



GRUP  
EDUCADORS  
DE CARRER  
I TREBALL  
AMB MENORS

# **PLA D'IGUALTAT**

---

Juny de 2012

## **INDEX**

	<b>PÀG.</b>
<b>I. PRESENTACIÓ</b>	<b>3</b>
<b>II. MARC LEGAL</b>	<b>4</b>
<b>III. COMPROMÍS DE L'ENTITAT AMB LA IMPLANTACIÓ DEL PLA</b>	<b>5</b>
<b>IV. ABAST</b>	<b>5</b>
<b>V. DEFINICIONS</b>	<b>6</b>
<b>VI. CARACTERÍSTIQUES GENERALS DEL PLA</b>	<b>7</b>
<b>VII. OBJECTIUS GENERALS DEL PLA</b>	<b>9</b>
<b>VIII. DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ</b>	<b>9</b>
<b>IX. OBJECTIUS ESPECÍFICS</b>	<b>11</b>
<b>X. MESURES</b>	<b>13</b>
<b>ANNEX I: PROTOCOL D'ACTUACIÓ EN SITUACIONS D'ASSETJAMENT</b>	<b>21</b>

## I. PRESENTACIÓ DE L'ENTITAT

El Grup d'Educadors de Carrer i Treball amb Menors (GREC, d'ara en endavant) és una entitat sense afany de lucre, constituïda l'any 1987, que te com a missió millorar la qualitat de vida de les persones en risc d'exclusió social mitjançant la intervenció socioeducativa.

El GREC te la forma jurídica d'associació, a la que tenen cabuda els socis, els treballadors i els voluntaris de l'entitat. Son els socis els qui elegeixen la Junta Directiva, que és l'òrgan de govern de l'associació. Aquesta anomena als directors, com a responsables de dur endavant les diferents accions i programes de l'entitat.

Actualment, el GREC duu endavant els següents programes:

- Programa de Treball socioeducatiu en medi obert amb educadors de carrer.
- Llar funcional per a menors de 13 a 17 anys en situació de dificultat social i derivats pel Servei de Menors i Família.
- Programa d'*Emancipació*: de suport, seguiment i mediació per a joves d'ambdós sexes provinents de la xarxa de protecció de menors.
- Servei d'Orientació i acompanyament per a la inserció sociolaboral de la població penitenciària.
- Programa d'*Educadors Familiars*.
- Tallers PISE de lluita olímpica i de càtering.
- Programa de rehabilitació psicosocial i inserció de reclusos amb malalties mentals cròniques.
- Programa socioeducatiu a la Unitat de Mares de Mallorca, (centre penitenciari).
- Cibercaixa, *Quedem després de classe*.
- Programa *A Contracop*, L'educador social als clubs esportius.
- *Incorpora i Reincorpora*, programes de formació, inserció i intermediació laboral. En conveni amb l'Obra Social de la Caixa.

A més, el GREC pertany a la FEIAB, Federació d'Entitats d'atenció a la Infantesa i Adolescència Balear. També és integrant de l'EAPN-Illes Balears, Xarxa per la inclusió social, així com de la Federació d'entitats de Salut Mental de les Illes Balears i de la, *Federación Española de Pisos Asistidos*, en endavant FEPA.

El GREC està en el registre nacional d'associacions, amb el número 76.476, amb data d'inscripció del 12 de desembre de 1987. El GREC està al registre municipal d'entitats ciutadanes de l'Ajuntament de Palma, 140/92. També al registre de centres que desenvolupen activitats en el camp de l'acció social de la CAIB, el número 188. A més el GREC està al cens d'entitats juvenils i entitats prestadores de serveis a la joventut de la Direcció general de joventut, número 142. El GREC està inscrit al registre oficial d'entitats col·laboradores en matèria de guarda de menors per resolució de la consellera de la funció pública i interior de data 27 d'octubre de l'any 1997.

El GREC és una entitat declarada d'utilitat pública des del 26 de març de 2004.

## **II. MARC LEGAL**

La igualtat entre gèneres és un principi jurídic universal, reconegut tan a nivell internacional com a la legislació estatal.

L'article 14 de la Constitució Espanyola, proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe.

De la mateixa manera, la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (d'ara endavant, LOI) té com a objecte fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant la eliminació de la discriminació de la dona en qualsevol dels àmbits de la vida.

A l'àmbit laboral, la citada LOI estableix el deure de les empreses de respectar el principi d'igualtat, adoptant mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació entre homes i dones.

En concret, se refereix a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, com a conjunt ordenat de mesures que s'estableixen després d'un diagnòstic de la situació, incloent les estratègies i practiques necessàries, així com un sistema de seguiment i avaluació de la seva aplicació.

### **III. COMPROMIS DE L'ENTITAT AMB LA IMPLANTACIÓ DEL PLA**

La Junta Directiva del GREC declara el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe. De la mateixa manera manifesta la voluntat d'adoptar les mesures necessàries per aconseguir i mantenir la igualtat real en el sí de l'entitat, establint el criteri d'igualtat entre dones i homes com un principi estratègic de la política corporativa i de recursos humans.

Com a mostra d'aquest compromís, a més de la implantació del present pla d'igualtat, es crea a l'entitat la figura del responsable d'igualtat, encomanant-li la funció de vetllar per compliment i seguiment del pla, així com la de recollir i donar resposta a les queixes o sol·licituds que el personal de la entitat pugui fer, respecta de la implantació i aplicació de les diferents mesures.

### **IV. ABAST**

Aquest pla d'igualtat és d'aplicació a tots els centres de feina i programes del GREC i engloba a la totalitat de la plantilla, inclòs el personal d'alta direcció i el personal voluntari (en els apartats que sigui possible l'aplicació).

Igualment, serà d'aplicació a tots aquells centres de treball, serveis o programes que el GREC pugui obrir durant la vigència del present Pla.

Aquest Pla entrarà en vigor des del moment en que s'aprovi per part de la Junta Directiva de l'entitat.

## V. DEFINICIONS

- **Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.**

El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil (Art.3 LOI).

Així com igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a la feina, a la formació i a la promoció professional i en les condicions laborals.

El principi d'igualtat se garantirà en l'accés a la feina, inclòs en el treball per compte propi, en la Formació Professional, en les condicions laborals, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i participació en les organitzacions sindicals i empresarials (...) (Art. 5 LOI).

- **Discriminació directa i indirecta.**

Se considera discriminació directa per raó de sexe la situació en la que es troba una persona que és, ha estat o pot ser tractada, atenent al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en una situació comparable (Art. 6.1. LOI).

Se considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en que una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres, posa a persones de un sexe en desavantatge particular respecte a les persones de l'altre, amb les excepcions previstes a la Llei (Art. 6.2. LOI).

En qualsevol cas, es considera discriminatòria tota forma de discriminar, directa o indirectament, per raó de sexe (Art. 6.3. LOI).

- **Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.**

Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu (Art.7.1. LOI).

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu (Art. 7.2. LOI).

Se consideren, en tot cas, discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe (Art. 7.3. LOI).

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a la acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe se considerarà també acte de discriminació per raó de sexe (Art 7.4. LOI).

- **Igualtat de remuneració per treballs de igual valor.**  
S'entén per igualtat de remuneració per raó de sexe la obligació de l'empresari de pagar per la prestació d'un treball de igual valor la mateixa retribució, satisfeta directa o indirectament, salarial o extra salarial, sense que pugui produir-se cap discriminació per motiu de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella (Art. 28 Estatut Treballadors).
- **Discriminació per embaràs o maternitat.**  
Constitueix discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat. (Art. 8 LOI).
- **Indemnitzacions davant represàlies.**  
També es considerarà discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi a una persona com a conseqüència de la presentació per la seva part de queixa, reclamació, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes (Art. 9 LOI).
- **Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.**  
Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral se reconeixeran als treballadors i a les treballadores de manera que fomentin assumir de forma equilibrada les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici (Art. 44.1. LOI).

## **VI. CARACTERÍSTIQUES GENERALS DEL PLA.**

El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars, l'orientació sexual i l'estat civil. Aquest principi s'aplicarà a l'accés al lloc de feina, la formació, la promoció, la retribució, les relacions laborals, la comunicació i la prevenció de l'assetjament.

Per garantir aquest principi d'igualtat, s'acorda un pla d'Igualtat amb les següents característiques:

- Es preventiu, per evitar qualsevol possibilitat de discriminació futura per motiu de sexe.
- Està desenvolupat pel conjunt de la plantilla, no adreçat exclusivament a les dones.
- Té coherència interna, és dinàmic i obert als canvis en funció de les necessitats que vagin sorgint.
- Parteix d'un compromís de l'entitat que garanteix els recursos humans i materials necessaris per a la seva implantació i seguiment.

El present Pla està estructurat amb els següents apartats:

- Objectius generals, referits al conjunt del Pla.
- Diagnòstic de la situació a l'entitat.
- Objectius específics i mesures per a cada una de les àrees.

## **VII. OBJECTIUS GENERALS DEL PLA.**

- Concretar en mesures detallades els valors de l'entitat a favor de la igualtat, la no discriminació i la integració.
- Prevenir i eliminar, en el seu cas, qualsevol circumstància o pràctica que generes discriminació per raó de sexe.
- Prevenir i, en el seu cas, canalitzar i resoldre els casos d'assetjament dins de l'entitat.
- Afavorir la conciliació de la vida laboral i familiar.



## VIII. DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ DE L'ENTITAT.

A finals del mes de maig de 2012, l'entitat compta amb un total de **67 treballadors**, essent el **73% del total dones i el 26,8% restant homes**.

Aquesta distribució de la plantilla per gènere se correspon aproximadament amb la realitat del mercat laboral del sector socioeducatiu en el que treballa l'entitat.

Com a mostra d'aquesta correspondència, dir que, a la **borsa de demandants** de feina de la que disposa l'entitat, en el moment de l'anàlisi, un 87% dels currículums enviats corresponen a dones i sols el 13% restant a homes.

La distribució dels treballadors de l'entitat per **grups de cotització** és la següent:

- Grup 1 (correspon a personal de direcció i coordinació). El total de llocs de feina existents a l'entitat dins d'aquest grup son 11. El 45,5% estan ocupats per dones i el 54,5% restant per homes.
- Grup 2 (correspon a tècnics educadors i tècnics d'administració). El total de llocs de feina a l'entitat dins d'aquest grup és de 51. El 78,5% corresponen a dones i el 21,5% els ocupen homes.
- Grup 5 (correspon a zeladors i administratius). Existeixen 3 llocs de feina. El 66,6% els ocupen dones i el 33,3% restant homes.
- Grup 10 (personal de neteja). Existeixen 2 llocs de feina. El 100% està cobert per dones.

Relacionant els diferents grups de cotització amb la distribució total de treballadors segons el gènere, valorem que en els grups 2 i 5 el percentatge d'ocupació segons sexe se correspon, sense variacions significatives, al del conjunt de l'entitat.

El grup 10 està conformat sols per dones, però donat que només existeixen 2 llocs de feina dins d'aquest grup, podem considerar que també es correspon amb el percentatge (73%) total de treballadores.

En quan al grup 1, existeix un desequilibri entre el percentatge de dones a aquest grup, un 45,5% i el percentatge total de treballadores a l'entitat que és el 73%. Però l'anàlisi d'altres dades ens indica que aquesta distribució no és fruit d'una discriminació actual.

Així, s'ha de dir que, comptabilitzant tots els **processos de promoció** a l'entitat dels darrers cinc anys (des de l'any 2007), per accedir a llocs de coordinació o direcció, en un 83% dels casos han estat treballadores les que han promocionat.

Respecte a les noves contractacions realitzades des de gener de 2010, dir que, dels 39 contractes realitzats, un 84'6% han estat de dones.

En quan als permisos referits a la **conciliació de la vida professional i familiar**, se pot concloure que la implicació en la vida familiar de les treballadores és major que la dels treballadors, ja que elles sol·liciten dits permisos en major mida.

Durant els tres darrers anys, el 100% de les dones gaudiren del permís de maternitat i de les hores de lactància. De la mateixa manera, el 100% dels homes disposaren del permís de paternitat.

Durant aquest 3 darrers anys, un 8,1 % del total de les treballadores ha sol·licitat reducció de jornada per a la cura de fills menors o familiars a càrrec i, també el 8,1% gaudiren d'excedència del lloc de feina pel mateix motiu. En canvi, mai un home ha demanat ni reducció de jornada, ni excedència enfront a aquestes situacions.

Referint-nos al **tipus de contractes**, tots els de l'entitat son indefinits. Per tant no hi ha cap tipus de diferència en funció del gènere.

El mateix s'observa pel que fa als **salaris**, ja que els sous estan definits estrictament segons la categoria o grup de cotització. En el cas d'existir complements salarials, aquests estan definits segons el lloc de feina, d'igual accés per homes i dones (p. Ex. Turnicitat o

desplaçaments) i en cap cas se dóna lloc a diferències per motiu de gènere.

Per tot el referit, podem concloure que a la entitat no és detecten pràctiques ni tractes que suposin discriminació en funció del sexe de les persones treballadores, el que no significa que no s'hagi de continuar vetllant i treballant per garantir d'igualtat en el sí de l'entitat.

## **IX. OBJECTIUS ESPECÍFICS**

En el pla d'igualtat se defineixen objectius específics i, posteriorment, mesures estructurades en funció de les diferents àrees d'actuació:

- **Objectius específics a l'àrea de selecció de personal, accés a l'ocupació i contractació.**
  - 9.1. Oferir igualtat d'oportunitats a l'hora de presentar candidatures.
  - 9.2. Evitar discriminacions en el procés de selecció de personal.
  
- **Objectius específics a l'àrea de formació i promoció.**
  - 9.3. Oferir igualtat d'oportunitats de formació.
  - 9.4. Evitar discriminacions en l'accés a la formació
  - 9.5. Oferir igualtat d'oportunitats en la promoció.
  - 9.6. Promoure i garantir la igualtat d'oportunitats en el procés de desenvolupament de competències.
  
- **Objectius específics a l'àrea de política retributiva.**
  - 9.7. Garantir que el sistema retributiu no sigui discriminatori per motiu de sexe.
  
- **Objectius específics a l'àrea de conciliació laboral i personal.**
  - 9.8. Informar dels drets de conciliació i garantir l'accessibilitat a tota la plantilla.
  - 9.9. Facilitar i garantir l'aplicació de les mesures de conciliació de la vida personal i professional per tots els treballadors i treballadores.

- **Objectius específics a l'àrea de comunicació.**
  - 9.10. Donar publicitat al pla d'igualtat
  - 9.11. Utilitzar el llenguatge i les imatges no sexistes en tota la comunicació interna i externa.
- **Objectius específics a l'àrea de prevenció de l'assetjament.**
  - 9.12. Assegurar que els treballadors i treballadores gaudeixin d'un entorn de feina lliure de tot tipus de situacions d'assetjament.
  - 9.13. Definir un protocol d'actuació en situacions d'assetjament.

## **X. MESURES**

Per a garantir el compliment de cada un dels objectius específics definits a l'apartat anterior, l'entitat articula les següents mesures:

### **Mesures pels objectius 9.1 i 9.2.**

- *Oferir igualtat d'oportunitats a l'hora de presentar candidatures.*
- *Evitar discriminacions en el procés de selecció de personal.*

Les mesures per assolir els objectius anteriors són les següents:

- L'entitat gestiona una borsa de candidatures, a on els currículums dels demandants de feina se classifiquen únicament segons la seva titulació i experiència professional. S'admeten totes les candidatures de persones amb titulació i o experiència en l'àmbit de treball de la entitat sense entrar a valorar cap altre tipus de condicionant personal.
- La selecció de personal se realitzarà utilitzant criteris neutres que no contempnen aspectes de contingut personal o estereotips de gènere i que garanteixen una selecció igualitària. Així, se valorarà la formació, la experiència, i les habilitats i requisits essencials i

objectius necessaris pel lloc de feina, no entrant en circumstàncies personals.

- En el cas d'igualtat de valoració de dues candidatures, s'incorporarà la candidatura del gènere menys representat

### **Mesures pels objectius 9.3 , 9.4. i 9.6**

- *Oferir igualtat d'oportunitats de formació.*
- *Evitar discriminacions en l'accés a la formació.*
- *Promoure i garantir la igualtat d'oportunitats en el procés de desenvolupament de competències.*

Les mesures per assolir els objectius anteriors son les següents:

- Cada un dels equips de treball disposarà d'un pla de formació interna i continua (anual o semestral) a on quedin inclosos els interessos i necessitats dels diferents membres de l'equip.
- Els horaris de dita formació se pactaran entre els assistents a fi d'evitar discriminacions indirectes.
- L'entitat compta amb una regulació específica que contempla les condicions d'accés a la formació externa en horari laboral, assegurant-se un criteris objectius i iguals per a tots els treballadors i treballadores.
- L'entitat estableix en 48 hores anuals les dedicades per cada un dels treballadors a la formació, sense distinció per cap tipus de condició personal i amb distribució flexible segons les necessitats de cada persona.

### **Mesures per l' objectiu 9.5.**

- *Oferir igualtat d'oportunitats en la promoció.*

Les mesures per assolir l'objectiu anterior son les següents:

- El procés de promoció a llocs de direcció o coordinació queda regulats al document marc de direcció de la entitat, a on se defineixen els criteris objectius i la transparència

en la selecció, sense considerar en cap cas aspectes o característiques personals que puguin donar lloc a discriminacions.

Així, els criteris que han de marcar l'accés o no a un lloc de responsabilitat són l'experiència, la competència professional i la confiança.

Els requisits per l'accés a aquests llocs seran:

- Capacitat per desenvolupar les tasques direcció i/o coordinació.
- Assoliment de les competències professionals en grau elevat.
- Experiència i trajectòria a l'entitat.

En el cas de canvis de lloc de feina voluntaris sense canvi de categoria laboral, el criteri primer és el de l'antiguitat de la sol·licitud al respecte del treballador, amb la condició prèvia i igual per a totes les persones d'haver estat un mínim de tres anys en el lloc de feina anterior.

### **Mesures per l' objectiu 9.7.**

- *Garantir que el sistema retributiu no sigui discriminatori per motiu de sexe.*

Les mesures per assolir l'objectiu anterior son les següents:

- L'entitat disposa d'una taula salarial a on es recull el sou establert per a cada una de les categories, sense opció a variacions per circumstàncies personals dels treballadors.
- Els complements salarials, despeses de locomoció i hores extraordinàries estan recollits a la regulació laboral de la empresa i definits segons condicions objectives i del lloc de feina, sense donar lloc a interpretacions o discriminacions per motiu de sexe ni d'altres condicions personals.

### **Mesures pels objectius 9.8 i 9.9.**

- *Establir i informar dels drets de conciliació*

- *Facilitar i garantir l'aplicació de les mesures de conciliació de la vida personal i professional per tots els treballadors i treballadores.*

Les mesures per assolir els objectius anteriors son les següents:

- Els drets i mesures de conciliació de la vida personal i professional són els mateixos per a tots els treballadors i treballadores de l'entitat.
- Respecte a les vacances s'estipulen:
  - 22 dies laborals de vacances més 6 dies laborals lliures complementaris, cada programa haurà de regular com s'agafen. A més els dies 24 i 31 de desembre seran dies lliures.
  - Si durant les vacances existís supòsits de maternitat o paternitat, les vacances quedaran interrompudes durant el número de dies que compregui el supòsit de que es tracti.
  - Es gaudirà d'un dia més de vacances per trienni realitzat. Aquest dia es comptabilitzarà a partir de cada tres anys treballats (complits) i es gaudirà en el següent any.
- Respecte a llicències no retribuïdes i excedències:
  - El personal amb una antiguitat superior a un any tindran dret, per interès particular, a una llicència no retribuïda d'una duració anual màxima de 15 dies naturals consecutius.
  - El personal amb una antiguitat superior a tres anys tindran dret a una excedència amb reserva del lloc de feina, aquesta excedència només podrà ser d'1 any de duració (ni inferior ni superior, a no ser que interressi a l'entitat pactar una durada diferent) i el dret a aquesta situació només podrà ser exercit altre vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des de la seva reincorporació al treball actiu al final de l'anterior excedència. El període que el

treballador romanguí en situació d'excedència serà computable a efectes d'antiguitat i tindrà dret a la reserva del seu lloc de feina, que es cobrirà durant aquest temps amb un contracte de substitució, sempre i quan aquest lloc de feina continuï en plantilla.

- A més els treballadors gaudiran de les excedències regulades en la legislació vigent .
- Respecte als permisos retribuïts, els treballadors i treballadores tindran dret als següents permisos:
  - 15 dies naturals en cas de matrimoni.
  - 3 dies laborables en el cas de naixement o adopció d'un fill en la mateixa província de residència o 5 naturals, al manco 3 d'ells laborables, si es fora de la mateixa.
  - 2 dies laborables per hospitalització o intervenció quirúrgica, accident o malaltia greus o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat si es produeix en la mateixa província/illa de residència o 4 naturals, al manco 2 d'ells laborables si es fora de la mateixa.
  - 3 dies laborables per defunció d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat si es produeix en la mateixa província de residència o 5 naturals, al manco 3 d'ells laborables si es fora de la mateixa
  - 1 dia laborable per trasllat de domicili habitual.
  - Els treballadors per lactància d'un fill menor de 9 mesos tindran dret a 1 hora d'absència del seu lloc de feina dintre de la jornada diària que podran dividir, a la seva elecció en dues fraccions de 30 minuts. Així mateix l'hora podrà ser utilitzada com reducció a l' inici o final de la jornada. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple. El treballador, per la seva voluntat, podrà acumular en jornades completes aquestes hores.



- Compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu, pel temps indispensable. Quan consti en un normal legal o pactada s'estarà al dispost per a la seva duració i compensació. Si suposes la impossibilitat de prestació de feina en més del 20 per 100 en un període de tres mesos, podrà l'empresa passar-ho a la situació d'excedent forçós.
- Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagin de realitzar-se dins la jornada de feina.
- Pel temps indispensable per a acudir a consulta mèdica d'especialista per al propi treballador o per als seus familiars fins el primer grau de consanguinitat o afinitat. L'assistència al metge d'atenció primària es realitzarà fora de jornada laboral sempre que sigui possible, en el cas de no ser així, es disposarà d'un màxim de 16 hores anuals.
- Els treballadors que hagin de presentar-se a exàmens finals, liberatoris i demés proves d'aptitud i avaluació, com a conseqüència d'estar matriculats en centres oficials de formació, tindran dret a permís retribuït. Aquest permís comprendrà el temps necessari per a la celebració d'exàmens quan aquests coincideixin amb la jornada de feina amb l'oportuna comunicació prèvia i justificació, sense que excedeixin en el seu conjunt de 9 permisos a l'any. En aquest apartat s'inclouen les proves necessàries per obtenir el permís de conduir. Si els exàmens en realitzessin fora de L'Illa el treballador podrà disposar d'un dia lliure per cada examen, sense que excedeixin en el seu conjunt de 6 dies a l'any.
- Als efectes de permisos s'equiparan les unions de fet inscrites en el registre corresponent a la figura jurídica del matrimoni.

- Els drets i mesures de conciliació estaran a disposició de tot el personal de l'entitat, donant-li difusió al plafó d'anuncis del personal i a la carpeta informàtica d'accés lliure per a tots els professionals.
- Els drets i mesures de conciliació anteriors estan garantides per a tot els professionals de l'entitat, segons l'acord pres per la Junta directiva de l'entitat.

### **Mesures pels objectius 9.10 i 9.11.**

- *Donar publicitat al pla d'igualtat*
- *Utilitzar el llenguatge i les imatges no sexistes en tota la comunicació interna i externa.*

Les mesures per assolir els objectius anteriors son les següents:

- Un cop aprovat, se publicarà el Pla a la pàgina Web de l'entitat.
- Per donar-li difusió interna, s'informarà a tots els professionals de forma presencial a les reunions de coordinació de cada un dels equips. A més, el pla estarà a disposició de tots ells a la carpeta informàtica de lliure accés per part de tot el personal.
- Les diferents publicacions internes i externes seran revisades pel responsable d'igualtat de l'entitat, a fi d'evitar l'ús d'imatges i/o llenguatge sexistes.
- Tots els professionals de l'entitat, en el cas de que detectin l'ús de llenguatge o imatges sexistes en els diferents documents de la entitat, podran dirigir-se al responsable d'igualtat perquè solucioni dita deficiència.

### **Mesures pels objectius 9.12 i 9.13.**

- *Assegurar que els treballadors i treballadores gaudeixin d'un entorn de feina lliure de tot tipus de situacions d'assetjament.*
- *Definir un protocol d'actuació en situacions d'assetjament.*

Les mesures per assolir els objectius anteriors son les següents:

- Concreció del protocol d'actuació en situacions d'assetjament (a l'annex I que s'adjunta).

- Donar publicitat a l'anterior protocol entre els treballadors i treballadores de l'entitat, així com entre el personal voluntari o en pràctiques.

Un cop aprovat el pla, s'informarà del protocol al personal dels diferents programes de l'entitat.

Es deixarà permanentment - a disposició dels treballadors , voluntaris i alumnes en pràctiques- una còpia del protocol al taulell d'anuncis dels treballadors a la seu de l'entitat i també còpia una carpeta informàtica a on tinguin accés tots els treballadors.

S'informarà també de l'existència del protocol a les persones que se vagin incorporant a l'entitat, incorporant al "manual del nou educador" els aspectes rellevants del pla d'igualtat.

- Atribució, al responsable d'igualtat de l'entitat i a la Comissió d'Ígualtat que se convoqui, de l'aplicació del protocol en el cas d'existir una possible situació d'assetjament. Aquest encàrrec és podrà realitzar dins de l'horari laboral.

## **ANNEX I**

## PROTOCOL D'ACTUACIÓ EN SITUACIONS D'ASSETJAMENT

El respecte a la dignitat de la persona, el tracte just i el foment d'un entorn laboral basat en el respecte forma part dels principis de conducta de l'Entitat.

A més, per a garantir la protecció dels drets fonamentals de la persona, i amb el compromís amb la normativa nacional i comunitària, l'entitat reconeix la necessitat de prevenir les conductes d'assetjament en el lloc de treball, impossibilitant la seva aparició i eliminant qualsevol comportament d'aquest tipus dins de l'àmbit laboral.

Així, la Junta Directiva se compromet a vetllar per la prevenció de tot tipus d'assetjament o intimidació, ja sigui laboral, personal o sexual en el si de l'entitat. De la mateixa manera, s'acorda resoldre els casos d'aquest tipus que puguin succeir, seguint els criteris de confidencialitat, eficàcia i justícia.

El present protocol serà d'aplicació entre tot el personal , inclòs els voluntaris i els alumnes que realitzin pràctiques a l'entitat.

### Definicions

- **Assetjament laboral o mobbing.** Engloba les situacions de persecució o fustigament psicològic a la feina de forma reiterada i continuada en el temps , amb focalització a persones determinades a les que s'intenta sotmetre emocional i psicològicament, o bé persegueixen anul·lar la seva capacitat, promoció o permanència en un lloc de feina.
- **Assetjament sexual o per raó de sexe.** Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal , físic o no verbal, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atentar contra la dignitat de una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu .

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o efecte d'anar en contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu .

Se considera assetjament sexual a l'àmbit laboral, les conductes anteriors realitzades per qualsevol persona relacionada amb la víctima per causa de la feina, o les realitzades fent valer una relació de superioritat.

Se defineix l'assetjament sexual contemplant la conducta sexual en un sentit ampli, incloent:

- Conductes físiques de naturalesa sexual, inclòs qualsevol tipus de contacte físic no desitjat.
- Conducta verbal de naturalesa sexual: insinuacions, proposicions, comentaris,...
- Conducta no verbal de naturalesa sexual: exhibició de fotografies, materials escrits, mirades/gestos,...

- **Tipus d'assetjament sexual. Xantatge sexual** .Parlem de xantatge sexual quan la negativa o la submissió d'una persona a aquesta conducta se utilitza, implícita o explícitament, com a fonament d'una decisió que afecta a l'accés de la persona a la formació professional, a la feina, a la continuïtat d'aquesta, la promoció laboral, el salari,...
- **Tipus d'assetjament sexual. Assetjament sexual ambiental**. La seva característica principal és que la persona que el comet, manté una conducta de naturalesa sexual, de qualsevol tipus, que té com a conseqüència -cercada o no- un context intimidador, hostil, ofensiu o humiliant. La condició afectada és l'entorn, l'ambient de feina.

## Procediment de solució de conflictes

La persona que consideri que ha estat sotmesa a algun dels comportaments anteriorment descrits, o el testimoni que els hagi presenciats, podrà optar per fer un de les següents vies d'actuació:

- **Procediment informal.** La persona que consideri que és víctima o testimoni d'assetjament, manifestarà el seu rebuig a la persona que realitza el comportament no desitjat, be a títol individual o be requerint la presència d'un coordinador o director de la entitat.
- **Procediment formal.** Estigui esgotat o no el procediment informal.
  - a. L'afectat o testimoni farà una denúncia verbal o escrita al responsable d'igualtat de l'entitat, que convocarà a la Comissió d'igualtat.
  - b. En el termini d'una setmana la comissió se reunirà i valorarà si admet o no la denúncia. Si se desestima la denúncia, s'informarà al denunciant i a la direcció de l'entitat. Si s'admet la denúncia s'informarà, a més, al denunciat, obrint-se un termini de 15 dies per investigar i emetre un informe.
  - c. A l'informe se catalogarà la conducta i se proposaran accions correctores o ,fins i tot, sancionadores. S'informarà a les parts i a la direcció de l'entitat.
  - d. Si se proposa algun tipus de mesura sancionadora, correspondrà a la direcció de l'entitat el valorar-la i, si és considera, aplicar-la. Correspondrà a la Comissió el seguiment de l'aplicació de les mesures correctores.
  - e. Aquest procediment no impedeix en cap cas l'exercici de les accions legals que l'afectat estimi oportunes.
  - f. Per graduar la gravetat dels fets, s'estableixen els següents criteris:
    - Gravetat intrínseca dels fets.
    - Freqüència o duració de la situació.
    - Reincidència després d'haver resolt altres casos per la via formal o informal.

- Danys físics, psíquics o morals causats.
- Nombre de víctimes.
- Conductes d'intimidació o represàlies per part de la persona agressora amb la finalitat d'evitar o entorpir la investigació.
- Discapacitat de la víctima.
- Tipus de contacte de la víctima (treballadors temporals, en període de prova,...).
- Superioritat en la relació laboral per part de la persona agressora.

**g.** Si un cop resolt tot el procediment alguna de les parts hi està en desacord, pot acudir a la direcció de l'entitat o, en darrer cas, a la junta directiva.

**h.** No se toleraran falses denúncies, iniciades de mala fe o destinades a provocar danys a l'honor i a d'imatge d'una altre persona. De donar-se aquest cas, se considerarà una falta molt greu.

### **Composició de la Comissió d'Igualtat**

La comissió d'igualtat serà convocada pel responsable d'Igualtat en el moment en que es doni un cas d'assetjament en el que se sol·liciti una resolució mitjançant procediment formal.

La comissió estarà formada pel responsable d'igualtat de l'entitat i per a quatre treballadors d'aquesta que, de forma voluntària, acceptin ser membres de dita comissió.

Per a garantir l'objectivitat i representativitat d'aquesta comissió, dels quatre treballadors que s'hi incorporin:

- Dues seran dones i altres dos homes .
- Seran treballadors de quatre equips de feina diferents.
- Hi haurà representació de diferents categories laborals.