



AFANAS

EL PUERTO y BAHÍA

Comisión de Igualdad

La Igualdad entre Mujeres y Hombres en AFANAS El Puerto y Bahía

I G U A L D A D

M E J O R A C O N T I N U A

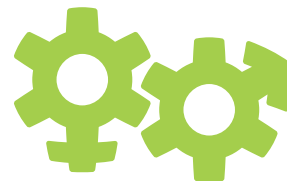
C A L I D A D

**PLAN
DE
IGUALDAD**

índice

Principios Generales. Justificación y Objetivos	5
Acta de Constitución de la Comisión de Igualdad en AFANAS El Puerto y Bahía.	7
Compromiso de la Asociación de AFANAS El Puerto y Bahía en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres . .	13
Acta de modificación de componentes de la mesa de Igualdad . .	15
Desarrollo del Plan de Igualdad	17
CAPÍTULO I. EJE DE ACCESO Y SELECCIÓN. CONDICIONES DE CONTRATACIÓN	19
a) Conclusiones de diagnóstico	19
b) Medidas	20
c) Cronograma y recursos materiales y humanos.	22
CAPÍTULO II. EJE DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES	23
a) Conclusiones de diagnóstico	23
b) Medidas	24
c) Cronograma y recursos materiales y humanos.	25
CAPÍTULO III. EJE DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.	26
a) Conclusiones de diagnóstico	26
b) Medidas	27
c) Cronograma y recursos materiales y humanos.	28

CAPÍTULO IV. EJE DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	29
a) Conclusiones de diagnóstico	29
b) Medidas	30
b.1. En cuanto a jornada laboral	30
b.2. En cuanto a permisos	31
b.3. Acciones transversales en conciliación de la vida laboral y familiar.	32
c) Cronograma y recursos materiales y humanos.	33
CAPÍTULO V. EJE DE SALUD LABORAL Y ACOSO SEXUAL	34
a) Conclusiones de diagnóstico	34
b) Medidas	35
c) Cronograma y recursos materiales y humanos.	37
d) Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo.	39
Seguimiento y Evaluación	65
Acta de acuerdo definitivo de la Comisión de Igualdad sobre el Plan de Igualdad de AFANAS El Puerto y Bahía 2015-2017	69
Ámbito temporal	70
Firma del Plan de Igualdad	71



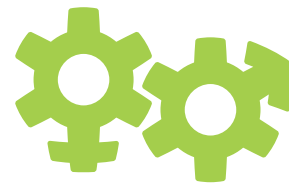
PRINCIPIOS GENERALES. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS.

1. En una clara apuesta por las condiciones igualitarias y no discriminatorias en razón de género, el Plan de Igualdad se constituye en un compromiso formal del presente y futuro, teniendo como objetivo principal prevenir y eliminar, si las hubiera, aquellas situaciones que pudieran generar desigualdad dentro de la Asociación, integrando a través del mismo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de recursos humanos de la empresa.

2. El presente Plan de Igualdad, no es más que un conjunto ordenado de medidas, adoptadas previo diagnóstico de situación, encaminadas a alcanzar en la empresa la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar aquellas actuaciones discriminatorias que existieran en ese sentido, dando respuesta de esta forma a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

3. Toda la información obtenida en la Fase de Diagnóstico se tiene en consideración únicamente para detectar aquellas causas que hayan podido dificultar la carrera profesional en condiciones de igualdad de hombres y mujeres.

4. Constituye un principio básico el carácter participativo del presente Plan, por lo que se adecuaran los mecanismos necesarios para su difusión y participación de la plantilla, tanto en su elaboración como en su seguimiento y evaluación

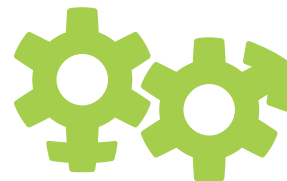


5. Siendo este Plan un instrumento para integrar la igualdad efectiva, contará con las siguientes características para su desarrollo y aplicación:

- Comprometido con la plantilla y su organización igualitaria
- Práctico, definiendo de manera precisa procedimientos, actuaciones, plazos, personas responsables, indicadores de seguimiento y evaluación y los recursos necesarios.
- Transversal, en cuanto afecta a todas las políticas y áreas de la empresa, fundamentalmente en la gestión de recursos humanos, integrándose en todas sus fases, desde la toma de decisiones, hasta su planificación, gestión y evaluación.
- Participativo, a través de la representación de los trabajadores y trabajadoras, equipo directivo que constituirán la Comisión de Igualdad.
- Flexible, en la medida que las circunstancias demanden actualizaciones y modificaciones del mismo, tras las evaluaciones periódicas .
- Transparente, garantizando el derecho a la información sobre los contenidos del Plan.

6. Se constituyen como objetivos generales:

- Eliminar los desequilibrios y desigualdades en el acceso, participación y desarrollo de las mujeres y hombres en la organización.
- Asegurar que todos los procesos de gestión (comunicación, calidad, prevención de riesgos y salud, formación...) y muy especialmente los procesos de gestión de recursos humanos, se realizan de acuerdo al principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, es decir, lograr que mujeres y hombres se encuentren el mismo punto de partida.
- Garantizar un adecuado tratamiento de la gestión del talento del personal y sus potencialidades, así como una mejora del conocimiento de la organización y con ello de su funcionamiento.



ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD EN AFANAS EL PUERTO Y BAHÍA

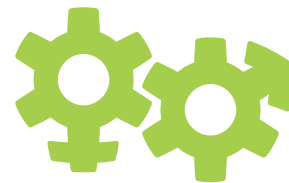
En el Puerto de Santa María, a 18 de febrero de 2010

Se levanta acta de la creación de la Comisión Negociadora para el Plan de igualdad de la Asociación Afanas el Puerto y Bahía, en la cuál participan por parte de la dirección de la Asociación D. José Antonio Graván Pérez, D^a Luz María Arce Reyes y D. Modesto Serrano Martínez así como por parte del Comité de Empresa D^a Rocío Marroquín Sacaluga, D^a Manuela Moreno García y D^a. M^a Camen Carrasco Benítez.

En dicho acta se deja constancia de una reunión previa mantenida el día 10/02/2010 para formalizar el trabajo sobre la creación y su posterior implantación del Plan de Igualdad, estableciendo las bases del funcionamiento y organización del desarrollo del Plan, así como la necesidad de la Creación de la Comisión Negociadora, participando en dicha reunión por parte del Comité de Empresa D^a Rocío Marroquín Sacaluga, D^a Manuela Moreno García y D^a. M^a Camen Carrasco Benitez, así como por parte de la Asociación D^a Luz María Arce Reyes.

En esta primera reunión de los miembros de la Comisión Negociadora se tratará el siguiente orden del día:

1. Principios Básicos del Plan de Igualdad.
2. Objetivos generales
3. Fases y metodología
4. Modificaciones y propuestas de dichos puntos presentados por parte de la representación de la dirección de la Asociación.

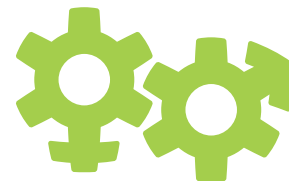


A dicho acta se adjunta Anexo I en el cuál se establecen todos los puntos a tratar en el orden del día.

En el desarrollo de dicha reunión se acuerda la aprobación del Reglamento de funcionamiento que se adjunta, estando presentes D. Jose Antonio Graván Pérez, D^a. Luz María Arce Reyes, D^a Manuela Moreno García y D^a Rocío Marroquín Sacaluga, estando ausente en dicha Reunión D. Modesto Serrano Martinez y D^a Carmen Carrasco Benítez.

Fdo.: Luz M^a Arce Reyes

Fdo.: Rocío Marroquín Sacaluga



ANEXO I

PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD DE AFANAS EL PUERTO Y BAHÍA

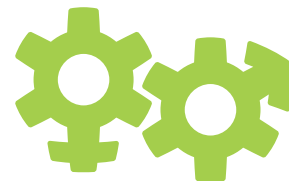
1. El Plan de Igualdad sobre el que vamos a trabajar será de aplicación a todos los trabajadores/as de la Asociación.
2. El Plan de Igualdad se constituye en un compromiso formal del presente y futuro, teniendo como pretensión principal prevenir y eliminar, si las hubiera, aquellas situaciones que pudieran generar desigualdad dentro de la Asociación.
3. Los planes de Igualdad no son más que un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de hacer un diagnóstico de situación, intentando alcanzar en la empresa la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo en caso de que existiera.

La información obtenida del diagnóstico se tiene en consideración únicamente para detectar aquellas causas que hayan podido dificultar la carrera profesional de la mujer/hombre en la Asociación.

4. Los **objetivos generales** a tener en cuenta para la elaboración en el Plan de Igualdad serán los siguientes:

a. En relación a las materias de acceso al empleo, clasificación profesional.

- Facilitar la incorporación y permanencia de la mujer al trabajo a través de procedimientos de selección y formación inicial.
- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, así como la promoción profesional de las mujeres en puestos de mayor responsabilidad.



- Establecer programas específicos de selección de mujeres/hombres para los puestos de trabajo del colectivo que esté menos representado.

b. Formación

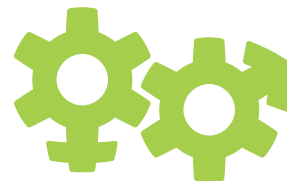
- Acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto externa como interna, posibilitando en la medida de lo posible la conciliación con la vida personal y el desarrollo de la carrera profesional
- Incorporación de mujeres a puestos de decisión y con mayores cuotas de responsabilidad.
- Eliminar en los criterios de promoción cualquier requisito que pueda tener connotaciones discriminatorias.
- Formación específica en relación a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

c. Retribuciones salariales

- Garantizar un sistema retributivo por todos los conceptos que no genere discriminación por razón de sexo.

d. Conciliación vida laboral, familiar y personal

- Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, familiar y personal, así como favorecer al personal con puestos de responsabilidad dicha conciliación mediante la adopción de medidas que hagan compatible dichos ámbitos.



e. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

- Sensibilidad a la totalidad de la plantilla con dicho problema, dándole las herramientas para el reconocimiento del problema, así como la colaboración con el mismo en el caso de ser detectado.

Estos serían los objetivos generales planteados, pasando a describir las distintas **fases y metodología** de trabajo a seguir:

a. fase de análisis:

La Asociación facilitará los datos solicitados por la Comisión de Trabajo y se analizará la información aportada con objeto de poder tener una composición de lugar relativa a la situación que debe de ser objeto de estudio.

b. fase de diagnóstico:

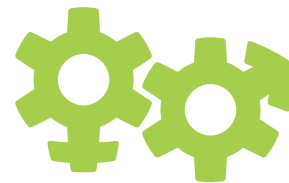
Analizaremos las conclusiones del análisis previo y se determinarán los campos prioritarios de actuación.

c. Fase de definición de medidas a tomar

Definiremos las medidas a tomar en las distintas materias que deben de desarrollarse en este Plan.

d. Fase de ejecución de medidas

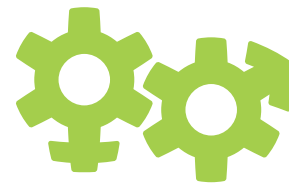
Se pondrán en marcha las medidas establecidas anteriormente.



e. Fase de seguimiento y evaluación.

En esta fase se estudiarán las acciones ejecutadas, valorándose los resultados obtenidos en cada una de ellas al objeto de considerar la consecución de los objetivos fijados.

Una vez establecido el plan de trabajo se analizarán los principios generales y los objetivos por parte de la Comisión, estableciendo las modificaciones que se analicen en la mesa de trabajo, quedando pendiente de aprobación en la próxima reunión, ya sea el Anexo I en su totalidad o el mismo modificado, dependiendo de las conclusiones obtenidas tras esta reunión.



COMPROMISO DE LA ASOCIACIÓN AFANAS EL PUERTO Y BAHÍA EN EL ESTABLECIMIENTO Y DESARROLLO DE POLÍTICAS QUE INTEGREN LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Afanas el Puerto y Bahía declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

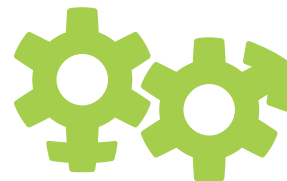
Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.



Firmado : Jesús Santiago Canelada
Director-Gerente de Afanas el Puerto y Bahía

En el Puerto de Santa María, a 8 de febrero de 2011



ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA PARA EL PLAN DE IGUALDAD DE LA ASOCIACIÓN AFANAS EL PUERTO Y BAHÍA

En el Puerto de Santa María, a 14 de enero de 2015

Mediante la presente acta se hace una modificación a la participación en la Mesa de Igualdad, siendo los componentes por parte de la Dirección de la Asociación, D. José Antonio Grabán Pérez, Doña Ana Carrasco González, y Doña Luz María Arce Reyes, así como por parte del Comité de empresa, Doña Rocío Marroquín Sacaluga, Doña Esther González Martagón y Doña Esther Alonso Donaire .

Fdo. Luz M^a Arce Reyes

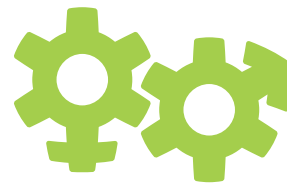
Fdo. Rocío Marroquín Sacaluga

Fdo. José Antonio Grabán Pérez

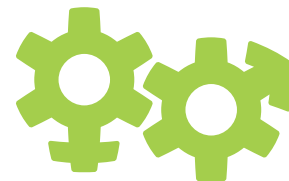
Fdo. Ana Carrasco González

Fdo. Esther González Martagón

Fdo. Esther Alonso Donaire



DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD



CAPITULO I. EJE DE ACCESO Y SELECCIÓN. CONDICIONES DE CONTRATACIÓN

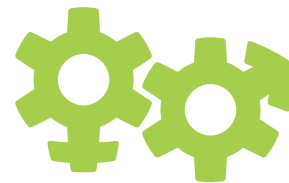
OBJETIVOS GENERALES.

- Facilitar la incorporación y permanencia de la mujer a través de procedimientos de selección y formación inicial.
- Garantizar la igualdad de posibilidades en la contratación.
- Establecer programas específicos de selección.

a) Conclusiones y diagnóstico

En el eje que abordamos, y tras estudio de la información presentada, se pone de manifiesto las siguientes cuestiones:

- AFANAS El Puerto y Bahía es una empresa feminizada, pero cabe destacar la masculinización del departamento de dirección y organización. Un 21,11% de plantilla masculina frente al 4,60% de plantilla femenina
- En el servicio de Reforma, donde se concentra la mayor parte de la plantilla, se da un mayor porcentaje de plantilla masculina (42,5%) frente a la femenina (34,6%)
- En el departamento de producción, se aprecian diferencias en este sentido también.
- En los servicios de Alzheimer y Discapacidad, se observa mayor presencia femenina que masculina. Un 25,4% frente a un 23,5%.
- Estos datos dan señal de cómo socialmente pesa mucho el estereotipo de que los hombres son mas aptos para la seguridad y las mujeres para los cuidados.
- Se pone de manifiesto, según los datos del diagnostico, la inexistencia de un protocolo de selección objetivo, que permita el acceso y la selección bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad.
- La representación sindical no participa en los procesos de selección.



CONDICIONES LABORALES EN CONTRATACIÓN

- En cuanto al tipo de contratación, los datos de la contratación temporal/indefinida, habría que actualizarlos, así como las causas de la contratación a tiempo parcial mayoritariamente en las mujeres, un 76% de JP en mujeres frente a un 24% que ostentan los hombres.
- Constatar que los contratos con reducciones de jornada, fundamentalmente por cuidados de hijos recaen sobre las mujeres, y suponen una discriminación indirecta por razón de sexo (menos retribución cotizaciones, prestaciones, jubilación...)

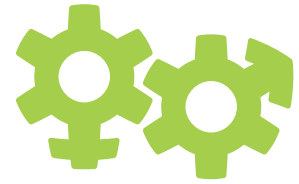
b) Medidas

1. La creación de una mesa de selección para las vacantes, de manera paritaria entre Asociación y Comité de empresa, compuesta por dos miembros de la Asociación y otros dos miembros del Comité de empresa, pertenecientes a la Comisión de Igualdad. En esta mesa de selección se establecerán los criterios a utilizar para el eje de acceso. La constitución de dicha mesa se realizará en el mismo instante que se firme el Plan de Igualdad, levantando acta de la misma.

Entre los objetivos mínimos para dicho criterio se establecerán los siguientes: antigüedad, formación, entrevista personal, sesgo por sexo, la precariedad, así como cualquier otro criterio cuantificable y público en dichas vacantes.

Estos criterios deberán de ser cerrados en tres meses a partir de la firma de dicho Plan.

2. Incluir la figura del/a responsable y/o coordinador/a de los diferentes servicios dentro del protocolo de vacantes, y facilitando el acceso a estas funciones en igualdad de condiciones, y a las mujeres la flexibilidad necesaria, siempre y cuando las funciones y tareas asignadas lo permitan en aquellos puestos más masculinizados.



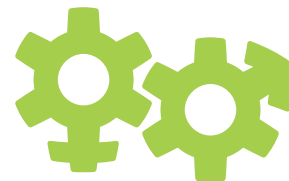
3. Incluir en las ofertas de los puestos a cubrir, mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinas.

4. Confeccionar anuncios de puestos vacantes en los que no se use un lenguaje sexista.

5. Evitar la designación por sexos en las vacantes que se produzcan en todos los servicios, utilizando el instrumento del sesgo. Salvo obligación expresa con los contratos suscritos del servicio.

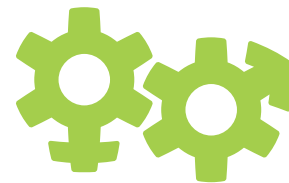
6. Formar al equipo directivo, departamento de RRHH, Comisión de Selección y Comisión de Igualdad, en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en gestión de RRHH desde una perspectiva de género.

7. Fomentar la flexibilidad en la distribución horaria en aquellas trabajadoras que soliciten la reducción de jornada por hijo a cargo, que facilite el mantenimiento de la jornada completa, siempre y cuando el servicio lo permita, como ya se viene haciendo en esta Asociación.



c) Cronograma y recursos necesarios. Eje de acceso.

	CALENDARIO	RECURSOS
ACCIÓN 1	Incluido en el Plan. Puesta en marcha inmediata tras la firma. Enero/Marzo 2015. Vigencia indefinida	Constitución de mesa de selección. Recursos humanos y represent. Sindical designada para la mesa de selección, procedente de la mesa de Igualdad.
ACCIÓN 2	Tras la firma. Vigencia indefinida	RRHH /Mesa de selección
ACCIÓN 3	Tras la firma. Vigencia indefinida	RRHH /Mesa de selección
ACCIÓN 4	Tras la firma. Vigencia indefinida	RRHH
ACCIÓN 5	Tras la firma. Vigencia indefinida	RRHH
ACCIÓN 6	Tras la firma. Dentro del plan de formación anual	Plan de Formación
ACCIÓN 7	Tras la firma. Vigencia indefinida	RRHH



CAPÍTULO II. EJE DE CLASIFICACION PROFESIONAL Y RETRIBUCIÓN.

OBJETIVOS GENERALES

- Integrar y mantener el principio de igualdad retributiva en la política salarial.

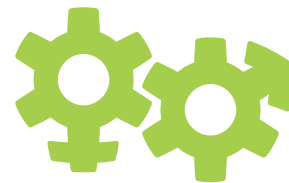
OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Revisar las causas que provocan la contratación parcial, analizando si las causas de dicha contratación proceden de la voluntad de la contratad@s, o, por el contrario, es una imposición de la Asociación.
- Acercar a la población femenina a los cargos de dirección, ya que los cargos intermedios de la Asociación están más feminizados, así como a las categorías profesionales relacionadas directamente con la producción.
- Garantizar mismo salario por un trabajo de igual valor y mismas funciones.
- Regular una estructura retributiva clara y transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

a) Conclusiones y diagnóstico

Tras realizar un análisis de los resultados del diagnóstico del eje del que estamos tratando, retribución y clasificación profesional, debemos de destacar las siguientes conclusiones:

- Con respecto a las categorías de Grado superior y del profesorado titulado concertado están feminizadas, pero si atendemos a los tantos por cientos sobre el total de cada sexo, vemos como la categoría de grado superior está equilibrada en función del sexo, ya que el 2.41 por ciento es femenino frente al 2.16 por ciento, que representa a la población masculina.
- En el grupo II vuelven a estar feminizadas, pero si volvemos a realizar un análisis del peso de cada sexo, vemos un cierto equilibrio en



el Grado Medio, ya que tenemos un 4.45 por ciento de mujeres, frente al 3.96 por ciento de hombres. En el resto de las categorías de dicho grupo están fuertemente feminizadas.

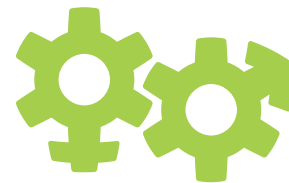
- En el grupo III, de siete categorías profesionales, tres tienen un mayor peso los hombres, destacando precisamente estas categorías por ser de mayor responsabilidad, ejemplo, la categoría de Adjunto de Producción.
- En el grupo IV las categorías están feminizadas, exceptuando la de Ayudante. Destacar que es en este grupo donde está el mayor peso de la población de la Asociación, ya que la mayor parte de la plantilla ocupa la categoría de cuidador@.
- En el grupo V, es gráficamente visible la segregación sexual existente en el mercado laboral, destacando que el cien por cien del personal de servicio doméstico recae sobre la mujer, así como la categoría de Auxiliar Administrativo y Oficial de 2ª, frente a los hombres, que ocupan las categorías profesionales de Oficial 1ª y operario.

Destacar que en este grupo profesional, el colectivo correspondiente al servicio doméstico se ve más desfavorecido por la figura de la Disponibilidad, ya que no está cuantificada económicamente.

Aquellas diferencias salariales fuera del ámbito de convenio vienen dadas por los pluses y complementos establecidos en la misma.

b) Medidas

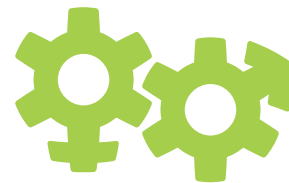
1. Establecer medidas de acción positiva consistente en contratar, en igual de condiciones y méritos, a mujeres en puestos y categorías y departamentos donde su presencia sea minoritaria o nula. Asimismo, en aquellos puestos donde el peso de la plantilla recaiga en las mujeres, habrá que dar prioridad al sexo menos representado.



2. Impartición de formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas que integran o constituyen la Comisión de los Planes de Igualdad en Afanas el Puerto y Bahía.
3. Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla general de la Asociación de Afanas y de todos los puestos y categorías profesionales, con el compromiso de adoptar medidas de acción positiva para corregir la posible persistencia de desigualdades.
4. Realizar un estudio sobre los motivos y causas por las que parte de la plantilla de la asociación tiene un contrato parcial, analizando si el motivo puede ser por la falta de disponibilidad, así como las cargas familiares, así como por las necesidades propias de la institución.
5. Eliminar progresivamente el concepto de disponibilidad en la Asociación, tanto en el ámbito del servicio doméstico, como en aquellos otros sectores donde existan, siendo absorbido en las próximas vacantes, así como establecer un calendario de descansos de estos trabajador@s.

c) Cronograma y recursos necesarios. Eje de Clasificación Profesional y Retribución

	CALENDARIO	RECURSOS
ACCIÓN 1	Vigencia indefinida	Recursos humanos
ACCIÓN 2	Tras la firma. Vigencia indefinida	Recursos humanos a través del Plan de Formación Anual 2015.
ACCIÓN 3	Tras la firma. Vigencia indefinida, mínimo una vez al año.	Recursos Humanos /Mesa de Igualdad
ACCIÓN 4	Tras la firma. Seis meses tras la firma.	Recursos Humanos/Mesa de Igualdad
ACCIÓN 5	Tras la firma.	Recursos Humanos



CAPÍTULO III. EJE DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.

OBJETIVOS

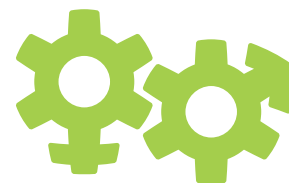
- Conocer el potencial real de mujeres y hombres existentes en la plantilla de Afanas el Puerto y Bahía para trabajar de una manera más eficaz en su promoción y permitir el desarrollo de la carrera profesional , con la intención de obtener un mayor aprovechamiento del capital humano existente en nuestra Asociación.
- Conseguir una comunicación efectiva de todos los cursos de formación a la totalidad de la plantilla, sin discriminar por razón de tipos de contrato o jornadas, permitiendo a los contratos de menor jornada, participar de la formación que les permita una posible promoción, garantizando con ello, las mismas oportunidades de promoción entre mujeres y hombres, sin que las cargas familiares sean un lastre tanto para la participación en la formación como en la promoción.

a) Conclusiones de diagnóstico

Faltan datos suficientes como para pensar que existen lagunas en cuanto a la promoción. Sin embargo, parecen claras en cuanto a los mandos intermedios en la promoción, ya que se realiza de manera unilateral por parte de la dirección de la Asociación la elección del personal que ocupa dichos puestos.

Tras los datos analizados, se observa una mayor participación de la mujer en todas las áreas de formación, exceptuando algunos específicos en los centros de Reforma Juvenil.

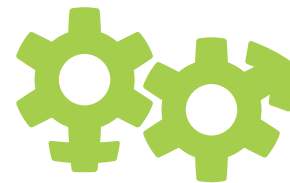
Los cursos de formación que están incluidos dentro del Plan de formación Anual de AFANAS el Puerto y Bahía, normalmente van destinados a una mejora de la calidad y del servicio prestado, intentando mejorar las habilidades personales de los participantes de dichos cursos, así como aumentar en número de herramientas que se ponen a disposición de los trabajadores para desarrollar su puesto habitual de trabajo.



Se desprende de los datos consultados que se fomenta la formación para el desarrollo habitual del puesto de trabajo, sin embargo, no suele existir formación destinada a la promoción.

b) Medidas

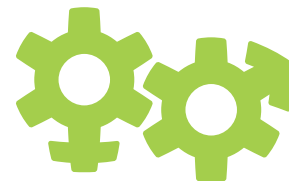
1. En el Plan de formación anual del año 2015 de AFANAS El Puerto y Bahía debe incluirse obligatoriamente en todos los cursos un módulo destinado a la concienciación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
2. Que se programen cursos específicos sobre igualdad entre mujeres y hombres en el marco de la Comisión de los planes de igualdad, buscando la profesionalidad de las personas destinadas al seguimiento y evaluación de dichos planes.
3. Crear un servicio de guardería, de manera que se favorezca que todo el que esté interesado en formarse y promocionar, tenga las mismas oportunidades, y que no sea el tener cargas familiares un límite para ello. Se deberá de comunicar previamente, con un mínimo de 48 horas los datos de los menores que harán uso del servicio de guardería, con la intención de la organización adecuada del mismo.
4. Facilitar el acceso a curso de reciclaje para el personal que se incorpore tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia así como a mujeres víctimas de violencia de género se hayan visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.
- 5 Se va a implantar dentro del Departamento de RR.HH el concepto de Carrera Profesional, buscando tener un conocimiento exacto del Capital humano existente en la Asociación, contribuyendo todo esto a la mejora en su promoción de los trabajador@s, con medidas formativas destinadas a la promoción.



6. Mejorar eficazmente la publicación de la formación del Plan anual, ampliando los canales de información, a través tanto de los responsables de cada recurso, como del propio Comité de empresa. Las convocatorias serán abiertas, realizándose el curso de nuevo si la demanda lo exige. Las convocatorias se harán públicas en los tablores de los centros, con modelo adjunto que permita la inscripción y con fecha límite de inscripción.
7. Realización de un estudio de las necesidades formativas de toda la plantilla desagregada por sexo.

c) Cronograma y recursos necesarios. Eje de Promoción y Desarrollo Personal

	CALENDARIO	RECURSOS
ACCIÓN 1	Tras la firma. Vigencia Febrero cada año.	Recursos humanos /Plan de formación Anual 2015
ACCIÓN 2	Tras la firma. Durante Mayo 2015, Mayo 2016	Recursos humanos a través del Plan de Formación Anual 2015.
ACCIÓN 3	Tras la firma. Vigencia indefinida	Recursos Humanos
ACCIÓN 4	Tras la firma. Vigencia indefinida	Recursos humanos
ACCIÓN 5	Tras la firma. Vigencia indefinida	Recursos Humanos/Comisión de Igualdad
ACCIÓN 6	Tras la firma. Vigencia indefinida	Recursos Humanos / Comisión de Igualdad
ACCIÓN 7	Tras la firma. Durante el año 2015	Recursos Humanos/Comisión de Igualdad



CAPÍTULO IV. EJE DE CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

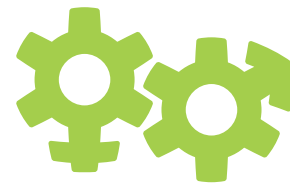
OBJETIVOS GENERALES

- Favorecer la incorporación y permanencia de las mujeres y hombres en el mercado de trabajo y su pleno aprovechamiento en la organización.
- Facilitar la participación de mujeres y hombres en la empresa, en los procesos de promoción, formación, desarrollo de carrera, así como en los altos niveles de responsabilidad de la empresa.
- Reducir el absentismo y el stress derivados de las dificultades de conciliación de la vida laboral y familiar y por tanto, optimizar la inversión en personal.
- Fomentar y facilitar la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.

a) Conclusiones de diagnóstico

En el eje que abordamos, y tras estudio de la información presentada, se ponen de manifiesto las siguientes cuestiones:

- Con respecto a la situación familiar de la plantilla, se detecta que la plantilla femenina tiene mas hijos/as que la plantilla masculina, de ahí, que las necesidades de conciliación por cuidados de menores es mayor entre la población femenina de la empresa.
- Con respecto a la jornada de trabajo, es destacable la mayor presencia de mujeres con respecto a los hombres con jornada inferior a 35 horas, lo que evidencia que la modalidad de contrato a tiempo parcial recae mayoritariamente sobre mujeres.
- Con respecto a las dificultades detectadas en distribución de jornada (partida, intensiva, turnos...) se plantean carencias con respecto a la conciliación, tales como: solo existe jornada intensiva en ciertos servicios, imposibilidad de la conciliación en la situación de trabajadores "a disponibilidad", no hay medidas consensuadas de flexibilidad horaria.

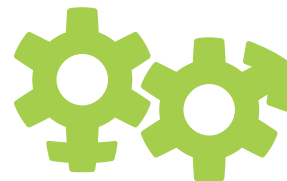


- Se detecta que la plantilla femenina disfruta de mayor número de permisos de conciliación que los trabajadores, evidenciándose que son las mujeres las que siguen asumiendo el protagonismo en las responsabilidades familiares y del hogar.

b) Medidas

b.1. En cuanto a jornada laboral:

1. Impulso de la contratación a jornada completa de la plantilla femenina hasta conseguir la paridad.
2. Eliminación de las jornadas partidas, previo estudio de incidencia por sexos, teniendo siempre en cuenta la viabilidad.
3. Implantación paulatina, previo estudio, de la jornada intensiva entre los meses de Junio y Septiembre en los servicios donde no existe.
4. Implantación a toda la plantilla de calendario Laboral. Eliminación, o en su defecto, regulación de la situación de "disponibilidad ". Se realizará un estudio económico de un complemento para la regulación en la categoría de servicio doméstico en situación de movilidad geográfica, buscando la equiparación salarial con la misma categoría en el resto de los centros.
5. Aplicar la rotación en los turnos de mañana y tarde semanales en los servicio de Reforma. Realizar un estudio de cuadrante de viabilidad para su ejecución, mediante votación asamblearia que permita medir la inquietud entre la población afectada. Posibilitando la permuta en casos de necesidad entre trabajadores de atención directa.
6. Posibilitar a los trabajadores/as con sistema de trabajo a turnos y que reduzcan su jornada por guarda legal o por cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismos, según viene recogido en el artículo 37.5 del ET, la asignación de turno y la concreción horaria mientras dure dicha situación de reducción por estos motivos.



7. Realizar una campaña informativa a toda la plantilla, desde el punto de vista de género y desde la Ley de Igualdad, con respecto a reducciones de jornada y excedencias, permisos, etc... a fin de impulsar la corresponsabilidad.

8. Establecer flexibilidad horaria en aquellos casos donde sea necesario para la entrada y salida del trabajo, así como para el tiempo de comida en situaciones de maternidad/paternidad de hijos en edad escolar en grado de primaria, en aquellos servicios donde sea posible, previa comunicación a la dirección del centro y respetando la jornada laboral.

9. Eliminar en lo posible la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo. En caso de tener que realizarse, posibilitar la elección entre el cobro según lo estipulado en convenio colectivo o su compensación en tiempo libre.

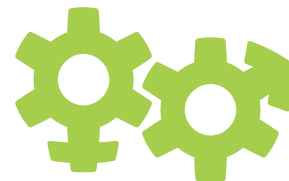
10. Celebración de reuniones de trabajo y/o formación durante el horario laboral, o en su defecto, y en aquellas situaciones en las que organizativamente no sea posible, adecuar un servicio de guardería infantil.

b.2. En cuanto a permisos:

1. Eliminar la proporcionalidad de los permisos posibilitando el disfrute de los mismos a toda la plantilla, independientemente de su sexo, antigüedad, jornada o tipo de contrato.

2. Actualización y aumento de 1 año del derecho a reducción de jornada por cuidado de menores y/o cuidado de familiares en los términos establecidos en la normativa vigente .

3. Ampliación de 16 a 17 semanas el permiso de maternidad, tanto biológico como por adopción o acogimiento. En caso de parto, adopción o acogimiento múltiples, ampliación de 17 a 19.



4. Flexibilizar el uso de los días de permiso por ingreso hospitalario de familiares, con o sin intervención quirúrgica, eliminando el imperativo actual de hacer coincidir el primer día del permiso con el primer día del ingreso. Limitar los permisos ya reconocidos a la finalización del hecho causante.

5. Incremento en 1 año más a lo señalado en convenio colectivo la reserva del puesto de trabajo en los supuestos de excedencia forzosa por cuidado de hijo, o cuidado de familiares en los supuestos recogidos en convenio colectivo.

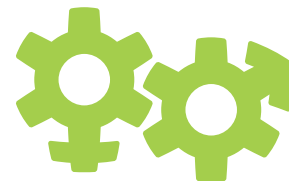
b.3. Acciones transversales en conciliación de la vida laboral y familiar:

1. Establecer acuerdos de colaboración con guarderías, aulas matinales, escuelas de verano, así como con servicios de atención a personas dependientes al cuidado del trabajador/a, especialmente en los periodos de vacaciones escolares que no coincidan con las vacaciones del trabajador/a.

2. Difundir a toda la plantilla las medidas y derechos reconocidos en la legislación vigente, así como las mejoras incluidas en materia de conciliación de la vida laboral y familiar en el presente Plan.

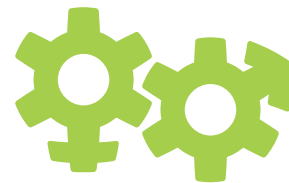
3. Realizar campañas de sensibilización dirigidas a toda la plantilla para impulsar la corresponsabilidad de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, así como campañas específicas a los trabajadores (hombres) para que hagan uso de medidas y derechos laborales en materia de conciliación.

4. Garantizar que todas estas medidas sean accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o tipo de jornada.



c) Cronograma y recursos necesarios. Eje de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

	CALENDARIO	RECURSOS
ACCIONES		
b1. Jornada Laboral		
ACCIÓN b.1.1	Indefinida. En convocatorias	RR.HH./Comisión de Selección
ACCIÓN b.1.2	Indefinida. Estudia 1º semestre 2015.	RR.HH./Comisión Igualdad
ACCIÓN b.1.3	1 de junio 2015. Estudio a realizar entre febrero y mayo 2015	Gerencia/Dirección de Centros
ACCIÓN b.1.4	Enero-Febrero 2015. Anual	RR.HH./Comité de Empresa. Calendario Laboral
ACCIÓN b.1.5	Mes siguiente a la puesta en marcha del plan	RR.HH./Comisión de Igualdad
ACCIÓN b.1.6	Indefinida	RR.HH.
ACCIÓN b.1.7	Mayo-Junio del 2015 al 2017	Comisión de Igualdad
ACCIÓN b.1.8	Indefinida	Comisión de Igualdad. Estudio viabilidad del primer semestre 2015.
ACCIÓN b.1.9	Indefinida	RR.HH. y Dirección de la empresa
b.1.11	Anual	RR.HH. Plan formación Anual
b.2.1	A partir de la puesta en marcha del plan	RR.HH.
b.2.2	A partir de marzo de 2015	RR.HH.
b.2.3	A partir de la puesta en marcha del plan	RR.HH. y Dirección de empresa
ACCIÓN b.2.4	A partir de la puesta en marcha del plan	RR.HH.
ACCIÓN b.2.5	A partir de la puesta en marcha del plan	RR.HH.
ACCIONES b3 TRANSVERSALES		
b.3.1	Febrero a Mayo de cada año de vigencia del plan	RR.HH y Dirección de la empresa
b.3.2	Junto a la acción b.1.8	Comisión de Igualdad.
b.3.3	Un servicio por trimestre entre 2015-2016	Comisión de Igualdad
b.3.4	Indefinida. A partir de la puesta en marcha del plan	RR.HH, Comisión de Igualdad.



CAPÍTULO V. EJE DE SALUD LABORAL Y ACOSO SEXUAL

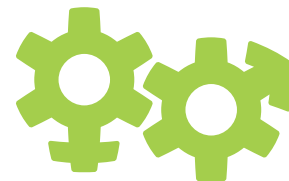
OBJETIVOS GENERALES

- Garantizar y asegurar un desarrollo de la actividad laboral garantizando una buena salud, tanto a las mujeres como a los hombres.
- Poner en marcha mecanismos para prevenir, actuar, erradicar y sancionar situaciones que puedan dañar tanto la salud física como la psicológica de las mujeres y los hombres.
- Garantizar el respeto a la intimidad y la dignidad en el entorno de trabajo.

a) Conclusiones de diagnóstico

En el eje que abordamos, y tras estudio de la información presentada, se ponen de manifiesto las siguientes cuestiones:

- Se recogen tanto en Convenio sectorial como en Acuerdo Interno las medidas legalmente establecidas por el art. 26 de la LPRL
- EPIs y ropa de trabajo reguladas por convenio y Acuerdo Interno, dependiendo de los servicios y categorías profesionales.
- Habría que detallar, caso de no haberse actualizado, los riesgos durante la lactancia, en virtud de las actualizaciones de la normativa.
- No se menciona en el Convenio Colectivo ni en el Acuerdo laboral, nada relacionado con el acoso sexual y moral por razón de sexo, en el terreno disciplinario.
- No se contemplan protocolos de actuación en caso de acoso sexual y moral por razón de sexo.
- Sin datos comparativos de situaciones de IT común o accidente de trabajo por sexos.



b) Medidas

1. Incluir en la evaluación de riesgos, aquellos aspectos físicos y psíquicos desde una perspectiva de género, poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a las trabajadoras, tales como riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia. Desarrollar las correspondientes acciones preventivas desde el Plan de Prevención de Riesgos laborales.

2. Eximir a las trabajadoras embarazadas del trabajo nocturno , garantizándole que los dos meses anteriores a la suspensión del contrato por riesgo de embarazo, percibirá el pago de dicha nocturnidad.

3. Realización de un estudio de incidencias de ITs por enfermedad común y accidentes de trabajo por sexos en el periodo de un año, a fin de identificar las posibles causas de patologías que pueden estar relacionadas con el género y la actividad laboral desarrollada mayoritariamente por mujeres.

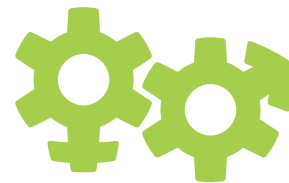
4. Revisión periódica acompañada de informe a la Comisión de Igualdad de las actuaciones de la Mutua en relación a las trabajadoras embarazadas.

5. Facilitar a las trabajadoras en situación de embarazo cambio de puesto de trabajo y horario, flexibilidad, etc...siempre que el servicio lo permita, pactado con la dirección y sin que suponga una merma de la jornada laboral, partiendo de que su situación lo requiera.

6. Que esta comisión de Igualdad, junto al Comité de Seguridad y Salud vele por la entrega de todos los Epis, prestando especial atención a los Epis de las mujeres embarazadas.

b.1. Acoso sexual y moral por razón de sexo

1. Elaboración de una declaración de principios que evidencie el compromiso conjunto asumido por la dirección, la RLT y la Comisión de Igualdad, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y el acoso sexual.



2. Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando un clima en el que éste no pueda producirse.

3. Elaboración de Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o moral.

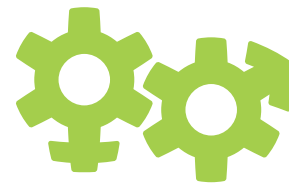
4. Difusión del Protocolo negociado a toda la plantilla, incluyendo la definición de ambos conceptos y la tipología de acoso que se da en el mercado laboral, con ejemplos ilustrativos de este tipo de conducta, así como la divulgación del procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de ambos tipos de acoso como falta muy grave) y referencias normativas, garantizando en todo momento la urgencia en la resolución y la confidencialidad, haciendo mención a la prohibición expresa de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el proceso.

Uso de folletos, tableros, asambleas informativas, o cualquier soporte divulgativo que se estime oportuno

5. Garantizar la participación de la RLT en la comisión instructora encargada de tramitar el proceso.

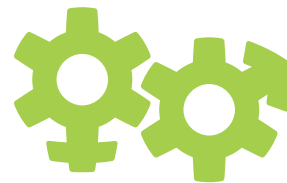
6. Considerar que las personas que hayan sido objetos de Acoso Sexual y por razón de sexo en el trabajo, percibirán durante el tiempo que permanezca de baja médica por dicha causa, el cien por cien de su salario.

7. Asignación de competencias a la Comisión de Igualdad para actuar en casos de acoso sexual, o por razón de sexo o violencia de género en la empresa.



c) Cronograma y recursos necesarios. Eje de Salud Laboral y Acoso Moral por Razón de Sexo

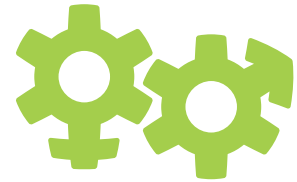
	CALENDARIO	RECURSOS
ACCIÓN 1	Indefinida. Durante la vigencia.	RR.HH. y Comité de Seguridad y Salud
ACCIÓN 2	Indefinida. Durante la vigencia.	RR.HH., Comité de Seguridad y Salud
ACCIÓN 3	Semestral a partir de la vigencia del Plan.	RR.HH., Comité de Seg y salud, represent. de Comisión de Igualdad
ACCIÓN 4	Bimensual a partir de la vigencia del Plan.	RR.HH., Comité de Seg y salud, represent. de Comisión Igualdad y Dirección empresa
ACCIÓN 5	Indefinida. Durante la vigencia.	RR.HH.
ACCIÓN 6	Anual, encada entrega de los equipos. Revisable durante el año.	RR.HH.
ACCIONES b.1.	* Elaboración de principios y difusión inmediatas tras la firma del Plan. * Elaboración del Protocolo de acceso: en la negociación del Plan. * Difusión del Protocolo de acoso: inmediata tras la firma del Plan. * Resto de actuaciones b.1. durante la vigencia del Plan.	Comisión de Igualdad, RR.HH. y Dirección empresa



PROTOCOLO ACOSO

**AFANAS
El Puerto y Bahía**

año 2015



d) Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo

En el Puerto de Santa María, a 20 de enero de 2015

REUNIDOS:

De una parte D JESÚS SANTIAGO CANELADA, en representación de AFANAS EL PUERTO Y BAHÍA, como DIRECTOR-GERENTE de la misma.

Y de otra D^a ROCÍO MARROQUÍN SACALUGA, en representación del Comité de Empresa de Afanas El Puerto y Bahía

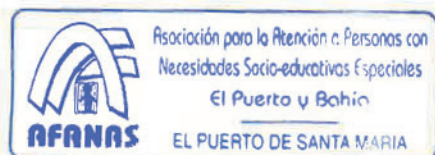
ACUERDAN

La entrada en vigor desde hoy, 20 de enero de 2015, el presente **“Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”** en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para el tratamiento de los casos que puedan producirse en la empresa AFANAS EL PUERTO Y BAHÍA”.

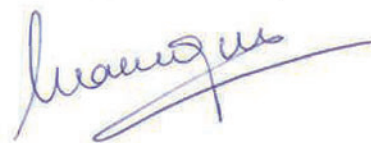
Antonia García Morales
Presidenta de Afanas



Fdo. _____

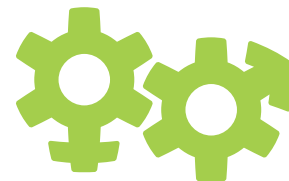


Rocío Marroquín Sacaluga
Presidenta del Comité de Empresa



Fdo. _____





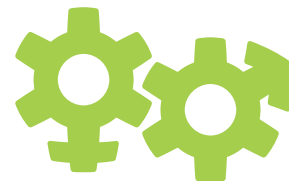
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO Y EL ESTABLECIMIENTO DE UN PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA EL TRATAMIENTO DE LOS CASOS QUE PUEDAN PRODUCIRSE

I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. En virtud de este derecho, la Asociación AFANAS el Puerto y Bahía y la representación de los trabajadores y trabajadoras se comprometen a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la empresa.

Como primera concreción de esta iniciativa, las partes han considerado oportuno regular expresamente la problemática del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en las relaciones laborales y así dar una nueva dimensión a la vinculación existente entre derechos fundamentales y contrato de trabajo, dado que este comportamiento puede afectar derechos tan sustanciales como el de no discriminación –art. 14 de la Constitución Española- o el de intimidad –art. 18.1 de la misma-, ambos en clara conexión con el respeto a la dignidad y la integridad de la persona (art. 4.2.c,d,e, del E.T.) además de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y las leyes autonómicas 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el mundo laboral son discriminaciones que se manifiestan precisamente a través de la sexualidad; principalmente, de discriminación laboral por razón de sexo, incluyendo tanto a los hombres como a mujeres como eventuales sujetos pasivos, aunque siendo estas últimas las que lo padecen de forma mayoritaria; merced a un entorno social de desequilibrio de poder que tiende a silenciar los supuestos de acoso sexual, cuando no a culpabilizar a la conducta de la víctima como provocadora del acoso.



El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de quien es víctima, niegan el respeto a la integridad física y psíquica, convierten la condición u orientación sexual en objeto de hostilidad y permiten que se perpetúen como factor valorativo de las capacidades; asimismo presentan un serio obstáculo para el acceso, formación y promoción igualitarios de mujeres y hombres en el empleo.

La empresa y todo su personal tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, en concreto, el personal directivo tiene la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

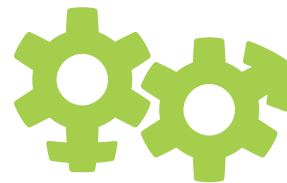
La Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social R.D.L. 5/2000, de 4 de agosto, en su Art. 8, 13 bis determina como infracción muy grave “El acoso de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”. (Medida incluida por Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Disposición Adicional decimocuarta).

Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones que establece la normativa al respecto.

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

Según el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres:

“Artículo 48: Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.



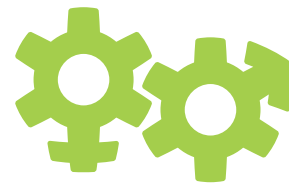
1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

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

2. Los y las representantes de las personas trabajadoras 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 a la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

En consecuencia, la Dirección y la Representación Sindical de AFANAS El Puerto y Bahía se comprometen a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las relaciones laborales estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo afectan negativamente al trabajo, el cuadro sintomático que producen hace que las personas que lo sufren sean menos eficaces en el trabajo, abandonen en muchos casos su puesto, y no se atrevan a denunciar por miedo a represalias o incompreensión, con menor rendimiento y menos motivación.



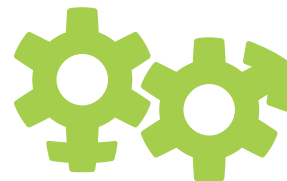
II. CONCEPTO DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo están recogidos en la Directiva Comunitaria 2006/54/CE de julio de 2006. Estas situaciones se puede producir tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, durante la selección previa a la relación contractual, o dentro de la misma; la persona acosadora suele ser una persona superior en la jerarquía, pero también puede ocupar una posición de igual o inferior rango jerárquico.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres define en su artículo 7 las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo:

“Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.”

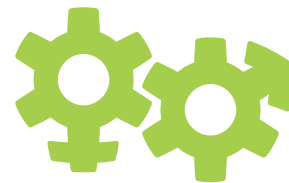
1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.”



El artículo 30 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía recoge:

“Artículo 30. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.
Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
2. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.
3. Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
4. La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.
5. Las Administraciones Públicas Andaluzas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el asesoramiento jurídico y psicológico especializado a las víctimas de acoso sexual y acoso relacionado con el sexo y el apoyo en ambos supuestos”.

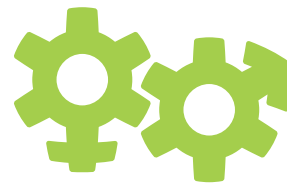


El rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión al mismo no podrá utilizarse para tomar una decisión que le afecte.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo las citadas conductas realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo o las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad, pudiendo ser éstas de carácter ambiental o de intercambio.

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

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.



El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

III. SUJETO PASIVO, SUJETO ACTIVO

- Sujeto activo: se considerará sujeto activo de acoso, jefes/as, compañeros/as e incluso clientes, proveedores o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.
- Sujeto pasivo: éste siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

IV. TIPOS DE ACOSO SEXUAL y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

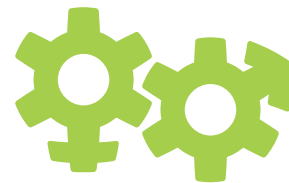
1. Chantaje sexual.

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

Sólo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior.

2. Acoso sexual ambiental.

Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como conse-



cuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con la empresa.

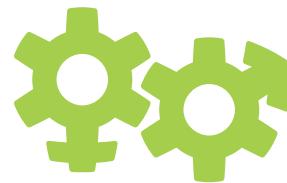
Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas con contenido sexual, etc.

V. POLÍTICA DE INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN.

Con el objeto de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual en AFANAS El Puerto y Bahía, se llevará a cabo una política de prevención a través de políticas de eliminación de cualquier tipo de discriminación, desde el Plan de Igualdad de Oportunidades, y los mecanismos para divulgar el presente Protocolo que serán:

- Colocar un ejemplar en la Intranet.
- Publicar su contenido a través de los medios de comunicación de la empresa.

Además, la Dirección de la Entidad, en colaboración con los Sindicatos, se comprometen a fomentar el respeto y la consideración entre todo el personal de la empresa promoviendo jornadas y charlas; elaborando material informativo y realizando cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.



VI. RECURSOS.

Equipo de Asesoramiento:

Nº de miembros:

6 de forma paritaria, Entidad, 3, y la representación sindical los otros 3 en proporcionalidad a su representación en la Entidad. Ningún sexo detendrá una participación inferior al 40%.

Duración del mandato:

Tiempo del mandato de los representantes legales del equipo de Asesoramiento que se designen para tal fin. Pudiendo ser sustituido cuando la organización lo considere necesario.

Funciones:

Promover ante Recursos Humanos medidas concretas y efectivas en el ámbito de la empresa y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema, así como asegurando la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres.

Formación y medios:

Para conseguir todo esto, este Equipo deberá recibir formación sobre habilidades sociales, información legal y formación exhaustiva sobre acoso sexual.

Además a través de Recursos Humanos se les proveerá de los medios materiales así como de la disponibilidad horaria para poder realizar sus funciones.

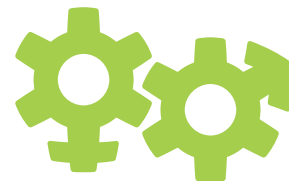
Incompatibilidades:

Respecto a la víctima

Cualquier persona que forme parte de este Equipo involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso.

Respecto a la persona denunciada:

Si fuere la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso. En estas situaciones, la parte correspondiente sustituirá al objeto de restablecer la paridad del Equipo.



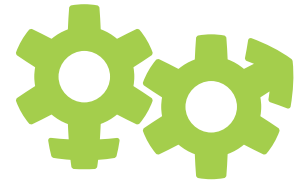
La actuación siempre será de una sola persona Asesora, a elección de la persona afectada y, en su defecto, por el sistema de turno.

Competencias y atribuciones del Equipo de Asesoramiento:

- a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este Protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la empresa, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte del Equipo de Asesoramiento se le requiera, previa autorización del Departamento de Personal.
- c) Recomendar y gestionar ante el Departamento de Personal las medidas preventivas que se estimen convenientes.
- d) Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, en su caso, al Director de RRHH de la empresa a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.
- e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- f) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- g) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

El Equipo de Asesoramiento, ante un caso concreto, delegará en uno de los miembros (Asesor/a Confidencial), a elección de la persona denunciante, las siguientes competencias en materia de acoso:

- Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.



- Tendrá capacidad de representación de la víctima ante el equipo, siempre que ésta así lo determine.
- Efectuará las entrevistas con las personas afectadas, podrá recabar la intervención de expertos/as (psicólogos/as, juristas, médicos/as, etc.), mantendrá las reuniones con las personas implicadas que estimen oportunas y tendrá acceso a los centros de trabajo.
- Asistirá a la víctima durante todo el proceso de investigación, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesitase la víctima, incluida la gestión ante la Dirección de AFANAS El Puerto y Bahía de aquellas medidas que resultasen convenientes adoptar.
- Reportar al Equipo de Asesoramiento informe preliminar.

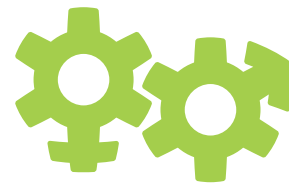
El/La Asesor/a como el Equipo de asesoramiento requerirá de la autorización de Recursos Humanos para entrevista con personal diferente del acosado/a y presunto acosador/a, así como para acceder a las dependencias de la Entidad.

El Equipo de asesoramiento elaborará un procedimiento que relatará los pasos mínimos a seguir en cada actuación.

Cuando la empresa abra un expediente disciplinario sobre el presunto acoso, el Asesor/a, así como el Equipo de asesoramiento, pondrá a disposición de la dirección de RR.HH. toda la información y documentación sobre el mismo, una vez finalice la función investigadora.

VII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

El procedimiento tiene que ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y se debe de proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las per-



sonas afectadas; asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodeen al presunto/a agredido/a.

Se establecen, por tanto, dos cauces que podrán seguir las personas que consideren que han sido objeto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo para presentar su denuncia, siempre en un entorno confidencial y urgente. La persona supuestamente agredida deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente, por medio de cualquiera de los dos procedimientos que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

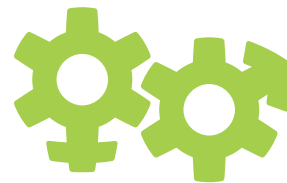
1. PROCEDIMIENTO PRELIMINAR

Resolución informal

Si la persona afectada entiende que es factible, se intentará resolver el problema de manera extraoficial en un primer momento. En algún caso será incluso posible y bastante que al explicar claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado dicha conducta, que ésta no es bien recibida, que es ofensiva o incomoda y que interfiere el trabajo, se solucione el problema.

Este procedimiento busca solucionar la situación a través de una confrontación directa entre las partes aunque puede ser demasiado difícil o violento hacer esto personalmente, por lo que podrá denunciarlo ante el Equipo de Asesoramiento, quien se encargará de esos primeros pasos.

La comunicación se hará, en forma verbal o escrita por la supuesta víctima y por escrito por cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual, a cualquier miembro del Equipo de Asesoramiento.



Asimismo la indicada comunicación podrá ser realizada a través de un Sindicato o por medio de una tercera persona de confianza del/la denunciante, que de manera urgente dará traslado del asunto al Equipo de Asesoramiento.

La función del equipo de Asesoramiento en este procedimiento será entrevistarse con la persona afectada, conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo tener reuniones con el presunto agresor/a y/o con ambas partes, reclamar la intervención si lo estima necesario de alguna persona experta, etc., todo ello con la finalidad de conseguir la interrupción de las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico a las partes, cuya recepción deberán firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad.

En el más breve plazo de tiempo posible, como máximo siete días hábiles, el/la asesor/a dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento informal y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime conveniente, incluso la de apertura del procedimiento formal.

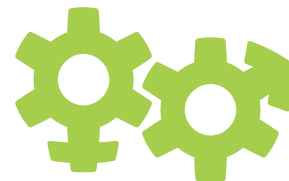
Si el/la denunciante no queda satisfecho/a con la solución propuesta o la misma es incumplida por el agresor/a, podrá presentar la denuncia a través del procedimiento formal.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de los/as afectados/as, y el archivo de las actuaciones será custodiado por Recursos Humanos.

2. PROCEDIMIENTO FORMAL

DENUNCIAS Y QUEJAS:

La persona que denuncia podrá hacer llegar su denuncia por cualquier medio o persona a cualquier miembro del Equipo de Asesoramiento. La víc-



tima o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo podrá denunciar personalmente o por medio de terceros (siempre con su consentimiento expreso), al presunto/a agresor/a ante el Equipo de Asesoramiento. Dicha denuncia será por escrito cuando no la realice la presunta víctima.

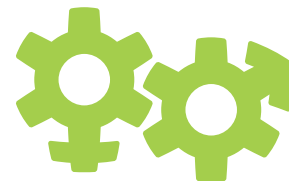
Cuando se trate de denuncias verbales, este Equipo valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia y, si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Si la denuncia o queja fuese interpuesta ante la Dirección de la empresa o a alguien que la represente, deberán remitir de forma inmediata dicha denuncia al Equipo de Asesoramiento para el inicio de la investigación, por cualquier medio disponible que garantice la confidencialidad de la misma.

Una vez iniciada la investigación si la víctima así lo desea, sólo tratará con la persona elegida como interlocutora (Asesor/a Confidencial), y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite. El Asesor/a confidencial determinará el momento y la necesidad de formalizar por escrito la denuncia del acosado/a.

MEDIDAS CAUTELARES:

En los casos de denuncia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo hasta el cierre del procedimiento, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, el Equipo de Asesoramiento solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género (Art. 21.1.), y en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la violencia de género de Andalucía (Art. 3) mediante escrito que dirigirá a la Dirección de Recursos Humanos de la Asociación Afanas el Puerto y Bahía Estas medi-



das, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

TRAMITACIÓN:

En el plazo de dos días laborables el Asesor/a confidencial encargada de la investigación, iniciará las investigaciones preliminares, tras lo cual, de manera inmediata, trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo, concediendo plazo para contestar a la misma. Al mismo tiempo, se pondrá en conocimiento del Departamento de RRHH la existencia de la misma y el inicio de actuaciones.

Requisitos sustanciales

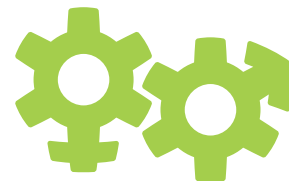
El/La Asesor/a no podrá tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes.

El/La Asesor/a llevará personalmente la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas con los interesados/as, periciales, etc.), manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

Durante todo el procedimiento tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser asistidos por una persona de su confianza que sea empleado/a de la Entidad, o un representante sindical.

INFORME DE CONCLUSIONES:

En el plazo máximo de quince días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, el Equipo de Asesoramiento, finalizada la investigación, elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará, en su caso,



a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada. Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos a la Dirección de Recursos Humanos de la Entidad. Corresponde exclusivamente a esa jerarquía interna de la Entidad el incoar la posible actuación disciplinaria.

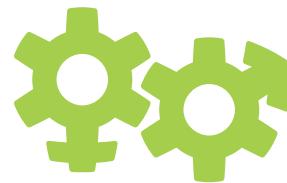
CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como al denunciado/a, el/la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia; Poniendo el Equipo de Asesoramiento de forma expresa en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.

CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.



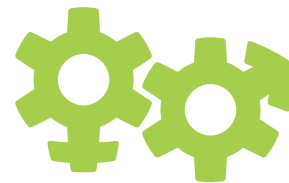
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

De todo lo actuado El Equipo de Asesoramiento lo hará constar por escrito, con las firmas de todas aquellas personas a quienes se consideren necesarias y que hayan participado en el procedimiento.

VIII. DENUNCIAS FALSAS

Las denuncias o alegaciones que se demuestren falsas, no honestas, dolosas o calumniosas, las realizadas con la exclusiva finalidad de perjudicar a otras personas, obtener algún beneficio en el trabajo o eludir deberes laborales, se pondrán en conocimiento de la Dirección de la Entidad a los efectos disciplinarios que procedan, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

En caso de perjuicio a la persona denunciada con falsedad, ésta podrá reclamar la reparación de los daños y perjuicios causados a cargo del causante o causantes de los mismos.

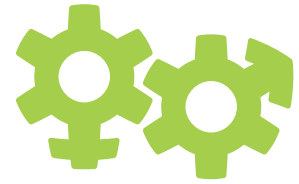


IX. DISPOSICIONES VARIAS

1. En todas las comunicaciones, que como consecuencia de la sanción deberán realizarse a los Sindicatos, Órganos Directivos y Órganos de Gobierno, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
2. En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la Entidad tomará las medidas oportunas para que el agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

Si se han producido represalias o ha habido perjuicios para la víctima durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

3. El Equipo Asesor supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Dirección de la empresa.
4. Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, el/la denunciante podrá también solicitar el traslado de oficina o de departamento, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales,
5. Si por parte del agresor/a se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.



6. Sin perjuicio del derecho de defensa del denunciado y del derecho a la valoración de las pruebas por parte de quien realiza la investigación o la instrucción de un expediente, las actuaciones dirigidas a impedir o dificultar la investigación, o a dejar impunes conductas acreditadas de acoso, se pondrán en conocimiento de RRHH.

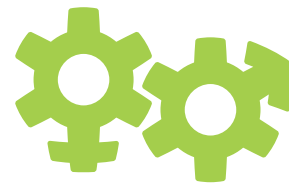
Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las actuaciones siguientes:

- Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual y acoso por razón de sexo contra sí mismo o a terceros.
- Realizar una alegación o denuncia de buena fe, aún si después de la investigación no se ha podido constatar.

Sin embargo, las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestren como intencionadamente no honestas o dolosas, las realizadas con la exclusiva finalidad de perjudicar a otras personas, obtener algún beneficio en el trabajo o eludir deberes laborales, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

En caso de perjuicio a la persona denunciada con falsedad, ésta podrá reclamar la reparación de los daños y perjuicios causados a cargo del causante o causantes de los mismos.

7. Tanto el Departamento de Recursos Humanos como los Representantes de las personas trabajadoras deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantos empleados/as lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.



Anualmente, el Equipo Asesor efectuará un informe, sin datos personales o con datos disociados del conjunto de sus actuaciones que elevará a la dirección de Recursos Humanos, del que se dará publicidad por los medios habituales a la totalidad de la plantilla de la Asociación Afanas el Puerto y Bahía.

X. REFERENCIAS NORMATIVAS

NORMATIVA INTERNACIONAL

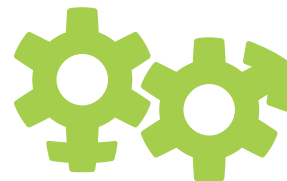
Declaración Universal Derechos Humanos, Arts. 3 y 5

NORMATIVA EUROPEA

Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato, y modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de fecha 23/09/2002

“Declaración del Consejo de 19 de Diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación en la cual se incluye un “Código de Conducta” encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países miembros de la CE.

Directiva 2006/54/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)

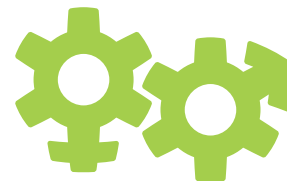


NORMATIVA ESTATAL

- Constitución de 1978 – Art. 1.1; art 9.2 ; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1; y art. 53.2
- Código Penal: art. 184; art. 191 y arts. 443 y 445
- Código Civil: art. 1903
- Estatuto de los Trabajadores – Art. 4.2 c),d),e); art. 50.1 a) y c); art. 54.2 c) 12 Art. 96.11; Art.96.12 ; Art. 96.14; Art. 97
- LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- R.D.L. 5/2000 de Infracciones y Sanciones en el Orden Social: art. 8.13
- Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género.
- Ley de Proc. Laboral: art. 95.3; art. 96; art. 108.2; art.180; art. 181 y art. 182

NORMATIVA AUTONÓMICA

- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la violencia de género.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de Promoción de la Igualdad de Género de Andalucía.



DISPOSICIÓN FINAL

Si norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, los/as firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

La Asociación Afanas el Puerto y Bahía

Fdo. Antonia García Morales

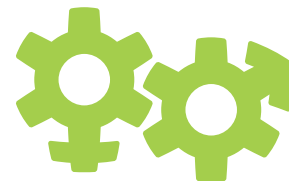
Presidenta de la Asociación Afanas el Puerto y Bahía

Representantes Sindicales

Fdo. Rocío Marroquín Sacaluga

Presidenta del Comité de empresa





SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La importancia de la evaluación

La evaluación es el proceso que tiene por finalidad obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas, que permita emitir una valoración crítica sobre el valor o el mérito de las mismas, de forma que sea de utilidad para tomar decisiones. Para ello es necesario partir de la recogida y el análisis de la información mediante métodos y técnicas concretas, específicas y de manera rigurosa.

La evaluación se planteará los siguientes objetivos:

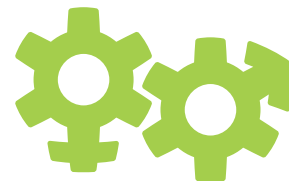
- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieren acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

¿Quién va a diseñar y ejecutar el proceso de seguimiento y evaluación?

En el diseño de todo Plan de Igualdad, es necesario contemplar la configuración de una comisión responsable de impulsar la evaluación de las diferentes medidas y estrategias adoptadas con el fin de alcanzar los objetivos de igualdad.

Esta comisión sería la Comisión de Igualdad. Su cometido en este campo será diseñar o participar en el diseño de una herramienta de evaluación, diseñar un calendario para la aplicación de la misma, aplicación de la evaluación, redacción de informe...

Dentro de esta comisión evaluadora es necesario que participe la representación sindical, pues su actividad no se limita a la valoración de resultados, sino también a la elaboración y/o valoración de los instrumentos y técnicas que se vayan a utilizar.



¿Qué se va a evaluar?

Lo que se ha conseguido: ¿qué se ha cumplido?, ¿qué se ha conseguido?, ¿qué no se ha conseguido? ¿por qué?...

Lo que se ha hecho: acciones que se han realizado, recursos invertidos por cada acción, asunción de responsabilidades, agentes implicados...

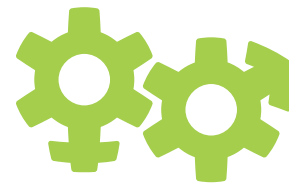
Cómo se ha hecho: procesos de trabajo, planificación, aplicación...

El sistema de seguimiento requiere un esquema para su desarrollo que:

- Refleje el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan, así como los resultados obtenidos mediante la puesta en práctica de las acciones.
- Analice la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilite una buena transmisión de información entre las áreas y/ o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se puede adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- Facilite el conocimiento que los efectos del Plan ha tenido en la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y por último de la eficiencia de las actuaciones

Para ello deberá:

- Realizarse de manera periódica.
- Tener un carácter informativo, que apoye la transparencia de la información que proporcione y permita conocer el proceso de desarrollo del Plan.
- Tener también un carácter formativo, orientado a la reflexión y a la mejora de las actuaciones
- Promover la participación e implicación de las personas y áreas de la empresa involucradas en el desarrollo del Plan.



Periodicidad y aplicación de los procesos

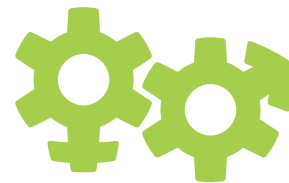
Cada Plan de Igualdad tiene una duración determinada, dependiendo de las acciones que lo conformen y las decisiones tomadas en la empresa sobre su calendarización. El resultado de cada evaluación intermedia debe quedar recogido en un informe de seguimiento, o acta que posibilite el análisis de la evolución de los indicadores de igualdad a lo largo de la vigencia del plan.

- El sistema de seguimiento se aplicara de manera periódica y regularmente hasta el fin de la ejecución del Plan. (Una vez al año, cada seis meses...)
- Una vez finalizado el Plan se procederá a la evaluación general del mismo.

A continuación se detalla el esquema de posibles actuaciones de seguimiento y evaluación, en los que se deberán aplicar en cada uno de los ejes, detallando tanto los resultados finales como los procesos para llegar a los mismos.

Podrán llevarse a cabo de manera cuantitativa (por medio de encuestas) como cualitativas a través de la observación y de entrevistas semiestructuradas a personas significativas, en los diferentes estatus dentro de la organización y de los diversos departamentos y secciones de la empresa.

Esquema básico seguimiento del plan	
Primera fase	
1. ¿En qué grado se están cumpliendo los objetivos definidos para cada acción?	
2. ¿Se están realizando todas las acciones propuestas? En caso negativo ¿por qué?	
3. ¿Se está cumpliendo la calendarización propuesta?	
4. ¿Qué personas están participando en el proceso?	
Segunda fase	
5. Consensuar los procedimientos	
6. Recoger conclusiones y reflexiones e identificar posibles actuaciones futuras	



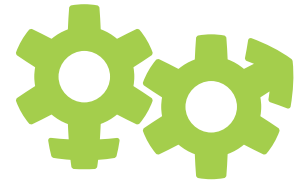
Cada medida, dentro de cada eje, será susceptible de ser analizada y sus procesos y resultados servirán para elaborar los indicadores de cara la evaluación final general.

A continuación se expresa un breve esquema en el que se basaría el procedimiento para elaborar el informe global de evaluación final.

Posibles guías para la evaluación

De procesos	De resultados	De impacto
Medida y grado de difusión en la plantilla	Relación entre medidas propuestas y conseguidas. Nivel de ejecución	Efectos en la segregación vertical
Fórmulas para el seguimiento periódico	Medidas de cada eje puestas en marcha	Efectos en la segregación horizontal
Grado de adecuación a las necesidades de la plantilla	Actuaciones en temas de acoso	Efectos en el clima laboral
Incidencias positivas y negativas	Perfiles profesionales beneficiados	Cambios en las relaciones empresa/personal
Dificultades y necesidades achacables al diseño del Plan	Efectos no previstos inicialmente en el Plan	Cambios en la Imagen y la cultura empresarial

Datos desagregados por sexo



ACTA DE ACUERDO DEFINITIVO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD SOBRE EL PLAN DE IGUALDAD DE AFANAS EL PUERTO Y BAHÍA 2015-2017

ACTA DE REUNION DE LA COMISION DE IGUALDAD.

2 de febrero 2015

En El Puerto de Santa María, con fechas de 14, 22, 29 de Enero y 2 de Febrero de 2015, se reúne la Comisión de Igualdad de Afanas El Puerto y Bahía, en sesión de mañana y tarde, con el siguiente Orden del Día:

- Presentación y negociación del borrador del Plan de Igualdad en la empresa.

Acude a cada reunión el pleno de la Comisión de Igualdad; de una parte Dña Luz Arce, D. José Antonio Graván y Dña Ana Carrasco en representación de la empresa, y de otra Dña Esther González, Dña Esther Alonso y Dña Rocío Marroquín en representación de la RLT. Como asesora técnica, asiste a la reunión Dña Rosario Rizo.

DESARROLLO DE LA REUNION

Se procede a la lectura y negociación del documento elaborado por ambas partes, desarrollándose el mismo por ejes o capítulos, en los que se llega a consenso en aquellas medidas aplicables en cada eje y en las que no se ve viabilidad.

Las medidas negociadas y consensuadas por la Comisión, responden a las Areas de Acceso y Selección, Clasificación Profesional y Retribuciones, Promoción y Formación, Conciliación de la Vida Laboral y familiar y Salud laboral; cada una de ellas se cierra calendarizada en cronograma.

Con respecto al seguimiento y la evaluación del Plan se acuerda el marco genérico de dicho seguimiento y evaluación y se irá desarrollando a lo largo de la vigencia del mismo, que será de tres años, finalizando el periodo el 31 de Diciembre de 2017.

Se adjunta documento definitivo.

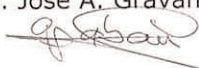
Se concluye la reunión, siendo las 17,30h.

Firmado:

Dña Luz Arce



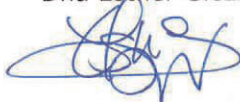
D. José A. Graván



Dña Ana Carrasco



Dña Esther Glez.



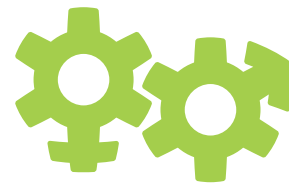
Dña Esther Alonso



Dña Rocío Marroquín



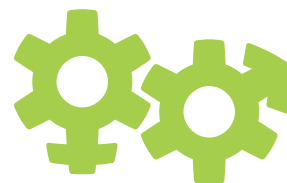
COMISIÓN DE IGUALDAD
Sede: Higuera del Tío Prieto s/n
Apartado de Correos 132
11300 EL PUERTO DE SANTA MARÍA



ÁMBITO TEMPORAL

Ámbito temporal:

Desde la firma del Plan de Igualdad, hasta el 31/12/17, prorrogable automáticamente hasta que se elabore un nuevo plan.



FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD

En el Puerto de Santa María, a 16 de Febrero de 2015

Por la Asociación
AFANAS El Puerto y Bahía

Fdo.: **Antonia García Morales**
Presidenta

Por la Comisión de Igualdad
AFANAS El Puerto y Bahía

Fdo.: **Luz M.^a Arce Reyes**

Fdo.: **Rocío Marroquín Sacaluga**

Fdo.: **Ana Carrasco González**

Fdo.: **Esther González Martagón**

Fdo.: **José Antonio Grabán Pérez**

Fdo.: **Esther Alonso Donaire**

