



**III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN AFANAS EL
PUERTO Y BAHÍA
El Puerto de Santa María 2025**

*“Tres planes, un mismo rumbo:
igualdad efectiva”*

INDICE

1.	Compromiso 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	5
2.	Introducción , justificación y fundamentación jurídica	6
3.	Objetivos generales	9
4.	Ejes de actuación y medidas a implementar, cronograma de implementación y personal responsable	10
5.	Seguimiento y evaluación	55
6.	Ámbito de aplicación	57
7.	Ámbito temporal de aplicación	57
7.	Referencias Jurídicas y normativa laboral	58
8.	Protocolo para la prevención del acoso sexual y/ o por razón de sexo en el ámbito laboral	59

1. COMPROMISO 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

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, ni por discapacidad, 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 Asociación, 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, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo 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 de la implantación de un III Plan de Igualdad que va a suponer 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, desde el reconocimiento de la situación de discriminación múltiple a la que se enfrentan las mujeres con discapacidad.

Un Plan de Igualdad que nace de nuestro compromiso firme con la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que se refleja de forma transversal en todas las acciones que desarrollamos, y de forma específica abordando líneas de trabajo especializadas para afrontar la discriminación de mujeres

trabajadoras con discapacidad, de madres y mujeres cuidadoras de personas con discapacidad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no solo 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, implementación y evaluación del Plan de Igualdad.

2. INTRODUCCIÓN , JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTACIÓN JURIDICA

Afanas El Puerto y Bahía en una clara apuesta por fomentar una cultura organizativa basada en la igualdad entre mujeres y hombres que permita alcanzar condiciones igualitarias y no discriminatorias por razón de género, se ha comprometido en la elaboración de este III Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el objetivo de prevenir y eliminar las situaciones que puedan generar desigualdad por razón de género.

El III plan de igualdad que presentamos en este documento es un conjunto ordenado de medidas y acciones adoptadas según conclusiones del diagnóstico realizado y que se rige por los siguientes principios:

- Diseñado siguiendo las conclusiones del diagnóstico en el que han participado una amplia representación del personal de Afanas El Puerto y Bahía (Área de personal, jefaturas de áreas, Representación Legal de las Trabajadoras/es y la plantilla a través de los cuestionarios de participación).
- Adoptando la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Principio que nos permitirá velar por la inclusión de la perspectiva de género en todos los ejes de este III Plan, como requisito básico para avanzar en la consecución de un ámbito laboral igualitario tanto en trato como en oportunidades.
- De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Es flexible y dinámico, está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que vayamos detectando como consecuencia de su seguimiento y evaluación.
- Es un compromiso formal del Afanas El Puerto y Bahía, de presente y futuro, que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

- Se plantea desde la globalidad, las medidas diseñadas serán de aplicación a todas las áreas y personal de la Asociación, con carácter colectivo-integral: pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.
- La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.
- Participación y transparencia: la plantilla a través de su representación legal posee presencia, información y capacidad de decisión en el proceso de elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan a través de la Comisión de Igualdad.

Con la implementación de este III Plan de Igualdad desde nuestra Asociación queremos seguir profundizando en establecer la igualdad de género como eje prioritario, impulsando así una cultura proactiva en igualdad en toda la plantilla, fomentando conductas, hábitos y estilos de trabajo acordes con una sociedad igualitaria.

Siguiendo las directrices que se establecen en La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como el RD 901/2020 que lo desarrolla, parte del reconocimiento de que mujeres y hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes, estableciendo en su articulado medidas para combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación por razón de sexo y promoviendo la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dedicando especial atención a las garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho a la igualdad y a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales.

En su artículo 46 la Ley 3/2007 define un Plan de Igualdad como “un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”, estableciendo los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El presente III Plan de igualdad pretende dar obligado cumplimiento al mandato normativo, pero también ha sido elaborado como respuesta al compromiso de Afanas El Puerto y Bahía en la aplicación de políticas de igualdad destinadas a toda la plantilla, y que se hace necesario aplicar desde la propia gestión interna de Recursos Humanos.

Este III Plan es el instrumento a través del cual AFANAS El Puerto y Bahía define los objetivos y medidas prioritarias para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir en su entorno laboral, para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Así como, de forma específica, abordando líneas de trabajo especializadas para afrontar la discriminación de mujeres con discapacidad, desde el reconocimiento de la situación de discriminación múltiple a la que se enfrentan las mujeres con discapacidad.

El III Plan se ha definido según las directrices marcadas en la normativa vigente¹, en cuanto materias sobre las que intervenir, y siguiendo las conclusiones establecidas en el diagnóstico que hemos realizado.

Según el Art. 46 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, modificado por Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y el RD 901/2020, las medidas que contendrán los planes de igualdad, previo diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Partiendo de las propuestas de mejora que se estableció en el informe de seguimiento y evaluación del II Plan y las que se plantearon tras el análisis de la fase de diagnóstico en relación a estas materias, se ha estructurado este III Plan de Igualdad en 7 Ejes de intervención, en cada uno de ellos se establecen objetivos específicos y medidas a implementar:

- a) Eje I de transversalidad del principio de igualdad

¹ La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y Real Decreto 901/2020 que lo desarrolla. El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

- b) Eje II de Acceso al empleo (selección, contratación) y clasificación profesional
- c) Eje III de Formación, promoción y desarrollo profesional
- d) Eje IV de Retribución salarial y auditoria retributiva
- e) Eje V de Corresponsabilidad y Conciliación de laboral, familiar y personal
- f) Eje VI de Salud Laboral y Prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
- g) Eje VII de comunicación

3. OBJETIVOS GENERALES DEL III PLAN DE IGUALDAD

El objetivo general de este III Plan de Igualdad es garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de recursos humanos de AFANAS El Puerto y Bahía, así como integrar la perspectiva de género en su cultura organizativa.

Continuar impulsando las medidas propuestas en el II Plan de Igualdad y avanzar con la implementación y desarrollo de nuevas medidas que se han generado con la evaluación del II Plan y las conclusiones del diagnóstico elaborado para este III Plan.

Para alcanzar estos objetivos generales establecemos objetivos específicos en función de los distintos ejes de intervención en los que hemos estructurado este III Plan.

4. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS A IMPLEMENTAR, CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN Y PERSONAL RESPONSABLE

Las medidas que vamos a implementar con la puesta en marcha de este III Plan se van a dividir en 7 ejes de actuación. A continuación se desglosará cada una de ellas atendiendo a las conclusiones del diagnóstico, objetivos generales del área y las diferentes medidas a implantar para alcanzar los objetivos marcados. También incluiremos en cada área el cronograma y recursos necesarios para su implementación.

Las medidas deben ir dirigidas a:

- ✓ Equilibrar la participación de las mujeres y de los hombres en AFANAS El Puerto y Bahía y reducir desigualdades.
- ✓ Asegurar la igualdad de oportunidades en las prácticas de gestión de recursos humanos, sin sesgos sexistas ni por discapacidad.
- ✓ Fomentar una cultura basada en la igualdad y corregir ciertas creencias culturales y estereotipos de género.

4.1 EJE I DE TRANSVERSALIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD

a) Conclusiones del diagnóstico.

Indicadores de género de la Plantilla de AFANAS El Puerto y Bahía

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, establece en su articulado la promoción de estadísticas e investigaciones con perspectiva de género. Las actuaciones a realizar en este sentido, están recogidas en el Art. 10.1 de la Ley, que insta a:

- Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.
- Incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- Analizar los resultados desde la dimensión de género.

La desagregación por sexo de los indicadores tradicionales es necesaria, pero muchas veces no suficiente para obtener información y analizarla desde la perspectiva de género. Consideramos que es fundamental para integrar esta perspectiva en toda la organización la incorporación de indicadores de género.

Los indicadores de género son aquellos que nos permiten recoger información sobre la situación y actividades de las mujeres en relación a los hombres y así valorar si existe una situación de desigualdad entre ambos sexos. En este caso podemos advertir de cierto desequilibrio en la composición de la plantilla.

Indicadores de género recogidos en el diagnóstico de la plantilla de AFANAS El Puerto y Bahía:

- Índice de dispersión o distribución de la plantilla (Idis).** Representa el porcentaje de un sexo en relación al otro:

Plantilla empresa			Índice de dispersión	
Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres

786	246	1.032	76,16 %	23,84 %
-----	-----	-------	---------	---------

Art. 3.3. De la Ley 12/ 2007 : Se entiende por representación equilibrada aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento.

Según el Índice de dispersión la plantilla del Afanas El Puerto y Bahía está desequilibrada (76,16 % y 23,84 %) con una mayoría de mujeres.

- **Índice de feminización (Ifem).** Refleja la representación de las mujeres en relación a los hombres:

Plantilla empresa			Índice de feminización
Mujeres	Hombres	Total	
786	246	1.032	3,19

Ifem = 1 Equidad

Ifem < 1 Infrarepresentación de las mujeres

Ifem > 1 Feminización

El índice de feminización (**Ifem**) de la plantilla de AFANAS El Puerto y Bahía es de 3,19. Este valor nos indica que se da una feminización de la plantilla.

- **Índice de presencia relativa de hombres y mujeres (Iprhm).** Representación equilibrada de mujeres y hombres en los porcentajes máximos y mínimos:

Plantilla empresa			Índice de presencia relativa
Mujeres	Hombres	Total	
786	246	1.032	1,52

lprhm 0 - 0,80 Desequilibrio por mayoría de hombres

lprhm 0,80 -1 Mayoría de hombres pero dentro de los límites de representación equilibrada

lprhm 1 -1,20 Mayoría de mujeres pero dentro de los límites de representación equilibrada

lprhm 1,20 - 2 Equilibrio por sobrerrepresentación femenina

Según el Índice de presencia relativa (**lprhm**) de la plantilla de AFANAS El Puerto y Bahía cuyo resultado es de 1,52 nos indica que hay una equilibrio por sobrerrepresentación femenina, no se encuentra dentro de los límites de presentación equilibrada ya que no se cumple los porcentajes de máximos y mínimos (60% y 40%) que establece el artículo 3.3 de la Ley 12/2007

Se valora que las medidas establecidas en el II Plan en este Eje I, son importantes para seguir avanzando en la integración de la transversalidad de género en nuestra Entidad. En este sentido se ha trabajado en todos los servicios que prestamos y en las actividades que se ha realizado por parte de nuestra entidad desde el inicio del II Plan. De todas formas no se ha concretado como se establece en las medidas establecidas. Con respecto a la Medida 1 se entiende que se han ido estableciendo en los diferentes ejes los indicadores de género, pero no se ha llegado a elaborar un instrumento que contenga todos los indicadores y facilite su uso para el seguimiento y la evaluación, y hemos valorado como medida no realizada (MNR) por ello se decide que se priorice en la implementación del III Plan su elaboración.

La medida 2 se valora de forma análoga aunque si entendemos que ha sido una medida parcialmente realizada porque se han ido definiendo los indicadores al ir trabajando los demás ejes del II Plan.

La medida 3 si ha realizado de forma más explícita, se ha promovido una cultura que respete y difunda los valores de igualdad de género.

Estas medidas se consideran una herramienta fundamental para seguir avanzando en igualdad entre mujeres y hombres en AFANAS PyB y se propone que se incluya en el III Plan y se plantea incluir como modificación que de forma específica se realice formación y sensibilización al personal que se incorpore a la entidad, y se elabore folletos/dípticos de información y sensibilización

b) Objetivos

Desde el compromiso 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, 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, consideramos importante incluir en este III Plan el eje de transversalidad del principio de igualdad.

Objetivos específicos de este eje:

- ✓ Integrar la transversalidad de género en toda la organización como principio rector y estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.
- ✓ Promover una cultura dentro de todas las áreas de AFANAS El Puerto y Bahía que respete y difunda los valores de la igualdad de género.
- ✓ Sensibilizar a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar de manera cooperativa para conseguir la igualdad de oportunidades.
- ✓ Incorporar el compromiso con la igualdad en la cultura de gestión de los RRHH y distintas áreas de gestión.
- ✓ Evaluar la implantación del III Plan en las diferentes áreas o ámbitos de aplicación.
- ✓ Garantizar el seguimiento y evaluación de las actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre hombres y mujeres.
- ✓ Integrar la perspectiva de la discapacidad en todas las políticas de igualdad de género de la entidad.

c) Medidas a Implementar

Para poder alcanzar los objetivos establecidos se proponen las siguientes medidas:

Medida 1: Elaborar un instrumento integral que contenga todos los indicadores necesarios para evaluar el cumplimiento del respeto por la igualdad en la gestión del personal

Descripción	Establecer un sistema de indicadores de género que permita el seguimiento y evaluación de la distribución del personal según sexo, condiciones laborales y su participación en los distintos procesos, así como el seguimiento de las medidas contenidas en el III plan.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla.
Personal responsable	Área de Recursos Humanos y la Comisión de Igualdad
Indicadores de evaluación	Existencia y características de indicadores de género

Medida 2: Definir indicadores de igualdad

Descripción	Definición de indicadores de igualdad que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del II plan y de forma previa a la

	realización informes y recogida de datos.
Personal destinatario	Toda la plantilla.
Personal responsable	Comisión de Igualdad y todas las áreas que elaboren los datos e informes.
Indicadores de evaluación	Informes extraídos de las bases de datos.

Medida3 : Sensibilizar y formar en materia básica de igualdad de oportunidades

Descripción	Sensibilización a toda la plantilla y personal directivo en materia de igualdad para que tomen conciencia de su importancia y contribuyan a desarrollar con éxito el Plan de Igualdad. Y de forma específica al personal que se incorpore por primera vez AFANAS PyB en la sesión de acogida que se realice formación y sensibilización en materia de igualdad. Elaboración de folletos/dípticos de información y sensibilización.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla.
Personal responsable	Área de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad
Indicadores de evaluación	Análisis segregado y con indicadores de género de : • Total de acciones realizadas (talleres, cursos, sesiones informativas, etc.) • Total de personas participantes en las acciones formativas e informativas así como campañas de sensibilización. • Evaluación de la calidad de la formación (cuestionario de satisfacción).

4.2 EJE II ACCESO AL EMPLEO (PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN) Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Incluimos en este eje tres de las materias establecidas en la normativa: Clasificación profesional, Infrarrepresentación femenina y Proceso de selección y contratación.

a) Conclusiones del diagnóstico.

El análisis de la plantilla de AFANAS El Puerto y Bahía nos ha permitido comprobar que se trata de una plantilla feminizada (76,10 % mujeres), en relación con la actividad que se desarrolla y en función de los roles y estereotipos que establecen la feminización de las ocupaciones relacionadas con los cuidados.

Como hemos visto al analizar las ocupaciones de la plantilla vemos que la desagregación laboral entre hombres y mujeres provoca que éstas se concentren en

sectores y ocupaciones con tareas asociadas tradicionalmente con el trabajo femenino, y que los hombres lo hagan en los sectores tradicionalmente masculinos. Y observamos como prácticamente en la totalidad de las ocupaciones el porcentaje mayor de ocupación es femenino, salvo en el caso del puesto de encargado, oficial de primera y segunda, medico, conductor, en los distintos convenios que su Índice de dispersión (IDIS) es muy superior el de los hombres.

La desagregación de puestos feminizados/masculinizados que se da en la Asociación evidencia la distribución de roles entre hombres y mujeres. Se hace necesario incidir en este aspecto para lograr un equilibrio que posibilite la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El sistema de reclutamiento y selección de personal se realiza a través de la Comisión de baremación, que entró en funcionamiento con la implementación del I Plan de Igualdad, para cubrir los puestos vacantes. Mayoritariamente las plazas se cubren atendiendo a la baremación de currículos que inciden en la desegregación por sexo de ocupaciones feminizadas/masculinizadas y según lo establecido en el protocolo de baremación. Sin duda este dato nos hace que revisemos las prácticas de reclutamiento y selección. En concreto analizar la forma en la que se desarrolla el proceso y la definición de los perfiles profesionales y puestos de trabajo que se ofertan, para intentar revertir el porcentaje de hombres/mujeres en función de ocupaciones masculinizadas/feminizadas

El análisis de ocupaciones que hemos desglosado en el diagnostico pone de manifiesto la desagregación horizontal (puestos feminizados/masculinizados) que evidencia la distribución de roles entre hombres y mujeres. Esta realidad nos hace establecer nuevamente como objetivo prioritario del III Plan de igualdad, medidas para poder alcanzar, en futuras contrataciones, un equilibrio entre hombres y mujeres en las actividades que realicemos, superando con ello las limitaciones que se establece desde un sistema basado en la diferenciación ocupacional por razón de género.

De forma general en este Eje las propuestas de mejoras se vuelven centrar en:

- ✓ Eliminar la segregación ocupacional revisando las funciones de los puestos de trabajo, con el fin de incluir una perspectiva de género que facilite la concurrencia de las mujeres y los hombres que así lo deseen a los puestos que hoy son ocupados mayoritariamente por otro.
- ✓ Dentro de las medidas a establecer se puede posibilitar que el personal que ya está fijo en la empresa, si así lo desee, y con la formación específica necesaria pueda cambiar de ocupación.

- ✓ Establecer parámetros de selección con perspectiva de género para las ofertas que se vayan realizando a partir de ahora, y así conseguir los objetivos de igualdad entre hombres y mujeres que se establece en la Ley, y en nuestros objetivos sociales.

Junto con estas propuestas de mejora, se valora con mucho interés incluir en este eje medidas específicas sobre mujer y discapacidad.

Desde el inicio de la implementación de este II Plan se han ido incluyendo en el desarrollo de medidas y actividades aspectos específicos sobre mujer y discapacidad, en este sentido la comisión establece que se incluyan medidas específicas.

Incluimos en este eje tres de las materias establecidas en la normativa: Clasificación profesional, Infrarrepresentación femenina y Proceso de selección y contratación.

a) Objetivos

- ✓ Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la gestión de recursos humanos de la Asociación.
- ✓ Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos sectores donde estén subrepresentados/as.
- ✓ Facilitar el acceso de trabajadoras a ocupar puestos de responsabilidad que permita romper con la segregación vertical.
- ✓ Asegurar la igualdad de oportunidades en los procesos de contratación.
- ✓ Romper con la feminización o masculinización que existen en determinados puestos o categorías profesionales para conseguir igualdad de género.
- ✓ Valorar los conocimientos sobre igualdad en las pruebas de acceso al empleo.
- ✓ Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, la promoción y la retribución de las trabajadoras con discapacidad.

c) Medidas a Implementar

Para poder alcanzar los objetivos establecidos se proponen las siguientes medidas:

Medida 1: Comisión de baremación para la contratación de vacantes	
Descripción	Continuar con el funcionamiento de la comisión de baremación para la contratación de vacantes. La comisión será paritaria entre la Asociación y el Comité de Empresa. Estará constituida por personas en representación de la Asociación y del Comité de empresa pertenecientes a la Comisión de Igualdad. La Comisión de baremación aplicará los criterios establecidos por la Comisión de igualdad a tener en cuenta en el proceso de

	acceso y selección de las plazas vacantes a cubrir. El protocolo de baremación se definirá asegurando los principios de igualdad y no discriminación por razón de sexo, con la inclusión de ítems que permita eliminar la segregación horizontal de ocupaciones feminizadas /masculinizadas. Las vacantes se cubrirán a través del proceso de baremación en un periodo no superior a tres meses desde el momento que se originen. Se hará especial hincapié en garantizar la publicidad de la oferta de vacantes. La comisión de igualdad será informada de las bajas que se produzcan para tener conocimiento del número de vacantes a cubrir y poder llevar su seguimiento para que se cubran sin que se superen tres meses desde el momento que se originen. La comisión también será informada de las vacantes a cubrir por ofertas externas.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan en todos los procesos de selección de personal cubrir vacantes.
Personal destinatario	Toda la plantilla
Personal responsable	Área de Recursos Humanos , Comisión de Igualdad y Comisión de baremación
Indicadores de evaluación	• Valoración de los criterios de baremación aplicados en los procesos de selección. • Análisis del periodo transcurrido desde que surge la vacante hasta que se cubre. Composición paritaria de los equipos de selección

Medida 2: Incluir la figura del/a responsable y/o coordinador/a de los diferentes servicios dentro del Protocolo de vacantes.	
Descripción	Incluir la figura del/a responsable y/o coordinador/a de los diferentes servicios dentro del Protocolo de vacantes. En el proceso de selección de estas vacantes debe incluirse entrevista personal, donde se puedan analizar las distintas competencias necesarias para dichos puestos, tales como: asertividad, empatía, inteligencia emocional, gestión de personal. Estas competencias se valorarán dentro de los ítems del apartado formación complementaria específica para el puesto. El cuestionario de las entrevistas para estas vacantes se fijará por la comisión de baremación en función del puesto a cubrir, con el asesoramiento técnico externo. Para realizar la entrevista el protocolo de baremación fijará la inclusión, en el equipo de selección, de personal específico conocedor de las funciones de la plaza a cubrir. La representación del personal velará con su presencia en el proceso de selección con el objetivo que se cumpla lo establecido en el Plan
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan en todos los procesos de selección de personal para cubrir vacantes.
Personal destinatario	Toda la plantilla
Personal responsable	Área de Recursos Humanos, Comisión de Igualdad y Comisión de baremación.
Indicadores de evaluación	• Valoración de preguntas o cuestiones no discriminatorias. (Introducir batería de preguntas básicas que se le harían a la persona a contratar, considerando posibles variaciones o modificaciones en la línea de la no discriminación). • Análisis del nº de responsables que han participado en los equipos de selección. • Composición paritaria de los equipos de selección.

Medida 3 : Elaboración de propuestas para favorecer la contratación de personas del sexo infrarrepresentado

Descripción	Incluir en las ofertas de los puestos a cubrir, con el objetivo de eliminar la segregación horizontal de ocupaciones feminizadas/masculinizadas, mensajes que inviten especialmente a las mujeres y a los hombres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones en los que tradicionalmente se encuentran subrepresentadas/os.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla
Personal responsable	Área de Recursos Humanos, Área de Comunicación y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	• Evolución en el porcentaje de mujeres y hombres en las distintas áreas de servicio • Grado de utilidad de las actuaciones puestas en marcha para favorecer la entrada del sexo subrepresentado.

Medida 4: Usar un lenguaje no sexista en todas las ofertas de vacantes que se publiquen de empleo

Descripción	Uso de un lenguaje no sexista en las ofertas de vacantes que se publiquen
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla y personal nueva incorporación
Personal responsable	Área de recursos humanos, Área de Comunicación y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	Análisis y valoración de la redacción de las ofertas de empleo desde una perspectiva de género.

Medida 5: Análisis de las solicitudes de reducción de jornada por cuidado de personas a cargo

Descripción	Estudiar cada solicitud de reducción de jornada por cuidado de personas a cargo, para fomentar la flexibilidad en la distribución horaria y facilitar, con ello, el mantenimiento de la jornada completa, siempre y cuando lo permita el puesto que ocupa.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla
Personal responsable	Área de recursos humanos y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	Análisis y valoración de las solicitudes presentadas desde una perspectiva de género.

Medida 6: Externalización o subcontratación de servicios

Descripción	En el caso que se externalice o subcontrate algún servicio o actividad en AFANAS El Puerto y Bahía se velará y exigirá a la empresa subcontratada el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Creación de documento de compromiso por la empresa subcontratada sobre el cumplimiento de la normativa en materia oportunidades entre mujeres y hombres.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan
Personal destinatario	Empresas subcontratadas y todo su personal.
Personal responsable	Área de recursos humanos y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	Análisis y valoración de las empresas subcontratadas en relación al cumplimiento de la normativa en materia de igualdad oportunidades entre mujeres y hombres. Documento firmado por la empresa subcontratada sobre el cumplimiento de la normativa en materia oportunidades entre mujeres y hombres.

Medida 7: Creación base de datos desagregada por sexos de los centros de trabajo

Descripción	Crear una base de datos desagregada por sexos y centros de trabajos del personal para tener un conocimiento real de la distribución de hombres y mujeres, tipos de contratos, puestos de trabajos y grupo profesional. Así como los datos referidos a los porcentajes establecidos en los convenios colectivos vigentes en materia de contratación de personas con discapacidad.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla
Personal responsable	Área de recursos humanos y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	Análisis y valoración de la base de datos creada desde una perspectiva de género.

Medida 8: Contratación de personal de coordinación y responsabilidad

Descripción	En las contrataciones que se realicen para cubrir puestos de Coordinación y Responsabilidad deben cumplir con la paridad de sexo marcada en la legislación vigente (60% - 40%)
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla
Personal responsable	Área de recursos humanos y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	Análisis y valoración de las contrataciones realizadas desde una perspectiva de género.

Medida 9: Inclusión de nuevos ítems en el protocolo de baremación de vacantes

Descripción	Analizar y actualizar el protocolo de baremación de vacantes que permita incluir nuevos ítems en materia de : violencia de género, cuidado de personas dependientes, acercamiento a la población de residencia, puntuación de cursos realizados, mujer con discapacidad, gestión y responsabilidades en relación con su perfil profesional, formación específica en materia de igualdad entre mujeres y hombres, reciclaje en la formación necesaria para el puesto a cubrir...entre otros a fijar por la comisión de igualdad.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla
Personal responsable	Área de recursos humanos y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	Análisis y valoración de los ítems incluidos desde una perspectiva de género.

Medida 10: Paridad y equilibrio en la plantilla de nuevos centros de trabajo

Descripción	En los centros de nueva apertura se tiene que tener en cuenta la paridad y equilibrio por sexo de la plantilla contratada.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla nuevos centros de trabajo
Personal responsable	Área de recursos humanos y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	Análisis y valoración de la contratación de los nuevos centros de trabajos.

Medida 11: Asegurar la accesibilidad universal y la no discriminación mujeres con discapacidad en los Procesos de selección y contratación mujeres con discapacidad

Descripción	Revisar los procesos de selección, contratación y promoción para asegurar la accesibilidad universal y la no discriminación mujeres con discapacidad
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la puesta en marcha del III Plan
Personal destinatario	Plantilla Personas con discapacidad
Personal responsable	Área de RRHH y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	-Valoración desagregada por sexo y discapacidad de los procesos de selección contratación y promoción. -% de mujeres con discapacidad participantes en proceso selección y % sobre el total de puestos ofertados

Medida 12: Elaboración de propuestas para favorecer la contratación de mujeres con discapacidad

Descripción	Incorporar cláusulas de igualdad y accesibilidad en las ofertas de empleo y vacantes que elimine la discriminación múltiple de las mujeres con discapacidad
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la puesta en marcha del III Plan
Personal destinatario	Plantilla Personas con discapacidad
Personal responsable	Área de RRHH y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	-Valoración desagregada por sexo y discapacidad de los procesos de selección contratación y promoción. -Valoración de los criterios de baremación creados y resultados de aplicación de los mismos en % de mujeres con discapacidad participantes

Medida 13: Creación base de datos desagregada por sexo y discapacidad de los centros de trabajo

Descripción	Crear una base de datos desagregada por sexo y discapacidad de los centros de trabajo para tener un conocimiento real de la distribución de hombres y mujeres, tipos de contrato, puestos y grupo profesional en materia de contratación de personas con discapacidad.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la puesta en marcha del III Plan
Personal destinatario	Plantilla personas con discapacidad
Personal responsable	Área de RRHH y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	Valoración y análisis de la base de datos creada desagregado por sexo y discapacidad.

Medida 14: Formación y desarrollo profesional de las personas con discapacidad

Descripción	Fomentar la formación y desarrollo profesional de las mujeres con discapacidad mediante itinerarios personalizados y tutorías inclusivas.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la puesta en marcha del III Plan
Personal destinatario	Trabajadoras con discapacidad
Personal responsable	Área de RRHH y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	Valoración y análisis de la formación realizada para aumentar la empleabilidad y desarrollo profesional de las mujeres con discapacidad. Desde una perspectiva de género y desagregado por sexo y discapacidad.

4.3 EJE III FORMACIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Incluimos en esta área las materias establecidas en la normativa: Formación y promoción y desarrollo profesional.

Desde AFANAS El Puerto Y Bahía se asume el compromiso de elaborar y desarrollar planes de formación, según se establece en la normativa vigente, que permita alcanzar el objetivo general de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de recursos humanos, así como integrar la perspectiva de género en su cultura organizativa.

a) Conclusiones del diagnóstico

Dentro de la formación continua se considera muy importante posibilitar la formación de las mujeres de la plantilla en ocupaciones masculinizadas y a los hombres en ocupaciones feminizadas, para que dentro de las posibilidades de la empresa puedan cambiar de ocupación si lo consideran oportuno, facilitando con esta medida tanto la posibilidad de equilibrar la presencia por género en las ocupaciones, como facilitar su promoción y desarrollo profesional para las futuras propuestas de trabajo que surjan para la empresa.

Eliminar la segregación ocupacional, es posible revisando las funciones de los puestos de trabajo, con el fin de incluir una perspectiva diferente (perspectiva de género), que facilite la concurrencia de las mujeres y los hombres que así lo deseen a los puestos que hoy son ocupados mayoritariamente por otro sexo.

Las propuestas establecidas en el diagnóstico para este EJE se centran en:

- ✓ Realizar acciones formativas en materia de igualdad que posibilite romper con roles y estereotipos de género que determinan las ocupaciones feminizadas/masculinizadas.
- ✓ Establecer acciones que potencien la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la organización o Incorporar formación en Igualdad de oportunidades para todas las personas.
- ✓ Dentro de la formación continua se considera muy importante posibilitar la formación de las mujeres de la plantilla en ocupaciones masculinizadas y a los hombres en ocupaciones feminizadas, para que dentro de las posibilidades de la empresa puedan cambiar de ocupación si lo consideran oportuno.
- ✓ Eliminar la segregación ocupacional, revisando las funciones de los puestos de trabajo, con el fin de incluir una perspectiva de género, que facilite la concurrencia de las mujeres y los hombres que así lo deseen a los puestos que hoy son ocupados mayoritariamente por otro sexo.

b) Objetivos

Objetivos específicos de este eje:

- ✓ Fomentar el Plan de formación anual como una herramienta de intervención para la promoción de la igualdad de género.
- ✓ Facilitar el acceso a la formación en igualdad de condiciones a mujeres y hombres posibilitando la corresponsabilidad y conciliación familiar.
- ✓ Realizar acciones formativas específicas en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con el objetivo de sensibilizar y prevenir situaciones de desigualdad, haciendo especial hincapié en las mujeres con discapacidad.
- ✓ Fomentar un mayor equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en las distintas áreas a través de la carrera profesional y de la movilidad interna.
- ✓ Implementar programas de formación y sensibilización para toda la plantilla sobre igualdad de género, discapacidad y la interseccionalidad de ambos colectivos

a) Medidas a implementar

Para poder alcanzar los objetivos establecidos se proponen las siguientes medidas:

Medida 1: Definir la RPT desde una perspectiva de género.	
Descripción	Definición de los puestos de trabajo y perfiles profesionales y competenciales desde una perspectiva de género y haciendo uso de un lenguaje inclusivo que evite cualquier discriminación por razón de género.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla.
Personal responsable	Área de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	Valoración y análisis de la redacción de los puestos desde un lenguaje inclusivo.

Medida 2: Establecer el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad	
Descripción	Establecimiento del principio general en los procesos de promoción que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia las mujeres sobre los hombres, cuando se trate de la promoción a un grupo donde estén subrepresentadas.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan en todos los procesos de promoción que se establezcan
Personal destinatario	Toda la plantilla
Personal responsable	Área de Recursos Humanos, RLT y Comisión de Igualdad.

Indicadores de evaluación	• Análisis y valoración de la inclusión de este principio en los procesos de promoción desde una perspectiva de género. • Análisis desagregado por sexo y con indicadores de género del número de hombres y mujeres promocionados/as.
---------------------------	--

Medida 3: Formar en materia de igualdad de oportunidades al personal seleccionador que interviene en los procesos de selección

Descripción	Diseño e impartición de acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades dirigida a toda el personal que participe en procesos de selección.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan
Personal destinatario	Personal del área de Recursos Humanos, personas de dirección y coordinación de los centros y áreas de trabajo y Representación Legal de las personas Trabajadoras/es.
Personal responsable	Área de Recursos humanos
Indicadores de evaluación	Análisis desagregado por sexo y con indicadores de género de : • Total de acciones impartidas. • Contenido o materia impartida. • Total de personas formadas (desagregadas por sexo). • Evaluación de la calidad de la formación (cuestionario de satisfacción).

Medida 4: Diseñar un plan de formación continua

Descripción	Diseño de un plan de formación continua en base a la detección de las necesidades reales de la plantilla y la propia organización, en la que se asegure la participación igualitaria de todo el personal, haciendo hincapié en las personas con discapacidad, se contribuya a su promoción. Inclusión en todos los cursos folletos/dípticos de información y sensibilización, en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan en todos los planes de formación que se establezcan
Personal destinatario	Toda la plantilla
Personal responsable	Área de Recursos humanos y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	• Estrategias planteadas para el análisis de necesidades formativas. Resultados del análisis de cuestionarios de detección de necesidades desde una perspectiva de género. • Total de acciones planteadas

	• Análisis desagregado y con indicadores de género del total de personas formadas y de personas formadas por Áreas. • Cuestionario de Evaluación de la calidad de la formación (cuestionario de satisfacción)
--	--

Medida 5: Formar en materia específica de igualdad de oportunidades en género y discapacidad

Descripción	Formación en materia de igualdad a través de las siguientes acciones formativas: • Formación básica en igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. • Formación específica en el uso de un lenguaje inclusivo. • Formación específica en detección y actuación ante acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral. • Formación específica en políticas de igualdad. • Formación específica en indicadores de género. • Formación específica en medidas de conciliación y corresponsabilidad. • Formación específica en mujer y discapacidad
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan en todos los planes de formación que se establezcan
Personal destinatario	Toda la plantilla
Personal responsable	Área de Recursos humanos y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	• Total de acciones impartidas. • Análisis desagregado y con indicadores de género de total de personas formadas • Evaluación de la calidad de la formación (cuest. satisfacción).

Medida 6: Servicio de Ludoteca corresponsable ante el periodo de formación continua

Descripción	Crear un servicio de “Ludoteca Corresponsable”, de manera que se favorezca que toda persona interesada en formarse y promocionar, tenga las mismas oportunidades, y que no sea el tener a su cargo el cuidado de menores un límite para ello. Se deberá comunicar previamente, con un mínimo de 48 horas los datos de los menores que harán uso del servicio de guardería, para facilitar la organización adecuada del mismo.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla con menores a su cuidado.
Personal responsable	Área de Recursos Humanos.
Indicadores de evaluación	Analizar y valorar las personas que han hecho uso del servicio desde una perspectiva de género.

Medida 7: Carrera profesional

	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 la plantilla, con medidas formativas destinadas a la promoción.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla
Personal responsable	Área de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	Analizar y valorar los criterios y herramientas utilizadas para elaborar informe sobre la plantilla desde una perspectiva de género.

Medida 8 : Información y difusión del plan de formación

Descripción	Establecer medidas que mejoren la difusión de las acciones formativas y que permitan garantizar la recepción de las solicitudes. Realizar y publicar un protocolo de acceso a la formación que implique al personal directivo y de coordinación de los diferentes centros de trabajo. Creación de hojas de inscripción on-line para los cursos que se programen. Se enviará a la plantilla por e-mail o por Código QR en los carteles que posibilite la inscripción .
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del II Plan en todos los planes anuales de formación
Personal destinatario	Toda la plantilla
Personal responsable	Área de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	Analizar y valorar los métodos de difusión e inscripción por cursos impartidos desde una perspectiva de género.

Medida 9 : Información y difusión del plan de formación al personal en excedencia forzosa

Descripción	Ofrecer información sobre el Plan de formación anual y ofertar la posibilidad de participar en las acciones formativas a las personas que se encuentren en situación de permiso por maternidad, paternidad o de excedencia forzosa durante dicho periodo.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan en todos los planes anuales de formación
Personal destinatario	Toda la plantilla que se encuentre en periodo de permiso por maternidad, paternidad o excedencia forzosa.
Personal responsable	Área de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	Analizar y valorar los métodos de difusión e inscripción por cursos impartidos de las personas en situación de permiso por maternidad, paternidad o de excedencia forzosa y participación en cursos desde una perspectiva de género.

Medida 10: Incidir en las ofertas de formación al sexo menos representado

Descripción	Incidir en las ofertas de formación específica, para ocupaciones determinadas, al sexo menos representado en la misma.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla que se encuentre en periodo de permiso por maternidad, paternidad o excedencia forzosa.
Personal responsable	Área de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	Analizar y valorar los métodos de difusión e inscripción por cursos impartidos de las personas en situación de permiso por maternidad, paternidad o de excedencia forzosa y participación en cursos desde una perspectiva de género.

Medida 11 : Formación específica en materia de igualdad de oportunidades al personal de nueva contratación

Descripción	Realizar curso de formación básica en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a todas las personas de nueva contratación. Incluir en el plan de formación un curso específico en igualdad en junio y noviembre.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla de nueva contratación.
Personal responsable	Área de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	• Total de acciones impartidas. • Análisis desagregado y con indicadores de género de total de personas formadas. • Evaluación de la calidad de la formación (cuestionario de satisfacción)

Medida 12 : Actualización de una guía de información y formación sobre el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Afanas El puerto y Bahía para el personal de nueva contratación

Descripción	Crear para el personal de nueva contratación una guía de información y formación sobre el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Afanas PyB que se les entregará junto a la firma del contrato. En la guía se hará referencia a la importancia para nuestra Asociación de la existencia del Plan de Igualdad, las medidas más relevantes y el acceso digital a los contenidos completos del III Plan.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla de nueva contratación.
Personal responsable	Área de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad.

Indicadores de evaluación	• Realización de la Guía. • Análisis desagregado y con indicadores de género de total de personas de nuevas contratación que se han incorporado y las que han recibido la guía.
---------------------------	--

4 EJE IV RETRIBUCIÓN SALARIAL Y AUDITORIA SALARIAL

a) Conclusiones del diagnóstico.

Las relaciones laborales del personal de AFANAS El Puerto y Bahía están reguladas por diferentes Convenios Colectivos en función de los servicios en los que se trabaja. Esta característica genera diversidad en las condiciones laborales y tiene repercusión en las retribuciones salariales

Los datos utilizados para el diagnóstico se han clasificado en función de los convenios colectivos que regulan las relaciones laborales:

- ✓ **Servicios prestados en el servicio de discapacidad.** El personal que trabajan en este servicio se encuentran regulados por:
 - a) **Personal regulado por el Acuerdo de empresa + Convenio de discapacidad.** Las relaciones laborales del toda la plantilla de AFANAS contratada con anterioridad al 31 de diciembre del 2010 están reguladas por el XVI Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad más las propuestas recogidas en el Acuerdo de Empresa establecido en el 2010 que establecieron mejoras con respecto al convenio de discapacidad.
 - b) **Personal regulado por el Convenio de discapacidad.** Todo el que fue contratado con posterioridad al 31/12/2010 se regula por el XVI Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad
- ✓ **Servicios prestados en el servicio de personas dependientes.** El personal que trabajan en este servicio se encuentran regulados por el VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.
- ✓ **Servicios prestados en el servicio de menores.** El personal que trabaja en este servicio se encuentran regulados por IV Convenio Colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores, a partir del 1 de enero de 2026 entrará en vigor el V Convenio,
- ✓ **Servicios deportivos terapéuticos e inclusivos.** El personal que trabaja en los servicios deportivos se encuentran regulados por V Convenio Colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios.

Con el objetivo general de garantizar que en la retribución salarial no se genere discriminación entre mujeres y hombres en el diagnóstico se establece las siguientes propuestas de mejora:

- ✓ Formalización de criterios retributivos : Elaborar un Manual Retributivo Interno
- ✓ Revisión y corrección de complementos con brecha >25 %
- ✓ Homogeneización en la aplicación de complementos
- ✓ Establecer protocolos estandarizados para evitar diferencias entre centros o servicios.
- ✓ Plan específico para incrementar la presencia femenina en puestos masculinizados
- ✓ Impulso del acceso de hombres a categorías feminizadas
- ✓ Revisión anual del registro retributivo
- ✓ Auditoría retributiva bienal
- ✓ Igualdad en la distribución de complementos variables

En síntesis registro y auditoría retributiva establece que en AFANAS El Puerto y Bahía :

- ✓ Las brechas retributivas globales son moderadas, pero hay áreas críticas en complementos.
- ✓ La estructura ocupacional feminizada y la falta de criterios escritos generan riesgos de discriminación indirecta.
- ✓ Es necesario reforzar la transparencia, estandarizar criterios y revisar complementos con grandes desviaciones.
- ✓ Se recomienda un plan de acción de 4 años con enfoque retributivo, ocupacional y de seguimiento continuo.

b) Objetivos

Objetivos específicos de este eje:

- Garantizar que en la retribución salarial no se genere discriminación entre mujeres y hombres por razón de sexo.
- Realizar un análisis anualmente sobre la política retributiva a fin de asegurar el principio de igualdad retributiva, intentando garantizar igual salario a trabajo de igual valor.
- Promover medidas que corrijan las causas que ocasionan la discriminación indirecta en las retribuciones de las empleadas y empleados.
- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor, mediante un registro salarial actualizado, auditoría retributiva y plan de acción para corregir brechas injustificadas

c) Medidas a implementar

Medida 1: Analizar la política retributiva desde una perspectiva de genero	
Descripción	Elaborar anualmente un análisis de la política retributiva para asegurar el principio de igualdad retributiva. Incorporar indicadores que permitan comparar las retribuciones medias de trabajadoras y trabajadores según diversas variables en el informe anual sobre igualdad retributiva.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla.
Personal responsable	Área de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	• Análisis desagregado por sexo y con indicadores de género de las retribuciones salariales y extrasalariales. • Valorar los % de desigualdades detectadas.

Medida 2 : Realización Registro Retributivo	
Descripción	Mantener actualizado anualmente el Registro Retributivo de toda la plantilla incluida el personal directivo y los altos cargos, con objeto de garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
Periodo de ejecución	Anual (1º Trimestre)
Personal destinatario	Toda la plantilla.
Personal responsable	Área de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	• Análisis y valoración de la implementación de la medida desde una perspectiva de género. • Registro elaborado y firmado por la Comisión

Medida 3 : Realización y Revisión Auditoria Retributiva	
Descripción	Realizar y revisar la auditoria Retributiva vinculada al Plan de Igualdad, incluyendo análisis de medias y medianas, así como valoración de puestos de trabajo (VPT) sin sesgos de género..
Periodo de ejecución	Anual (1º Trimestre)
Personal destinatario	Toda la plantilla.
Personal responsable	Área de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	• Análisis y valoración de la implementación de la medida desde una perspectiva de género. • Informe de auditoría firmado por la Comisión

Medida 4: Elaborar Informe de justificación de brechas salariales

Descripción	Elaborar Informe específico de justificación de brechas salariales superior al 25%, identificando causas objetivas, y proponiendo medidas de corrección
Periodo de ejecución	Anual
Personal destinatario	Toda la plantilla.
Personal responsable	Área de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	• Valorar nº de brechas > 25% justificadas

Medida 5: Registro retributivo, auditoria y corrección de brechas salariales.

Descripción	Siguiendo las indicaciones de los resultados de Registro Retributivos y Auditoria Salarial: Poner en marcha las medidas correctoras que se deriven de los resultados del estudio de brecha salarial, previa valoración por la Comisión de igualdad y su traslado a la representación legal de la plantilla.
Periodo de ejecución	1º año de vigencia del Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla.
Personal responsable	Área de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	• Características de las actuaciones puestas en marcha para garantizar la igualdad retributiva • Puesta en marcha de indicadores específicos para el seguimiento de la brecha salarial a partir de los resultados del estudio del registro retributivo.

Medida 6: Revisar y documentar los criterios de cálculo de complementos.

Descripción	Revisar y documentar los criterios de cálculo de complementos "": • Documentar criterios de cálculo de: SMI, vacaciones, prorrateo, complementos de puesto. • Publicar un manual interno de retribución transparente. Para asegurar su aplicación homogénea
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla.
Personal responsable	Área de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	• Características de las actuaciones puestas en marcha para garantizar la igualdad retributiva • Puesta en marcha de indicadores específicos para el seguimiento de la brecha salarial a partir de los resultados del estudio del registro retributivo.

Medida 7 : Realización Valoración de los Puestos de trabajo (VPT)	
Descripción	Realizar una valoración de los diferentes puestos de trabajo para analizar trabajos de igual valor y establecer salarios no discriminatorios. Inciendo en los puestos de la categoría “operarios”, mayoritariamente desempeñado en los puestos de discapacidad.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla.
Personal responsable	Área de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	Análisis y valoración de la implementación de la medida desde una perspectiva de género.

4.5 EJE V DE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

La modificación realizada por el Real Decreto-ley 6/2019 en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo sobre materias en las que intervenir, hace desaparecer el concepto de *“ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar”* por el de *“ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral”*. Esta modificación nos parece bastante acertada, porque la corresponsabilidad va más allá de la conciliación, tradicionalmente asignada a las mujeres, y que ha supuesto un reparto no equitativo de las tareas de cuidado, reduciendo sus condiciones laborales a lo largo de toda su vida. Sin embargo la seguimos incluyendo en la denominación de este eje por facilitar la comprensión al personal al que va dirigido, dado que se han realizado hasta la fecha actividades y actuaciones bajo el epígrafe de conciliación.

a) Conclusiones del diagnóstico.

En AFANAS EL PUERTO Y BAHIA mantenemos una clara apuesta por las condiciones igualitarias y no discriminatorias por razón de género, en este sentido en la implementación del II se ha seguido avanzando con la con la realización de campañas específica de información, formación, divulgación y sensibilización en esta materia que denominamos en un principio AFANAS CONCILIA y hemos continuado con AFANAS CORRESPONSABLE

En esas campañas se han realizado Guías de Conciliación familiar, laboral y personal que han permitido dar a conocer a toda la plantilla conceptos básicos en materia de conciliación y corresponsabilidad, las medidas que en esta materia establece la normativa actual, la que se establece en los convenios colectivos que regula la relaciones laboral del personal de nuestra asociación, así como las medidas que se están desarrollando en aplicación del II Plan de Igualdad vigente en Afanas El Puerto y Bahía.

En este año se ha puesto en marcha un servicio de Ludoteca Corresponsable que ha permitido que toda la plantilla responsable de menores de 16 años dispongan de un servicio gratuito de ludoteca en periodo lectivo en horario 16,00 a 19,30 horas, y en periodo no lectivo (Vacaciones Semana Santa y periodo estival) en horario de 7,45 a 14,00 horas.

Entre nuestros objetivos se encuentra el fomentar una cultura laboral que incluya la conciliación y corresponsabilidad, incorporando nuevas formas de organización del trabajo a través de medidas de flexibilización de horarios, mejorando las condiciones legales mínimas sobre maternidad, paternidad, adopción o acogida, lactancia, excedencias, e informando a las trabajadoras y trabajadores sobre la normativa y medidas de conciliación de la que disponen.

Desde AFANAS El Puerto y Bahía al hablar de conciliación y corresponsabilidad estamos planteando lograr un equilibrio entre todas estas facetas de la vida familiar, laboral y personal, y en ese sentido las medidas a establecer no se dirigen solo a la plantilla que tiene responsabilidades familiares, sino a toda la plantilla con el objetivo de alcanzar beneficios a nivel de organización, personal y familiar

b) Objetivos

- ✓ Conseguir un grado de corresponsabilidad más equilibrado entre mujeres y hombres en la utilización de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, mediante campañas de sensibilización y difusión de los permisos y excedencias legales existentes, de las mejoras establecidas en Afanas El Puerto y Bahía y las que se puedan establecer en este III Plan de Igualdad, incidiendo en las medidas de conciliación para personas con discapacidad y responsabilidades familiares.
- ✓ Promover la corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras y de los trabajadores de la Asociación.
- ✓ Facilitar la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.
- ✓ Realizar campañas específicas de formación y sensibilización en materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- ✓ Promover políticas de conciliación que sean sensibles a las necesidades de las mujeres con discapacidad y sus familias, ofreciendo flexibilidad y apoyo en el cuidado.

c) Medidas a implementar

Para poder alcanzar los objetivos establecidos se proponen las siguientes medidas que la vamos a distribuir en tres bloques atendiendo a la jornada laboral, permisos y medidas con carácter transversal en materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

c.1) En cuanto a la jornada laboral**c) Medidas a implementar**

Para poder alcanzar los objetivos establecidos se proponen las siguientes medidas que la vamos a distribuir en tres bloques atendiendo a la jornada laboral, permisos y medidas con carácter transversal en materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

c.1) En cuanto a la jornada laboral

Medida 1: Fomentar la contratación a la jornada completa	
Descripción	Fomentar la contratación a jornada completa de la plantilla contratada a tiempo parcial a través del sistema de baremación
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla con jornada parcial
Personal responsable	Área de RRHH y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	• Análisis segregado y con indicadores de género de las personas que se encuentran con jornada parcial. • Valoración de la incidencia de la aplicación de la medida desde una perspectiva de género.

Medida 2: Estudio reducción de las jornadas partidas	
Descripción	Estudio de la reducción de las jornadas partidas, previo análisis de incidencia segregada por sexo teniendo siempre en cuenta la viabilidad en pro de lograr jornada continua que facilite la corresponsabilidad y conciliación
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla con jornada partida
Personal responsable	Área de RRHH y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	• Análisis segregado y con indicadores de género de las personas que se encuentran con jornada partida. • Valoración de la incidencia de la aplicación de la medida desde una perspectiva de género.

Medida 3: Implantación de la jornada intensiva

Descripción	Implantación paulatina, previo estudio, de la jornada intensiva entre los meses de junio a septiembre en los servicios donde no existe. Garantizando la viabilidad organizativa, así como la equidad entre centros y categorías.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla de los servicios en donde no este implantada la jornada intensiva
Personal responsable	Gerencia y dirección de centros de trabajo
Indicadores de evaluación	• Análisis segregado y con indicadores de género de las personas que no disfrutan de jornada intensiva. • Valoración de la incidencia de la aplicación de la medida desde una perspectiva de género.

Medida 4: Reducción de jornada del personal de trabajos a turnos

Descripción	Posibilitar al personal 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.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla con sistema de trabajo a turnos
Personal responsable	Área de RRHH
Indicadores de evaluación	• Análisis segregado y con indicadores de género de las personas que realicen trabajos a turnos y soliciten reducción de jornada por cuidado de persona a su cargo. • Valoración de la incidencia de la aplicación de la medida desde una perspectiva de género.

Medida 5: Flexibilidad horaria para plantilla con menores a su cargo

Descripción	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 hijas/os hasta 13 años, en aquellos servicios donde sea posible, previa comunicación a la dirección del centro y respetando la jornada laboral. Atendiendo de manera especial a las sentencias de divorcios con convenios reguladores en cuanto a los
-------------	--

	periodos de permanencia con hijas/os.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla con menores a cargo en edad de 0 a 13 años
Personal responsable	Área de RRHH y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	- Análisis segregado y con indicadores de género de las personas que tengan con menores a cargo en edad de 0 a 13 - Valoración de la incidencia de la aplicación de la medida desde una perspectiva de género.

Medida 6 : Eliminación de la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo

	Eliminar en la medida de 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. Informar a las direcciones de los centros de la necesidad de comunicar a la plantilla la posibilidad del cobro de las horas extras o disfrutar de descanso. Y se informe a la Comisión de Igualdad.
	Desde el inicio de la aplicación del II Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla
Personal responsable	Área de RRHH y dirección de la empresa.
Indicadores de evaluación	- Análisis segregado y con indicadores de género de las personas que han prolongado la jornada ordinaria de trabajo. - Valoración de la incidencia de la aplicación de la medida desde una perspectiva de género.

Medida 7 : Celebración de reuniones de trabajo y formación dentro de la jornada laboral

Descripción	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 ludoteca .
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla
Personal responsable	Área de RRHH

Indicadores de evaluación	• Análisis segregado y con indicadores de género de las personas que participado en reuniones o formación fuera de la jornada laboral. • Valoración de la incidencia de la aplicación de la medida desde una perspectiva de género.
---------------------------	--

Medida 8: Derecho a reducción de jornada por cuidado de menores y/o de familiares

Descripción	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.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla
Personal responsable	Área de RRHH
Indicadores de evaluación	• Análisis segregado y con indicadores de género de las personas que solicitan reducción de jornada. • Valoración de la incidencia de la aplicación de la medida desde una perspectiva de género.

Medida 9: Derecho a reducción de jornada de la plantilla

Descripción	En pos de la conciliación de la vida laboral y personal cualquier persona de la Asociación podrá optar a una reducción de jornada de hasta 4 horas, independientemente de que tenga o no cargas familiares, hasta 2 años.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla
Personal responsable	Área de RRHH
Indicadores de evaluación	• Análisis segregado y con indicadores de género de las personas que solicitan reducción de jornada. • Valoración de la incidencia de la aplicación de la medida desde una perspectiva de género.

c.2) En cuanto a los permisos
Medida 10: Ampliación del permiso de maternidad

Descripción	Ampliación de una semana más a lo establecido por ley del permiso de maternidad, tanto biológico como por adopción o acogimiento. En caso de parto, adopción o acogimiento múltiples dos.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan
Personal destinatario	Personal que solicite de permiso de maternidad
Personal responsable	Gerencia y Área de RRHH

Indicadores de evaluación	• Análisis segregado y con indicadores de género de las personas que soliciten el permiso de maternidad. • Valoración de la incidencia de la aplicación de la medida desde una perspectiva de género.
---------------------------	--

Medida 11: Ampliación del permiso de maternidad/paternidad a las familias monomarentales/monoparentales

Descripción	Ampliación de 2 semanas más a lo establecido por la ley del permiso de maternidad/paternidad a las familias monomarentales/monoparentales.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan
Personal destinatario	Personal que solicite permiso de paternidad
Personal responsable	Gerencia y Área de RRHH
Indicadores de evaluación	• Análisis segregado y con indicadores de género de las personas que soliciten permiso de paternidad/maternidad. • Valoración de la incidencia de la aplicación de la medida desde una perspectiva de género.

Medida 12: Incremento del periodo de reserva de puesto de trabajo en excedencia forzosa por cuidado de familiares

Descripción	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 hija/o, o cuidado de familiares en los supuestos recogidos en convenio colectivo.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan
Personal destinatario	Personal que solicite excedencia forzosa por cuidado de familiares.
Personal responsable	Área de RRHH
Indicadores de evaluación	• Análisis segregado y con indicadores de género de las personas que soliciten permiso excedencia por cuidado de familiares. • Valoración de la incidencia de la aplicación de la medida desde una perspectiva de género.

Medida 13: Periodo de excedencia en proceso de tramitación de adopción.

Descripción	Derecho a excedencia de hasta 4 meses con reserva del puesto para personas en proceso de tramitación de adopción.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan
Personal destinatario	Personal que solicite excedencia en proceso de tramitación de adopción.
Personal responsable	Área de RRHH

Indicadores de evaluación	• Análisis segregado y con indicadores de género de las personas que soliciten permiso excedencia en proceso de adopción. • Valoración de la incidencia de la aplicación de la medida desde una perspectiva de género.
---------------------------	---

Medida 14: Permiso no retribuido por fallecimiento de familiar

Descripción	Permiso no retribuido de hasta un mes por fallecimiento de familiar hasta tercer grado de consanguinidad
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan
Personal destinatario	Personal que solicite excedencia forzosa por cuidado de familiares.
Personal responsable	Área de RRHH
Indicadores de evaluación	• Análisis segregado y con indicadores de género de las personas que soliciten permiso no retribuido por fallecimiento de progenitores. • Valoración de la incidencia de la aplicación de la medida desde una perspectiva de género.

Medida 15: Cambios de turno o permisos no retribuidos por reproducción asistida

Descripción	Posibilitar cambios de turno y/o permiso no retribuido o recuperable a las personas en proceso de reproducción asistida.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan
Personal destinatario	Personal en proceso de reproducción asistida.
Personal responsable	Área de RRHH
Indicadores de evaluación	• Análisis segregado y con indicadores de género de las personas en proceso de reproducción asistidas. • Valoración de la incidencia de la aplicación de la medida desde una perspectiva de género.

Medida 16: Permiso no retribuido o cambio de turno por acompañamiento a la pareja a exámenes prenatales y clases preparación al parto

Descripción	Posibilitar cambio de turno o permiso no retribuido por acompañamiento a la pareja a exámenes prenatales y clases preparación al parto
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan
Personal destinatario	Personal que necesiten acompañar a su pareja embarazada a controles prenatales o clases preparación al parto.
Personal responsable	Área de RRHH
Indicadores de evaluación	• Análisis segregado y con indicadores de género de las personas que necesiten acompañar a su pareja embarazada a controles prenatales o clases preparación al parto.

	• Valoración de la incidencia de la aplicación de la medida desde una perspectiva de género.
--	--

Medida 17: Realizar informe trimestral de los permisos en materia de corresponsabilidad y conciliación

Descripción	Realizar informe trimestral de los permisos solicitados y disfrutados en materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal desagregados por sexo.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla
Personal responsable	Comisión de igualdad
Indicadores de evaluación	• Análisis segregado y con indicadores de género de las personas que soliciten y disfruten permisos en materia de corresponsabilidad y conciliación. • Valoración de la incidencia de la aplicación de la medida desde una perspectiva de género.

Medida 18: Facilitar la movilidad geográfica y/o cambios de centro o turno por cuidado de familiares dependientes

Descripción	Facilitar en la medida de lo posible a la plantilla la movilidad geográfica y/o cambios de centro o turno, a través de permutas, por cuidado de familiares dependientes, así como a las víctimas de violencia de género. Siempre con el visto bueno del Departamento de RRHH que garantice que se cumplen los perfiles profesionales necesarios para cada recurso.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan
Personal destinatario	Personal que necesiten cuidar familiares dependientes
Personal responsable	Área de RRHH
Indicadores de evaluación	• Análisis segregado y con indicadores de género de las personas que necesiten cuidar a familiares dependientes. • Valoración de la incidencia de la aplicación de la medida desde una perspectiva de género.

Medida 19 : Ausencia justificada atención a sobrinas/os

Descripción	Se establece como ausencia justificada : • Permiso hospitalario por operación quirúrgica de sobrina/o de 1 día laboral mientras se encuentre ingresado/a
-------------	---

	• Permiso por fallecimiento de sobrina/o de 3 días laborales
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del IIIPlan
Personal destinatario	Toda la plantilla
Personal responsable	Área de RRHH
Indicadores de evaluación	• Análisis segregado y con indicadores de género de las personas que soliciten y disfruten permisos en materia de corresponsabilidad y conciliación. • Valoración de la incidencia de la aplicación de la medida desde una perspectiva de género.

c.3) Con carácter transversal en materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

Medida 20: Fomentar la corresponsabilidad

Descripción	Realizar una campaña de información y sensibilización a toda la plantilla, desde una perspectiva de género sobre medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que permita impulsar la corresponsabilidad. Se realizará anualmente a través de la campaña AFANAS CORRESPONSABLE
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla.
Personal responsable	Área de RRHH y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	• Valoración y análisis de las campañas realizadas. • Análisis desagregado y con indicadores de género de la participación en la campaña.

Medida 21: Establecer acuerdos de colaboración con guarderías

Descripción	Establecer acuerdos de colaboración con guarderías/ ludotecas, aulas matinales, escuelas de verano, así como con servicios de atención a personas dependientes al cuidado de la trabajador/a, especialmente en los periodos de vacaciones escolares que no coincidan con las vacaciones del trabajador/a con reducción de la cuota. Mantener el compromiso de solicitar dentro del plan corresponsable los programas que permitan solicitar un servicio de ludoteca en AFANAS PyB
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla.
Personal responsable	Gerencia y Área de RRHH
Indicadores de evaluación	• Análisis de los acuerdos establecidos. • Análisis desagregado y con indicadores de género de la participación de la plantilla en los servicios ofertados.

Medida 22: Garantizar que todas las medidas de corresponsabilidad y conciliación sean accesibles a toda la plantilla

Descripción	Garantizar que todas estas medidas de corresponsabilidad y conciliación sean accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o tipo de jornada.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla.
Personal responsable	Área de RRHH y Comisión de igualdad
Indicadores de evaluación	• Análisis de las medidas establecidas y valoración de las personas que han tenido acceso a las mismas. • Análisis desagregado y con indicadores de género de la participación de la plantilla en las medidas establecidas.

Medida 23: Difundir las principales medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Descripción	Diseño de campaña de difusión de las medidas y derechos de conciliación y corresponsabilidad establecidas por la normativa estatal, autonómica o por la Asociación. La campaña se realizará anualmente a través del Plan AFANAS CORRESPONSABLE para impulsar la corresponsabilidad
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla
Personal responsable	Área de RRHH y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	• Valoración y análisis de las medidas difundidas. • Análisis segregado y con indicadores de género de las personas que se acogan a dichas medidas, y tipos de medidas solicitadas por la plantilla. • Valoración de la campaña desde una perspectiva de género.

Medida 24: Facilitar la flexibilidad laboral y apoyo mujeres con discapacidad

Descripción	Diseñar medidas de flexibilidad laboral y apoyo adaptadas a las necesidades específicas de las mujeres con discapacidad.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la puesta en marcha del III Plan
Personal destinatario	Trabajadoras con discapacidad
Personal responsable	Área de RRHH
Indicadores de evaluación	Análisis segregado y con indicadores de género y discapacidad de las personas trabajadoras con discapacidad que soliciten y disfruten cambios de puesto de trabajo y horario. Valoración de la incidencia de la aplicación de la medida desde una perspectiva de género y discapacidad

Medida 25: Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad en formatos accesibles	
Descripción	Elaboración de una campaña para difundir las medidas de conciliación en formatos accesibles (lectura fácil, audio, pictogramas, etc.).
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la puesta en marcha del III Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla
Personal responsable	Área de RRHH y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	• Valoración de las actuaciones puestas en marcha para difusión de la implantación del plan. • Análisis desagregado por sexo y con indicadores de género y discapacidad de la plantilla a la que se ha difundido las medidas.

4.6 EJE VI SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

a) Conclusiones del diagnóstico.

En el proceso de evaluación del II Plan y en el diagnóstico realizado se ha considerado que las medidas acordadas siguen siendo importantes para alcanzar los objetivos marcados, aunque se establece modificaciones en la redacción de las medidas, así como incluir alguna para cumplir los objetivos establecidos para el III Plan:

Propuestas modificaciones en la redacción de las medidas que se están ejecutando pero hace falta incidir con análisis y seguimientos de las mismas (Medida 1 y 2).

Se valora la necesidad de incluir medidas específicas mujer y discapacidad en relación con las medidas de salud y las de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Propuestas para incluir nuevas medidas:

- Informe de las actuaciones de la Mutua en relación a patologías de las trabajadoras con perspectiva de género
- Formar al personal en detección y actuación inclusiva ante violencia de género hacia mujeres con discapacidad

En este sentido se plantea la necesidad de hacer efectiva la medida sobre realización de un estudio de incidencias de ITs desagregadas por sexo para poder establecer causas y actuaciones desde una perspectiva de género.

La actualización del Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo sigue siendo muy valorada por la comisión y la

plantilla como objetivo prioritario. Se ha realizado nuevas campañas y se ha establecido AFANAS como espacio libre de violencias de género,

Junto con el protocolo, que se ha dejado en todos los centros de trabajo, se han realizado folletos para su difusión así como acciones formativas con contenidos específicos.

b) Objetivos

- ✓ Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- ✓ Poner en marcha mecanismos para prevenir, actuar, erradicar y sancionar situaciones y conductas que puedan dañar, tanto la salud física como la psicológica, de las mujeres y de los hombres de la organización.
- ✓ Prevenir todo tipo de acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de Acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ Integrar, en los programas de salud laboral, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.
- ✓ Prevenir y actuar ante la violencia de género en mujeres con discapacidad, reforzando su protección y apoyo.

c) Medidas a implementar

Para poder alcanzar los objetivos establecidos se proponen las siguientes medidas:

Medida 1: Realizar una evaluación de los riesgos psicosociales desde una perspectiva de género	
Descripción	Análisis y seguimiento sobre la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos psicosociales, 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.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la puesta en marcha del III Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla
Personal responsable	Área de RRHH, Comité de Seguridad y Salud y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	• Nº de puestos de trabajo que cuentan con evaluación de riesgos psicosociales, según tipo de puesto, nº de mujeres y hombres que lo ocupan y % sobre el total de puestos.

Medida 2: Realización de un estudio de incidencias de ITs por enfermedad común y accidentes de trabajo desagregado por sexo

Descripción	Analizar y realizar seguimiento del estudio de incidencias de ITs por enfermedad común y accidentes de trabajo desagregados por sexos en el periodo anual, a fin de identificar las posibles causas de patologías que pueden estar relacionadas con el género y la actividad laboral desarrollada mayoritariamente por mujeres.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la puesta en marcha del III Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla
Personal responsable	Área de RRHH, Comité de Seguridad y Salud y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	• Valoración y análisis del estudio realizado desagregado por sexo y con indicadores de género.

Medida 3: Eximir a las trabajadoras embarazadas del trabajo nocturno

Descripción	Eximir a las trabajadoras embarazadas, o en tratamiento de fertilidad, del trabajo nocturno, garantizándole que los dos meses anteriores a la suspensión del contrato por riesgo de embarazo, percibirá el pago de dicha nocturnidad.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la puesta en marcha del III Plan
Personal destinatario	Trabajadoras embarazadas
Personal responsable	Área de RRHH, Comité de Seguridad y Salud y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	• Análisis desagregado por sexo y con indicadores de género de las trabajadoras embarazadas.

Medida 4: Informe de las actuaciones de la Mutua en relación a las trabajadoras embarazadas

Descripción	Revisión periódica acompañada de informe a la Comisión de Igualdad de las actuaciones de la Mutua en relación a las trabajadoras embarazadas .
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la puesta en marcha del III Plan
Personal destinatario	Trabajadoras embarazadas
Personal responsable	Área de RRHH, Comité de Seguridad y Salud y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	• Valoración y análisis del informe realizado desagregado por sexo y con indicadores de género, por servicios.

Medida 5: Informe de las actuaciones de la Mutua en relación a patologías de las trabajadoras con perspectiva de género

Descripción	Realizar informe de las actuaciones de la Mutua en relación a patologías de las trabajadoras, analizando si existe un sesgo de género en el tratamiento de la patología de la mujer, especialmente si se considera como un problema degenerativo y "propio de su sexo", en lugar de analizarlo desde una perspectiva de salud integral.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la puesta en marcha del III Plan
Personal destinatario	Trabajadoras embarazadas
Personal responsable	Área de RRHH, Comité de Seguridad y Salud y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	• Valoración y análisis del informe realizado desagregado por sexo y con indicadores de género, por servicios

Medida 6: Facilitar a las trabajadoras en situación de embarazo cambio de puesto de trabajo y horario

Descripción	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.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la puesta en marcha del III Plan
Personal destinatario	Trabajadoras embarazadas
Personal responsable	Área de RRHH
Indicadores de evaluación	• Análisis segregado y con indicadores de género de las personas que soliciten y disfruten cambios de puesto de trabajo y horario. • Valoración de la incidencia de la aplicación de la medida desde una perspectiva de género.

Medida 7: Velar por la entrega de todos los Epis

Descripción	Que la 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 y de las mujeres con discapacidad.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la puesta en marcha del III Plan de forma anual en cada entrega de los Epis. Revisable durante el año.
Personal destinatario	Toda la plantilla
Personal responsable	Área de RRHH

Indicadores de evaluación	• Análisis segregado y con indicadores de género de los Epis entregados. • Valoración de la incidencia de la aplicación de la medida desde una perspectiva de género.
---------------------------	--

Medida 8 : Campaña de sensibilización contra las violencias de genero 25 N

Descripción	Con el objetivo de sensibilizar a toda la plantilla realizar una campaña contra las violencias de género en torno al 25 de noviembre
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la puesta en marcha del III Plan de forma anual
Personal destinatario	Toda la plantilla
Personal responsable	Comisión de igualdad
Indicadores de evaluación	• Valoración de las actuaciones puestas en marcha para la realización de la campaña de sensibilización y valoración de la campaña. • Análisis desagregado por sexo y con indicadores de género de la plantilla a la que se ha difundido la campaña.

Medida 9: Difundir la implantación del protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral

Descripción	Elaboración de una campaña de información, sensibilización sobre acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral, dando a conocer las medidas que se establecen en el protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral vigente en AFANAS El Puerto y Bahía.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la puesta en marcha del III Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla
Personal responsable	Área de RRHH y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	• Valoración de las actuaciones puestas en marcha para difusión de la implantación del plan. • Análisis desagregado por sexo y con indicadores de género de la plantilla a la que se ha difundido el protocolo. • Nº de denuncias recibidas y tramitadas anualmente. • Valoración de la campaña desde una perspectiva de género.

Medida 10: Percepción de 100% del salario en situación de baja médica las personas que hayan sido objeto de Acoso Sexual y por razón de sexo en el trabajo

Descripción	Considerar que las personas que hayan sido objeto de Acoso Sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, percibirán durante el tiempo que permanezca de baja médica por dicha causa, el 100% de su salario
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la puesta en marcha del III Plan

Personal destinatario	Personas que hayan sido objetos de Acoso Sexual y por razón de sexo en el trabajo
Personal responsable	Área de RRHH
Indicadores de evaluación	• Análisis desagregado por sexo y con indicadores de género de las personas en situación de baja por Acoso Sexual y/o por razón de sexo en el trabajo. • Valoración de la incidencia de la aplicación de la medida desde una perspectiva de género.

Medida 11: Análisis y valoración de las situaciones de Acoso Sexual y/o por razón de sexo que se hayan producido en el ámbito de aplicación del Protocolo de AFANAS El Puerto y Bahía en el trabajo

Descripción	Realizar un informe anual de las situaciones de Acoso Sexual y/o por razón de sexo que se hayan denunciado o detectado en AFANAS El Puerto y Bahía. El objetivo del análisis de las situaciones de Acoso Sexual y/o por razón de sexo es profundizar en la prevención de las mismas, así como detectar la eficacia de las medidas establecidas y la eficacia de la puesta en marcha del Protocolo.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la puesta en marcha del III Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla
Personal responsable	Área de RRHH
Indicadores de evaluación	• Análisis y valoración de las situaciones de Acoso Sexual y/o por razón de sexo que se hayan denunciado o detectado en AFANAS El Puerto y Bahía desde una perspectiva de género. • Análisis desagregado por sexo y con indicadores de género de las personas que han sufrido Acoso Sexual y/o por razón de sexo en el trabajo • Valoración de la incidencia de la aplicación de la medida desde una perspectiva de género.

Medida 12: Formar al personal en detección y actuación inclusiva ante violencia de género hacia mujeres con discapacidad

Descripción	Formación al personal directivo, técnico y de apoyo en detección y actuación inclusiva ante situaciones de violencia de género hacia mujeres con discapacidad.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del III Plan en todos los planes de formación que se establezcan
Personal destinatario	Personal directivo, técnico y de apoyo
Personal responsable	Área de Recursos humanos y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	• Total de acciones impartidas. • Análisis desagregado y con indicadores de género de total de personas formadas

- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de la calidad de la formación (cuestionario de satisfacción). |
|--|--|

4.7 EJE VII DE COMUNICACIÓN

a) Conclusiones del diagnóstico

En el desarrollo de la evaluación se ha considerado que las medidas de este eje siguen siendo importantes para alcanzar los objetivos marcados, aunque se reconoce que de manera transversal en los distintos Ejes se ha impulsado la utilización del lenguaje e imágenes no sexista, se valora la importancia de elaborar un manual de uso de lenguaje no sexista, e incidir en que todos los documentos y formas de comunicación de AFANAS el Puerto y Bahía utilicen lenguaje no sexista

b) Objetivos

- Fomentar la utilización de lenguaje e imágenes no sexistas en todos los documentos y formas de comunicación internas y externas.
- Elaborar un manual de uso de lenguaje e imágenes no sexista para la elaboración de la documentación que genera la organización.
- Fomentar la utilización de lenguaje e imágenes no sexistas en las ofertas de empleo.
- Establecer métodos de comunicación interna que no incurran en terminología sexista.

c) Medidas a implementar

Para poder alcanzar los objetivos establecidos se proponen las siguientes medidas:

Medida 1 : Elaborar un manual de uso de lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas	
Descripción	Diseño de un manual de la Asociación, de aplicación en todas las áreas de trabajo, con las principales recomendaciones de uso de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas en escritos, comunicaciones, procedimientos, etc.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la puesta en marcha del III Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla
Personal responsable	Área de Comunicación y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	• Valoración del manual diseñado desde una perspectiva de género. • Estudio de posibles errores detectados en el lenguaje. • Análisis y valoración de su utilidad y viabilidad de uso.

Medida 2: Establecer canales de comunicación no sexista entre la plantilla y la organización de AFANAS El Puerto y Bahía

Descripción	Determinar y difundir los canales de comunicación entre la organización y la plantilla donde recoger sugerencias y aportaciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la puesta en marcha del III Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla.
Personal responsable	Área de Comunicación, Área de recursos humanos, RLT, Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	- Análisis de los canales de comunicación desde una perspectiva de género. % de sugerencias realizadas desagregada por sexos y con indicadores de género

Medida 3: informar y difundir de forma periódica y reiterada la existencia de la instrucción sobre uso de lenguaje inclusivo y la obligatoriedad de su aplicación

Descripción	Realización de campaña de información y difusión de la obligatoriedad del cumplimiento del uso del lenguaje inclusivo. Incluir en el plan de formación cursos específicos sobre uso lenguaje inclusivo.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la puesta en marcha del III Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla.
Personal responsable	Área de Comunicación, Área de recursos humanos, RLT, Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	- Análisis de la difusión de la campaña desde una perspectiva de género. % de la plantilla a la que se ha difundido la instrucción

4.8 CRONOGRAMA Y PERSONAL RESPONSABLE

EJES	MEDIDAS	CALENDARIO DE APLICACIÓN	PERSONAL RESPONSABLE
EJE I DE TRANSVERSALIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD	1	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área de RRHH y Comisión de Igualdad
	2	Desde el inicio de la aplicación del III Plan y previo la a realización de informes y recogida de datos	Comisión de Igualdad y todas las áreas que elaboren los datos e informes.
	3	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área de RRHH y Comisión de Igualdad

EJE II DE ACCESO AL EMPLEO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	1	Desde el inicio de la aplicación del III Plan en todos los procesos de selección de vacantes	Área de RRHH, Comisión de Igualdad y Comisión de baremación
	2	Desde el inicio de la aplicación del III Plan en todos los procesos de selección de vacantes	Área de RRHH, Comisión de Igualdad y Comisión de baremación
	3	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área de RRHH, de Comunicación y Comisión de Igualdad.
	4	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área de RRHH, de Comunicación y Comisión de Igualdad.
	5	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área de RRHH y Comisión de Igualdad
	6	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área de RRHH y Comisión de Igualdad
	7	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área de RRHH y Comisión de Igualdad
	8	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área de RRHH y Comisión de Igualdad
	9	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área de RRHH y Comisión de Igualdad
	10	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área de RRHH y Comisión de Igualdad
	11	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área de RRHH y Comisión de Igualdad
	12	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área de RRHH y Comisión de Igualdad
	13	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área de RRHH y Comisión de Igualdad
	14	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área de RRHH y Comisión de Igualdad
EJE III DE FORMACIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	1	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área RRHH y Comisión de Igualdad
	2	Desde el inicio de la aplicación del III Plan en todos los procesos de promoción que se establezcan	Área RRHH, RLT y Comisión de Igualdad
	3	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área RRHH
	4	Desde el inicio de la aplicación del III Plan en todos los Planes de Formación que se establezcan	Área RRHH y Comisión de Igualdad

EJE III DE FORMACIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	5	Desde el inicio de la aplicación del III Plan en todos los Planes de Formación que se establezcan	Área RRHH y Comisión de Igualdad
	6	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área de RRHH
	7	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área RRHH y Comisión de Igualdad
	8	Desde el inicio de la aplicación del III Plan en todos los planes anuales de formación	Área RRHH y Comisión de Igualdad
	9	Desde el inicio de la aplicación del III Plan en todos los planes anuales de formación	Área RRHH y Comisión de Igualdad
	10	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área RRHH y Comisión de Igualdad
	11	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área RRHH y Comisión de Igualdad
	12	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área RRHH y Comisión de Igualdad
EJE IV DE RETRIBUCIÓN SALARIAL Y AUDITORIA SALARIAL	1	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área RRHH y Comisión de Igualdad
	2	Anual 1º trimestre	Área RRHH
	3	Anual 1º trimestre	Área RRHH y Comisión de Igualdad
	4	Anual	Área RRHH y Comisión de Igualdad
	5	1º año de vigencia del III Plan	Área RRHH y Comisión de Igualdad
	6	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área RRHH y Comisión de Igualdad
	7	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área RRHH y Comisión de Igualdad
EJE V DE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	1	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área RRHH y Comisión de Igualdad
	2	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área RRHH y Comisión de Igualdad
	3	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Gerencia y dirección de centros de trabajo
	4	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área RRHH
	5	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área RRHH y dirección de la empresa
	6	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área RRHH y dirección de la empresa

EJE V DE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	7	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área RRHH
	8	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área RRHH
	9	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área RRHH
	10	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Gerencia y Área RRHH
	11	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Gerencia y Área RRHH
	12	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área RRHH
	13	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área RRHH
	14	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área RRHH
	15	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área RRHH
	16	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área RRHH
	17	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Comisión de Igualdad
	18	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área RRHH
	19	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área RRHH
	20	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área RRHH y Comisión de igualdad
	21	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Gerencia y Área RRHH
	22	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área RRHH y Comisión de Igualdad
	23	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área RRHH y Comisión de Igualdad
	24	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área RRHH y Comisión de Igualdad
	25	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área RRHH y Comisión de Igualdad
EJE VI DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.	1	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área RRHH, Comité de Seguridad y Salud y Comisión de Igualdad
	2	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área RRHH, Comité de Seguridad y Salud y Comisión de Igualdad
	3	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área RRHH, Comité de Seguridad y Salud y Comisión de Igualdad
	4	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área RRHH, Comité de Seguridad y Salud y Comisión de Igualdad

EJE VI DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.	5	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área RRHH, Comité de Seguridad y Salud y Comisión de Igualdad
	6	Desde el inicio de la aplicación del III Plan.	Área RRHH
	7	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área RRHH
	8	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Comisión de Igualdad
	9	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área RRHH y Comisión de Igualdad
	10	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área RRHH
	11	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área RRHH
	12	Desde el inicio de la aplicación del III Plan en todos los planes de formación que se establezcan	Área RRHH y Comisión de Igualdad
EJE VII DE COMUNICACIÓN	1	Desde el inicio de la aplicación del III Plan	Área de Comunicación y Comisión de Igualdad.
	2	Desde el inicio de la aplicación del III plan	Área de Comunicación, RRHH, RLT y Comisión de Igualdad.
	3	Desde el inicio de la aplicación del III plan	Área de Comunicación, RRHH, RLT y Comisión de Igualdad.

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Los planes de igualdad, según establece la Ley Orgánica 3/2007 en su artículo 46, fijarán los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar y dispondrán de sistemas de evaluación y seguimiento de sus objetivos.

La evaluación y seguimiento son procesos complementarios que nos van a permitir tener un conocimiento exacto de las intervenciones que se han realizado, el nivel de cumplimiento de los objetivos planteados en las diferentes áreas de actuación, así como la repercusión que han tenido su implementación para reducir las desigualdades detectadas en Afanas El Puerto y Bahía.

El seguimiento nos va a permitir²:

- Ir adecuando el desarrollo del Plan a las dificultades y necesidades que surjan para alcanzar los objetivos establecidos, dotándolo de una flexibilidad necesaria para ajustar la ejecución de sus acciones a la realidad.
- Obtener una información actualizada y periódica por parte de las personas responsables del desarrollo y nivel de implementación de las diferentes medidas.
- Dotar de información detallada de cara a la realización de la evaluación anual y final del proceso de implantación del Plan de Igualdad.

Por su parte el proceso de evaluación permite³:

- Conocer y valorar la incidencia del Plan en una mejora continua de los objetivos de igualdad en la empresa.
- Una toma de decisiones para garantizar que la igualdad de oportunidades se integra en Afanas EL Puerto y Bahía de manera permanente, tanto en la cultura, como en sus procedimientos de gestión.

Desde Afanas El Puerto y Bahía los objetivos que nos hemos propuestos para realizar el seguimiento y evaluación del plan son los siguientes:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del plan periódicamente.
- 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.

La herramienta para el seguimiento y la evaluación del plan son los distintos indicadores que se han establecido en cada una de las medidas propuestas y el registro de las actuaciones puestas en marcha.

La evaluación podrá estructurarse en tres ejes:

- **Evaluación de resultados**, en la que ha de tenerse en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad, el nivel de

² Datos extraídos del Monográfico 4: EL PLAN DE IGUALDAD: Elaboración, Implantación y Medidas. 4 Instituto Andaluz de la Mujer (IAM).

³ Datos extraídos del Monográfico 4: EL PLAN DE IGUALDAD: Elaboración, Implantación y Medidas. 4 Instituto Andaluz de la Mujer (IAM).

corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico y el grado de consecución de los resultados esperados.

- **Evaluación del proceso**, viendo el nivel de desarrollo de las acciones emprendidas, el grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las acciones, el tipo de dificultades y soluciones emprendidas y los cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- **Evaluación de impacto**, observando el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades, cambios en la cultura de nuestra Asociación y la reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Son responsables de las tareas de seguimiento y evaluación:

- **Las áreas y comisiones** que se han responsabilizado de la ejecución de las medidas. Proporcionarán la información actualizada sobre el grado de puesta en marcha de las actuaciones semestralmente, y datos sobre los indicadores anualmente.
- **La Comisión de igualdad** realizará un informe anual con todos los datos recogidos de las distintas áreas responsables: recogida de indicadores y la implementación de medidas
- **La Comisión de Igualdad** revisará anualmente la memoria para realizar un seguimiento de la evolución de los indicadores, implementación de medidas y determinará si es necesario o no redefinir las actuaciones.
- **La comisión de igualdad** será responsable, con toda la información obtenida, de la elaboración de una evaluación final de los resultados obtenidos de los 4 años previstos para la ejecución del plan de igualdad.
- **La Comisión de igualdad** será la responsable de la revisión y valoración de la evaluación final, de la propuesta de medidas y actuaciones a incluir en el nuevo plan, así como la aprobación del mismo.

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Los acuerdos contenidos en el III Plan de Igualdad serán de aplicación directa a todo el personal de AFANAS El Puerto y Bahía.

7. ÁMBITO TEMPORAL DE APLICACIÓN

El ámbito temporal del presente Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para el personal AFANAS El Puerto y Bahía será desde la firma del mismo hasta el 31/12/2029, prorrogable automáticamente hasta que se elabore un nuevo plan.

A lo largo del desarrollo del Plan en este ámbito temporal se podrá incluir modificaciones al mismo según las necesidades que vayan surgiendo en su implementación, así como por las exigencias legislativas que se produzcan por cambios en la normativa en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres que obliguen a su revisión.

Las modificaciones se realizarán como anexos al III Plan y se registrarán como tal en el Registro de Planes de Igualdad según se determina en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

8. REFERENCIAS JURÍDICAS

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de “Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad
- IV Convenio Colectivo Estatal de reforma juvenil y protección de menores
- VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal
- V Convenio Colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios.



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/ O POR RAZÓN DE SEXO EN EL AMBITO LABORAL



Comisión de Igualdad

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 atreven a denunciar por miedo a represalias o incomprensión, con menor rendimiento y menos motivación.

II AMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla. Se incluirán también las trabajadoras y trabajadores contratados por terceras personas y que presten sus servicios en los centros de trabajo de la empresa. Asimismo, será de aplicación a las personas en régimen de autónomas que compartan espacios de trabajo y circunscriban el presente protocolo.

La prohibición del acoso sexual y por razón de sexo abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal.

Tanto el Departamento de Recursos Humanos como los y las representantes de las personas trabajadoras deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantas personas empleadas 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.

III. 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 pueden 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 asocian 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.

IV. 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.

V. 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 consecuencia, 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. LA COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Se constituirá una Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo (en adelante Comisión) a la que la Asociación deberá capacitar con formación específica en la materia.

La función de la Comisión es la de promover ante el Departamento o área de Recursos Humanos de la Asociación, 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.

La Comisión estará formada 6 personas de forma paritaria. La entidad tres (dos de ellas serán de la Comisión de igualdad) y por parte de la representación sindical también tres personas (dos de ellas de la Comisión de Igualdad). Ningún sexo detendrá una participación inferior al 40%. SIGUE IGUAL La Comisión podrá contar en todo momento con el asesoramiento de una persona técnica en igualdad o agente de igualdad.

Se debe informar a todo el personal sobre la constitución de la Comisión y sobre las funciones de la misma.

El tiempo en el que las personas representantes formarán parte de la Comisión será el que corresponda con su mandato legal, pudiendo ser sustituidas por la parte a la que represente cuando ésta lo considere necesario.

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

La Comisión podrá atender consultas anónimas o informales de trabajadoras y trabajadores en relación a la materia relacionada con sus competencias. Dichas consultas serán confidenciales.

Anualmente, la Comisión efectuará un informe, sin datos personales o con datos disociados del conjunto de sus actuaciones que elevará a la dirección de Recursos Humanos, que se dará publicidad por los medios habituales a la totalidad de la plantilla de la empresa

Incompatibilidades:*Respecto a la víctima*

Cualquier persona que forme parte de esta Comisión 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 de la Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo

- 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. Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- e) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- f) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

La Comisión ante un caso concreto, delegará en una de las personas que la componen (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 la Comisión, 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, necesite la víctima, incluida la gestión ante la Dirección de AFANAS El Puerto y Bahía de aquellas medidas que resultasen convenientes adoptar.
- Reportar a la Comisión informe preliminar.

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

La Comisión 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 la Comisión, 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.

Cualquier trabajador o trabajadora, o representación de las trabajadoras y trabajadores o cualquier otra persona de la entidad que tenga conocimiento de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo puede plantear una queja o denuncia con arreglo al procedimiento que a continuación se regula, ante el órgano, persona o personas competentes designados a tal efecto.

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

Cuando una persona perciba actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, ya sea la presunta víctima u otra persona, lo pondrán en conocimiento de forma verbal o por escrito a la Comisión, a cualquier persona integrante de la misma o a la representación sindical de la AFANAS El Puerto Bahía o a la propia Entidad. En los dos últimos casos se deberá de manera urgente, dar traslado del asunto a la Comisión.

La función de la Comisión 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.

Si la persona afectada entiende que es factible, se intentará resolver el problema de manera extraoficial en un primer momento. En ocasiones el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan con su comportamiento es suficiente para solucionar el problema.

Este procedimiento que busca solucionar la situación a través de una confrontación directa entre las partes puede ser demasiado difícil o violento para hacerse personalmente, por lo que es conveniente denunciarlos ante la Comisión para que se encargue de asesoras en 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, o lo haga en representación de la víctima por ser persona de su confianza, a cualquier persona de la Comisión.

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

2.1 Inicio: denuncias y quejas:

La víctima 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), a la persona presunta agresora ante la Comisión. Dicha denuncia será por escrito cuando no la realice la presunta víctima.

Cuando se trate de denuncias verbales, la Comisión 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 Entidad o a alguien que la represente, deberán remitir de forma inmediata dicha denuncia a la Comisión 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.

Tanto la persona que presenta la denuncia como la persona objeto de la misma tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas por la persona que estimen conveniente. En caso de representación deberá hacerse constar la misma por cualquier medio válido en derecho.

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

2.3 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.

La persona asesora confidencial 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.

Si por parte del agresor/a o de su entorno se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

Sin perjuicio del derecho de defensa de la persona denunciada 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 del área de Recursos Humanos.

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

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

2.4 Informe de conclusiones

En el plazo máximo de quince días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión, 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.

2.5 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 de forma expresa en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.

2.6 Garantía de indemnidad frente a represalias.

La empresa y la representación sindical garantizarán la indemnidad de las personas que denuncien un acoso sexual o por razón de sexo o presenten una queja al respecto.

2.7 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 la Comisión lo hará constar por escrito, con las firmas de todas aquellas personas a quienes se consideren necesarias y que hayan participado en el procedimiento.

2.8 Finalización.

La finalización del procedimiento podrá ser la imposición de sanción o el sobreseimiento.

a) La sanción:

En todas las comunicaciones, que como consecuencia de la sanción deberán realizarse a los Sindicatos y Órganos Directivos, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

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.

En el caso de que la víctima hubiera padecido represalias o perjuicios durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, la empresa tendrá la obligación de restituirla en las condiciones en que se encontraran antes del mismo, así como de depurar responsabilidades y establecer las sanciones oportunas derivadas de dichas represalias.

La Comisión 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.

b) El sobreseimiento:

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, 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.

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. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

1. FALTAS

Serán consideradas como **MUY GRAVES** las siguientes FALTAS:

- a) El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- b) El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes

merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.

- c) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- d) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

Se considerarán como **GRAVES** las siguientes FALTAS:

- a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- b) Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.
- c) Contacto físico innecesario, rozamientos.
- d) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- e) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- f) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- g) La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
- h) La impartición de órdenes vejatorias.
- i) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- j) La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- k) Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Se considerarán **LEVES** las siguientes FALTAS:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- b) Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.
- c) Se considerará en todo caso condición agravante cualificada, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

Son circunstancias atenuantes:

- a) No tener anotada sanción alguna en su expediente
- b) Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, a confesar el hecho, o dar satisfacción al ofendido.

2. SANCIONES

Las SANCIONES correspondiente a las faltas por acoso sexual o por acoso por razón de sexo serán las que vengan establecidas en la legislación vigente en el momento del establecimiento de la falta.

El presente procedimiento no impide la utilización, paralela o posterior por parte de la víctima, de las vías administrativa y/o judicial (civil o penal).

X. DIFUSIÓN

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla a través de los medios existentes en AFANAS El Puerto Bahía, manteniéndose vigente en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste.

XI. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

La Comisión llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo. Este informe se presentará a la dirección, a los a los órganos de representación unitaria y sindical del personal y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

XII. 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.

XIII. 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 Española:
 - Art. 14 – Principio de igualdad y no discriminación.
 - Art. 9.2 – Obligación de los poderes públicos de promover la igualdad real y efectiva.
 - Art. 35 – Derecho al trabajo y a la carrera profesional.
- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de igualdad en el empleo.
- Real Decreto 901/2020, que regula los Planes de Igualdad y su registro (REGCON).
- Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015).
- Ley Orgánica 10/2022, de garantía de la libertad sexual (perspectiva de género en relaciones laborales).
- Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y no discriminación.

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.
- RESOLUCIÓN de 31 de enero de 2012, del Instituto Andaluz de la Mujer, por la que se aprueba el modelo de 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 los casos que puedan producirse en la empresa.

**FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES
PARA EL PERSONAL DE AFANAS EL PUERTO Y BAHÍA**

En Prueba de conformidad firman el presente Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para el personal de AFANAS El Puerto y Bahía las personas que forman parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad:

En el Puerto de Santa María a 22 de diciembre de 2025



Asociación para la Atención a Personas con
Necesidades Socio-educativas Especiales
EL PUERTO Y BAHÍA
EL PUERTO DE SANTA MARÍA

Fdo. Antonio Dueñas Redondo
Presidente de la Asociación Afanas El Puerto y Bahía

Por la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad AFANAS El Puerto y Bahía



Fdo: Luz Mª Arce Reyes



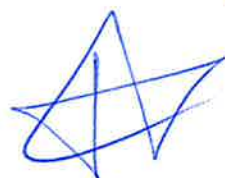
Fdo: Sergio Delgado Herrera



Fdo: Ana Carrasco González



Fdo: Mª Ángeles Mora Gutiérrez



Fdo: Adolfo Pérez Lara



Fdo: Rocío Marroquín Sacaluga



Fdo: Diego Carrera Ramírez



Fdo: Esther González Martagón



Fdo: Teresa Cairón Villanueva



Fdo: José Manuel Herrera García

