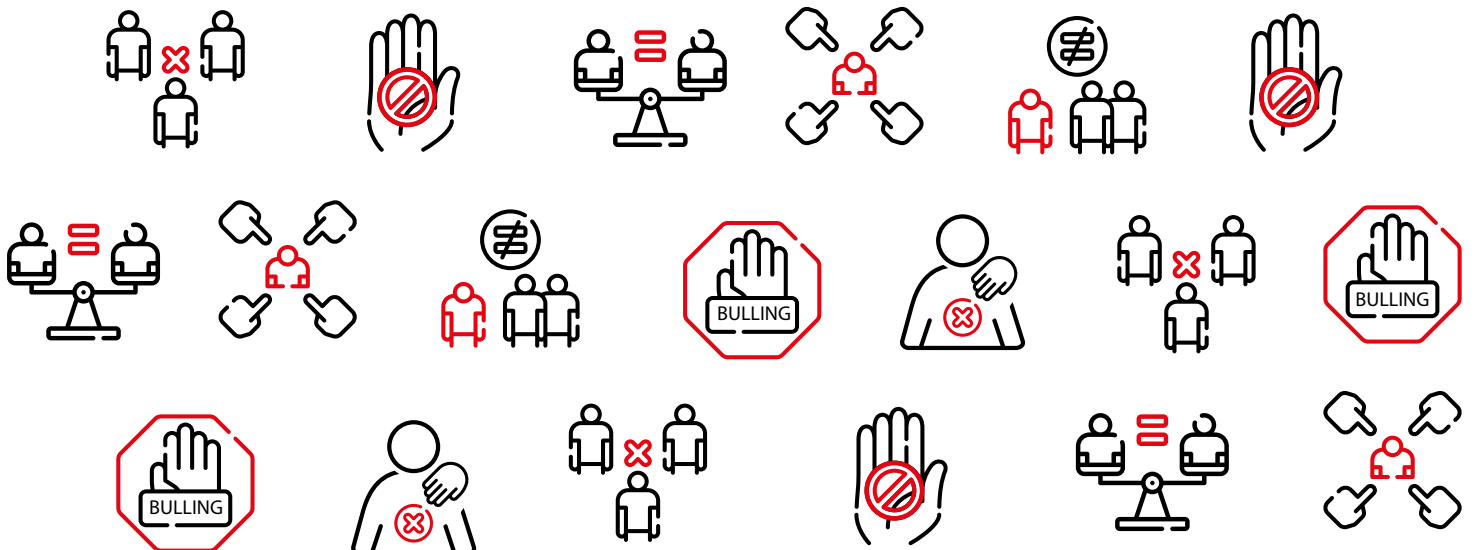


Protocolo de actuación y prevención **de discriminación** **y protección** de la diversidad



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. ÁMBITO DE ACTUACIÓN.....	3
3. PRINCIPIOS QUE INFORMAN EL PRESENTE PROTOCOLO.....	3
4. DEFINICIONES.....	4
5. OBJETO.....	5
6. MEDIDAS DE CARÁCTER PREVIO.....	5
7. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES	6

1. INTRODUCCIÓN

La no discriminación se articula como un principio básico de la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948. El artículo 14 de la Constitución de 1978 proclama, por su parte la igualdad de todos los españoles ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. La no discriminación se constituye, así, como un complemento del derecho a la igualdad y como garantía del disfrute de todos los derechos fundamentales y libertades públicas.

MDL DISTRIBUCIÓN LOGÍSTICA, S.A., en adelante e indistintamente “MDL o la empresa”, mantiene un compromiso ineludible con los Derechos Humanos, la promoción de la equidad, la inclusión y la convivencia en la diversidad. MDL ha de ser un entorno seguro para todas las personas trabajadoras, que promueva la salud y el bienestar y fomente la acogida y el desarrollo personal desde la sensibilidad a las diversas circunstancias vitales.

La discriminación por cualquier motivo, ya sea por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, situación socioeconómica, o de cualquier otra índole aquí no recogida, no será tolerada dentro de nuestra organización, por ello, y con el objeto de impedir cualquier conducta contraria a estos principios, y conforme a la responsabilidad de MDL de proteger a su plantilla, se elabora el presente “Protocolo de actuación y prevención de discriminación y protección de la diversidad”.

Cualquier situación de discriminación no sólo no será tolerada, sino que, además, se tomarán todas aquellas medidas oportunas para erradicar dichos comportamientos lesivos y discriminatorios.

Ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. La empresa se compromete a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad del conjunto de personas que trabajan en MDL.

2. ÁMBITO DE ACTUACIÓN

El presente protocolo, que desarrolla la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (en adelante Ley de Igualdad de trato y no discriminación), es de aplicación para todos los profesionales que componen MDL, independientemente del tipo de contrato laboral o mercantil que dispongan, haciéndose extensivo el ámbito de aplicación al personal becario, personal de ETTs, al personal de empresas colaboradoras o subcontratadas. Por tanto, a todos ellos se reconoce la capacidad a iniciar el presente procedimiento, si detectan un posible caso de discriminación dentro del entorno laboral de la empresa.

En esa visión, la diversidad y la inclusión se celebra como riqueza. SEMAT quiere ser un ejemplo global por su modelo de inclusión que impulse el cambio social. Con este horizonte surge el presente Protocolo de Prevención y Actuación ante la Discriminación y Protección de la Diversidad, en adelante e indistintamente el “Protocolo”, para dar respuesta a comportamientos, actitudes, situaciones o hechos de discriminación, ya sea por razón de nacimiento, origen étnico, accesibilidad, discapacidad, dificultades de aprendizaje, salud mental o física, situación socioeconómica, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales, idioma o forma de comunicación, creencias religiosas, convicciones u opiniones, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, en adelante, la “Discriminación por Diversidad”.

La complejidad jurídica y social de la discriminación exige, en todo caso, que el procedimiento que este Protocolo despliega se adecúe a una actuación proporcionada y ajustada a cada caso. El fundamento para estas actuaciones se halla en el marco normativo vigente y, específicamente, en materia de igualdad y no discriminación.

3. PRINCIPIOS QUE INFORMAN EL PRESENTE PROTOCOLO

Con el fin de cumplir con el deber de la empresa de velar por la seguridad y salud de sus profesionales, y de adoptar las medidas necesarias para protegerla, así como para defender el derecho de todas las personas trabajadoras a ser tratadas con dignidad, igualdad de trato y no discriminación, se ha realizado el siguiente protocolo, en base a los siguientes principios. Este Protocolo vela especialmente por:

- a) **Respeto y protección de todas las personas trabajadoras:** respeto, protección y promoción de los derechos humanos, la manifestación de la diversidad, la no discriminación por razón de diversidad, el derecho a la salud mental, el bienestar personal y el derecho a un trato respetuoso, digno e inclusivo.
- b) **Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena.**
- c) **Derecho a un ambiente de trabajo adecuado,** libre de problemas de discriminación o intimidación, garantizando la ayuda a la persona que lo sufra, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y de carácter corrector, que eviten que dicha situación pueda volver a repetirse.
- d) **Derecho a la intimidad, la integridad física y moral y a la libertad de todas las personas.**
- e) **Respeto a la intimidad, confidencialidad.**
- f) **Derecho a la información y el asesoramiento** de las personas víctimas de discriminación.
- g) **Garantía de objetividad y neutralidad,** imparcialidad y contradicción, prevención y prohibición de represalias, legalidad, transparencia y presunción de inocencia.
- h) **La representación legal de las personas trabajadoras y la propia empresa velarán por el cumplimiento del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la empresa** por las causas previstas en esta ley y, en particular, en materia de medidas de acción positiva y de la consecución de sus objetivos.

4. DEFINICIONES

Discriminación directa e indirecta

La discriminación directa es la situación en que se encuentra una persona o grupo en el que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de las causas previstas en la Ley para la igualdad de trato y no discriminación.

La discriminación indirecta se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 de la Ley para la igualdad de trato y no discriminación.

Discriminación por asociación y discriminación por error

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2 de la Ley para la igualdad de trato y no discriminación, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Discriminación múltiple e interseccional

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en la Ley para la igualdad de trato y no discriminación, generando una forma específica de discriminación.

Acoso discriminatorio

Constituye acoso cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en el presente protocolo, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Inducción, orden o instrucción de discriminar

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en la Ley para la igualdad de trato y no discriminación.

La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

Represalias

Se entiende por represalia cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto.

Quedan excluidos de lo dispuesto en el párrafo anterior los supuestos que pudieran ser constitutivos de ilícito penal.

Medidas de acción positiva

Se consideran acciones positivas las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan a las víctimas de agresiones, actos de intolerancia o incidentes de odio y de conductas discriminatorias por cualquiera.

5. OBJETO

El presente Protocolo tiene por objeto establecer un procedimiento de actuación para que la persona trabajadora que detecte o considere que existe una situación de discriminación pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de dicha discriminación y se adopten las pertinentes medidas, según los casos.

Así, el presente Protocolo tiene como objeto establecer un procedimiento de actuación que contribuya a la prevención, detección e intervención temprana ante posibles conductas de discriminación que se observen dentro de MDL.

Para ello, este Protocolo interviene desde una doble perspectiva, desde la prevención y la sensibilización y desde la intervención temprana, activando los procedimientos específicos en aquellos casos que sean necesarios.

SEMAT actuará de manera proactiva, promoviendo medidas de prevención, formación, detección y sensibilización para evitar que se desarrollen conductas o actitudes que pueden ser constitutivas de discriminación.

6. MEDIDAS DE CARÁCTER PREVIO

En cumplimiento de lo previsto en los artículos 14 y 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que regulan el derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, la empresa reconoce que constituye una obligación fundamental de cualquier mando o responsable de MDL, en el ámbito de su responsabilidad, velar por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados, incluidas las situaciones de discriminación o acoso. Por ello y tan pronto como se detec-

te una posible situación de entorno conflictivo que pudiera desembocar en una acción de discriminación o acoso por parte de personas trabajadoras bajo su mando hacia otras personas de la Empresa, adoptará las medidas que considere necesarias en el ámbito de responsabilidad para evitar que continúen esas conductas.

7. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES

7.1 Comisión Instructora de tratamiento de situaciones que puedan implicar discriminación

Se constituirá una Comisión Instructora para el tratamiento de las denuncias de acoso por discriminación como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente Protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por tres miembros, dos por parte de la Empresa y uno por parte de la Representación legal de las personas trabajadoras, quedando constituida por las siguientes personas:

- a) Por parte de la Empresa:**
 - Mario Cáceres Perea
 - Belen Alonso Domenech
- b) Por parte de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras,**
 - Vanesa Gracia Serrano

No obstante, la participación en la Comisión Instructora de Vanesa Gracia Serrano, como representante legal de las personas trabajadoras, se producirá siempre y cuando la víctima de acoso por discriminación no se niegue a ello. En caso de que existiese dicha negativa por parte de la víctima de acoso por discriminación, deberá dejarse constancia por escrito y se informará al miembro de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras de la negativa en cuestión.

Se designará una persona instructora que será la persona responsable de impulsar y supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y se encargará de elaborar el informe de conclusiones. Además, será la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. En este sentido, la persona instructora podrá ser alguno de los dos miembros de la Comisión de Investigación que representen a la Empresa o una persona externa experta en la materia que la Empresa contrate, todo ello en función del grado de complejidad que pudiera tener la investigación o a petición de la persona víctima de acoso por discriminación.

No será necesario tener experiencia previa en la materia para formar parte de la Comisión Instructora. Por lo que, tanto la Empresa como la Representación Legal de las Personas Trabajadoras podrán nombrar una persona que les asesore como persona técnica encargada del asesoramiento a la Comisión Instructora.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora serán por cuenta de la Empresa.

7.2 Procedimiento de actuación

Para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido o consideren haber sido víctimas de acoso por discriminación, así como quienes sean conocedores de las mismas se formula el siguiente procedimiento de investigación, eficaz y ágil, pero a su vez también completo y en el que se garantiza la práctica de las diligencias de investigación necesarias. Dicho procedimiento se activará con la denuncia a una de estas conductas.

a) Fase I: Denuncia



La denuncia deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a compliance@dbcargoiberia.com, como canal interno de la Empresa, o en la web <https://dbcargoiberia.edenuncias.com>, como canal externo.

La denuncia deberá contener:

- Identidad de la persona denunciante, de la víctima del acoso por discriminación y de la persona denunciada.
- Descripción de los hechos (tipos de conductas objeto de la denuncia, fechas y lugares en que se produjeron las conductas).
- Aportación, si procede, de documentación acreditativa de los hechos.
- Identificación de posibles testigos.

Cuando la persona que realice la denuncia no sea la persona afectada o víctima de forma directa, la primera acción será comunicárselo a la misma por escrito y solicitar su ratificación.

Tanto la víctima del acoso por discriminación como la persona denunciada tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas siempre por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras o por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento.

En el caso de que alguna de las personas que componen la Comisión Instructora se viera involucrada en un proceso de discriminación o afectado/a por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedara automáticamente invalidada para formar parte en dicho proceso. Además, la persona denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos supuestos, cada una de las partes determinará quién participará en la Comisión Instructora para tramitar el expediente y podrán nombrarse personas sustitutas.



b) Fase II: Investigación

Recibida la denuncia se iniciará la fase de investigación. La **fase de investigación** se iniciará con una entrevista personal de la Comisión Instructora con la persona denunciante, de la que se tomará debida nota de su declaración. Se citará a la persona denunciante en un plazo máximo de 72 horas a la recepción de la denuncia.

Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo máximo de 72 horas, se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, ratifique los hechos denunciados. Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia.

En lo relativo a la carga de la prueba de los hechos denunciados el presente procedimiento se adecuará a lo referido en el artículo 30 de la **Ley para la igualdad de trato y la no discriminación**.

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona causante de la conducta discriminatoria y las interferencias durante el proceso de investigación, **la Comisión Instructora podrá proponer medidas cautelares** mientras dure la investigación y hasta su resolución. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la presunta víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es un caso de discriminación en el trabajo.

De las actuaciones practicadas, la Comisión Instructora dejará constancia en el acta o las actas.

De las actuaciones realizadas y de los documentos revisados, la Comisión Instructora dejara constancia dentro del expediente de investigación.

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de 20 días hábiles desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con periodo vacacional o situaciones de incapacidad temporal notificada.

La Comisión Instructora tratará cada caso de manera individualizada, y velará por que la víctima sea escuchada y apoyada en todo momento.

Se creará un expediente físico con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por la persona instructora.

Durante todo el proceso de investigación, se respetará el derecho a la intimidad de las personas implicadas, así como el deber de confidencialidad. Por dicho motivo, la identidad de las personas entrevistadas será preservada.



c) Fase III: Resolución

La Comisión Instructora deberá emitir un informe en el plazo de 20 días hábiles, computados desde la finalización de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

- Antecedentes del caso
- Medidas cautelares o preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación
- Diligencias de investigación practicadas
- Conclusiones y propuesta de acciones

La Comisión Instructora elevará el informe de conclusiones junto con sus recomendaciones, de forma fundamentada, de la adopción de medidas preventivas, correctoras y disciplinarias a la Dirección.

En el seno de la Comisión Instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

7.3 Medidas reactivas y medidas de restitución a la víctima

La Dirección de la Empresa, una vez recibidas las conclusiones de Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 7 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan y hayan tenido acceso.

Si con motivo del resultado de la investigación se decide adoptar medidas disciplinarias frente a la persona responsable de la conducta discriminatoria, las mismas le serán debidamente notificadas por la Dirección, conforme al Convenio Colectivo y normativa de aplicación.

MDL adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse y garantizar la recuperación de la víctima, dando apoyo psicológico a la misma si así lo solicita y reforzando las acciones formativas y de sensibilización al respecto si fuera preciso.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal. Si se procediera a formular denuncia por cualquiera de estas vías quedaría paralizado el proceso de la Comisión Instructora.