

los servicios y categorías profesionales.

- Habría que detallar, caso de no haberse actualizado, los riesgos durante la lactancia, en virtud de las actualizaciones de la normativa.
- No se menciona en el Convenio Colectivo ni en el Acuerdo laboral, nada relacionado con el acoso sexual y moral por razón de sexo, en el terreno disciplinario.
- No se contemplan protocolos de actuación en caso de acoso sexual y moral por razón de sexo.
- Sin datos comparativos de situaciones de IT común o accidente de trabajo por sexos.

b) Medidas

1. Incluir en la evaluación de riesgos, aquellos aspectos físicos y psíquicos desde una perspectiva de género, poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a las trabajadoras, tales como riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia. Desarrollar las correspondientes acciones preventivas desde el Plan de Prevención de Riesgos laborales.
2. Eximir a las trabajadoras embarazadas del trabajo nocturno, garantizándole que los dos meses anteriores a la suspensión del contrato por riesgo de embarazo, percibirá el pago de dicha nocturnidad.
3. Realización de un estudio de incidencias de ITs por enfermedad común y accidentes de trabajo por sexos en el periodo de un año, a fin de identificar las posibles causas de patologías que pueden estar relacionadas con el género y la actividad laboral desarrollada mayoritariamente por mujeres.
4. Revisión periódica acompañada de informe a la Comisión de Igualdad de las actuaciones de la Mutua en relación a las trabajadoras embarazadas.
5. Facilitar a las trabajadoras en situación de embarazo cambio de puesto de trabajo y horario, flexibilidad, etc... siempre que el servicio lo permita, pactado con la dirección y sin que suponga una merma de la jornada laboral, partiendo de que su situación lo requiera.

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

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

1. Elaboración de una declaración de principios que evidencie el compromiso conjunto asumido por la dirección, la RLT y la Comisión de Igualdad, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y el acoso sexual.
2. Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando un clima en el que éste no pueda producirse.
3. Elaboración de Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o moral.
4. Difusión del Protocolo negociado a toda la plantilla, incluyendo la definición de ambos conceptos y la tipología de acoso que se da en el mercado laboral, con ejemplos ilustrativos de este tipo de conducta, así como la divulgación del procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de ambos tipos de acoso como falta muy grave) y referencias normativas, garantizando en todo momento la urgencia en la resolución y la confidencialidad, haciendo mención a la prohibición expresa de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el proceso.

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

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

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

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

c) CRONOGRAMA Y RECURSOS NECESARIOS. EJE DE SALUD LABORAL Y ACOSO MORAL POR RAZON DE SEXO

	CALENDARIO	RECURSOS
ACCION 1	Indefinida. Durante la vigencia	RRHH y Comité de Seguridad y Salud.
ACCION 2	Indefinida. Durante la vigencia	RRHH, Comité de Seguridad y Salud.
ACCION 3	Semestral a partir de la vigencia del Plan	RRHH, Comité de Seg y salud, represent. de Comisión de Igualdad
ACCION 4	Bimensual a partir de la vigencia del Plan	RRHH, Comité de Seg y salud, represent. de Comisión Igualdad y Dirección empresa
ACCION 5	Indefinida. Durante la vigencia	RRHH
ACCION 6	Anual, encada entrega de los equipos. Revisable durante el año	RRHH
ACCIONES b1	*Elaboración de principios y difusión inmediatas tras la firma del Plan * Elaboración del Protocolo de acceso: en la negociación del Plan. * Difusión del Protocolo de acoso: inmediata tras la firma del Plan. * Resto de actuaciones b1) durante la vigencia del Plan	Comisión de Igualdad, RRHH y Dirección empresa

PROTOCOLO ACOSO AFANAS El Puerto y Bahía Año 2015

d) PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y/O MORAL POR RAZON DE SEXO

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

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

Y de otra Dª ROCÍO MARROQUÍN SACALUGA, en representación del

Comité de Empresa de Afanas El Puerto y Bahía
ACUERDAN

La entrada en vigor desde hoy, 29 de noviembre de dos mil diez, el presente “Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo” en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para el tratamiento de los casos que puedan producirse en la empresa AFANAS EL PUERTO Y BAHÍA”.

Fdo. ANTONIA GARCIA MORALES. Presidenta de Afanas. Fdo. ROCÍO MARROQUÍN SACALUGA. Presidenta del Comité de Empresa
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO Y EL ESTABLECIMIENTO DE UN PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA EL TRATAMIENTO DE LOS CASOS QUE PUEDAN PRODUCIRSE

I.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Los y las representantes de las personas trabajadoras deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y a la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos”.

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

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo afectan negativamente al trabajo, el cuadro sintomático que producen hace que las personas que lo sufren sean menos eficaces en el trabajo, abandonen en muchos casos su puesto, y no se atreven a