsables del reclutamiento, personal entrevistador) con el fin de conseguir la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias; para que los candidatos/as sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias.
- En definitiva el criterio básico de selección debe ser la adecuación de la persona para el puesto. Previamente se habrá dado conocimiento a la Comisión de Igualdad los requerimientos y perfiles del puesto a cubrir.
- Se dará traslado a la Comisión, semestralmente, los perfiles de los puestos a cubrir, número de participantes en los procesos de selección abiertos así como el número de personas seleccionadas.
- Los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos de la Empresa, utilizarán un lenguaje no sexista.
- La empresa cuidará que las ofertas de empleo no resulten sexistas y que no respondan a estereotipos de uno u otro género, para ello no se utilizará un lenguaje sexista en los anuncios de puestos vacantes, notas internas y externas de la empresa.
- Se revisará la utilización del lenguaje en la denominación y descripción de los puestos a cubrir, empleando términos no sexistas.
- Todas las ofertas se darán a conocer a través de los tabloneros de anuncios.

Xespeñada C.I.G.

PROMOCION INTERNA:

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left, several signatures with 'C.C.O.O.' written below them, and a signature on the right with 'C.C.O.O.' written vertically. There are also some scribbles and marks.

Objetivo: Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos entre mujeres y hombres.

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

-Todas las ofertas se darán a conocer a través de los tabloneros de anuncios.

-Se dará conocimiento a la Comisión de Igualdad de los requisitos exigidos de los puestos a cubrir.

3. FORMACIÓN

- FORMACION INICIAL.
- En la formación inicial del personal de Fabricación se entregará y explicará la Política de Igualdad así como las garantías frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a las personas responsables de proponer candidatos y evaluar posibilidades de promoción, con el fin de garantizar que se realiza esta labor de forma objetiva, sin estereotipo de género que pudiera condicionar la elección y evaluación de las candidaturas.
- Posibilitar la realización de acciones formativas, dentro del horario de trabajo, para la mejora del desempeño profesional.
- Se convocará a las personas que tengan reducción de jornada y excedencia a los cursos para que puedan seguir su carrera profesional; siempre que sea posible, se realizarán dentro de la jornada.
- Promover la participación de mujeres en otros cursos relacionados con actividades masculinizadas en la empresa: carretilleras, mecánicas, garantizando en la medida de lo posible, la participación en los mismos de aquellas trabajadoras que lo soliciten.

[Handwritten signature]
CC.OO

[Handwritten signature]
C.I.G.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
CC.OO

[Handwritten signature]
CC.OO

[Handwritten signature]
CC.OO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
CC.OO

[Handwritten signature]
CC.OO

[Handwritten signature]
CC.OO

- Formar sobre los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades a quienes tengan responsabilidades en la gestión y dirección de equipos.
- Informar a la Comisión de las acciones formativas desarrolladas
- PROGRAMAS DE FORMACIÓN CONTINUA
- En los Programas de Formación Continua Anual se dedicará al menos un programa anual para la formación en temas de igualdad, garantías frente al acoso sexual y por razón de sexo, las medidas frente a la violencia contra las mujeres y el fomento de su independencia económica.

4. MEDIDAS SOCIALES.

• AYUDA POR NACIMIENTO DE HIJOS/AS.

Carrero Du
CCOO

- Cuando se produzca el nacimiento, la adopción o acogimiento de un menor y previa justificación de tales circunstancias, el empleado percibirá en un pago único la cantidad de 300'51 euros por cada menor.
- Cada menor dará lugar a una única ayuda por este concepto, con independencia de que ambos progenitores trabajen en las empresas del Grupo.
- El límite de ingresos para la percepción de esta Ayuda será el establecido en el Anexo.

Xosé Vázquez C.I.G.

• AYUDA POR HIJO/ A A CARGO.

- Se abonará la cantidad de 18'03 euros mensuales, en doce pagas anuales, por cada menor a cargo.
- El abono de esta cantidad se iniciará a partir del mes en que se justifique el nacimiento, la adopción o acogimiento, y se mantendrá hasta que el hijo/a deje de estar a su cargo en los términos de la normativa vigente en materia de IRPF o, en cualquier caso, cuando cumpla veinticinco años.
- Cada hijo/a dará lugar a una única ayuda por este concepto, con independencia de que ambos progenitores trabajen en las empresas del Grupo.

[Handwritten scribble]

[Handwritten scribble]
CCOO

[Handwritten signature]
CCOO

[Handwritten signature]
CCOO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
CCOO
[Handwritten signature]
CCOO

- El límite de ingresos para la percepción de esta Ayuda será el establecido en el Anexo.

- **AYUDA PARA MATERIAL ESCOLAR.**

- Se abonará la cantidad de 90'15 euros en concepto de ayuda para la compra de material escolar de los hijos/as de los empleados/as.

- Esta cantidad se abonará una vez al año en la mensualidad de octubre por cada uno de los hijos/as con las siguientes condiciones:

- Si el hijo/a se encuentra cursando la enseñanza obligatoria (de 3 a 16 años), el abono de esta cantidad será automático.

*Carolina
10/06/00*

- En el caso de los hijos/as mayores de 16 años, para percibir esta ayuda se deberá justificar la matriculación en un centro educativo oficial. En cualquier caso dejará de percibirse esta ayuda al cumplir el hijo/a 25 años.

- Cada hijo/a dará lugar a una única ayuda por este concepto, con independencia de que ambos progenitores trabajen en las empresas del Grupo.

- El límite de ingresos para la percepción de esta Ayuda será el establecido en el Anexo.

- **AYUDA POR HIJO/A Y FAMILIAR CON DISCAPACIDAD.**

- Se abonará la cantidad de 150'25 euros mensuales en 12 mensualidades por cada hijo/a a cargo con una minusvalía igual o superior al 33%, que haya sido declarada por la Administración Pública competente en la materia.

- Se iniciará el abono de esta ayuda a partir del mes siguiente a la fecha en que se justifique ante la empresa la discapacidad, y se mantendrá mientras el hijo/a tenga esta condición y figure a cargo de la persona trabajadora, en los términos establecidos en la normativa vigente del IRPF.

*Xosé María
10/06/00*

CC.00

CC.00

CC.00

CC.00

CC.00

- Cada hijo/a dará lugar a una única ayuda por este concepto, con independencia de que ambos progenitores trabajen en las empresas.
- El límite de ingresos para la percepción de esta Ayuda será el establecido en el Anexo del Pacto de Articulación de 28 de octubre de 2004.
- Esta ayuda también se abonará en los supuestos en que la persona tenga a su cargo y conviva en su domicilio con otro familiar con discapacidad hasta el segundo grado por consanguinidad o por afinidad, siempre que estén debidamente acreditadas todas las condiciones.

- **AYUDA GUARDERÍA.**

[Handwritten signature]
CCOO

- Se abonará la cantidad de hasta 90 euros mensuales en 12 mensualidades en concepto de ayuda para gastos de guardería, por cada menor que se encuentre matriculado/a en cualquier centro de educación infantil (entre 0 a 3 años).
- Para ser perceptor de esta ayuda, deberá justificarse la matriculación todos los meses y su abono comenzará a partir del mes siguiente a la fecha en que se notifique esta situación a la empresa.
- El límite de ingresos para la percepción de esta Ayuda será el establecido en el Anexo.
- Esta cantidad se abonará hasta que el menor acceda al nivel de Educación Primaria.

- **PLUS DE ASISTENCIA INTEGRO Y TRANSPORTE. EXCEPCIONES**

- El Plus de asistencia se abonará íntegro, en las condiciones establecidas en el artículo 5 del Pacto de Articulación de 28 de octubre de 2004, en los supuestos de reducción de jornada por cuidado de hijo o familiar.
- *El plus de transporte se abonará íntegro en las reducciones de jornada por cuidado de hijo o familiar.*

5. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.

[Handwritten signature]
CCOO

[Handwritten signature]
CCOO

[Handwritten signature]
CCOO

[Handwritten signature]
CCOO

[Handwritten signature]
CCOO

[Handwritten signature]
CCOO

[Handwritten signature]
CCOO

[Handwritten signature]
CCOO

[Handwritten signature]
CCOO

[Handwritten signature]
CCOO

Artículos 48,49 ,52 ,55 del Convenio Colectivo general de trabajo de la Industria Textil y de la Confección

A continuación se resumen las principales medidas de ordenación del tiempo de trabajo en las fábricas para la conciliación de la vida familiar y laboral.

- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.
- En los supuestos de adopción o acogimientos previstos en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, el/la trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato durante dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada menor, a partir del segundo.

- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario, respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y a determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

- Permiso remunerado de 2 días en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que precise reposo domiciliario. Cuando sea necesario un desplazamiento, el permiso será de 4 días.

- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

[Handwritten signature]
C.C.O.O

La concreción horaria y la determinación de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

- Disfrute de las vacaciones anuales fuera de los períodos de embarazo, parto o lactancia natural y del permiso por maternidad, aunque haya terminado el año natural.
- En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato de trabajo finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior u otro compatible con su estado.
- Los/las trabajadores/as con, al menos, un año de antigüedad en la empresa, tienen derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
- Derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza,

Xosé María Fernández C.I.G.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
C.C.O.O

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
C.C.O.O

[Handwritten signature]
C.C.O.O

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
C.C.O.O

como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

- Posibilidad del disfrute fraccionado del periodo de excedencia de tres años para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no realicen actividad retribuida; con reserva del puesto de trabajo el primer año. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- Reconocimiento del derecho del padre a disfrutar el permiso de maternidad en caso de fallecimiento de la madre, aunque ésta no realizara ningún trabajo.
- Mantenimiento del permiso de maternidad aun en caso de fallecimiento del neonato.
- Se establece la posibilidad de ampliar el permiso de maternidad hasta 13 semanas en los casos de parto prematuro con falta de peso y de recién nacidos que precisen, por alguna condición clínica, de hospitalización superior a siete días a continuación del parto.
- Ampliación en dos semanas del permiso de maternidad en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo discapacitado. Este derecho podrá ejercerlo tanto la madre como el padre.
- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el art. 45.1 d) ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto,, adopción o acogimiento múltiples en dos días mas por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4. En el supuesto de parto este permiso le corresponde al otro progenitor o progenitora.

[Handwritten signature] CCOO

[Handwritten signature] C.I.G.

[Handwritten signature] AS/CCOO

[Handwritten signature] AS/CCOO
[Handwritten signature] AS/CCOO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature] CCOO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature] CCOO

[Handwritten signature] CCOO

[Handwritten signature]

- Adopción Internacional: Se abonará hasta un máximo de 600 € para contribuir al coste de un billete de avión (ida y vuelta) del empleado que necesite viajar al extranjero a tramitar una adopción internacional. Las ayudas se aplicarán por cada hijo, si bien se abonará una única ayuda por cada concepto e hijo, con independencia de que ambos padres trabajen en la empresa o en cualquiera otra de las empresas que forman parte del Grupo Inditex.
- Dar preferencia en la elección de turnos de vacaciones a quienes tengan responsabilidades familiares, siempre que la elección no altere el número mínimo de personas por turno y por sección.
- Permiso no retribuido de 1 mes de duración para situaciones excepcionales de carácter familiar y personal.
- Libre opción del disfrute de permiso de maternidad/ paternidad a tiempo parcial. El personal podrá optar, con el único requisito de su comunicación a la empresa del disfrute del permiso de paternidad/ maternidad a tiempo parcial. Debiendo fijar su horario de común acuerdo con su Responsable.

6. PROTOCOLOS DE GARANTIAS FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN POR RAZON DE SEXO Y EL ACOSO SEXUAL.

En cumplimiento del Artículo 48 (1) de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, publicada en el B.O.E. el pasado 23/03/2007, y del Artículo 109 del Convenio Colectivo Textil-Confección, las partes integrantes de la Comisión por la Igualdad del ACUERDAN el siguiente protocolo.

(1)"Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán 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.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

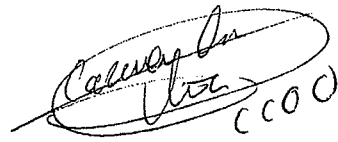
2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la

empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieron conocimiento y que pudieran propiciarlo.

El objetivo de este protocolo, es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso tanto moral como sexista, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas.

Los procedimientos de actuación deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de acoso.

CONTENIDO DEL PROTOCOLO DE ACOSO:



1.- Declaración de Principios.

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato respetuoso y digno, así como a la salvaguardia de sus derechos fundamentales de carácter laboral
- Deben consolidarse las políticas de igualdad y no-discriminación entre la plantilla, al tiempo que se propicia la concienciación colectiva para con este problema
- Hay que mejorar las condiciones de trabajo de los empleados y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los mismos, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

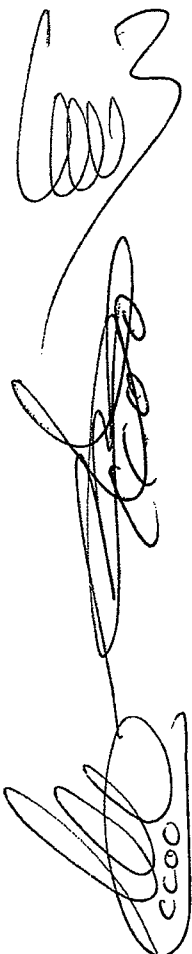
2.- Definición de Acoso Moral. Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, ante la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Son ataques ambiguos por ser susceptibles de doble interpretación y cada ataque por separado no es grave pero su efecto repetitivo constituye una agresión.

3.- Tipos de Acoso Moral.

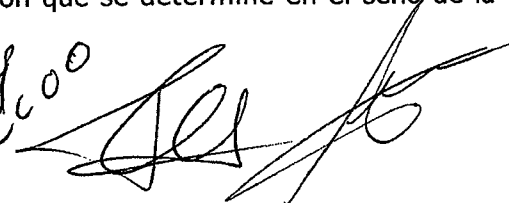
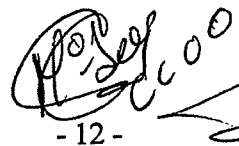
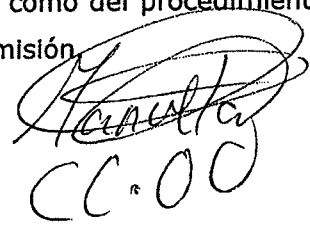
- Descendente (cargo superior hacia inferior);
- Horizontal (mismo nivel jerárquico);
- Ascendente (cargo inferior hacia superior).

4.- Medidas preventivas de Acoso Moral.

- Comunicación a la plantilla tanto de la definición como de los tipos de acoso así como del procedimiento de actuación que se determine en el seno de la comisión



C.I.G.
K. O. J. A. D. A. R. G. O.



- Responsabilidad compartida y encomienda especial a directores y mandos
- Programa Formativos en la empresa, fomentando la comunicación y la cercanía entre mandos y equipo de trabajo.

5.- Definición del Acoso Sexual. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que contenga 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.

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 crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

6.- Procedimiento de Actuación.

Los receptores y encargados de canalizar las quejas y denuncias por acoso, serán:

- un representante sindical
- o
- la directora de Recursos Humanos o en quien delegue.

Los responsables únicos de la instrucción son la Directora de RRHH que contarán con la participación, en todo el proceso instructor, de una persona de la representación sindical de la Comisión por la Igualdad, firmante del plan de Igualdad, mayoritaria en el centro de trabajo al que pertenezca la persona denunciante.

Procedimiento Previo

El objetivo es resolver el problema; en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

El instructor se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con el presunto agresor/a y/o, en los casos de extrema necesidad con ambas partes, todo ello, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

Carmina Díaz
CCOO

Xarefo Díaz
C.I.G.

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
CCOO

[Handwritten signature]
CC.OO

[Handwritten signature]
CCOO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
CCOO

[Handwritten signature]

En el plazo de diez días, contados a partir de la presentación de la denuncia, se elaborará un informe, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

Procedimiento formal

Cuando el procedimiento informal no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal.

La instrucción concluirá con un informe elaborado en el menor tiempo posible, no excediendo en ningún caso de 30 días, salvo razón validada en el seno de la comisión por la igualdad, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

7.- Resultado de la instrucción y acciones.-

Si existe acoso, se adoptaran las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que le sea de aplicación al acosador, dando traslado a la Directora de RR.HH.

Comisión de Igualdad
V. V. V.
C. 600

8.-Seguimiento.

El seguimiento de las denuncias se realizará en la Comisión por la Igualdad, con plena garantía de confidencialidad. En las comunicaciones realizadas durante el procedimiento, se recurrirá a un número de expediente, omitiéndose el nombre de la persona objeto del acoso.

ACCION PREVENTIVA:

Para prevenir las situaciones de acoso, desde la dirección de la empresa se fomentará:

- 1.- Información y sensibilización. Lanzar una campaña explicativa para aclarar cómo se puede advertir una situación de acoso y para informarles de sus derechos y de los recursos con los que cuentan, así como del Protocolo de Acoso.
- 2.- Formación. Con el compromiso de prevenir situaciones de acoso, incluiremos esta materia en los programas de formación adecuados para ello. Dichos programas estarán especialmente dirigidos a todas las personas que tengan personal a su cargo.

Con esta formación se pretende mejorar el nivel de escucha de la empresa y dar instrumentos para gestionar las situaciones de posible acoso, en definitiva, poder reaccionar con conocimiento de causa, ante estas situaciones.

Xosé María Vázquez
C. I. G.

CC. 00

CC. 00

CC. 00

CC. 00

CC. 00

CC. 00

CC. 00

CC. 00

CC. 00

7. PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Art.110 del Convenio Colectivo de la Industria Textil y Confección

- De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género, y concretamente en el artículo 21 de la disposición adicional séptima de dicho texto legal, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección a:
- Se establece una ayuda económica para las víctimas de violencia de género que complementaria el salario del 100% en caso de reducción de jornada, durante dos meses.
- "La persona víctima de violencia de género, que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo."

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

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

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

En el supuesto previsto en la letra n del apartado 1) del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, el periodo inicial de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses.

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se consideraran justificadas y serán retribuidas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

También serán retribuidas las horas que debidamente justificadas, emplease en asuntos judiciales y asistencia social integral para hacer efectiva su protección.

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

- Suspender su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. Estos períodos de suspensión con reserva de puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.6 del E.T. tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social, por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo.
- Extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en la letra m) del artículo 49 del E.T.
- A no computar como faltas de asistencia, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.
- Serán nulos los despidos de las víctimas de violencia en el ejercicio de los derechos antes mencionados.

C. L. G.

Xarxeta Vinyals

Comunicación CC.OO

Asesora

CC.OO

Manutec CC.OO

CC.OO

CC.OO

- Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo. Se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.
- Los derechos regulados en este artículo, que vienen a recoger el tenor literal del convenio colectivo de la Industria textil y de la confección, son a su vez una transposición no literal de la L.O. 1/2004 y de las modificaciones parciales que supuso de determinados artículos del estatuto de los Trabajadores. En tal sentido, su interpretación y alcance no diferirán de las normas legales de las que traen referencia.

- 0.1.0 -
Xolefex Textil

8. INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Las partes firmantes se comprometen a realizar las acciones oportunas para dar la mayor difusión al presente Plan de Igualdad, por los canales más eficaces para que sea conocido y aplicado en todos los centros de trabajo. A lo largo del 2009, se dará información sobre el Plan de Igualdad al conjunto de la plantilla.

[Signature]
CCOO

Por la representación de la empresa se garantiza su difusión entre directores de Fábrica, Encargados y mandos intermedios.

[Signature]

9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Se creará un Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad de Fabricación compuesto por 3 personas designadas por la representación empresarial y 4 de la representación sindical, firmantes del Plan de Igualdad, en base a la proporcionalidad de representación de cada sindicato, que se reunirá al menos 2 veces al año para realizar una evaluación y seguimiento de presente Plan y cuantas se consideren necesarias.

Entre sus competencias está la de establecer acciones positivas en todas las situaciones que se consideren constitutivas de una posible discriminación.

[Signature]
[Signature]

En Arteixo a 3 Marzo de 2009.

[Signature]
CCOO

[Signature]
CCOO

[Signature]
CCOO