

# REVISTA DE IGUALDAD<sup>®</sup> LÓGICA DIGITAL

*Seguridad jurídica y confianza para su organización*



## EN ESTA EDICIÓN

**EL COLECTIVO DE LAS KELLYS  
HA EXIGIDO UN PLAN DE  
IGUALDAD** PÁGINA 1

**ADAPTACIÓN DE LA JORNADA  
PARA LA CONCILIACIÓN DE LA  
VIDA FAMILIAR.**

PÁGINA 4

**ESTRATEGIA: ECONOMIA DE LA  
REPUTACIÓN**

PÁGINA 6

**PROFESIONALES LÓGICA  
AUDITORES: M<sup>º</sup> ÁNGELS  
CALAVIA MOLINERO** PÁGINA 8

## El colectivo de las Kellys ha exigido un plan de Igualdad, que "incluya las actuaciones en caso de acoso y agresiones sexistas", en los hoteles

Condenan a un turista británico por abusos sexuales, contra una camarera de pisos, en Lanzarote

# El colectivo de las Kellys ha exigido un plan de igualdad, que "incluya las actuaciones en caso de acoso y agresiones sexistas", en los hoteles



Las Kellys Lanzarote

16 de septiembre · 🌐

COMUNICADO:

Ante la agresión sexual sufrida por una trabajadora en Playa Blanca  
[#LasKellysLanzarote](#) y la [#Plataforma8MLanzarote](#)

Exigimos la elaboración de los planes de igualdad y de los protocolos de actuación en las agresiones sexistas, con la correspondiente formación del personal tanto de la empresa privada como pública.

Es hora de aprender y dejar de justificarse por el desconocimiento.

Debemos trabajar para hacer una sociedad igualitaria entre todas y todos.

*Los hechos se remontan al 10 de agosto de 2019, cuando la joven limpiaba la habitación del agresor*

El colectivo de Las Kellys Lanzarote ha denunciado el intento de violación sufrido por una camarera de pisos, por parte de un huésped de nacionalidad británica.

Las Kellys Lanzarote no han querido desvelar el nombre del Hotel para salvaguardar así la identidad de la víctima, de 20 años. Sin embargo, han señalado que pertenece a una de las diez cadenas hoteleras “más excelentes del mundo”, según TripAdvisor.

Los hechos se remontan al 10 de agosto de 2019, cuando la joven limpiaba la habitación del agresor. Entonces, el hombre se le acercó mostrándole un mensaje de texto: “59 euros para mantener relaciones sexuales”.

La camarera de piso se negó, pero el hombre insistió y llegó a cogerla del brazo, estableciéndose un forcejeo entre ellos. La joven logró escapar y comunicarle lo sucedido a sus superiores, quienes, de acuerdo con las Kellys, no la creyeron.

A este respecto, el colectivo de Las Kellys Lanzarote, junto con la Plataforma Feminista 8M, denuncia que "es inadmisibles que un hecho así suceda en un gran hotel, que por ley debe contemplar un plan de Igualdad que incluya actuaciones en caso de acoso y agresiones sexistas".

"Pedimos la colaboración de las Instituciones que en la realidad están dejando mucho que desear en nuestra isla en el apoyo de la lucha de las mujeres", agregaron las Kellys. A su vez, pidieron al "Cabildo y Ayuntamientos medios de actuación y recursos suficientes".

Por último, exigieron la elaboración de los planes de Igualdad y de los protocolos de actuación en las agresiones sexistas, con la correspondiente formación del personal tanto de la empresa privada como pública. "Debemos trabajar para crear una sociedad igualitaria entre todas y todos", sentenciaron.

Sólo el 10% de las empresas tiene un protocolo, y la mayoría no incluye el uso de las nuevas tecnologías como forma de acoso.

En LÓGICA AUDITORES condenamos este tipo de actuaciones y por ese motivo hemos reservado una parte del tiempo de nuestros técnicos para orientar a las empresas para que sepan lo que tienen que hacer y cómo actuar para cumplir con la legislación vigente.

Fuente: [tourinews.es](http://tourinews.es)



# Adaptación de la jornada para la conciliación de la vida familiar.

---

por M<sup>a</sup> ÁNGELS CALAVIA MOLINERO  
Socia fundadora de Lógica Auditores

*Nuestra socia y compañera M<sup>a</sup> Àngels Calavia comenta brevemente la reciente sentencia del Juzgado de lo Social N<sup>o</sup> 1 de Santa Cruz de Tenerife*

*SINTESIS; Se trata de una pareja con un hijo, ambos trabajadores en la misma empresa (Leroy Merlin ). La trabajadora solicita a la empresa realizar su jornada de trabajo en el turno de mañana para que coincida con su pareja y poder cuidar, junto a su pareja, a su hijo por la tarde.*

*La sentencia permite a una pareja que trabaja en la misma empresa que coincidan sus turnos de trabajo por la mañana para cuidar al bebé juntos por la tarde.*

*El criterio de la empresa era que debían tener una “jornada espejo “, trabajar uno por la mañana y otro por la tarde y a la inversa.*

*La jornada “espejo “es rechazada por el juzgado con el fin que la trabajadora pueda compartir responsabilidades con su pareja por la tarde.*

Se trata de una sentencia que estudia y compara el horario del padre/progenitor con el de la madre y llega a la conclusión que la igualdad y corresponsabilidad debe ser ejercida por ambos a la vez, esto es, por la tarde.

Argumenta la sentencia que a la empresa no le crea ningún perjuicio ni problemas de organización al disponer de personal para trabajar por la tarde, pero impuso su criterio de que debían tener una “jornada espejo”, esto es, trabajar uno por la mañana y otro por la tarde.

Esta sentencia que comentamos nos parece muy interesante y relevante para alcanzar una mayor igualdad y corresponsabilidad y nos debe hacer reflexionar y considerarlo para cuándo se solicita por algún trabajador/a la adaptación de la jornada laboral para la conciliación familiar. Debemos analizar cuándo ambos progenitores son trabajadores de la empresa, qué turnos de trabajo tienen, horarios, jornada laboral, etc., y los puestos de trabajo que ocupan y estudiar la posibilidad de si sus puestos de trabajo pueden ser ocupados por otros/as trabajadores/as para no caer en una posible infracción / sanción o un procedimiento judicial indeseado.

*El análisis de solicitud de adaptación de la jornada laboral se debe realizar desde la perspectiva de la corresponsabilidad familiar, en aras de favorecer la igualdad y el derecho a conciliar.*

**PULSE AQUÍ**

**Si quiere conocer los requisitos en materia de IGUALDAD que necesita SU ORGANIZACIÓN**

**#logicaudidores.ORG**



# NOTAS DE ESTRATEGIA: LA ECONOMIA DE LA REPUTACIÓN

*patrimonio de la empresa*



*Extracto publicado por Ignacio Merino - colaborador de Lógica Auditores*

## **Las empresas se están dando cuenta de lo importante que es "gestionar" para tener una correcta reputación**

En esta nueva economía, el poder gira hacia los grupos de interés, donde están incluidos los empleados como parte clave de la empresa. A nivel nacional, pocas empresas españolas cuentan con recursos dedicados a gestionar su reputación (aunque se observa una tendencia creciente en la dedicación de recursos a este apartado).

Las empresas se han dado cuenta que la correcta reputación tiene mucho impacto en la imagen de la organización (sobre todo en nuestra época en la que las redes sociales tienen una repercusión fundamental).

En una economía donde se compite en intangibles, entre los que destaca sobremanera la reputación corporativa (que crea un valor sostenible y a largo plazo), cada vez un mayor % del valor de las empresas proviene de esos intangibles. Una buena percepción de la empresa se traduce en lealtad y recomendación.

Podemos acotar varias áreas que influyen en la reputación :

- .-Gobierno corporativo.
- .-Medio ambiente.
- .-Calidad de vida laboral.
- .-Liderazgo.
- .-Oferta innovación.
- .-Finanzas.

Sin duda, una de ellas, que constituye un aspecto estratégico de gestión es **el cumplimiento de la legislación**.

En todos los aspectos, pero uno en particular: el relacionado con el entorno laboral y en concreto con la **prevención del acoso y la discriminación**.

Una reputación mal gestionada puede acabar con una empresa; una correctamente gestionada ayuda a fidelizar el capital humano.

**Los Protocolos contra el Acoso** y en los **Planes de Igualdad**, forman parte de esa Economía de la Reputación que cada vez cobran más peso en la gestión.

Son medidas preventivas encaminadas a proporcionar un entorno que ofrezca **certeza y estabilidad** dentro de su empresa.

Ambas serán necesarias para tener una organización más justa.

Desde un punto de vista ético, la reputación corporativa puede apreciarse en aspectos como las percepciones del entorno en general, la confianza, la estima y la admiración.

***La nueva economía tiene mucho de "economía de la reputación"***



# SOCIOS Y SOCIAS DE LÓGICA AUDITORES:

## **EMILIO DEL BAS MARFÀ**

Abogado, Graduado Social y Auditor Socio-Laboral.  
Técnico en Igualdad de Género y formador.

## **M<sup>a</sup> ÁNGELS CALAVIA MOLINERO**

Abogada y Auditora Socio-Laboral.  
Técnica en Igualdad de Género y formadora.

## **PABLO HURTADO ZAMORANO**

Abogado, Graduado Social y Auditor Socio-Laboral.  
Técnico en Igualdad de Género y formador.

## **SANDRA CID CONDE**

Graduada Social Laboralista y Auditora Socio-Laboral.  
Técnica en Igualdad de Género y formadora.

## **JORDI DEL BAS MARFÀ**

Abogado y Auditor Socio-Laboral.  
Técnico en Igualdad de Género y formador.

## **HOY HABLAMOS CON M<sup>a</sup> ÁNGELS CALAVIA MOLINERO**



***Abogada en ejercicio desde 1980 adscrita al Colegio de la Abogacía de Barcelona.  
Especialidad en Derecho Laboral e Igualdad.***

***Post Grado en Igualdad de Género. Técnica en Formación e Igualdad.***

***Formadora en Planes de Igualdad, Protocolos de Acoso y Violencia de Género.***

***Vocal de la Junta de la Comisión de Mujeres del Colegio de la Abogacía de Barcelona.  
y de la Comisión de Economía Social del Colegio de la Abogacía de Barcelona.***

***Profesora del Curso de Especialización en materia de Violencia de Género del Colegio de  
la Abogacía de Barcelona.***

***Socia desde 1995 del despacho de asesoramiento jurídico DELBAS CALAVIA ASESORES  
ASOCIADOS, SL.***



# **“ La Igualdad no avanzará nunca sin invertir en formación y educación.”**

***.- ¿ Cómo valora el tema de Igualdad en la gestión de los RRHH en las empresas en los próximos años ?***

*Una respuesta optimista, estamos avanzando poco a poco porque los poderes públicos están realizando una labor de imposición.*

*Una respuesta no optimista, no avanzaremos porque la propia sociedad y en este caso, los departamentos de RRHH no creen en la Igualdad, ven el tema como una imposición desde fuera y no desde dentro que la igualdad mejora las empresas.*

***.- ¿ Qué le animó a participar en un proyecto como Lógica Auditores?***

*Debo decir que desde los inicios del ejercicio de la profesión de la abogacía ya estuve siempre rodeada de personas, profesionales, participando en materia de derechos humanos, en el ámbito laboral de mujeres y por tanto, formar parte de esta comunidad de profesionales que nos llamamos Lógica Auditores es una continuidad de mi evolución personal. Posiblemente es una visión romántica que en estos tiempos no se lleva pero debemos trabajar con ética si pedimos a los demás un esfuerzo para reducir las desigualdades.*

***.- ¿Cuál es el principal beneficio que tiene para la empresa invertir en igualdad?***

*La empresa no debe tener miedo a la elaboración de planes de igualdad, protocolos de acoso en todos sus ámbitos porque es una mejora cualitativa de las relaciones laborales, no debe importarle el coste económico porque va ver incrementada la satisfacción del personal y como consecuencia de ello la productividad.*

*Es una inversión a largo plazo; no estamos ante una rentabilidad tangible. Nunca un plan de Igualdad debe mirarse cómo un rendimiento inmediato de la productividad de su plantilla, debe realizarlo porque es bueno, ético, responsable con el objetivo que nadie de la plantilla se sienta discriminado en relación a otra persona, el principal beneficio es la satisfacción de pertenecer a esa pequeña comunidad de personas que es una empresa y que en ella se está un tercio de las 24 horas del día.*

***«Pocas personas se dan cuenta del enorme sufrimiento de la persona que sufre acoso en un trabajo que es acosada por compañeros, jefes, etc.»»***

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres marcará el futuro de las empresas en el siglo XXI.

Conseguir este objetivo, hará que su organización sea más “justa”. Un entorno más justo, tiene beneficios.

En los últimos tiempos hemos ayudado a muchas empresas y organizaciones a adecuar sus circunstancias a la legislación y hemos visto cómo muchos de ellos han aprovechado la oportunidad que ofrecía ese nuevo escenario en sus respectivos mercados.

**Si quiere conocer los requisitos que necesita su organización en materia de Igualdad, contacte con nosotros [pulsando aquí](#)**

## OFICINAS

### Madrid

C/ Montalbán, 5  
CP 28014

### Cataluña

c/ Lluís Vives nº 35 Bajos  
CP 08402 Granollers (Barcelona)

c/ Balmes nº 209 - 4º - 1ª  
08006 Barcelon (Barcelona)

### Galicia

c/ Rosalía de Castro nº 28 Oficina 8  
CP 36201 Vigo (Pontevedra)

### Canarias

Plaza de los Curtidos Edif. Los Molinos Portal 5  
CP 38005 S/C de Tenerife

lógica  
auditores