

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

*Seguridad jurídica y **confianza** para su organización*



---

EN ESTA EDICIÓN

---

**ASHOTEL IMPLANTA  
PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO**  
PÁGINA 1

---

**CAIXABANK: NUEVO PLAN DE  
IGUALDAD**  
PÁGINA 6

---

**OBLIGATORIEDAD DEL  
PROTOCOLO**  
PÁGINA 7

---

**SOCIOS/AS DE LÓGICA  
AUDITORES**  
PÁGINA 9

---

**Asociación Hotelera  
de Tenerife (Ashotel)**  
implanta Protocolo de  
prevención del Acoso y la  
Discriminación

**¡¡ Enhorabuena!!**



ASOCIACIÓN HOTELERA Y EXTRAHOTELERA DE  
TENERIFE, LA PALMA, LA GOMERA Y EL HIERRO

***Ashotel*** es la Asociación Hotelera y Extrahotelera de **Tenerife, La Palma, La Gomera y El Hierro**. Fundada en 1977, cuenta en la actualidad con más de **240 establecimientos asociados**.

Como asociación empresarial, Ashotel defiende los intereses de sus asociados y trabaja por el futuro del sector turístico como principal motor económico del archipiélago canario.

A través de la estructura profesional y organizativa de Ashotel y de las colaboraciones con instituciones y entidades públicas y privadas, Ashotel participa en múltiples iniciativas y proyectos, que la convierte en interlocutora para el sector turístico de la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Ashotel ha implantado el **protocolo contra el Acoso y la Discriminación** en su organización.

Sirvan estas líneas para dar las gracias a Ashotel por su implicación, atención y colaboración para la realización exitosa del proyecto y particularmente queremos agradecer a su gerente **D. Juan Pablo González Cruz** por todo lo anterior y además, por su deferencia al compartir sus impresiones del proceso de implantación del protocolo.



## 1.- ¿Por qué decidieron implantar el Protocolo de Prevención y Tratamiento de Acoso?

Ashotel, como asociación empresarial hotelera de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, defiende los intereses de sus asociados (245 establecimientos y casi 95.000 camas turísticas), pero también debe ser un ejemplo de cumplimiento normativo de todo aquello que afecta a las empresas asociadas.

En este sentido, la implantación del Protocolo de acoso, además de ser una obligación normativa que nos afecta como oficina formada por 15 personas, entendimos que podría ser una oportunidad para, por una parte, prevenir y saber cómo abordar este tipo de situaciones y, al mismo tiempo, poder explicar en primera persona a nuestros asociados en qué consiste el proceso de implantación porque nosotros lo hemos vivido con anterioridad.



## **2.- ¿Puede describir cómo ha sido el proceso de implantación - duración, documentación, complicaciones, personal involucrado - etc.?**

Se trata de un proceso participativo, negociado entre la empresa y los trabajadores, pues el resultado debe ser consensuado entre las partes. Al ser una oficina de pequeño tamaño, dos personas de la dirección actuaron como representantes de la empresa y dos compañeras, como representantes de los trabajadores. Tuvimos el asesoramiento continuo de Lógica Auditores que nos explicó todo el proceso a seguir, así como los documentos que se generaban, recogiendo en un acta los acuerdos alcanzados en cada sesión negociadora.

Se identificaron posibles situaciones de acoso en el ámbito laboral y se estableció un protocolo de actuación, habilitando los canales de comunicación oportunos para oír a las partes implicadas y tomar las oportunas medidas. Además, se propuso la creación de un comité de seguimiento de cualquier incidente, en el que participan, representantes de la cúpula directiva de Ashotel y un representante del equipo jurídico de la asociación.

## **3.- ¿Cómo y por qué contactó con Lógica Auditores?**

Nuestro contacto con Lógica Auditores viene de antiguo, pues uno de los miembros que lo integran es nuestro asesor laboral y fue él quien nos propuso implantar el protocolo. Con esa doble idea de cumplir con una obligación formal, pero también entendemos que moral, para contar con herramientas con las que afrontar una situación de acoso laboral, nos pusimos manos a la obra y la experiencia ha sido muy positiva. Además, también lo hemos hecho pensando en ese papel demostrador frente a nuestros asociados, que nos pueden consultar cómo ha sido el proceso cuando decidan acometerlo en sus respectivas empresas.

#### **4.- ¿Si existiese en la empresa algún incidente de acoso sabría cómo reaccionar?**

Creemos que estamos preparados para afrontar una situación de acoso en el seno de nuestra organización, gracias al trabajo realizado al respecto y a la formación recibida. Creemos que la reacción de una empresa ante una situación de tal calibre no puede ser el no hacer nada o peor aún, tratar de ocultarla o minimizarla, no solo por las implicaciones penales que dicha acción podría tener, sino y principalmente, porque se trata de la dignidad de una persona del equipo de trabajo y eso debe ser una frontera infranqueable que exige actuar con la determinación, inteligencia y serenidad necesarias para darle la mejor respuesta posible dentro del marco normativo aplicable.

#### **5.- ¿Ha notado algún cambio de actitud o comportamiento en el personal desde que realizó el Protocolo?**

Todo el personal de Ashotel ha recibido un curso de formación sobre el contenido del protocolo de acoso y cómo proceder ante una posible situación de acoso, tanto si es víctima de él, como si es testigo. Existen, a su disposición, los documentos necesarios y canales de comunicación abiertos para todo el personal para que, en caso de necesidad, se active la puesta en marcha del protocolo.

Como en otros tantos aspectos de la vida profesional, lo importante es estar preparado para saber cómo actuar llegado el caso. Esta formación da tranquilidad a los miembros del equipo de la empresa y es un indicador claro de que este tipo de situaciones serán tratadas con el rigor e imparcialidad necesaria para las partes afectadas.



##### **Dirección**

Rambla de Santa Cruz, 147, 1º  
38001 - Santa Cruz de Tenerife  
Tenerife - Islas Canarias  
España

##### **Contactos**

Tfnos +34 922-243-988 (Centralita)  
+34 922-240-077 (Dpto.  
Formación)

Fax: +34 922-244-310

---

## CaixaBank y sindicatos firman un nuevo plan de igualdad y desconexión digital

---

**Los organizaciones sindicales y CaixaBank han firmado, tras más de tres años de negociaciones, el II Plan de Igualdad, que desarrolla aspectos fundamentales relacionados con la conciliación, el protocolo de acoso, la desconexión digital o la cobertura de bajas.**

A partir de ahora, se limitará el envío de comunicaciones entre las 19.00 horas y las 8.00 horas del día laborable siguiente, mientras que fuera de esta franja horaria se utilizará la configuración de envío retardado para hacer llegar los mensajes al destinatario.

Igualmente, se garantizará el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duren las vacaciones, días de asuntos propios, libranzas, fines de semana, reducciones de jornada en semana de fiesta mayor, así como los permisos, incapacidades, reducciones de jornada y excedencias.

Además, las reuniones para cualquier actividad se convocarán dentro de los límites del horario laboral de cada persona y las personas que ocupen puestos de responsabilidad o equipos a su cargo deberán abstenerse de dar directrices de trabajo por cualquier medio fuera de las franjas horarias establecidas en el presente protocolo, entre otros aspectos.

El cumplimiento del protocolo será exigible una vez realizadas las acciones de formación y sensibilización exigidas, para lo que se establece un plazo máximo de tres meses desde la entrada en vigor.

**Fuente: [elespanol.com](http://elespanol.com)**

---

## *Las empresas y organizaciones están obligadas a tener un Protocolo de Prevención contra el Acoso y la Discriminación.*

---

por D. Pablo Hurtado Zamorano  
socio Lógica Auditores

Dicho protocolo debe arbitrar procedimientos específicos para la prevención de la discriminación o el acoso. Y debe establecer el camino para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La implantación del protocolo no es simplemente “un papel”.

Debe lograr que cualquier persona de la empresa sepa cómo actuar llegado el caso.

***" Cuando en el centro de trabajo se produce una situación de acoso o discriminación, la empresa debe saber cómo actuar. Y así lo exige la ley."***

*La legislación laboral está marcando una clara tendencia, definiendo y estableciendo incluso responsabilidades penales para las personas responsables de incumplimientos.*

*La empresa también está obligada a adoptar las medidas preventivas necesarias dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación y acoso.*

*Sólo de este modo se logrará ofrecer una protección real a la potencial víctima y protegerse de las consecuencias de no saber actuar.*

Si desea conocer cuáles son las obligaciones que tiene su empresa en relación con este asunto, y descubrir las oportunidades que le ofrece el nuevo escenario,  **puede hacerlo rellenando este sencillo cuestionario al que puede acceder en el enlace de abajo.**



¿Cumple su empresa con las obligaciones legales en materia de Igualdad?

El siguiente formulario y los datos que en el mismo se facilitan tienen la única finalidad de elaborar un diagnóstico previo de su empresa en relación con las obligaciones legales en materia de igualdad.

Los datos serán entregados a un técnico/a especialista de nuestro equipo.

\*Obligatorio

[Acceder al cuestionario](#)



# 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> ÀNGELS 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.

¡¡ Lógica Digital alcanza las 2.500 descargas !!



2.500 gracias

**- ¿Cuál es el objetivo de Lógica Auditores?**

Dar tranquilidad y confianza a las organizaciones con el cumplimiento de la legislación laboral en materia de Igualdad.

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

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

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

**M<sup>a</sup> ÁNGELS CALAVIA MOLINERO**  
Abogada y Auditora Socio-Laboral.  
Técnica en Igualdad de Género y formadora.

**«Las políticas de igualdad no deben verse como un gasto, sino como una inversión, ya que contribuyen a corregir situaciones objetivamente injustificables, propician una inmediata mejora del clima laboral y, con ello, de la productividad, así como una mayor implicación de las personas trabajadoras en el proyecto empresarial.»**

**EMILIO DEL BAS MARFÁ**  
Abogado, Graduado Social y Auditor Socio-Laboral.  
Técnico en Igualdad de Género y formador.

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 Barcelona (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**   
audidores