



GRUP D'EDUCADORS
DE CARRER I TREBALL
AMB MENORS

PLA D'IGUALTAT

DESEMBRE 2024

Responsable d'emissió: Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat
Edició 3. Data d'aprovació: 3 de desembre de 2024

ÍNDEX

- I. PRESENTACIÓ DE L'ENTITAT
- II. DETERMINACIÓ DE LES PARTS QUE EL CONCERTEN
- III. ABAST TERRITORIAL I TEMPORAL
- IV. CARACTERÍSTIQUES GENERALS DEL PLA
- V. DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ DE L'ENTITAT RESPECTE DE LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES.
 - Condicions generals
 - Procés de selecció i contractació
 - Classificació professional
 - Formació
 - Promoció professional
 - Condicions de feina , retribucions i igualtat retributiva
 - Resultats de l'auditoria retributiva
 - Exercici co-responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
 - Infra-representació femenina
 - Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe
 - Prevenió de l'assetjament per raó d'orientació e identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals
- VI. IGUALTAT RETRIBUTIVA ENTRE DONES I HOMES
- VII. OBJECTIUS GENERALS DEL PLA.
- VIII. OBJECTIUS ESPECÍFICS DEL PLA
- IX. MESURES
- X. MITJANS I RECURSOS
- XI. CALENDARI
- XII. SEGUIMENT DEL PLA
- XIII. MODIFICACIÓ I RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES
- ANNEX I. PROTOCOL D'ACTUACIÓ EN SITUACIONS D'ASSETJAMENT
 - Definicions
 - Procediment de solució de conflictes
- ANNEX II. PROTOCOL D'ACTUACIÓ EN SITUACIONS DE DISCRIMINACIÓ PER RAÓ D'ORIENTACIÓ O IDENTITAT SEXUAL, EXPRESSIÓ DE GÈNERE I CARACTERÍSTIQUES SEXUALS
 - Definicions
 - Procediment de solució de conflictes
- ANNEX III. MESURES PER A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL
 - Primera mesura: flexibilitat horària
 - Segona mesura: jornada comprimida
 - Tercera mesura: deute d'hores
 - Quarta mesura: borsa de temps
 - Cinquena mesura: sortides per emergències
 - Sisena mesura: flexibilitat en l'elecció de vacances
 - Setena mesura: flexibilitat d'espai

Vuitena mesura: possibilitat de menjar en tots els llocs de feina

Novena mesura: la formació s'organitza dintre de l'horari de feina

Desena mesura: dies d'assumptes propis

Onzena mesura: dret a demanar un any d'excedència amb reserva de lloc de feina per assumptes personals

Dotzena mesura: avançament nòmina

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 té com a missió millorar la qualitat de vida de les persones en risc d'exclusió social mitjançant la intervenció socioeducativa.

El GREC té la forma jurídica d'associació, a la que tenen cabuda els socis, els treballadors i els voluntaris de l'entitat. Són 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.

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.

Des del 2012 l'entitat compta amb un Pla d'Igualtat, així com amb la figura del responsable d'igualtat, amb 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.

II. DETERMINACIÓ DE LES PARTS QUE EL CONCERTEN

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, orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals. De la mateixa manera manifesta la voluntat d'adoptar les mesures necessàries per aconseguir i mantenir la igualtat real i no discriminació en el si de l'entitat, establint el criteri d'igualtat entre dones i homes com un principi estratègic de la política corporativa i de recursos humans i un protocol per a garantir la plena inclusió del col·lectiu LGTBI.

La Junta Directiva delega en l'equip de Direcció la representació de l'entitat a l'hora de la negociació i elaboració del present Pla d'Igualtat.

Per altra part, el Comitè d'Empresa, compartint el compromís de l'entitat per mantenir i garantir la igualtat d'oportunitats i vetllar pel compliment dels drets laborals es compromet a mantenir comunicació fluida i voluntat de diàleg per tal de revisar i fer les aportacions necessàries.

Ambdues parts, es constitueixen en comissió negociadora per a la negociació i elaboració del diagnòstic i del present Pla en data de 10 de setembre de 2021.

Posteriorment, el gener de 2024 la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat modifica la redacció del mateix per a incloure les seccions relatives a la igualtat del col·lectiu LGTBI amb el mateix esperit de garantir la igualtat d'oportunitats i no discriminació de totes les persones que formen part del GREC.

III. ABAST TERRITORIAL I TEMPORAL

L'àmbit territorial és el de les Illes Balears, Comunitat Autònoma a on es desenvolupa l'activitat de l'entitat.

El present Pla entra en vigor el dia 24 de maig de 2022 i tindrà una durada de 4 anys, amb el seguiment i revisions periòdiques que queden establertes a apartats posteriors.

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 .

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

IV. 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.

A més aquest document té per finalitat garantir i promoure el dret a la igualtat real i efectiva de les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals (d'ara endavant, LGTBI), així com de les seves famílies.

Per garantir aquests principis d'igualtat, s'acorda un Pla d'Igualtat amb les següents característiques:

- És preventiu, per evitar qualsevol possibilitat de discriminació futura per motiu de sexe, orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.
- Està desenvolupat pel conjunt de la plantilla, no adreçat exclusivament a les dones ni al col·lectiu LGTBI.
- Té coherència interna, és dinàmic i obert als canvis en funció de les necessitats que vagin sorgint.
- Els punts relatius a la igualtat entre dones i homes parteixen d'un procés de diagnòstic, negociació i acord entre l'Entitat i els treballadors i treballadores.
- Tot el Pla compta amb el compromís de l'entitat de garantir els recursos humans i materials necessaris per a la seva implantació i seguiment.

V. DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ DE L'ENTITAT RESPECTE DE LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES.

Aquest diagnòstic està dirigit a identificar les desigualtats, dificultats i obstacles per aconseguir igualtat efectiva a l'entitat, mesurant-ne la seva magnitud si fos el cas.

A continuació, queda recollit el diagnòstic de la situació de l'entitat, analitzant als següents apartats els diferents punts significatius per a la posterior definició del Pla d'Igualtat.

Condicions generals

A finals del mes de desembre de 2021, l'entitat compta amb un total de 151 persones contractades, essent el 80,1% del total dones i el 19,9 % restant homes.

Les dades de distribució de la plantilla, segons vinculació i sexe, son les següents: un 90% dels treballadors tenen un contracte indefinit i, el 10% restant un contracte temporal. En el cas de les treballadores, un 85,1% tenen un contracte indefinit i el 14,9 % restant un contracte temporal.

Analitzant segons nivell jeràrquic, el 69% dels llocs de feina amb responsabilitats de direcció o coordinació estan ocupats per dones, i el 31% restant per homes. Concretament, el màxim nivell jeràrquic (6 llocs de feina de alta direcció), està ocupat per un 66% de dones i un 33% d'homes.

El segon nivell en jerarquia (10 llocs de coordinació), està cobert per un 70% de dones i un 30% d'homes.

En quant al nivell de formació segons sexe, podem discriminar nivells de formació en funció de la requerida per les diferents categories laborals .

- Així, amb formació universitària de grau o equivalent , es compta amb 115 persones, essent un 84,3% dones i el 15,7% homes.
- Amb nivell de formació corresponent a cicles formatius de grau superior o equivalents hi ha 20 professionals, el 75% dones i el 25% homes.
- Amb nivell de formació de cicles formatius de grau mitjà, certificats de professionalitat o equivalents hi ha 12 persones, el 60% son dones i el 40% homes.
- Finalment, amb nivell de formació bàsica o sense formació hi ha 4 persones, el 50% homes i el 50% dones.

Al creuar les dades d'edat i sexe dels treballadors i treballadores, observem els següents percentatges:

- A la franja de 21 a 30 anys, s'hi troben el 27% de les treballadores i el 14 % dels treballadors.
- Entre els 31 i els 40 anys , s'hi troben el 33% de les treballadores i el 17% dels treballadors.

- Entre els 41 i els 50 anys s'hi situen el 26,3% de les treballadores i el 43% dels treballadors.
- A la franja de 51 a 60 anys , s'hi troben el 9% de les treballadores i el 20% dels treballadors.
- Amb 61 anys o més, hi ha el 4.5% de les treballadores i el 5,7% dels treballadors.

Procés de selecció i contractació

La distribució de la plantilla per gènere es 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 per realitzar el diagnòstic, un 86,5 % dels currículums enviats corresponen a dones i sols el 13,5% restant a homes.

Una altre dada que ens indica la distribució per sexes del conjunt del sector d'activitat és el gènere del alumnat que ,periòdicament , realitza pràctiques a l'entitat . En aquest cas, comptabilitzant els alumnes en pràctiques a l'empresa durant el darrer any (seleccionats per la Universitat, no per l'entitat), en el 89% dels casos han estat dones i en un 11 % homes.

La borsa de demandants de feina, és el canal d'accés als processos de selecció. No hi ha formularis de sol·licitud ni es publiquen ofertes de feina.

Durant el darrer any, hi ha hagut 43 persones que s'han incorporat a l'entitat, en un 86% dels casos han estat dones i en el 14% restant homes.

També durant el darrer any, han estat 28 les persones que han cessat la seva activitat a l'entitat. D'aquestes, el 89% han estat dones i el 11% homes. Les causes han estat les següents:

- Les baixes voluntàries han estat un 35,7% del total de cessaments. Han estat sol·licitades per dones en el 100% dels casos.
- Les excedències voluntàries han suposat un 21,4% del total de cessaments. Han estat sol·licitades en el 67% dels casos per dones i en el 33% restant per homes.
- Les baixes per fi de contracte han estat un 21,4% del total de cessaments. En un 90% han estat dones i el 10 %restant homes.
- Els acomiadaments objectius han suposat un 7,1% del total de cessaments i en el 100% dels casos s'ha tractat de treballadores.

Així , podem concloure que en aquest apartat, hi ha una lleugera discriminació positiva cap el sexe menys representat dins del sector socioeducatiu, el masculí.

Classificació professional

La distribució del personal de l'entitat , a finals de 2021, per grups professionals recollits al conveni d'aplicació és la següent:

- Grup 1. “Personal encarregat de tasques que requereixen màxims nivells de complexitat i autonomia; normalment amb formació universitària de grau o equivalent o, si no en té, amb qualificació i experiència contrastades per a l'acompliment de la seva professió.”

El total de llocs de feina existents a l'entitat dins d'aquest grup son 115. El 84,3% estan ocupats per dones i el 15,7% restant per homes.

- Grup 2. “Personal encarregat de tasques que requereixen nivells mitjans de complexitat i autonomia; normalment amb nivells de formació alts (cicles formatius de grau superior, batxillerat, certificats de professionalitat de grau superior) o/i qualificació i experiència contrastades per al compliment d'aquestes tasques.”

El total de llocs de feina a l'entitat dins d'aquest grup és de 20. El 75% corresponen a dones i el 25% els ocupen homes.

- Grup 3 . “ Personal encarregat de tasques que requereixen nivells ordinaris de complexitat, responsabilitat i autonomia; normalment amb uns nivells de formació mitjans o bàsics, no universitària (cicles formatius de grau mitjà, certificats de professionalitat), batxillerat o/i qualificació i experiència contrastades per a l'acompliment d'aquestes tasques.”

Existeixen 5 llocs de feina. El 60% els ocupen dones i el 40% restant homes.

- Grup 4. “Personal encarregat de tasques que requereixen baixos nivells de complexitat, responsabilitat i autonomia; normalment amb uns nivells de formació bàsics o sense formació o, simplement, amb qualificació i experiència contrastades per a l'acompliment d'aquestes tasques.”.

Existeixen 4 llocs de feina. El 50% està cobert per homes i el 50% restant per dones .

Relacionant els diferents grups de cotització amb la distribució total de persones treballadores segons el gènere, valorem que en els grups 1 i 2 el percentatge d'ocupació segons sexe es correspon, sense variacions significatives, al del conjunt de l'entitat.

En quant als grups 3 i 4, existeix un desequilibri entre el percentatge de dones a aquest grups i el percentatge total de treballadores a l'entitat. Però l'anàlisi d'altres dades ens indica que aquesta distribució no és fruit d'una discriminació.

Formació

Analitzant el registre de formació de l'entitat, s'observa que les formacions realitzades amb horari de feina durant l'any 2021 , se n'han beneficiat treballadores en el 85,3 % dels casos i treballadors en el percentatge restant (14,7 %).

Comparant entre els percentatges totals d'homes i dones treballadores de l'entitat (80,1% de dones i 19,9% d'homes) veiem com les dones es beneficien més de la formació que els homes, encara que la diferència és molt lleugera.

A més, les mesures de flexibilització horària contemplades per a millorar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral que es descriuen a apartats posteriors d'aquest Pla (regulades i d'igual accés per homes i dones) , poden aplicar-se amb motiu de realitzar formació fora de l'horari de feina. En aquests casos no se'n pot analitzar l'ús segons gènere, ja que són mesures que s'apliquen de forma quotidiana i no existeix un registre específic.

Promoció professional

S'ha de dir que, comptabilitzant tots els processos de promoció a l'entitat dels darrers vuit anys, per a accedir a llocs de coordinació o direcció, en un 80% dels casos han estat treballadores les que han promocionat.

En quant als canvis de lloc de feina dins la mateixa entitat sense canvi de categoria laboral, es constata que no hi ha diferències per raó de sexe, ja que els treballadors i treballadores que segons la regulació laboral tenien dret a sol·licitar canvi i ho han fet , l'han aconseguit en el 73% dels casos abans dels 8 mesos de la sol·licitud i, les sol·licituds restants, duen en espera menys de 4 mesos.

De les persones que han sol·licitat canvi de lloc de feina, un 9% han estat homes i el 91% dones. De les persones que continuen en espera de canvi (sols son 3), el 33% son homes i el 66% dones.

No es registra si la petició de canvi es per motiu de conciliació o no.

Condicions de feina , retribucions i igualtat retributiva

Pel que fa als salaris, els sous estan definits estrictament segons la categoria o grup de cotització, aplicant-se el conveni col·lectiu de referència, sense donar possibilitat de diferències salarials entre treballadors i treballadores.

En el cas d'existir complements salarials, aquests estan definits segons el llocs de feina, tots d'igual accés per homes i dones i en cap cas es dóna lloc ni possibilitats de diferències per motiu de gènere.

Les persones treballadores a temps parcial tenen els mateixos drets, inclosos els retributius, que las persones treballadores a temps complet.

La majoria de contractes a l'entitat, un 75,4% del total, són a temps complet. D'aquests, un 80,3% corresponen a dones i el 19,7% a homes.

Els contractes a temps parcial , un 16,7% del total, corresponen en un 80,7% a dones i a homes el 19,3% restant.

Els contractes fixos discontinus suposen a l'entitat un 4,5% del total dels contractes. En aquest cas, un 71,4% corresponen a contractacions de dones i el 28,6% a contractacions d'homes.

Finalment, es registra un únic contracte de jubilació parcial, que correspon a una treballadora.

A l'Annex II sobre *Mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral* es recullen, clarament, les millores en les **condicions de feina** sobre el conveni col·lectiu. Aquest document és accessible per a totes les persones treballadores. En cap cas hi ha diferències entre

treballadors i treballadores, sols entre professionals de programes específics que, per la seva configuració, no poden comptar amb algunes mesures de flexibilització de jornada que altres programes sí tenen.

Si s'analitza la distribució per sexes dels llocs de feina on no són possibles algunes de les mesures de flexibilització horària de l'entitat per millorar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, (serveis residencials i projectes amb horari fix) veiem que el 80 % està ocupat per dones i el 20% per homes , els mateixos percentatges que els corresponents als totals de treballadors i treballadores de l'entitat.

Resultats de l'auditoria retributiva

El GREC aplica el mateix conveni col·lectiu a totes les persones treballadores de l'entitat, el que suposa una mesura clau per a evitar la discriminació per qualsevol motiu pel que fa als salaris. Dins els quatre grups professionals del conveni, descrits anteriorment, hi ha diferents categories amb complements salarials. Aquests complements estan directament relacionats amb les funcions dels distints llocs de feina i les responsabilitats associades, no depenen de qüestions subjectives.

Les diferències de retribucions totals entre persones treballadores del mateix grup professional i categoria sols poden tenir origen als complements salarials que s'apliquen de forma objectiva a partir de criteris relacionats amb el moment de desenvolupar la jornada laboral (dia, nit, torns) o els desplaçaments. No s'apliquen complements relacionats amb qüestions susceptibles de generar bretxes entre grups de treballadors amb llocs de feina d'igual valor per a l'entitat.

Exercici co-responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

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

Durant aquests 2 darrers anys, un 4,9 % del total de les treballadores ha tingut reducció de jornada o permisos sense sou per a la cura de fills/es menors o familiars a càrrec i, el 4,1% sol·licitaren i gaudiren d'excedència del lloc de feina pel mateix motiu. No s'ha donat el cas de cap home que sol·licités reducció de jornada o permís sense sou per aquest motiu, un únic treballador ha sol·licitat i se li ha concedit excedència per cura de fills/es, el que suposa un 3,3 % del total dels homes treballadors de l'empresa.

Així, tenint sols en compte els permisos referits a la conciliació de la vida professional i familiar, es 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.

Altres mesures aplicables a l'entitat i recollides a l'annex II d'aquest Pla poden ser sol·licitades pels treballadors i treballadores per igual, encara que el seu ús no queda comptabilitzat i, per tant, no es pot analitzar la freqüència o percentatge segons sexe.

Malgrat el recull de mesures està a l'abast de tots els i les professionals de l'entitat, davant l'elevat nombre d'incorporacions de treballadores i treballadors durant els dos darrer anys, es considera necessari programar accions informatives al respecte pel conjunt del personal.

Infra-representació femenina

Tal i com queda recollit a l'apartat de categoria laboral d'aquest diagnòstic, es constata que en cap de les categories laborals hi ha infra-representació femenina, encara que sí s'evidencia la tendència de disminució del percentatge de representació femenina a mida que baixa la categoria laboral. Aquesta tendència no es valora significativa, ja que els llocs de feina de categoria inferior són una minoria a l'entitat.

Si analitzem de la representació per sexes i programes o àmbits d'intervenció de l'entitat, tampoc es detecta infra-representació femenina en cap cas. La distribució per sexes és la següent:

- Programes d'intervenció comunitària: 84% de dones i 16% d'homes.
- programes d'intervenció familiar: 84% de dones i 16% d'homes
- Programes residencials d'adolescents: 62% de dones i 38% d'homes.
- Programes d'inserció laboral: 82% de dones i 18% d'homes
- Programes de salut mental: 76% de dones i 24% d'homes
- Programes d'Emancipació: 84% de dones i 16% d'homes.
- Altres programes socioeducatius : 79% de dones i 21% d'homes.
- Gestió i administració: 75% de dones i 25% d'homes.

Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Des de l'any 2012 l'entitat té aprovat un protocol d'actuació davant situacions d'assetjament que mai ha estat necessari activar ja que no s'ha detectat ni informat de cap situació de possible assetjament.

En el moment de la seva aprovació es va informar i difondre entre tot el personal de l'entitat de l'existència d'aquest protocol. Actualment, es valora la necessitat de revisar-lo i actualitzar-lo, així com de difondre'l de nou entre el personal de l'entitat.

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

Prevenició de l'assetjament per raó d'orientació e identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals

Amb l'actualització del pla d'igualtat de l'any 2024, s'inclou un protocol de prevenició i actuació davant situacions d'assetjament per raó d'orientació e identitat sexual, expressió de gènere i

característiques sexuals per tal de garantir la protecció de totes les persones treballadores, la no discriminació i la plena inclusió.

El protocol esmentat s'adjunta com a annex al present document.

VI. IGUALTAT RETRIBUTIVA ENTRE DONES I HOMES

L'entitat aplica el principi de transparència retributiva, que té per objecte la identificació de discriminacions, tant directes com indirectes, particularment les degudes a incorrectes valoracions de llocs de feina.

La retribució pels diferents llocs de feina està definida segons el conveni col·lectiu del sector, aplicant-se el mateix conveni a tot el personal de l'entitat.

La retribució per a cada lloc de feina està definida prèviament a l'ocupació d'aquest lloc pel treballador o la treballadora i els complements salarials, en cas d'existir, estan també prèviament definits pel lloc de feina, sense donar possibilitat en cap cas a diferències salarials entre treballadors i treballadores que ocupin un lloc de feina amb característiques de responsabilitat i funcions semblants.

Per altra banda, no es detecten possibles deficiències o desigualtats en el disseny o ús de les mesures de conciliació i co-responsabilitat a l'empresa, tal i com es descriu al diagnòstic d'aquest pla, ni dificultats de les persones treballadores en la seva promoció professional o econòmica derivades d'actuacions discrecionals en matèria de mobilitat o d'exigències de disponibilitat no justificades per part de l'entitat.

L'Entitat compta amb un registre salarial complint amb les directrius del RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes. Igualment, compta amb una auditoria retributiva, els resultats de la qual es troben disponibles a l'apartat V de *Diagnòstic de situació de l'entitat*.

El registre salarial es sol·licita mensualment agafant com a referència un període d'un any i en ell es poden veure la mitjana i mediana de tots els components del salari per sexes i total amb les possibles bretxes de gènere. Els components del salari que poden aparèixer recollits a aquest registre general són: salari base, complements diürns, complements de coordinació, complements de festius, complement per torns, nocturnitat, hores extres, despeses de locomoció i pagues extraordinàries.

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 generés discriminació per raó de sexe, orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.
- 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. OBJECTIUS ESPECÍFICS DEL PLA

En el Pla d'igualtat es 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.	
	8.1. Oferir igualtat d'oportunitats a l'hora de presentar candidatures.
	8.2. Evitar desigualtats en el procés de selecció de personal.
Objectius específics a l'àrea de formació i promoció.	
	8.3. Oferir igualtat d'oportunitats de formació.
	8.4. Evitar discriminacions en l'accés a la formació
	8.5. Oferir igualtat d'oportunitats en la promoció.
	8.6. Promoure i garantir la igualtat d'oportunitats en el procés de desenvolupament de competències.
Objectius específics a l'àrea de política retributiva.	
	8.7. Garantir que el sistema retributiu no sigui discriminatori per motiu de sexe.
Objectius específics a l'àrea de conciliació laboral i personal.	
	8.8. Informar dels drets de conciliació i garantir l'accessibilitat a tota la plantilla.
	8.9. Facilitar i garantir l'aplicació de les mesures de conciliació de la vida personal i professional per tot el personal.
Objectius específics a l'àrea de comunicació.	
	8.10. Donar publicitat al Pla d'igualtat
	8.11. 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.	
	8.12. Assegurar que el personal gaudeixi d'un entorn de feina lliure de tot tipus de situacions d'assetjament.
	8.13. Revisar i actualitzar el protocol d'actuació en situacions d'assetjament.
Objectius específics per a la protecció del col·lectiu LGTBI i la garantia de plena inclusió	
	8.14. Assegurar la no discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.
	8.15. Implementar el protocol d'actuació en situacions d'assetjament per aquesta raó.

IX. MESURES

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

Mesures pels objectius 8.1 i 8.2.

- ☐ *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 son les següents:

- a) L'entitat gestiona una borsa de candidatures, a on els currículums dels demandants de feina es classificaran únicament segons la seva titulació. S'admeten totes les candidatures de persones amb titulació i/o experiència en l'àmbit de treball de l'entitat sense entrar a valorar cap altre tipus de condicionant personal.
- b) La selecció de personal es realitzarà utilitzant criteris neutres que no contemplin aspectes de contingut personal o estereotips de gènere i que garanteixen una selecció igualitària. Així, es valorarà la formació, l'experiència, i les habilitats i requisits essencials i objectius necessaris pel lloc de feina, no entrant en circumstàncies personals.
- c) Les competències anteriors queden recollides a un document que serveix de referència pel diferents processos de selecció de personal. El document general de competències per a perfils professionals es troba a la carpeta compartida del Servidor del GREC, a l'apartat de Qualitat i allà a "Manual de Qualitat".

Termini d'execució

Les mesures **a** i **b** s'aplicaran des del moment de l'aprovació del Pla. La mesura **c** es durà a terme durant el primer any d'implantació del Pla.

Indicadors

- Que existeixi un recull de les competències requerides al personal que serveixi de guia pels processos de selecció.
- Que al registre de valoració de les persones que han pres part del procés de selecció no hi hagi cap tipus d'anotació de connotació sexista i/o discriminatòria .
- Constatació periòdica, en cada moment de revisió del Pla , que a l'organització de la borsa de candidatures no s'utilitza cap criteri sexista i/o discriminatori.

Mesures pels objectius 8.3 , 8.4. i 8.6

- ☐ *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 a assolir els objectius anteriors són les següents:

- d) Cada un dels equips de treball disposarà d'un Pla de formació interna i continua (anual o semestral) a on queden inclosos els interessos i necessitats de l'equip.

- e) Quan aquesta formació estigui organitzada per l'entitat, els horaris es pactaran entre les persones assistents a fi d'evitar discriminacions indirectes.
- f) L'entitat establirà les hores anuals que podrà dedicar el personal a la formació en hores de feina sense distinció
- g) L'entitat comptarà amb una regulació específica que contempli les condicions d'accés a la formació en horari laboral assegurant-se un criteris objectius i iguals per a tots els treballadors i treballadores.

Termini d'execució

Les mesures **d**, **e** i **f** s'aplicaran des del moment de l'aprovació del Pla. La mesura **g** es durà a terme durant el primer any d'implantació del Pla.

Indicadors

- Que el percentatge entre dones i homes que realitzen formacions amb hores de feina no es desviï més d'un 10% del percentatge entre treballadores i treballadors.
- Que l'entitat compti amb un recull específic de les condicions d'accés a la formació en horari laboral i de les hores de formació anuals que es contemplen.

Mesures per l'objectiu 8.5.

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

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

- h) El procés de promoció a llocs de direcció o coordinació quedaran regulats al document marc de direcció de l'entitat, a on es definiran 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.
- i) En el cas de sol·licituds de canvis de lloc de feina voluntaris sense canvi de categoria laboral, el criteri primer serà la valoració de la capacitat professional pel nou lloc de feina. Aquest, i la resta de criteris que es tindran en compte a l'hora de valorar les peticions de canvi, quedaran recollits per escrit i estaran accessibles a tot el personal.
- j) En el cas de sol·licituds de canvis de lloc de feina, l'equip de direcció tindrà actualitzat un registre de les peticions, amb la data d'aquesta i la seva resolució. El Comitè d'Empresa podrà demanar informació sobre aquest registre.

Termini d'execució

La mesura **j** s'aplicarà des del moment de l'aprovació del Pla. Les mesures **h** i **i** es duran a terme durant el primer any d'implantació del Pla.

Indicadors

- Que l'entitat compti amb un recull específic dels criteris d'accés a llocs de coordinació i direcció accessible a tot el personal.

- Que l'entitat compti amb un recull de les condicions d'accés al canvi de lloc de feina voluntari, així com dels aspectes que es valoren a l'hora de prioritzar o denegar el canvi.

Mesures per l'objectiu 8.7.

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

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

- k) Adequació dels registres de l'entitat introduint els instruments necessaris per aplicar el principi de transparència retributiva, de conformitat amb l'establert al RD 902/2020, d'igualtat retributiva entre les persones. .
- l) Realització d'una auditoria salarial entre homes i dones, de conformitat amb l'establert al RD 902/2020, d'igualtat retributiva entre homes i dones.

Termini d'execució

La mesura **k** s'iniciarà durant el primer any d'implantació del Pla. La mesura **l** es realitzarà prèviament a la revisió d'aquest pla, als dos anys de la seva aprovació, i també amb la revisió final del pla.

Indicadors

- Que es disposi dels registres i instruments conformes al RD 902/2020
- Que es superi l'auditoria salarial de forma satisfactòria.

Mesures pels objectius 8.8 i 8.9.

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

Les mesures per assolir els objectius anteriors són les següents:

- m) Els drets i mesures de conciliació de la vida personal, familiar i professional recollides en l'Annex II d'aquest Pla seran d'aplicació per a tots els treballadors i treballadores de l'entitat (només es recullen les que milloren la legislació vigent o el conveni col·lectiu del sector).
- n) L'existència a l'entitat de serveis residencials i d'altres projectes que necessàriament tenen un horari fix, condiona que a aquests llocs de feina no es puguin aplicar la totalitat de les mesures de flexibilització horària que ofereix l'entitat. En aquests casos, prèvia demanda del treballador o treballadora (i sempre que compleixi els requisits establerts per un canvi de lloc de feina), la necessitat de conciliació serà un criteri de prioritat (juntament amb l'antiguitat de la demanda i la capacitat pel nou lloc).
- o) Els drets i mesures de conciliació estaran a disposició de tot el personal de l'entitat, a la carpeta informàtica d'accés lliure per a tots els professionals.

- p) Amb l'aprovació del present pla, s'informarà a tot el personal de l'entitat de les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral al seu abast.

Termini d'execució

Totes les mesures d'aquest apartat seran d'aplicació des del moment de l'aprovació del Pla

Indicadors

- Constatació, en cada moment de revisió del pla, que el recull de mesures de conciliació està disponible per tot el personal a la carpeta informàtica acordada.
- Que s'ha informat a tot el personal de l'existència del recull de mesures de conciliació durant el primer trimestre després de l'aprovació del pla.

Mesures pels objectius 8.10 i 8.11.

- ☐ *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 són les següents:

- q) Un cop aprovat, es publicarà el Pla a la pàgina Web de l'entitat.
- r) Per donar-li difusió interna, s'informarà a tot el personal de forma presencial a les reunions de coordinació de cada un dels equips. A més, el Pla estarà a disponible a la carpeta informàtica de lliure accés per part de tot el personal.
- s) Les diferents publicacions internes i externes seran revisades, prèviament a la seva publicació, per l'equip directiu de programes de l'entitat, a fi d'evitar l'ús d'imatges i/o llenguatge sexistes.
- t) S'informarà específicament a tots els professionals de l'entitat que, en el cas de que detectin l'ús de llenguatge o imatges sexistes en els diferents documents de l'entitat, podran dirigir-se al /la responsable d'igualtat o a qualsevol membre de la comissió negociadora i de seguiment del Pla d'igualtat perquè s'encarreguin de solventar dita deficiència.
- u) L'entitat organitzarà o facilitarà l'accés a formació en llenguatge no sexista i inclusió, en especial per a les persones que redacten documents de comunicació externa.
- v) L'entitat i/o el Comitè d'Empresa organitzaran cada 8 de març, dia de la dona treballadora, algun tipus de acció o comunicació respecte a la igualtat d'oportunitats i la lluita contra el masclisme.

Termini d'execució

Totes les mesures d'aquest apartat seran d'aplicació des del moment de l'aprovació del Pla. Les accions de difusió interna es realitzaran durant els primers 6 mesos des de l'aprovació. La formació es planificarà un cop realitzada la primera revisió del pla, a fi d'identificar millor les necessitats.

Indicadors

- Que el Pla estigui publicat a la pàgina web de l'entitat i accessible a tots el personal, tant professional com voluntari.
- Que s'hagi informat a tots el equips de com procedir en el cas de que detectin l'ús d'imatges o llenguatge sexista a qualsevol dels documents de l'entitat.
- Que, durant la vigència del Pla, com a mínim un 5% del personal de l'entitat hagi realitzat una formació en llenguatge no sexista (i/o sobre igualtat) en horari laboral.

Mesures pels objectius 8.12 i 8.13.

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

Les mesures per assolir els objectius anteriors són les següents:

- w) Revisió del protocol d'actuació en situacions d'assetjament (a l'annex I s'adjunta l'actual, sense revisió) per part de la comissió negociadora i de seguiment del Pla d'Igualtat.
- x) Un cop revisat, donar publicitat al protocol entre els treballadors i treballadores de l'entitat així com entre el personal voluntari o en pràctiques.
Es deixarà permanentment a disposició del personal laboral, voluntari i en pràctiques a una carpeta informàtica a la que tinguin accés.
També estarà disponible a la web de l'entitat, quedant publicat com a annex dins del Pla d'Igualtat.
S'informarà també de l'existència del protocol a les persones que es vagin incorporant a l'entitat, incloent la informació al "Document del treballador - Manual per als nous professionals".
- y) S'atribuirà al/a la responsable d'igualtat de l'entitat i a la Comissió d'Igualtat que es convoqui la responsabilitat de l'aplicació del protocol en el cas d'existir una possible situació d'assetjament. Aquest encàrrec es realitzarà dins de l'horari laboral.

Termini d'execució

Les mesures w i x s'executaran durant el segon any de vigència d'aquest pla. Des de l'entrada en vigor del Pla es podrà activar la mesura, continuant vigent el protocol existent fins els moment de la seva revisió.

Indicadors

- Que estigui revisat i publicat el protocol d'assetjament.
- Que s'hagi informat als i les professionals de l'existència del protocol.
- Que s'hagi informat al personal voluntari de l'existència del protocol.
- Que la informació de l'existència i forma d'accés al protocol s'hagi incorporat al "Document del treballador - Manual per als nous professionals".

Mesures pels objectius 8.14 i 8.15.

- 8.14. *Assegurar la no discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.*
- 8.15. *Implementar el protocol d'actuació en situacions d'assetjament per aquesta raó.*

Les mesures per a aconseguir els objectius anteriors són les següents:

- z) En compliment de la normativa vigent i en corcondància amb els principis fonamentals del GREC, no es podrà demanar a cap persona treballadora cap informació relativa a la seva orientació o identitat sexual, la seva expressió de gènere i les seves característiques sexuals.
- aa) En cas de conèixer aquesta informació d'alguna de les persones treballadores, no tindrà cap rellevància a l'àmbit laboral: ni en l'accés a llocs de feina, canvis de programa, formacions, etc.
- bb) Elaboració i implementació del protocol de prevenció i actuació davant la discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.
- cc) Inclusió al Canal de Denúncia (Sistema Intern d'Informació) d'una categoria específica per a l'activació del protocol esmentat a la mesura anterior.
- dd) La Comissió d'Igualtat, formada per una persona de l'equip de direcció i una persona del Comitè d'Empresa, serà l'encarregada de la gestió i seguiment dels expedients si s'activa el protocol de prevenció i actuació davant la discriminació.

Termini d'execució

Totes les mesures per al compliment dels objectius 8.14 i 8.15 seran d'aplicació des del moment de l'aprovació d'aquest pla modificat (si no es troben vigents amb anterioritat).

Indicadors

- Que el protocol estigui publicat i publicitat entre les persones treballadores del GREC.
- Que el protocol estigui publicat entre les persones voluntàries del GREC.
- Que s'hagi incorporat l'existència d'aquest protocol al "Document del treballador - Manual per als nous professionals".

X. MITJANS I RECURSOS

L'entitat facilitarà al personal implicat en l'execució i seguiment de les mesures del Pla d'Igualtat les hores de feina dins d'horari laboral necessàries per a dur-les a terme.

Sense que sigui excloent, els recursos humans implicats en l'execució i seguiment de les mesures seran:

- L'equip de direcció .
- La responsable d'Igualtat.

- Les persones que formen la comissió negociadora i de seguiment del Pla.
- El Comitè d'Empresa.
- L'equip d'administració de l'entitat.
- Els treballadors i treballadores convocats/des com a part de la comissió d'igualtat derivada de l'activació del protocol d'assetjament sexual.

XI. CALENDARI

Aquest Pla tindrà una durada de 4 anys, el calendari d'implantació de les actuacions serà el següent:

Mesura	Any 1 – S1	Any 1 – S2	Any 2 – S1	Any 2 – S2	Any 3	Any 4
a						
b						
c						
d						
e						
f						
g						
h						
i						
j						
k						
l						
m						
n						
o						
p						
q						
r						
s						
t						
u						
v						
w						
x						
y						
z						

aa						
bb						
cc						
dd						
ee						

XII. SEGUIMENT DEL PLA

Amb l'aprovació d'aquest pla, es constituirà la comissió de seguiment del Pla d'Igualtat, que es reunirà amb periodicitat semestral i que, si cal, podrà proposar modificar o adaptar les mesures per ajustar-les a noves necessitats que sorgeixin.

La Comissió de Seguiment estarà formada per la persona responsable d'igualtat de l'entitat i per dos treballadors/es d'aquesta que, de forma voluntària, acceptin ser membres de dita Comissió.

A més, la comissió de seguiment es podrà convocar a petició de qualsevol dels seus membres, de l'equip de direcció o del Comitè d'Empresa.

Als dos anys de l'aprovació del Pla i al finalitzar aquest, la comissió de seguiment realitzarà una avaluació de la implantació de les mesures i del nivell de consecució dels objectius del Pla.

XIII. MODIFICACIÓ I RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES

Les propostes de modificació significatives del present Pla hauran de ser aprovades per l'equip de direcció i el Comitè d'Empresa, a proposta de la comissió de seguiment.

Petits canvis a la calendarització o adaptacions no significatives de les mesures s'acorden, per part de la Comissió de Seguiment, i constaran a les actes d'aquesta comissió.

Les modificacions realitzades constaran a l'avaluació final del pla.

Les discrepàncies que no puguin ser resoltes en el si de la comissió de seguiment es traslladaran a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu del sector, on es resoldran segons el procediment acordat.

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 es 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, el voluntariat i l'alumnat que realitzi 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 gènere.** Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal, físic o no verbal, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

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

Es 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,...

● **Xantatge sexual (tipus d'assetjament).** Parlem de xantatge sexual quan la negativa o la submissió d'una persona a aquesta conducta s'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,...

● **Assetjament sexual ambiental (tipus d'assetjament sexual).** La seva característica principal és que la persona que el comet, manté una conducta de naturalesa sexual, de qualsevol tipus, que te 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 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/una coordinador/a o director/a de la entitat.

● **Procediment formal.** Estigui esgotat o no el procediment informal.

La persona afectada o testimoni de la situació de discriminació o assetjament podrà contactar directament amb:

- Responsable de l'àrea d'igualtat de la entitat: Maria Cutillas Belmonte (mcutillas@grecmallorca.org).
- Responsable de l'àrea d'igualtat dins el Comitè d'Empresa: Antònia M. Toledo Cantallops (atoledo@grecmallorca.org).
- Canal de denúncia (amb o sense identificació) a través de la web del GREC: <https://www.grecmallorca.org/ca/informacio-general/canal-de-denuncies>
- Per correu postal a la direcció central del GREC: C/Juan Ramón Jiménez, 15A, baixos (07008, Palma) amb comunicació dirigida a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat.
- Per telèfon als números de la seu central: 971409095 o 971409051.

Una vegada que s'hagi formalitzat la comunicació (per qualsevol de les vies) amb la Comissió de Seguiment del Pla, aquesta instruirà un procediment tal i com s'exposa al Protocol relatiu al Canal de Denúncies ([disponible a la web](#)). És a dir, qualsevol activació d'aquest protocol es tractarà com la interposició d'una denúncia, garantint la confidencialitat, rigor, i seguretat de les persones implicades i la documentació generada.

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/es temporals, en període de prova,...).
- Superioritat en la relació laboral per part de la persona agressora.

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

ANNEX II. PROTOCOL D'ACTUACIÓ EN SITUACIONS DE DISCRIMINACIÓ PER RAÓ D'ORIENTACIÓ O IDENTITAT SEXUAL, EXPRESSIÓ DE GÈNERE I CARACTERÍSTIQUES SEXUALS

Definicions

a) **Discriminació directa:** Situació en què es troba una persona o grup en què es troba integra que sigui, hagi estat o pogués ser tractada de manera menys favorable que altres en situació anàloga o comparable per raó d'orientació sexual i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

Es considera discriminació directa la denegació d'ajustos raonables a les persones amb discapacitat. A aquest efecte, s'entén per ajustaments raonables les modificacions i adaptacions necessàries i adequades de l'ambient físic, social i actitudinal que no imposin una càrrega desproporcionada o indeguda, quan es requereixin en un cas particular de manera eficaç i pràctica, per facilitar l'accessibilitat i la participació i garantir a les persones amb discapacitat el gaudi o exercici, en igualtat de condicions amb les altres, de tots els drets.

b) **Discriminació indirecta:** Es produeix quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres ocasiona o pot ocasionar a una o diverses persones un desavantatge particular pel que fa a altres per raó d'orientació sexual, i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

c) **Discriminació múltiple i interseccional:** Es produeix discriminació múltiple quan una persona és discriminada, de manera simultània o consecutiva, per dues o més causes de les previstes en aquesta llei, i/o per una altra causa o causes de discriminació previstes a la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació. Es produeix discriminació interseccional quan concorren o interactuen diverses causes compreses a l'apartat anterior, generant una forma específica de discriminació.

d) **Acorralo discriminatori:** Qualsevol conducta realitzada per raó d'alguna de les causes de discriminació previstes en aquesta llei, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en què s'integra i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

e) **Discriminació per associació i discriminació per error:** Hi ha discriminació per associació quan una persona o grup en què s'integra, a causa de la seva relació amb una altra sobre la qual concorri alguna de les causes de discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, és objecte d'un tracte discriminatori.

La discriminació per error és aquella que es fonamenta en una apreciació incorrecta sobre de les característiques de la persona o persones discriminades.

f) **Mesures d'acció positiva:** Diferències de tracte orientades a prevenir, eliminar i, en el seu cas, compensar qualsevol forma de discriminació o desavantatge en la seva dimensió col·lectiva o social. Aquestes mesures seran aplicables mentre subsisteixin les situacions de discriminació o els desavantatges que els justifiquen i hauran de ser raonables i proporcionats en relació amb els mitjans per al seu desenvolupament i els objectius que persegueixin.

g) **Intersexualitat:** La condició d'aquelles persones nascudes amb unes característiques biològiques, anatòmiques o fisiològiques, una anatomia sexual, uns òrgans reproductius o un patró cromosòmic que no es corresponen amb les nocions socialment establertes de els cossos masculins o femenins.

h) **Orientació sexual:** Atracció física, sexual o afectiva cap a una persona. L'orientació sexual pot ser heterosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones de diferent sexe; homosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones del mateix sexe; o bisexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva cap a persones de diferents sexes, no necessàriament alhora, de la mateixa manera, en el mateix grau ni amb la mateixa intensitat. Les persones homosexuals poden ser gais, si són homes, o lesbianes, si són dones.

i) **Identitat sexual:** Vivència interna i individual del sexe tal com cada persona la sent i autodefineix, podent o no correspondre amb el sexe assignat en néixer.

j) **Expressió de gènere:** Manifestació que cada persona fa de la identitat sexual.

k) **Persona trans:** Persona la identitat sexual del qual no es correspon amb el sexe assignat en néixer.

l) **Família LGTBI:** Aquella on un o més dels seus integrants són persones LGTBI,

englobant-se dins seu les famílies homoparentals, és a dir, les compostes per persones lesbianes, gais o bisexuals amb descendents menors d'edat troben de forma estable sota guarda, tutela o pàtria potestat, o amb descendents majors amb discapacitat a càrrec.

m) **LGTBifòbia:** Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones LGTBI pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

n) **Homofòbia:** Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones homosexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

ñ) **Bifòbia:** Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones bisexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

o) **Transfòbia:** Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones trans pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

p) **Inducció, ordre o instrucció de discriminar:** És discriminatòria tota inducció, ordre o instrucció de discriminar per qualsevol de les causes establertes en aquesta llei. La inducció ha de ser concreta, directa i eficaç per fer sorgir en una altra persona una actuació discriminatòria.

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 les següents vies d'actuació:

● **Procediment informal.** La persona que consideri que és víctima o testimoni de discriminació o assetjament, manifestarà el seu rebuig a la persona que realitza el comportament no desitjat, bé a títol individual o bé requerint la presència d'un/una coordinador/a o director/a de la entitat.

● **Procediment formal.** Estigui esgotat o no el procediment informal.
La persona afectada o testimoni de la situació de discriminació o assetjament podrà contactar directament amb:

- Responsable de l'àrea d'igualtat de la entitat: Maria Cutillas Belmonte (mcutillas@grecmallorca.org).
- Responsable de l'àrea d'igualtat dins el Comitè d'Empresa: Antònia Toledo Cantallops (atoledo@grecmallorca.org).
- Canal de denúncia (amb o sense identificació) a través de la web del GREC: <https://www.grecmallorca.org/ca/informacio-general/canal-de-denuncies>
- Per correu postal a la direcció central del GREC: C/Juan Ramón Jiménez, 15A, baixos (07008, Palma) amb comunicació dirigida a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat.
- Per telèfon als números de la seu central: 971409095 o 971409051.

Una vegada que s'hagi formalitzat la comunicació (per qualsevol de les vies) amb la Comissió de Seguiment del Pla, aquesta instruirà un procediment tal i com s'exposa al Protocol relatiu al Canal de Denúncies (disponible a la web). És a dir, qualsevol activació d'aquest protocol es tractarà com la interposició d'una denúncia, garantint la confidencialitat, rigor, i seguretat de les persones implicades i la documentació generada.

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/es temporals, en període de prova,...).
- Superioritat en la relació laboral per part de la persona agressora.

No es 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, es considerarà una falta molt greu.

ANNEX III. MESURES PER A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

La feina que la nostra associació desenvolupa du, en la majoria dels serveis realitzats, una gran dificultat per a la conciliació de la vida laboral i familiar. Molt sovint la intervenció socioeducativa s'ha de desenvolupar en franges horàries fora dels horaris escolars i laborals habituals. Per això hem desenvolupat procediments de gestió del temps, de supervisió de les intervencions i de funcionament d'equips que, donant la millor resposta possible a les necessitats dels programes realitzats, donin la màxima autonomia als i les professionals per poder adequar les necessitats de la feina a les seves necessitats personals.

Les mesures de conciliació descrites en aquest annex són el resultat de la història de l'entitat i s'han anat desenvolupant a partir de les propostes del personal i dels desafiaments de la intervenció.

Primera mesura: flexibilitat horària

Els horaris laborals flexibles són aquells que no estableixen una jornada de feina rígida, sinó que s'adapten a les necessitats de les persones treballadores, que poden decidir, a través de diverses fórmules i dins uns límits establerts i prèviament acordats, els seus horaris d'entrada i sortida de la feina.

Els horaris flexibles reporten múltiples beneficis tant a les persones com a les empreses:

- Milloren la qualitat de vida de les persones al facilitar la conciliació de la vida personal, laboral i familiar.
- Potencien la co-responsabilitat en el repartiment de les tasques domèstiques i la cura de fills i filles i familiars dependents.
- Afavoreixen la igualtat.
- Redueixen l'absentisme laboral i augmenten la productivitat de l'empresa, ja que els i les professionals es senten més implicats en el seu propi pla de feina setmanal.
- Augmenta l'eficàcia de la intervenció socioeducativa, ja que no es té en compte més que les necessitats de la intervenció i l'adaptació a les necessitats del treballador o treballadora i no una estructura fixa d'horari de feina que limita la intervenció.
- Milloren el clima laboral.
- Retenen el talent.

Concreció de la mesura de flexibilitat horària i per als treballadors i treballadores del GREC:

Tots els treballadors i treballadores a jornada completa han de treballar 37,5 hores setmanals (pel cas de les llars un màxim de 1.635 h en còmput anual), i es poden organitzar la jornada amb el màxim de flexibilitat horària que permet la intervenció.

- Personal d'administració: els treballadors i treballadores, en funció de les seves necessitats, estableixen un horari a torns per a cobrir l'obertura de l'oficina la totalitat

del temps d'obertura. La resta de la jornada cada treballador o treballadora la distribueix en funció de les seves necessitats.

- Personal de tots els programes (exceptuant la llar funcional, el servei d'habitatge supervisat, el programa de ciberaules i altres tipus suports escolars o centres de dia amb un horari fix): tots els treballadors i treballadores realitzen una calendarització setmanal a on distribueixen les hores d'intervenció en funció de les necessitats del programa i les seves necessitats. En definitiva, el model és de recerca d'un punt d'unió i equilibri entre les necessitats horàries de la intervenció i les necessitats personals del treballador o treballadora. Aquests horaris són supervisats per direcció de programes.
- Professionals dels serveis residencials. Els centres tenen torns fixes pels quals van rotant els i les professionals. Disposen d'unes hores fora de torn que poden organitzar amb la mateixa flexibilitat que professionals d'altres programes del GREC.
A més, també tenen la possibilitat de que un treballador o treballadora pugui demanar un canvi d'un torn per un altre per a facilitar la conciliació de la vida laboral amb la vida personal i familiar.
- Professionals d'altres projectes amb horari d'intervenció fix: disposen d'unes hores fora de torn que poden organitzar amb la mateixa flexibilitat que professionals d'altres programes del GREC.

Segona mesura: jornada comprimida

La jornada comprimida és la possibilitat de fer feina més hores al dia a canvi de rebre un dia o mig dia lliure a la setmana.

La jornada o setmana comprimida permet la flexibilitat en la distribució de les hores laborals setmanals. La persona fa feina durant més hores durant alguns dies per a poder tenir a canvi un dia o mig dia lliure (generalment, divendres horabaixa).

Aquesta mesura permet que la plantilla compti amb més autonomia per a gestionar el seu temps, el que augmenta la satisfacció i productivitat en la feina i redueix l'absentisme.

Concreció de la mesura de flexibilitat horari per als treballadors o treballadores del GREC:

Exceptuant la llar funcional, el servei d'habitatge supervisat, el programa ciberaula i altres tipus suports escolars o centres de dia:

- Per al personal que no està a jornada completa es fa un especial esment en que l'horari es pugui concentrar en uns dies a la setmana (a petició i tenint en compte, és clar, les necessitats personals del professional)
- Per al personal a jornada completa: els i les professionals tenen autonomia per poder reservar-se un o varis horabaixes lliures (o dies complets si fos necessari), mentre no pateixi la qualitat de la intervenció.

Per executar aquesta mesura és necessari consensuar-la amb la direcció del programa.

Tercera mesura: deute d'hores

Aquesta mesura consisteix en que, si es dona la circumstància que el treballador o treballadora té una necessitat puntual de dedicar hores durant unes setmanes a qualche assumpte personal o familiar pot reduir les hores de feina i “deure” a l'empresa la realització d'aquestes hores, realitzant hores de més les setmanes consecutives per “tornar” les hores.

Concreció de la mesura de deute d'hores per al personal del GREC:

- Personal d'administració i tots els programes (exceptuant la llar funcional, el servei d'habitatge supervisat, el programa de ciberaula i altres tipus suports escolars o centres de dia): tenen possibilitat d'executar aquesta mesura.
- A la resta de serveis ho poden fer amb les hores flexibles que tenen fora de torn o horari fix.

Per a executar aquesta mesura és necessari consensuar-la amb la direcció del programa.

Quarta mesura: borsa de temps

És una variant del deute d'hores. Consisteix en que el treballador o treballadora que preveu que tindrà responsabilitats personals o familiars ineludibles en un breu marge de temps, podrà fer feina més hores que s'acumularan a canvi de poder permutar-les posteriorment per hores o dies lliures.

Permet que la plantilla compti amb més autonomia reduint els problemes de compatibilitzar les responsabilitats familiars i laborals, permet un menor impacte dels problemes personals o familiars en la vida laboral ja que es pot planificar adequadament la feina i minimitzar els efectes negatius de les responsabilitats personals en la intervenció del professional.

Concreció de la mesura de borsa d'hores per al personal del GREC:

- Personal d'administració i tots els programes (exceptuant la llar funcional, el servei d'habitatge supervisat, el programa de ciberaula i altres tipus suports escolars o centres de dia amb horari d'intervenció fitxa) tenen possibilitat d'executar aquesta mesura.
- A la resta de serveis, ho poden fer amb les hores flexibles que tenen fora de torn o horari fitxa.

Per a executar aquesta mesura és necessari consensuar-la amb la direcció del programa.

Cinquena mesura: sortides per emergències

El treballador o treballadora s'absenta del seu lloc de feina per una emergència familiar. Aquesta mesura reconeix el dret de la persona treballadora a absentar-se del seu lloc de feina previ avís al seu responsable o, en el seu defecte, a algun company o companya.

Aquest tipus de sortides es donen davant situacions molt puntuals que afecten a la vida personal i familiar del treballador o treballadora, com un accident, la malaltia sobtada d'algun membre de la família o la necessitat de cobrir l'absència d'altre persona que es trobava a

càrrec d'un familiar amb estat de dependència. No es deu confondre això amb altre tipus d'absències justificades, com cites mèdiques, assistència a exàmens, etc.

En les sortides per emergències, l'Entitat assumeix el cost de l'absència. La flexibilitat de l'empresa davant aquest tipus de situacions és una de les mesures més valorades per la plantilla.

Concreció de la mesura de les sortides per emergències per al personal del GREC:

- Aquesta mesura s'aplica a tots els programes. En el cas de tenir qualche intervenció o reunió prevista s'avisarà al responsable del programa per avisar de que el professionals no hi podrà assistir.
- En els centres residencials o serveis en els que els professionals estan a càrrec d'usuaris tot sols, el professional es posarà en contacte amb el coordinador o el director per cercar un substitut el més aviat possible.

Sisena mesura: flexibilitat en l'elecció de vacances

Aquesta mesura de flexibilitat permet que les persones puguin elegir els períodes de vacances en funció de les seves necessitats de conciliació, sent possible compaginar la feina amb les necessitats personals: vacances dels fills i filles, plans d'oci personal, formació, ...

Concreció de la mesura de flexibilitat en la elecció de vacances per al personal del GREC:

- A tots els programes els educadors elegeixen quan s'agafen les vacances (exceptuant els que hagin de coincidir amb vacances escolars).

Setena mesura: flexibilitat d'espai

És la possibilitat d'elegir el lloc per realitzar determinades tasques durant la jornada laboral. Les mesures de flexibilitat espacial:

- Afavoreixen l'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral
- Augmenta la qualitat de vida de les persones i redueixen l'estrès
- Optimitzen la gestió del temps al eliminar els temps de desplaçaments
- Redueixen el cost de desplaçament i els accidents in itinere.

Concreció de la mesura de flexibilitat espacial per al personal del GREC:

Tenen la possibilitat de fer feina des de ca seva tots els treballadors i treballadores que ho sol·liciten per al temps de feina que es dedica a registres de la intervenció, redacció d'informes i disseny i redacció de projectes d'intervenció. És una demanda habitual en treballadors i treballadores que fan feina i viuen a la part forana.

Vuitena mesura: possibilitat de menjar en tots els llocs de feina

A tots els llocs de feina de l'entitat hi ha un espai on els treballadors i treballadores poden menjar el que duen preparat de casa i així reduir els temps de descans per al dinar, d'aquesta

manera, en alguns casos, s'avança l'hora de sortida i en altres s'aconsegueix compactar al màxim les hores de feina diàries.

Novena mesura: la formació s'organitza dintre de l'horari de feina

Tota la formació que organitza la empresa es realitza dintre de l'horari de feina.

El temps calculat per a la formació en hores de treball dels professionals del GREC és, aproximadament, d'una hora setmanal (12 hores al trimestre), aquesta formació és, habitualment, la formació interna dissenyada des dels programes.

Si l'equip directiu o el/la director/a del programa valora que és necessària l'assistència a un determinat curs o jornada, es farà l'encàrrec al o la professional que es consideri més convenient. En aquest cas es comptabilitzaran les hores com a hores de treball i es pagarà la formació.

Els educadors i educadores poden proposar a direcció participar a formacions externes si estan relacionades amb el programa que realitzen en horari de feina.

Desena mesura: dies d'assumptes propis

Tots els treballadors i treballadores del GREC tenen dret a demanar 6 dies laborables lliures per assumptes propis. 3 dies per sobre del conveni col·lectiu del sector. En la llar funcional, degut a que el còmput d'hores és anual, s'integren en les vacances.

Onzena mesura: dret a demanar un any d'excedència amb reserva de lloc de feina per assumptes personals

A més de les excedències previstes a la legislació vigent i al conveni col·lectiu del sector, tots els treballadors i treballadores del GREC amb antiguitat superior a tres anys tenen poden demanar una excedència d'un any amb dret a reserva del lloc de feina, amb aquestes condicions:

a) El personal amb una antiguitat superior a tres anys tindran dret a una excedència amb reserva de lloc de treball, aquesta excedència només podrà ser d'un any de durada (ni inferior ni superior, llevat que interressi a l'entitat pactar una durada diferent) i el dret a aquesta situació només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador o treballadora si han transcorregut quatre anys des de la seva reincorporació al treball actiu al final de l'anterior excedència.

b) El període que el treballador o treballadora romangui en situació d'excedència serà computable a efectes d'antiguitat i tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball, que es cobrirà durant aquest temps amb un contracte de substitució, sempre que aquest lloc de treball continuï en plantilla .

c) Si el lloc de treball s'eliminés per tancament o reducció del programa corresponent, el treballador o treballadora s'haurà d'incorporar per a procedir al seu acomiadament, de no incorporar-se amb l'avís de l'entitat o d'estar il·localitzable el treballador o treballadora perdrà el dret al seu lloc de treball. La sol·licitud d'excedència haurà de efectuar-se mitjançant escrit amb un mínim de 30 dies naturals d'antelació a la data en que es pretengui iniciar.

d) L'Entitat haurà de respondre a la sol·licitud en els deu dies naturals següents a la seva recepció. Un mes abans de la reincorporació pactada el treballador o treballadora ha de sol·licitar per escrit la seva reincorporació (s'entén que renuncia al seu lloc de treball sinó ho fa). A més els treballadors o treballadores gaudeixen de les excedències regulades en la legislació vigent.

Dotzena mesura: avançament nòmina

Tots els treballadors o treballadores del GREC tenen dret a demanar un préstec sense interès a l'entitat per valor d'una nòmina completa, amb dret a pactar la devolució en les quotes que desitgi i en un màxim de tres anys. Si l'entitat tingués problemes greus de liquiditat o bé el total d'avançaments de nòmina demanats superessin la quantitat de 20.000 euros, podrà reclamar en qualsevol moment la totalitat de l'avançament pendent de devolució (o la part que es consideri convenient) i el treballador o treballadora es compromet a retornar-ho en el termini màxim d'un mes.