

# **I PLAN DE IGUALDAD Y ACOSO**

## **COFRADIA DE PESCADORES DE AGAETE**



**COFRADÍA DE PESCADORES  
DE AGAETE**

**FECHA DE APROBACIÓN: 30/03/2023**

## ÍNDICE

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES**
- 3. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL**
- 4. INFORME DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA**
- 5. RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETIBUTIVA**
- 6. DEFINICIÓN DE MEDIDAS Y CALENDARIZACIÓN DE MEDIDAS**
- 7. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO**
- 8. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**

# 1 INTRODUCCIÓN

La **COFRADIA DE PESCADORES DE AGAETE** nace como tal en el año 1951, siendo una de las más antiguas de Canarias. Ya existía con anterioridad como asociación integrada en los sindicatos verticales de la época.

Las cofradías, desde sus comienzos, generalmente han sido promovidas por los propios pescadores para facilitar el ejercicio de su oficio a través de prácticas colaborativas, a la vez que han realizado funciones comunitarias en beneficio de sus asociados

Con la publicación del RD 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos de trabajo, se determina en su artículo 2 la obligatoriedad de articular en un Plan de Igualdad las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o 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.

Por ello **COFRADIA DE PESCADORES DE AGAETE**, pone en marcha su primer Plan de Igualdad, dentro del marco normativo establecido, priorizando la igualdad de trato y condiciones entre mujeres y hombres, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa.

Los objetivos a conseguir por parte de la empresa **COFRADIA DE PESCADORES DE AGAETE** con el presente Plan de Igualdad, son:

1. Favorecer una cultura de empresa que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades en toda la C.P
2. Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres
3. Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la C.P
4. Formar en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla
5. Garantizar el principio de igualdad retributiva
6. Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad en la plantilla
7. Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa
8. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo
9. Asegurar condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género
10. Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales

## **GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN**

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

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, 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 C.P acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

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

# 2 DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

El Plan de Igualdad será suscrito por la Cofradía de Pescadores en su totalidad, aprobado en reunión de Junta General, el día 30 DE MARZO DE 2023 y compuesta por:

- PATRON MAYOR
- VICEPATRON MAYOR
- VOCALES
- SECRETARIA (CON VOZ -SIN VOTO)
- ASESOR JURIDICO (CON VOZ – SIN VOTO)

**COFRADIA DE PESCADORES DE AGAETE**, ha contado con el asesoramiento externo de **ANTEA BUSINESS SOLUTIONS**, participando con voz, pero sin voto, y presentando el informe de resultados tras el estudio del diagnóstico de situación.

Todos los documentos generados quedarán anexados al presente Plan de Igualdad.

# 3 **ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL**

## **AMBITO PERSONAL**

El presente Plan será de aplicación a todo el personal que preste servicios por cuenta ajena para la empresa, cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a la misma.

El desarrollo del Plan de Igualdad contará con las instalaciones, equipos, medios y recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos en el presente Plan de Igualdad.

## **AMBITO TERRITORIAL**

El presente Plan de Igualdad es de aplicación al conjunto de la empresa **COFRADIA DE PESCADORES DE AGAETE** con un único centro de trabajo, a fecha de la firma del presente Plan, ubicado en Agaete (Las Palmas de Gran Canaria)

## **AMBITO TEMPORAL**

El presente plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tendrá una vigencia de 4 años a contar desde la fecha de la firma. Las partes comenzarán la negociación 3 meses antes de la finalización de su vigencia.

# 4

## INFORME DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA

### INTRODUCCIÓN

Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un Diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46 Ley de Igualdad).

El objetivo del Diagnóstico es obtener información detallada y estructurada que permita evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en **COFRADIA DE PESCADORES DE AGAETE** analizando diversos aspectos de la gestión de los recursos humanos que afectan a toda la plantilla. La herramienta utilizada será el enfoque o análisis de género, que aporta otra forma de profundizar en la realidad, teniendo en cuenta que mujeres y hombres tienen condiciones y demandas diferentes.

El diagnóstico supone la recogida de información sobre el personal de **COFRADIA DE PESCADORES DE AGAETE**, teniendo en cuenta sus características desagregando por sexo, provocar el debate entre las personas que conforman el Comité o grupo de trabajo de igualdad, realizar un análisis de género, reconocer los aspectos en los que se producen desigualdades y proponer alternativas que puedan incorporarse como acciones en el Plan de igualdad de oportunidades.

Los diferentes apartados de este informe cuantifican y describen distintos aspectos de los procesos de la gestión de los recursos humanos en la organización incorporando la perspectiva de género.

El Diagnóstico facilita la identificación de situaciones de asimetría y desigualdad entre trabajadoras y trabajadores para el posterior diseño y definición de medidas que podrán conformar el Plan de Igualdad. El Plan tiene entre sus objetivos la consolidación de buenas prácticas en igualdad de oportunidades y la corrección de los desequilibrios en que se puedan encontrar mujeres y hombres.

La aplicación del Plan de Igualdad será efectiva si desde el inicio se evidencia el compromiso de la dirección en su puesta en marcha y si su elaboración se abre a la participación de los trabajadores y trabajadoras de la organización.

En este sentido, **COFRADIA DE PESCADORES DE AGAETE** ha suscrito el compromiso asumiendo estos dos principios de trabajo con la confianza que entre todos se logre una sociedad más justa y equitativa donde las mujeres y los hombres cuenten con las mismas oportunidades.

## **PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA**

La **Cofradía de Pescadores de Agaete** se trata de una empresa de derecho público, sin ánimo de lucro y con personalidad jurídica propia.

La conforman los armadores y marineros que son socios.

La actividad principal es el almacenamiento y distribución de pescado, se prestan servicios a los armadores (Combustible, ventas, asesoramiento, etc...)

Las cofradías, desde sus comienzos, generalmente han sido promovidas por los propios pescadores para facilitar el ejercicio de su oficio a través de prácticas colaborativas, a la vez que han realizado funciones comunitarias en beneficio de sus asociados.

El número de barcos que actualmente pertenecen a esta cofradía son 16. El tipo de pesca que realizan todos es de bajura, tradicional - artesanal y cerca de la costa. Máximo, 10 millas náuticas.

Parte de la pesca capturada se encuentra dentro de la Reserva de la Biosfera de Gran Canaria, una zona de gran valor por su biodiversidad marina y su estado casi virgen.



El número de tripulantes varía según la época del año, por cuestiones de productividad, entre 30 y 40 tripulantes, lo que se traduce en puestos de trabajo directo.

Las Cofradías constituyen una pieza clave y se hace necesario que siempre estén presentes en la gobernanza real de la pesca y reforzando la consecución de la sostenibilidad integral. Esto permite integrar el saber de los pescadores sobre el entorno marino local en la elaboración y planificación de las políticas pesqueras, y constituye a su vez una palanca que posibilita la obtención de una mayor renta económica a quienes ejercen este oficio de pescador.

No se debe olvidar que las Cofradías se instalaron históricamente en zonas abrigadas del viento y el mar, al menos la mayoría. Que a partir de ahí surgieron esos pequeños núcleos habitados que fueron poco a poco engullidos por la vorágine inmobiliaria de la primera línea, además de infraestructuras portuarias y de servicio (parkings o áreas comerciales), convirtiéndose la mayoría de las veces en pequeños reductos con personajes pintorescos en riesgo real de extinción, reclamo de fotos y selfis, sin saber que ejercen una de las profesiones más duras y difíciles y nos traen a los mercados y a la mesa la proteína y los productos de mayor valor añadido.

Son un colectivo y una profesión única y cada uno de todos ellos y ellas debería estar absolutamente bien, en el sentido más amplio de la palabra, mientras pensamos cómo puede producirse el relevo generacional, cuestión tan compleja como necesaria, así como todo lo que tiene que ver con la sostenibilidad.

La cofradía la gestiona la Junta General, que la componen en la actualidad 8 miembros, de los cuales 4 son trabajadores (marineros), y otros 4 son propietarios (armadores). La figura del presidente en estas entidades la representa el Patrón Mayor.

## ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

### Información cuantitativa

A fecha del estudio (octubre de 2022), la empresa se estructura de la siguiente forma:

#### 21 socios integradores/as

	HOMBRE	MUJER	% MASCULINIZACION
ARMADORES	10		100%
MARINEROS	11	2	82%
SECRETARIA	0	1	0%

Como vemos se trata de una **entidad masculinizada**.

Tradicionalmente, las mujeres han estado muy presentes en todos los eslabones de la cadena de valor de la pesca y la acuicultura, contribuyendo de manera esencial al desarrollo económico, social y ambiental de los territorios dependientes de estas actividades. En términos cuantitativos, se estima que algo más del 16% de los afiliados al Régimen Especial de la Seguridad Social del Mar (REM) son mujeres, según las últimas estadísticas del Instituto Social de la Marina (ISM) con datos a cierre de 2020

La única actividad donde la tasa de ocupación femenina es todavía muy baja es la pesca marítima, con poco más de un 5% de mujeres. Los análisis de género realizados en el ámbito extractivo apuntan a los roles que se ha dado históricamente en el sector marítimo-pesquero como una de las causas de esta escasa representatividad femenina, pues en base a ellos, los trabajos tradicionalmente realizados en el mar (o que implicaban el embarque) estaban masculinizados, mientras que la presencia de las mujeres se concentraba en las labores desarrolladas en tierra, siendo consideradas, a menudo, una ayuda familiar de carácter informal.

También argumentan que esta segregación laboral viene motivada, en parte, por la existencia de ciertas barreras estructurales en los barcos que limitan el acceso de las mujeres a la actividad a bordo, mayoritariamente en las embarcaciones de pesca de altura y gran altura

### **REDUCCIONES DE JORNADA**

No se han hecho uso de permisos por conciliación, reducciones de jornada, excedencias o permisos de paternidad o maternidad en el último año.

### **EDAD DE LA PLANTILLA**

La edad media de la plantilla, circula entre 22 – 63 años.

### **SELECCIÓN**

#### **Información cuantitativa**

En el último periodo se ha realizado un proceso de selección por parte de la empresa. Tradicionalmente los métodos de reclutamiento llevado a cabo por la entidad, se refieren a la difusión por contactos. Es decir, entre los propios trabajadores/as se difunde la necesidad de una nueva contratación.

La selección la realiza la secretaria de la Junta, valorando las condiciones más adecuadas al puesto y por entrevista personal.

La última contratación se ha realizado a una mujer, en el puesto de administrativa

NO existe formación específica en materia de igualdad del personal encargado en hacer el reclutamiento, la selección o contratación.

## **CONCLUSIONES:**

Es posible eliminar la segregación ocupacional, 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.

Sería conveniente **revisar las fuentes de reclutamiento** y tratar de innovar en la búsqueda de candidaturas a través de otros recursos que puedan ir reduciendo los sesgos detectados.

En cuanto a la segregación horizontal, **alsexuar las ofertas de empleo** también ayudará a que mujeres y hombres puedan optar a otras ocupaciones.

## **ASPECTOS A MEJORAR**

- Política de contratación: Promover un reparto equilibrado entre hombres y mujeres de las diferentes formas de contratación, procurando la estabilidad en el empleo y que los puestos sean ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación

## **ÁREAS DE MEJORA.**

- Proceso de reclutamiento: Sensibilizar y orientar a las personas que participan en los procesos de reclutamiento en los principios de igualdad de oportunidades.
- Evaluar los canales de difusión de las ofertas y procurando diversificarlos en lo posible con el fin de captar candidaturas de ambos sexos para todos los puestos.
- Confeccionar las demandas de empleo utilizando un lenguaje no sexista.
- Formación en Igualdad de oportunidades a las personas que participan en todo el proceso de selección

## **PROMOCIÓN**

No han existido procesos de promoción interna en el último periodo dentro de la CP  
Su organización interna se basa en la Junta directiva

La Junta General esta compuesta por el Patrón Mayor, Vice Patrón Mayor, y seis vocales mas. Siempre tiene que haber paridad en lo que se refiere a la representación de armadores/as, o marineros/as. Si el Patrón Mayor ostenta la condición de armador/ra, el Vice Patrón mayor tiene que ser marinero/a, y viceversa. Con los representantes vocales también tiene que tener parida en la representación. Si son cuatro vocales, dos serán marineros/as, y los otros dos armadores/as

## **FORMACIÓN**

No se ha impartido formación en el último periodo a los trabajadores/as.

La CP alega dar a conocer a toda la plantilla en su conjunto y sin distinción las posibilidades de formación cuando han existido.

### **Propuestas de mejora:**

- Tener en cuenta la igualdad de género y la perspectiva de género, en la convocatoria de cursos de formación
- Dar la opción de ampliar conocimientos en materia de igualdad a todos los trabajadores/as
- Formar de forma más específica a los trabajadores/as encargados de realizar procesos de selección, mandos intermedios, y directivos
- Formar en materias profesionales que ayuden en la realización de tareas de otras categorías profesionales, permitiendo y facilitando una posible movilidad entre categorías del mismo valor
- Mejorar los sistemas de comunicación de formación, dando participación a los trabajadores/as sobre las materias en las que planificar la formación.

## **INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

Como hemos venido analizando a lo largo de todo el informe, existen en la empresa categorías profesionales ocupadas exclusivamente por hombres o por mujeres, según el caso.

Dividimos en este esquema las categorías con infrarrepresentación femenina y masculina

### **INFRARREPRESENTACION FEMENINA**

ARMADORES

MARINEROS

### **INFRARREPRESENTACION MASCULINA**

SECRETARIA JUNTA

Deben facilitarse el acceso, promoción o desarrollo de la empresa en estos puestos, con el objetivo de conseguir paridad de ambos sexos en dichas categorías.

## **COMUNICACIÓN, PUBLICIDAD E IMAGEN**

La COFRADIA DE PESCADORES DE AGAETE, cuenta con página web <https://www.cofradiagaete.com/>

La comunicación y la imagen corporativa que presenta la CP es muy importante, siendo la página web una ventana abierta de información, y de posibilidad de comunicación.

Trabajar el lenguaje inclusivo y no sexista, las imágenes y mensajes que lanzamos.

Así mismo, podemos utilizarla como canal de sensibilización y de captación de personal, realizando campañas con perspectiva de género, incluyéndose opciones de solicitud de empleo a través de la propia Página Web (**TRABAJA CON NOSOTROS/AS**)

Promocionar fotografías e imagen donde podamos ver la integración de la mujer en el sector marítimo y de la pesca.

Colaborar con asociaciones y difundir dichas iniciativas a través de la página web.

# 5 RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

Las empresas obligadas a realizar un plan de igualdad tendrán que incluir en él una auditoría retributiva conforme al artículo 46.2.e) de la LO 3/2007, de 22 de marzo para comprobar si se cumple el principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia salarial.

El artículo 7 de la normativa Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, señala que la auditoría salarial se debe realizar para *“comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo”*.

Por tanto, los dos grandes objetivos principales de una auditoría retributiva se pueden resumir en:

- Respetar el principio de transparencia retributiva.
- Garantizar la igualdad retributiva por trabajo de igual valor.

Para las contrataciones de servicios administrativos y de gestión de la entidad se aplica el convenio de oficinas y despachos. No se tiene en cuenta la condición de sexo.

Para las contrataciones a bordo de los buques se lleva a cabo de manera uniforme, trabajándose a salario base o a la parte, siendo esta última igual para todos los tripulantes, sean hombres o mujeres.

# 6

## DEFINICIÓN DE MEDIDAS Y CALENDARIZACIÓN DE ACCIONES

<b>MATERIA: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACION</b>				
<b>OBJETIVO ESPECIFICO:</b> <b>Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>MEDIOS HUMANOS O MATERIALES</b>
Revisar los métodos de reclutamiento, ampliando la posibilidad de ofertas a través de otros canales de comunicación que faciliten una mayor difusión y puedan llegar al sexo subrepresentado.	Documentos revisados desde la perspectiva de género	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Junta directiva	PERSONAL PROPIO
Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista), siendo utilizado en todos los procesos de selección.	Documento procedimentado de selección con perspectiva de género	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Junta directiva	PERSONAL PROPIO

Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Documento de compromiso de la empresa	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Junta directiva	PERSONAL PROPIO
Formar al personal encargado del acceso a la empresa, en la aplicación de los contenidos del procedimiento estandarizado de selección.	Cursos de formación realizados en el año	6 MESES	Junta directiva	PERSONAL PROPIO
Utilizar un CV ciego en los procesos de selección de personal	CV anónimo establecido.	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Junta directiva	PERSONAL PROPIO
Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente utilizarán un lenguaje e imágenes no sexistas	Todas las ofertas de empleo están redactadas con lenguaje e imágenes no sexistas	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Junta directiva	PERSONAL PROPIO
Mantener la inclusión de los contenidos de igualdad de oportunidades en las formaciones existentes sobre procesos de selección.	Formación sobre procesos de selección que incluyan contenidos de igualdad	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Junta directiva	PERSONAL PROPIO

<b>OBJETIVO ESPECIFICO:</b> <b>Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos sectores donde estén subrepresentados/as</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>MEDIOS HUMANOS O MATERIALES</b>
Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados y hombres que quieran ocupar puestos en sectores feminizados.	Número de colaboraciones con organismos de formación y para qué puestos	1 AÑO	Junta directiva	COLABORACIONES EXTERNAS
Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área de negocio y puesto de trabajo.	Incorporar este principio en los procesos de selección	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Junta directiva	PERSONAL PROPIO
Realización de un muestreo sobre la cobertura de vacantes por personal interno para la obtención de datos sobre el sexo de las candidaturas que	Muestreo realizado.	SEGUNDO AÑO FIRMA DEL PLAN	Junta directiva	PERSONAL PROPIO

apliquen en sectores subrepresentados.				
Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a la distribución de hombres y mujeres según el departamento, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional	Informes de la base de datos.	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Junta directiva	PERSONAL PROPIO

<b>MATERIA: PROMOCIÓN</b>				
<b>OBJETIVO ESPECIFICO:</b> Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>MEDIOS HUMANOS O MATERIALES</b>
Promover la presencia de mujeres en los cargos directivos, y miembros de la Junta para estar partícipes en la toma de decisiones.	Elecciones Junta	1 año	Junta directiva	PERSONAL PROPIO
Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de evaluar candidaturas	Responsables formados y número de acciones formativas, sobre el total de personas que evalúan candidaturas	1 año	Junta directiva	EMPRESA DE FORMACIÓN

<b>MATERIA: FORMACIÓN</b>				
<b>OBJETIVO ESPECIFICO:</b> Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>MEDIOS HUMANOS O MATERIALES</b>
Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos	Cursos de formación realizados	1 AÑO	Junta directiva	EMPRESA DE FORMACION
Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada	Cursos de formación realizados	1 AÑO	Junta directiva	<b>EMPRESA DE FORMACION</b>

Incluir una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se solicite la revisión desde la perspectiva de género de los contenidos y los materiales que se utilicen en los cursos de formación para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género	Cláusula incluida.	6 MESES	Junta directiva	PERSONAL PROPIO
Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluido el grupo de mandos	% de hombres y mujeres formadas.	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Junta directiva	EMPRESA DE FORMACION
Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas que realizan la selección de personal	Cursos de formación realizados	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Junta directiva	EMPRESA DE FORMACION

<b>MATERIA: RETRIBUCIÓN</b>				
<b>OBJETIVO ESPECIFICO:</b> <b>Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>MEDIOS HUMANOS O MATERIALES</b>
Disponer de un registro retribuido acorde al RD 902/2020, desagregado por sexos, categorías profesionales, puestos, salarios bases y complementos salariales o pluses.	Informe entregado anualmente del análisis de la estructura salarial	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Junta directiva	PERSONAL PROPIO
Se garantizará la no discriminación en casos de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo, en relación al salario.	No existencia de discriminación salarial por maternidad, paternidad o riesgo por embarazo	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Junta directiva	PERSONAL PROPIO
Garantizar que los criterios de la retribución variable que respetan la perspectiva de	Informe entregado anualmente del análisis de la estructura salarial	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Junta directiva	PERSONAL PROPIO

género se comunican anualmente a la plantilla				
Tener actualizado y en conocimiento el registro retributivo tal y como establece el RD 902/2020, y hacer entrega a la Comisión de Seguimiento.	Informe entregado anualmente del análisis de la estructura salarial	CADA 6 MESES	Junta directiva	ASESORIA LABORAL

<b>MATERIA: CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL</b>				
<b>OBJETIVO ESPECIFICO:</b> <b>Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.</b> <b>Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>MEDIOS HUMANOS O MATERIALES</b>
Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la CP los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación Vigente.	Número y canales de comunicación utilizados y número de hombres y mujeres que solicitan y acceden a un derecho de este tipo	1 AÑO	Junta directiva	PERSONAL PROPIO
Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.	Nº de solicitudes recibidas/ concedidas.	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Junta directiva	PERSONAL PROPIO
Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida	Nº de personas que disfrutan derechos de conciliación en relación al número de personas promocionadas y	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Junta directiva	PERSONAL PROPIO

familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	por género			
Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas	Campañas realizadas.	1 AÑO	Junta directiva	PERSONAL PROPIO
<b>MATERIA: SALUD LABORAL</b>				
<b>OBJETIVO ESPECIFICO:</b> <b>Integrar la perspectiva de género en las condiciones de seguridad y salud laboral del personal</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>MEDIOS HUMANOS O MATERIALES</b>
Conservar la protección del embarazo y la maternidad a través de la seguridad y salud en el trabajo. Posibilitar los cambios de puesto en el caso de riesgo	Prestaciones de Riesgo por embarazo. Número de adaptaciones realizadas y cambios de puesto	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Junta directiva	PERSONAL PROPIO

Seguir difundiendo el procedimiento de actuación de la empresa en las situaciones de riesgo por embarazo	Mantener la publicación del protocolo y difundirlo por los medios de comunicación habituales de la empresa	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Junta directiva	PERSONAL PROPIO
Seguir difundiendo el protocolo de acoso a todos los niveles por los canales habituales de la empresa para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso.	Medios de comunicación en los que se difunde.	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Junta directiva	PERSONAL PROPIO
Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como la perspectiva de género	Módulo incluido en la formación inicial. Número de acciones formativas impartidas	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Junta directiva	SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO

<b>MATERIA: COMUNICACIÓN</b>				
<b>OBJETIVO ESPECIFICO:</b> <b>Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>MEDIOS HUMANOS O MATERIALES</b>
Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, revistas, publicaciones, cartelería, etc. y en la página web con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.	Número de medios revisados. Modificaciones realizadas	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Junta directiva	PERSONAL PROPIO
Actualizar la imagen corporativa de la página web, teniendo en cuenta la perspectiva de género.	Imagen en página web.	1 AÑO	Junta directiva	PERSONAL PROPIO
Formar al personal encargado de los medios de comunicación	Cursos realizados	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Junta directiva	EMPRESA DE FORMACIÓN

de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje e imágenes inclusivas.				
Realizar acciones específicas los días 8 de marzo y 25 de noviembre con la implicación de la plantilla y a ser posible que sean visibles	Acciones realizadas.	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Junta directiva	PERSONAL PROPIO
Difusión de mensajes en materia de igualdad de oportunidades en los diferentes medios de comunicación, promoviendo así la información y sensibilización de la plantilla	Número de mensajes dedicados a la igualdad en los diferentes canales de comunicación.	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Junta directiva	PERSONAL PROPIO
Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas a la persona responsable de igualdad designada por la empresa.	Número de sugerencias y opiniones trasladadas a la persona responsable y sugerencias aceptadas.	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Junta directiva	PERSONAL PROPIO
Realizar una campaña de difusión externa del PRIMER plan de Igualdad.	Página Web	<b>6 MESES</b>	Junta directiva	PERSONAL PROPIO

<b>MATERIA: VIOLENCIA DE GÉNERO</b>				
<b>OBJETIVO ESPECIFICO:</b>				
<b>Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así a su protección</b>				
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>MEDIOS HUMANOS O MATERIALES</b>
Realizar un protocolo específico en violencia de género.	Realización del protocolo.	1 AÑO	Junta directiva	PERSONAL PROPIO
Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna del protocolo existente para mujeres víctimas de violencia de género.	Comunicación interna	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Junta directiva	PERSONAL PROPIO
Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección.	Número de solicitudes concedidas sobre el total	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Junta directiva	PERSONAL PROPIO

# 7 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO PLAN DE IGUALDAD

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

La **COFRADIA DE PESCADORES DE AGAETE**, determina que la mejor fórmula es la del nombramiento del **Agente de Igualdad**.

Esta figura contará con formación específica y sus tareas comprendan en el seguimiento y evaluación de las medidas determinadas, presentando ante la Junta Directiva los avances y propuestas en esta materia.

Deberá acordarse en Junta las siguientes acciones:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Acordar el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad

- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan.
- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.

# 8

## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

### PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Se procede a realizar un procedimiento y medida de sensibilización, prevención, detección actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, contemplando:

- Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y, en su caso, el régimen disciplinario.
- Comprobación de que el procedimiento de actuación respete los siguientes principios:
- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

La C.P se compromete a la difusión del protocolo y de las medidas en prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, definiendo conductas y en su caso, infracciones y sanciones relacionados con el género.

VER ANEXO



# **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA EMPRESA COFRADIA DE PESCADORES AGAETE**

## **ÍNDICE**

- 1. COMPROMISO EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**
- 2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**
  - 2.1. La tutela preventiva frente al acoso**
    - 2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo**
    - 2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo**
      - 2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual**
      - 2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**
  - 2.2. El procedimiento de actuación**
    - 2.2.1. Determinación de la comisión instructora**
    - 2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia**
    - 2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal**
    - 2.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal**
    - 2.2.5. La resolución del expediente de acoso**
    - 2.2.6. Seguimiento**
- 3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR**
- 4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA**

# 1 **COMPROMISO DE FRUTAS LOS CURSOS, S.L. EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

Con el presente protocolo, COFRADIA DE PESCADORES AGAETE manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, COFRADIA DE PESCADORES AGAETE quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, COFRADIA DE PESCADORES AGAETE asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en COFRADIA DE PESCADORES AGAETE. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, COFRADIA DE PESCADORES AGAETE no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 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 y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, COFRADIA DE PESCADORES AGAETE al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

# 2 CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa COFRADIA DE PESCADORES AGAETE implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

- 1.** Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
- 2.** Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- 3.** Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

## **2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO**

### **2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo**

La empresa COFRADIA DE PESCADORES AGAETE formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en COFRADIA DE PESCADORES AGAETE

COFRADIA DE PESCADORES AGAETE al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito COFRADIA DE PESCADORES AGAETE no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos COFRADIA DE PESCADORES AGAETE así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, COFRADIA DE PESCADORES AGAETE sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

## **2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo**

### **2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual**

#### **Definición de acoso sexual**

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

#### **Conductas verbales:**

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.

- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

### **Conductas no verbales:**

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

### **Comportamientos Físicos:**

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

### **Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual**

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

### **Acoso sexual ambiental**

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

## **2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**

### **Definición de acoso por razón de sexo**

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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

### **Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

### **Ataques con medidas organizativas**

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

### **Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria**

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

### **Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima**

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.

7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

### **Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional**

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

## 2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



## **2.2.1.- Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso**

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada **por** :

**D. GABRIEL JIMENEZ CRUZ (PRESIDENTE) Y**

**D. JUAN JOSE RODRIGUEZ VERDU (ASESOR JURIDICO).**

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

### 2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

En COFRADIA DE PESCADORES AGAETE **D. JUAN JOSE RODRIGUEZ VERDU** es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia <sup>1</sup> que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de COFRADIA DE PESCADORES AGAETE saben que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, COFRADIA DE PESCADORES AGAETE garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, COFRADIA DE PESCADORES AGAETE habilita la cuenta de correo electrónico **juanjose.rodriguezverdu@gmail.com** a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas.

Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la

---

<sup>1</sup> Esta persona formará parte de la comisión instructora del protocolo.

dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

### **2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal**

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

## 2.2.4. El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación<sup>2</sup>, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de COFRADIA DE PESCADORES AGAETE adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de COFRADIA DE PESCADORES AGAETE separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

---

<sup>2</sup> La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de COFRADIA DE PESCADORES AGAETE a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

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

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. 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 al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

### 2.2.5. La resolución del expediente de acoso

La dirección de COFRADIA DE PESCADORES AGAETE una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de COFRADIA DE PESCADORES AGAETE procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
  - a) separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
  - b) sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de COFRADIA DE PESCADORES AGAETE mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de COFRADIA DE PESCADORES AGAETE adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

### **2.2.6. Seguimiento**

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

# 3

## DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

**El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.**

# 4

## MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA EMPRESA COFRADIA DE PESCADORES AGAETE

### I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

### II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

### III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

### IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

#### V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

#### V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/  
por razón de sexo en la empresa COFRADIA DE PESCADORES AGAETE