



1.- INTRODUCCIÓ

2.- PRESENTACIÓ

3.- ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

4.- METODOLOGIA

5.- COMPROMIS

6.- RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC DE GÈNERE

7.- RESULTAT DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA

8.- INFORME DEL DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE L'EMPRESA

8.1 Conclusions de Debilitats i fortaleeses (Anàlisi DAFO)

8.2 Objectius del Pla

8.3 Pla d'acció

9.- CRONOGRAMA



10.- COMPOSICIÓ I FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ

11.- SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

12.- PROTOCOL D'ASSETJAMENT



## 1.- INTRODUCCIÓ

La Fundació Privada Residència Guillem Mas, ha posat especial èmfasi a integrar en el seu funcionament i en les seves actuacions una perspectiva social. En aquest sentit, la promoció de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, la conciliació de la vida personal i laboral i el foment de pràctiques per la No-discriminació, entre altres, actuacions que responen a aquesta voluntat.

El reconeixement de la igualtat davant de la llei, la prohibició de discriminació i el foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes s'han regulat en les normatives internacionals, europees, espanyoles i catalanes. Com assenyala el preàmbul de la Convenció de les Nacions Unides sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el 18 de desembre de 1979), «la màxima participació de la dona, en igualtat de condicions amb l'home, en tots els camps, és indispensable per al desenvolupament ple i complet d'un país, el benestar del món i la causa de la pau». Tant la Llei orgànica d'igualtat 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, com l'Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006, així com la Llei catalana 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, obliguen a garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere en tots els àmbits (articles 15 i 41 de la Llei 3/2007, article 41 de l'Estatut d'autonomia, i article 1 de la Llei 17/2015). D'acord amb aquesta normativa, s'han de adoptar les mesures necessàries per preveure i erradicar la violència de gènere i totes les formes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe; la protecció de la maternitat, de manera que la societat assumeixi els efectes derivats de l'embaràs, del part i de l'alletament; l'establiment de mesures que assegurin la conciliació del treball amb la vida personal i familiar de les dones, i el foment de la corresponsabilitat en les tasques domèstiques i en l'atenció a la família (article 14 de la Llei 3/2007, LOI).



De la mateixa manera, s'han de promoure els valors d'igualtat i la lluita contra els comportaments sexistes i els estereotips socials que produeixen desigualtats entre dones i homes, tal com preveuen la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.



## 2.- PRESENTACIÓ

El pla d'Igualtat de la Fundació Privada Residència Guillem Mas, vol donar aplicació al deure legal de complir amb un pla d'acció vinculat a la aplicació efectiva del principi d'igualtat efectiva entre homes i dones (articles 45 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

L'article 45.1 de la LOI obliga les empreses a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral i per a això hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau, acordar, amb la representació legal dels treballadors i treballadores. L'article 45, en el seu apartat segon, estableix que, en el cas de les empreses de més de cinquanta persones de plantilla, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establerts en aquest capítol, que també ha de ser objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral.

Amb aquest esperit es presenta un pla d'acció que busca la implicació de totes les parts (direcció, comitè d'empresa, treballadors) i és el resultat de l'esforç per construir un projecte comú i que alhora vol encoratjar a totes les persones de transmetre l'esperit i els objectius del pla.





### **3.-ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL**

El I pla d'Igualtat de la Fundació Privada Residència Guillem Mas és aplicable a tot el personal que treballa a la Fundació. S'hi inclouen a més tots els estudiants que facin pràctiques de formació i qualsevol altre situació anàloga.

Amb relació amb la vigència territorial del I pla d'Igualtat de la Fundació Privada Residència Guillem Mas, cal esmentar, que serà d'aplicació en tots els centres on treballa la Fundació.

La vigència del pla d'Igualtat es de quatre anys (2022-2025) i es mantindrà vigent mentre la normativa legal no obligui a fer-ne una revisió.



## 4.-METODOLOGIA

Des del moment en que la Fundació Privada Residència Guillem Mas es planteja la implantació d'un pla d'Igualtat es començar a treballar en la creació d'un equip de treball amb coneixements i informació sobre la temàtica a treballar.

La comissió està formada per un total de 3 persones, de les quals el 33% són homes i el 66% són dones.

Nom	Representació	Lloc de treball
Jaume Talens Aparicio	Comitè empresa CCOO	Aux. Geriatria
M <sup>a</sup> Angustias Moreno Diaz	Comitè empresa UGT	Treballadora Social
Sílvia Sabatés Rovira	Direcció	Direcció Econòmica

Igualment, per donar inici al pla d'Igualtat s'ha signat un carta de compromís intern per part de la Fundació Privada Residència Guillem Mas, en el que Patronat assumeix el principi d'igualtat d'oportunitats en la seva política empresarial.

Paral·lelament a aquesta acció s'entreguen qüestionaris mitjançant enllaç de WhatsApp per la recollida de dades de l'entitat, tant quantitatives com qualitatives que han servit per realitzar un informe de Diagnòstic de gènere i que mostra una imatge fidel de la situació entre dones i homes a l'empresa des del punt de vista de la Igualtat d'Oportunitats.

Aquest diagnòstic és la base sobre el que es sosté el Pla d'Igualtat, és a dir, aporta la informació necessària que ens permetrà establir els objectius i les mesures necessàries per promoure la igualtat entre els treballadors i les treballadores i evitar possibles discriminacions per raó de sexe.



La Comissió d'igualtat de la FUNDACIÓ PRIVADA RESIDÈNCIA GUILLEM MAS actua com un òrgan de disseny, interpretació i vigilància del pla.

Com ja s'ha comentat anteriorment, el Pla conté uns objectius definits d'acord amb els resultats del Diagnòstic de Gènere que identifiquen els desequilibris a corregir, les mesures concretes per aconseguir els objectius proposats, els recursos tant humans com materials necessaris, així com també el termini d'execució de cada una de les accions.

Per finalitzar, també recull el seguiment i l'avaluació del Pla en que es definirà els indicadors de mesura i els instruments de recollida d'informació per conèixer el grau de compliment del Pla i els objectius aconseguits.

La difusió del Pla, així com la formació de tots i totes les treballadores en matèria d'igualtat són un instrument necessari per aconseguir el compliment dels objectius fixats. És important un seguiment de la implementació del Pla que serà continu.

El pla d'Igualtat d'Oportunitats de la Fundació Privada Residència Guillem Mas és:

- Col·lectiva, ja que es realitza amb totes les persones implicades a l'Entitat.
- Flexible, ja que esta adaptat a les característiques de la Fundació i les acciones que s'implantin estan dissenyades a la realitat i al context concret en funció de les nostres necessitats i possibilitats.
- Integral, incideix a tota la plantilla, no només a les dones
- Transversal, implica a totes les àrees de l'organització
- Dinàmic i sistemàtic, ja que s'anirà adequant a cada moment.
- Té un objectiu, aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes, definint objectius per corregir els possibles desequilibris detectats i especificant mesures que





garanteixin que tots el processos de l'entitat es realitzen d'acord amb el principi d'igualtat d'oportunitats.



## 5.-COMPROMIS

### CARTA DE COMPROMÍS

La Fundació Privada Residència Guillem Mas 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 directament o indirectament per raó de sexe, així com l'impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat real en la base de la nostra organització, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com a principi estratègic de la nostra Política Corporativa i de Recursos Humans, d'acord amb que s'estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de Març, per la igualtat efectiva entre dones i homes.

En tots i cada un dels àmbits en que es desenvolupa l'activitat d'aquesta empresa, des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i la conciliació, assumim el principi de igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atenent de forma especial la discriminació indirecta, entenent-la com a "la situació en la qual una disposició, criteri o practica aparentment neutres, posa una persona d'un sexe en desavantatge particular respecte de persones de l'altre sexe"

Respecte a la comunicació, tan interna com externa, s'informarà de totes les decisions que s'adoptin i es projectarà una imatge de l'empresa vinculat al principi de igualtat d'oportunitats entre dones i homes.



**Els principis anunciats es portaran a la pràctica mitjançant el foment de les mesures de igualtat o mitjançant la implantació d'un Pla d'Igualtat que suposi millores respecte a la situació inicial, arbitrants-se els corresponents sistemes de seguiment, amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes en l'empresa i per extensió, en el conjunt de la societat.**

**Per dur a terme aquest propòsit es comptarà amb la representació legal de treballadores i treballadors, no només en el procés de negociació col·lectiva, tal com s'estableix a la Llei Orgànica 3/20071 per la igualtat efectiva entre dones i homes, sinó també en tot el procés de desenvolupament i avaluació de les esmentades mesures d'igualtat i Pla de igualtat.**

Joachim Braun

President del Patronat de la Fundació Privada Residència Guillem Mas

Laura Esteban Romero

Presidenta del Comitè de treballadors de la Fundació Privada Residència Guillem Mas

Canet de Mar a 31 de Gener de 2022



## **6.- RESULTAT DEL DIAGNÒSTIC DE GÈNERE**

### **Característiques de l'Entitat**

La Fundació Privada Residència Guillem Mas, és una entitat sense ànim de lucre constituïda amb la forma jurídica de Fundació i que està inscrita en el Departament de justícia de la Generalitat de Catalunya.

La Fundació es va crear gràcies a una donació que va fer el Mossèn Guillem Mas al segle XVI al poble de Canet de Mar i al voltats del 1889 es va fundar l'Hospital Particular de Canet de Mar, des d'aquest any i de manera ininterrompuda ha donat servei al col·lectiu de la tercera edat, primer com un Hospital i després com a residència i Centre de dia.

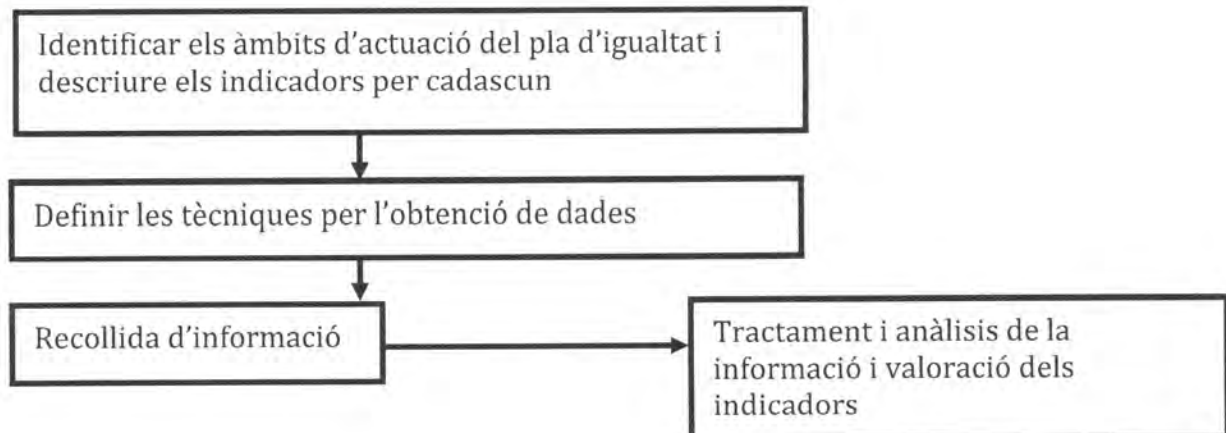
La Fundació Privada Residència Guillem Mas està formada per professionals, majoritàriament dones. Això no implica que no es puguin realitzar actuacions com les de promoure, en casos d'igualtat d'aptitud, la selecció inicial de persones del gènere amb menys representació o, si el desenvolupament del programa ho permet, generar condicions laborals que facilitin la integració del gènere infra-representat.

### **Objectiu del diagnòstic de gènere**

L'objectiu de la diagnosi de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats és obtenir informació per identificar aspectes de l'organització que cal millorar per dirigir-la cap a la igualtat d'oportunitats plena entre les dones i els homes

El procés que s'ha seguit per a realitzar la diagnosi és el següent: Identificació dels indicadors referents als àmbits d'actuació del Pla d'igualtat





## Identificació dels indicadors referents als àmbits d'actuació del Pla d'Igualtat

### Participació i implicació del personal

- Percentatge de representació de les dones i homes en la comissió d'igualtat
- Difusió de la posada en marxa del pla
- Accés a la informació en matèria d'igualtat d'oportunitats

### Llenguatge no sexista ni discriminatori

- Imatge i publicitat no discriminatòria
- Comunicació oral i escrita no discriminatòria

### Participació igualitària en els llocs de treball

#### 1. Selecció

- Descripció de llocs de treball no sexistes
- Criteris de classificació professional
- Redacció i difusió de la oferta
- Proves de selecció
- Distribució d'homes i dones per categories professionals i departaments



## 2. Promoció

- Procediments de promoció
- Requisits de promoció

## 3. Formació

- Existència de pla de formació
- Existència de detecció de necessitats amb perspectiva de gènere
- Procediment per accedir a la formació
- Tipus de formació
- Igualtat d'oportunitats de formació de dones i homes

### Presència de dones en càrrecs de responsabilitat

- Procediments de promoció
- Requisits de promoció
- Proporció de dones per nivells jeràrquics
- Criteris de promoció neutres i a l'abast de tot el personal

### Conciliació de la vida personal i professional

- Mesures de conciliació
- Adequació d'horaris que permetin la conciliació
- Facilités per obtenir permisos i excedències
- Proporció d'homes i dones que utilitzen les mesures de conciliació

### Prevenició de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere

- Existència de pla de Prevenció de Riscos Laborals
- Mesures de prevenció/denúncia de l'assetjament
- Persona responsable o comitè d'assetjament
- Avaluació de riscos amb perspectiva de gènere
- Formació en matèria de riscos i amb perspectiva de gènere
- Absentisme laboral i motius de baixa



## Igualtat retributiva entre dones i homes

- Distribució d'incentius desagregat per sexe
- Distribució d'homes i dones per nivells retributius i categories professionals
- Retribució anual mitjana d'homes i dones
- Existència de valoració dels llocs de treball
- Distribució d'hores extres per sexes

## Condicions laborals igualitàries

- Percentatges d'homes i dones per tipus de contracte
- Assignació d'horari a les persones
- Percentatges de permisos, baixes i acomiadaments
- Percentatge d'homes i dones per tipus de jornada
- Percentatge d'homes i dones que demanen baixa o excedència per maternitat o paternitat
- Agilitat en la substitució d'una baixa

## Mobilitat

- Existència de mesures per optimitzar el temps de desplaçaments
- Facilitats de mobilitat que dona l'empresa

## Definició de les tècniques de recollida d'informació

***Compilació de dades quantitatives de la plantilla:*** per cada persona de la plantilla es disposa de: edat, sexe, antiguitat a l'empresa, tipus de jornada, tipus de contracte, sou brut anual i total, categoria professional...

***Compilació de documentació interna i externa*** de l'empresa per poder analitzar la comunicació i la política de l'empresa; així com la seva imatge interna i externa

○





- Documentació interna: cartells informatius, panells d'anuncis, normativa interna, document per l'avaluació del personal...
- Documentació externa: pàgina web, dossiers de presentació de l'empresa, memòries anuals.

***Recollida de dades quantitatives i qualitatives a través de l'administració de qüestionaris*** a la plantilla, en els que se'ls demanava la seva opinió sobre les diferents qüestions relatives a la igualtat entre homes i dones, així com qüestions que permeten conèixer el grau de sensibilització en la matèria de cadascuna de les persones que confirmen l'organització

#### Fonts i procediment de recollida d'informació

- Les dades quantitatives amb les característiques de la plantilla van ser facilitades en un inici des del departament d'Administració, sense informació personal sobre els treballadors per tal de garantir el compliment de la confidencialitat de dades.
- La documentació interna i externa va ser facilitada des de gerència en iniciar-se la fase de diagnosi.
- Els qüestionaris, que ens faciliten les dades quantitatives i qualitatives, es van fer arribar a tota la plantilla a través de WhatsApp. La participació final va ser de 41 persones pertanyents a tots els departaments i nivells jeràrquics.

#### Tractament i anàlisi de la informació i valoració

- Les dades quantitatives van ser tractades de manera estadística per poder obtenir informació precisa sobre la representativitat de dones i homes en la organització.
- Les dades qualitatives derivades dels qüestionaris administrats a la plantilla van ser traspassades a un arxiu conjunt per tal de poder obtenir la mitjana de valoracions. Posteriorment, aquestes dades junt amb els comentaris que





cadascuna de les persones participants van considerar oportú realitzar al seu qüestionari, van ser analitzades.

- Les dades internes i externes obtingudes de la documentació interna i externa van ser analitzades pel grup de treball.

## Anàlisi de dades laborals de caràcter quantitatiu

S'ha realitzat un diagnòstic mitjançant les dades objectives del exercici d'on partim (2021) desagregades per raó de gènere

D'aquesta manera s'ha incorporat de manera sistemàtica la variable del gènere.

- Tipus de contractació (contractes fixes/temporals) per tal de valorar l'estabilitat de la nostra plantilla per raó de gènere
- Tipus de contractació per sexes
- Comparativa treballadores per sexes
- Categories laborals per sexes

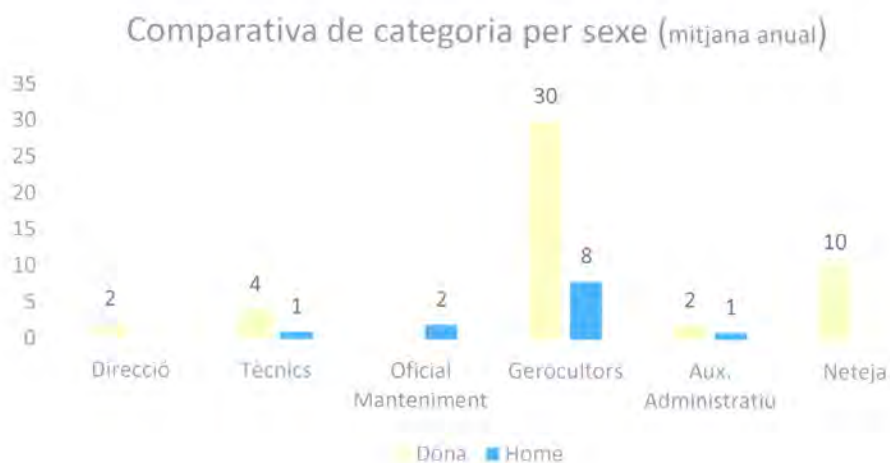


Tal i com podem observar en els gràfics anterior, el percentatge de contractes fixes ascendeix gairebé a una tercera part de la totalitat de la plantilla. Amb aquestes dades podem afirmar que hi ha bona estabilitat de la mateixa.

Som conscients que en l'àmbit laboral de la salut i de la cura de terceres persones, històricament hi ha una majoria femenina, tot i que aquesta tendència està canviant



en els últims anys, les gràfiques ho corroboren. El 80% de la nostra plantilla són dones i el 20% són homes.



Per aquesta raó quan fem la valoració per gènere segons categoria professional, podem observar que aquesta característica també es manté, en els extrems de les gràfiques observem que la totalitat de la seva plantilla són dones.

## Qüestionari

Per tal de fomentar la cultura organitzacional i traslladar-ho a la plantilla, es va valorar la conveniència de passar a totes les persones treballadores un qüestionari de sensibilització amb l'objectiu de recollir dades de valoració de totes les persones de l'entitat en relació a la sensibilització en matèria d'igualtat de gènere i a la implantació del Pla d'Igualtat.

La resposta a aquesta enquesta és voluntària i ha estat contestada per el 58% de la plantilla

Es transcriu el qüestionari i es mostren gràfics de les respostes



Quin és el teu gènere?

Femení  Masculí



En relació amb la nostra empresa, consideres que és present la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?

Sí  
 No  
 No ho sé





Tenen els homes i les dones les mateixes possibilitats d'accés al procés de selecció de personal?

- Si
- No
- No ho sé



Accedeixen per iguals els homes i les dones a la formació proposada per l'empresa?

- Si
- No
- No ho sé







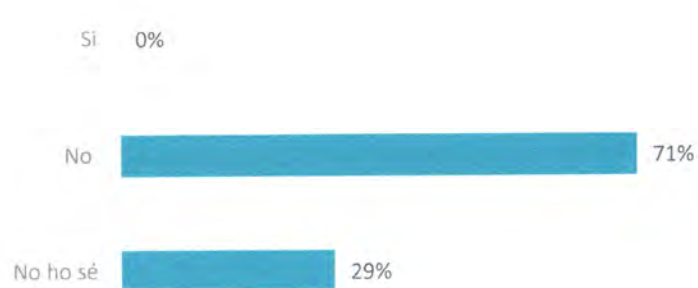
Es promociona les treballadores i els treballadors per igual?

- Sí
- No
- No ho sé



La teva nòmina és diferent per raó de sexe?

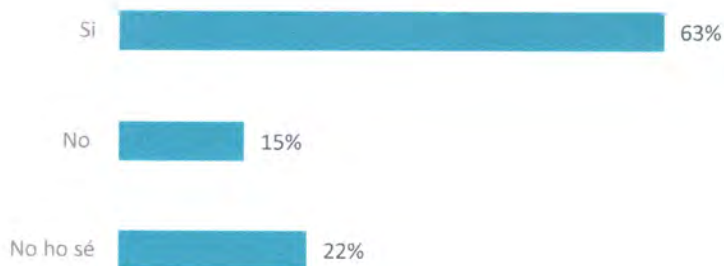
- Sí
- No
- No ho sé





S'afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral?

- Sí
- No
- No ho sé



Coneixes les mesures de conciliació disponibles?

- Sí
- No
- No ho sé





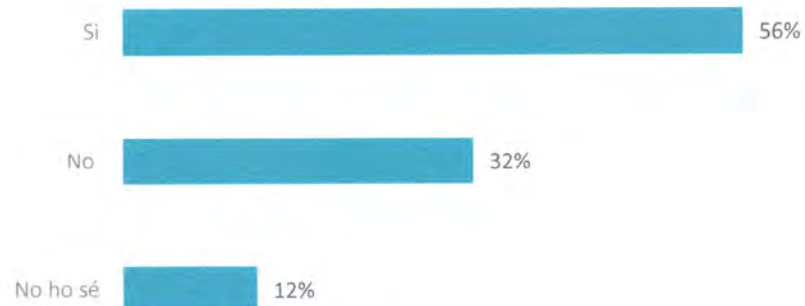
Saps què fer o a qui dirigir-te en cas de patir assetjament sexual en el lloc de treball?

- Si
- No
- No ho sé



És necessari un pla d'igualtat?

- Si
- No
- No ho sé





Quines necessitat hauria d'incloure el nostre Pla d'Igualtat?

- Les tasques
- Podrían.. varias...
- Vestidors
- Desconec el pla d'igualtat
- Per mi no inclouria res perquè penso que estem tots per igual
- Necessitats personals, familiars, horaris, tractes, planings..
- Aquí todos somos iguales ninguna
- Igualtat de sou i conciliació familiar

Quines mesures podria adoptar la Residència per promoure la igualtat d'oportunitats entre homes i dones?

- La valoració per experiència i currículum
- Fer uns vestidors per homes
- Crec que donat que treballem amb persones de certa edat, s'hauria de treballar perquè els residents, no rebutgessin al personal per el seu gènere.
- Desconec moltes coses perquè fa poc temps que treballo a la residència
- Tenint en compte que les necessitats a nivell personal i familiar poden ser les mateixes en els homes com les dones
- Ninguna porque es correcto las que hay
- Realitzar un pla i seguir-lo
- Promoure que tan homes com dones desenvolupen les mateixes activitats en la cura dels residents, com per exemple quan es fa cura de la higiene de mans (tallat d'ungles, manicura i pintat d'ungles en les dones) normalment aquestes tasques la fan treballadores dones.

Com es pot facilitar el desenvolupament del Pla d'igualtat

- Amb una entrevista teòrica/ practica
- Parlant
- No ho se
- Compartint amb tot l'equip
- Ya es correcto con las medidas que hay
- Obtenint impressions i estudiant les necessitats dels treballadors





Tens altres suggeriments?

- Només cal que homes i dones anem igual vestits, del mateix color.
- Agrairia regulació de menjars, ajustant més les sobres.
- No
- Tenir més informació per fer enquestes



## 7.- RESULTATS DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA

### **a) Diagnòstic de la situació retributiva a l'empresa**

La definició de la bretxa salarial és la diferència entre el salari mitja dels homes i les dones, com a percentatge del salari mitja dels homes. Dit d'una altra manera, la bretxa salarial és el que ingressa de menys una dona respecte al que guanya de mitjana un home.

Tot això es tradueixen en la fórmula següent:

Bretxa= retribució homes-retribució dones/retribució homes x 100

En el cas de la nostra entitat, on el percentatge de dones es del 80 % envers al dels home que representa un 20% i on els salaris estan marcats per la categoria laboral i en funció del conveni col·lectiu de marc estatal de serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal, i després d'haver realitzat els càlculs oportuns podem afirmar que no existeix bretxa salarial ni de manera global ni específic per categories laborals.

### **b) Sistema anàlitic**

Per tal de fer la valoració dels llocs de treball s'ha utilitzat l'eina SVPT (Sistema de Valoració de Llocs de Treball), del Ministeri d'Igualtat. S'han analitzat els 15 llocs de treball que hi ha a la residència. L'eina permet fer la comparació entre els salaris percebuts i les condicions de treball.

### **c) Bretxa salarial**

Com ja s'ha comentat anteriorment la bretxa salarial de la nostra entitat és negativa, al ser un encara un sector molt feminitzat.



## **8.-INFORME DEL DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE L'EMPRESA**

A partir de l'estudi de diagnosi que s'adjunta amb el Pla d'Igualtat, s'ha realitzat el següent resum, d'acord amb el contingut de l'art. 7 del R.D. Llei 901/2020, on recollim la anàlisi DAFO, els objectius específics del pla per àrees de millora i el seu pla d'acció.

Com a fonts d'informació s'han utilitzat les dades de la plantilla lliurades per la Direcció que formen part de la informació quantitativa, així com també informació qualitativa obtinguda dels qüestionaris que es van fer arribar a tots els treballadors.

La Comissió d'Igualtat va treballar les preguntes relacionades amb la igualtat d'oportunitats, conciliació i corresponsabilitat de la vida familiar i laboral i prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, amb l'objectiu que aquestes formessin part del futur Pla d'Igualtat.

La Comissió d'Igualtat va treballar les preguntes relacionades amb la igualtat d'oportunitats, conciliació i corresponsabilitat de la vida familiar i laboral i prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, amb l'objectiu que aquestes formessin part del futur Pla d'igualtat.



## 8.1 CONCLUSIONS DE DEBILITAT I FORTALESES (ANÀLISIS DAFO)

	SITUACIÓ ACTUAL
<b>FORTALESES</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Compromís de l'entitat amb el model d'equitat de gènere i bones pràctiques.</li><li>2. S'ha proposat per part de la direcció i conjuntament amb el Comitè d'Empresa, l'elaboració d'un pla d'acollida dels treballadors que inclourà el manual de Bones Pràctiques i el Pla d'Igualtat per promoure un bon ambient de treball.</li><li>3. S'ha fet difusió de la posada en marxa del Pla d'Igualtat en iniciar-se el procés de recollida de dades per a la realització de la diagnosi</li><li>4. El 93% de la plantilla considera que es present la igualtat d'oportunitats entre homes i dones dins la nostra entitat</li><li>5. El 95 % de la plantilla considera hi ha les mateixes possibilitats d'accés al procés de selecció del personal</li><li>6. El 98% de la plantilla considera que accedeixen per igual homes i dones dins del pla de formació que s'ofereix</li><li>7. El 93 % de la plantilla considera que es promociona per igual dones i homes</li><li>8. El 93% de la plantilla sap on dirigir-se en cas d'assetjament sexual.</li></ol>
<b>ÀREES DE MILLORA</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Fer difusió del compromís de l'entitat amb la Igualtat de gènere.</li><li>2. Formació específica en matèria d'igualtat de gènere.</li><li>3. No hi ha establert un sistema d'informació sobre els avenços en el procés de disseny del pla i les accions que s'implementaran.</li><li>4. El 56% de la plantilla creu que és necessari un pla de igualtat</li><li>5. El 71% de la plantilla considera que la seva nòmina NO és diferent per raó de gènere en front del 29% que no ho sap. Caldria millor la comunicació per clarificar que els sous de la nostra entitats NO van relacionat al gènere.</li><li>6. Només un 63% de la plantilla considera que s'afavoreix una conciliació familiar, personal i laboral</li><li>7. Només un 39% de la plantilla coneix les mesures de conciliació disponibles</li><li>8. Ampliació del vestuaris del homes</li><li>9. Roba de treball uniforme en els colors i que no diferenciï el gènere.</li><li>10. Promoure que tan homes com dones desenvolupin les mateixes activitats en la cura dels residents, com per exemple quan es fa la cura de la higiene de mans (tallat d'ungles, manicura i pintat en les dones). Normalment aquestes tasques estan desenvolupades pel gènere femení.</li></ol>





## 8.2.- OBJECTIUS ESPECÍFICS DEL PLA

El pla d'Igualtat es divideix en les següent àrees:

- A. Organitzacional
- B. Selecció i contractació
- C. Promoció interna
- D. Política Salarial
- E. Política de sensibilització i formació
- F. Política de conciliació de la vida familiar i personal des de la corresponsabilitat
- G. Àrea de suport a les persones que pateixen violència de gènere
- H. Salut laboral: Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere. Protecció a la maternitat
- I. Comunicació
- j. Imatge externa



## 8.3.- PLA D'ACCIÓ

ÀMBIT DE TREBALL	Organitzacional
OBJECTIU	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Preparar l'entitat per obtenir la informació sobre la variable "gènere"</li><li>2. Ampliació del vestuari masculí</li><li>3. Uniformitat en els EPIS</li></ol>
ACCIONS	<ol style="list-style-type: none"><li>1.1 Incloure en tot el tractament estadístic la variable "gènere" en els diferents grups professionals.</li><li>1.2 Realitzar un seguiment anual de la proporció de dones i homes que ocupen llocs de direcció i comandaments entremitjos</li><li>1.3 Reubicació del vestuari d'homes</li><li>1.4 Adquisició de nous uniformes</li></ol>
RESPONSABLE	Direcció/Departament de Recursos Humans
INDICADORS	<ol style="list-style-type: none"><li>1.1 Realització de les estadístiques segmentades per gènere.</li><li>1.2 Número de dones en càrrecs directius i en comandaments entremitjos.</li><li>1.3 Nou vestuari d'homes</li><li>1.3 Nous uniformes</li></ol>
TERMINI	Durant el primer any de la implantació del Pla d'Igualtat i mantingudes en el temps



<b>ÀMBIT DE TREBALL</b>	<b>Selecció i contractació</b>
<b>OBJECTIU</b>	1. Garantir la igualtat d'oportunitats en tots els processos de selecció de l'empresa amb criteris objectius i no discriminatoris.
<b>ACCIONS</b>	1.1 Publicar les vacants de treball amb llenguatge neutre i amb contingut no sexista o altres requisits que puguin ser discriminatoris directe o indirectament
<b>RESPONSABLE</b>	Departament de Recursos Humans
<b>INDICADORS</b>	1.1 Text dels anuncis publicats
<b>TERMINI</b>	Immediat

<b>ÀMBIT DE TREBALL</b>	<b>Promoció interna</b>
<b>OBJECTIU</b>	1. Garantir i mantenir l'accés a tot el personal de la plantilla en l'àrea de promoció interna
<b>ACCIONS</b>	1.1 Publicar les vacants de promoció interna amb llenguatge neutre i amb contingut no sexista o altres requisits que puguin ser discriminatoris directe o indirectament
<b>RESPONSABLE</b>	Departament de Recursos Humans
<b>INDICADORS</b>	1.1 Text dels anuncis publicats
<b>TERMINI</b>	Immediat



ÀMBIT DE TREBALL	Política Salarial
OBJECTIU	1. Integrar el principi de igualtat retributiva en la política salarial. Igual salari per treball d'igual valor
ACCIONS	1.1 Realització d'estudi per comprovar que hi hagi el mateix salari per treball del mateix valor
RESPONSABLE	Departament de Recursos Humans
INDICADORS	1.1 Informe sobre l'estudi de l'estructura salarial
TERMINI	Revisió al cap d'un any del Registre del Pla d'igualtat





ÀMBIT DE TREBALL	Àrea de formació i sensibilització
OBJECTIU	1. Crear un sistema d'informació i seguiment del pla
ACCIONS	1.1 Reunions trimestrals de la comissió d'Igualtat 1.2 Elaboració d'una memòria anual de les accions realitzades. 1.3 Implantar eines i canals de comunicació en matèria d'igualtat (bústia de suggeriments) 1.4 Promoure les propostes de millora en matèria d'igualtat 1.5 Formació continua i informació del Pla 1.6 Incloure dins la documentació del manual d'acollida de les noves incorporacions el Pla d'Igualtat
RESPONSABLE	Departament de Recursos Humans
INDICADORS	1.1 Percentatge de treballadors que reben la formació en matèria d'igualtat 1.2 Noves aportacions i dinamització del Pla de igualtat per part de la seva comissió.
TERMINI	Revisió al cap d'un any del Registre del Pla d'igualtat



ÀMBIT DE TREBALL	Política de conciliació de la vida familiar i personal des de la corresponsabilitat
OBJECTIU	1. Informar a tot el personal de les accions de conciliació a les que es poden acollir.
ACCIONS	1.1 Elaboració d'un document informatiu sobre les mesures de conciliació. 1.2 Incloure dins del manual d'acollida aquesta informació perquè totes les noves incorporacions en siguin coneixedores 1.3 Incloure dins la formació en el Pla d'Igualtat un apartat de política de conciliació
RESPONSABLE	Departament de Recursos Humans
INDICADORS	1.1 Percentatge de treballadors que reben la formació en matèria d'igualtat (que inclourà el document informatiu de mesures de conciliació) 1.2 Creació del document
TERMINI	Revisió al cap d'un any



ÀMBIT DE TREBALL	Àrea de suport a les persones que pateixen violència de gènere.
OBJECTIU	1. Difondre, aplicar y millorar els drets legalment establerts per les dones víctimes de violència de gènere contribuint en major mesura a la seva protecció
ACCIONS	1.1 Establir un protocol intern d'actuació en casos de violència de gènere. 1.2 Formar al personal del departament de RRHH perquè pugui assessorar a possibles víctimes sobre on poden dirigir-se per ajuda mèdica o psicològica especialitzada apartat de política de conciliació
RESPONSABLE	Departament de Recursos Humans
INDICADORS	1.1 La pròpia creació del protocol intern
TERMINI	A partir del Registre del Pla d'Igualtat



## 9.- CRONOGRAMA

FASES DEL PROJECTE	PERIODE			
	1	2	3	4
<b>Fase 1. D'iniciativa</b>				
Reunió de treball amb direcció	X			
Constitució Comissió Igualtat	X			
Signatura de la Carta de Compromís		X		
<b>Fase 2. Diagnosi</b>				
Anàlisi de dades laborals de caràcter quantitatiu		X		
Realització entrevistes, enquestes i grup de discussió		X		
Anàlisi, informació i elaboració DAFO + informe de diagnosi			X	
Presentació resultats Diagnosi al grup motor			X	
<b>Fase 3. Definició d'estratègies i accions</b>				
Determinació d'estratègies prioritàries a partir de la anàlisi DAFO			X	
Sessió de treball amb el grup motor per elaborar propostes d'acció			X	
Anàlisi informació. Elaboració i redacció del Pla d'Acció				X
Establiment de mecanismes de seguiment i avaluació				X
Sessió de presentació del Pla d'Igualtat				X
<b>Fase 4. Registre del Pla d'Igualtat</b>				
Registre del Pla d'Igualtat				X





## 10.- COMPOSICIÓ I FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ

La creació d'aquesta Comissió d'Igualtat representa la voluntat dels seus integrats d'arribar a un acord per l'elaboració i la posterior implantació del pla d'Igualtat de la Fundació Privada Residència Guillem Mas, en el marc del que estableix la Llei 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva de dones i homes

### Objecte

Aquest reglament té com a finalitat regular el funcionament intern d'aquesta Comissió d'Igualtat, en tant que és l'òrgan encarregat de vetllar per la igualtat efectiva d'oportunitats entre les treballadores i els treballadors.

### Composició

La Comissió d'Igualtat ha esta constituïda, amb caràcter paritari, per representants de la part empresarial i persones que pertanyen als sindicats amb representativitat en el comitè de l'empresa. En la seva composició s'ha vetllat perquè hi hagi representats d'ambdós sexes.

La comissió està formada per un total de 3 persones, de les quals el 33% són homes i el 66% són dones.

Nom	Representació	Lloc de treball
Jaume Talens Aparicio	Comitè empresa CCOO	Aux. Geriatria
M <sup>a</sup> Angustias Moreno Diaz	Comitè empresa UGT	Treballadora Social
Sílvia Sabatés Rovira	Direcció	Direcció Econòmica



## Objectius

Els objectius de la Comissió d'Igualtat són:

- Elaborar el pla d'igualtat. Per això, ha de disposar de tota la informació necessària sobre les dades de la plantilla desagregades per sexes, com també de tota la informació qualitativa necessària.
- Vetllar per la implantació del pla d'igualtat, i realitzar-ne el seguiment i l'avaluació.
- Fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i oportunitats entre treballadores i treballadors.
- Eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe, especialment les que afectin les dones
- Prevenir l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Negociar, acordar o elaborar protocols d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

## Funcionament

**Reunions:** El Departament de Recursos Humans és l'encarregat de convocar les reunions, tant ordinàries com extraordinàries.

La Comissió d'Igualtat queda vàlidament constituïda quan a la reunió assisteixin, presents o representats o representades, la majoria de dos terços de vocals de cadascuna de les representacions.

La Comissió d'Igualtat ha d'estipular un calendari de reunions periòdiques consensuat entre les parts durant l'elaboració del pla d'igualtat.

A les reunions es pot assistir en companyia d'una assessora o assessor.



Si no es pot assistir a alguna reunió, es pot nomenar una persona que en faci la substitució, cosa que cal comunicar prèviament i per escrita la secretaria.

**Acords:** La presa de decisions es fa per acord conjunta ambdues parts, empresarial i social, i, en qualsevol cas, es requereix el vot favorable de la majoria de cadascuna de les dues parts.

**Actes:** A l'acta de la reunió, cal reflectir-hi els acords. En cas de desacord, s'han de fer constar a l'acta els posicionaments defensats per cada representació.

En aquest sentit, el Departament de Recursos Humans s'ha d'encarregar d'aixecar acta de les reunions i de custodiar la documentació, així com d'executar qualsevol altres funcions que li assigni la Comissió d'Igualtat.



## **11.- SEGUIMENT I AVALUACIÓ I MODIFICACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT**

Es decideix que el Pla d'Igualtat no tingui una data de finalització, sinó que pugui ser continu i indefinit, que impliqui utilitzar una metodologia "viva" on es passin qüestionaris sobre les accions implantades per valorar si s'han assolit o no i plantejar-ne de noves. D'aquesta forma, es farà una revisió i renovació anual del Pla on es realitzarà la diagnosi i la anàlisi de les dades més importants per a les noves accions.

S'acorda realitzar dues reunions ordinàries cada any, una al juliol i una altra al Desembre, amb la possibilitat de realitzar reunions extraordinàries en casos concrets.

El pla d'igualtat contindrà les mesures que resultin necessàries en virtut dels resultats del diagnòstic, podent incorporar mesures relatives a matèries no enumerades en l'article 46.2 de la EL 3/2007, com a violència de gènere, llenguatge i comunicació no sexista o altres, identificant tots els objectius i les mesures avaluable per cada objectiu fixat per a eliminar possibles desigualtats i qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe en l'àmbit de l'empresa. En tot cas, les mesures d'igualtat contingudes en el pla d'igualtat hauran de respondre a la situació real de l'empresa individualment considerada reflectida en el diagnòstic i hauran de contribuir a aconseguir la igualtat real entre dones i homes en l'empresa.





## 12.- PROTOCOL D'ASSETJAMENT

### Presentació

La Fundació Residència Guillem Mas vol assumir el compromís en la prevenció i erradicació de totes les situacions d'assetjament que es poden presentar en la nostra empresa per garantir els drets de les persones treballadores en el nostre centre. Per aquest motiu, posa a la seva disposició un protocol d'actuació en matèria d'assetjament que recull totes les accions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament que es poden produir dins l'entorn laboral.

### Objectius del protocol

L'objectiu general del protocol és definir les actuacions concretes i els agents implicats a nivell preventiu i d'actuació en cas necessari per garantir un entorn i unes relacions laborals segures i sanes.

Per assolir aquest objectius es planteja:

- Formació, informació i sensibilització al personal sobre les situacions que poden ser inscrites dins l'àmbit de l'assetjament.
- Disposar de les actuacions específiques i l'acompanyament en el cas que s'hagi produït una situació d'assetjament, garantint en tot moment la confidencialitat del procés.
- Definir els agents i les responsabilitats que tenen els agents que intervenen en el protocol.
- Establir mesures preventives perquè no es produeixen situacions d'assetjament en l'àmbit laboral.

### Àmbit d'aplicació del protocol

L'empresa ha de garantir que l'assetjament sexual o per raó de sexe no es produeixi dins l'entorn laboral. Això implica que cal sortir del marc explícit de horari laboral i emmarcar l'assetjament en el tipus de relació que hi ha entre les persones afectades.



Per tant, la residència Guillem Mas considerarà la conducta d'assetjament sempre que es doni entre:

- Personal intern: situació d'assetjament entre personal del centre.
- Personal extern però que són clients: situació d'assetjament entre personal del centre i un professional d'una empresa externa que té un contracte de vinculació amb el nostre centre per donar servei i/o equipaments a la residència

En el cas de que la situació es produeixi entre personal intern l'empresa iniciarà un procés d'investigació intern descrit protocol

En el cas de que la situació es produeix amb personal extern, l'empresa acompanyarà a la persona afectada que forma part de la plantilla del centre a :

- Posar denúncia als Mossos
- A subministrar, si és possible, orientació i suport jurídic a la persona treballadora que ho necessiti.

## **Marc teòric del protocol (definició, modalitats i conseqüències de l'assetjament)**

### DEFINICIÓ DELS TIPUS D'ASSETJAMENT

Tipus d'assetjament:

- Assetjament sexual
- Assetjament per raó de sexe
- Assetjament per orientació sexual
- Assetjament per raó d'identitat i/o expressió de gènere
- Assetjament psicològic
- Altres assetjaments

### **Definició d'assetjament sexual i elements clau:**

La definició que constitueix el punt de partida del nostre marc normatiu es recull en l'article 7.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, LOIEDH); a l'article 2, apartat p), de la Llei 17/2015,



del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, LIEDH), i a l'article 5, àmbit tercer apartat b), de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista:

*"(...) qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableix el Codi penal".*

En aquest sentit, i a diferència de l'assetjament psicològic en el lloc de treball, l'assetjament sexual és "un comportament" i no cal que s'hagi produït de manera reiterada ni sistemàtica.

Totes les definicions d'assetjament sexual tenen dos components clau que comparteixen:

- **és un comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep.**

Qualsevol conducta d'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions tolerades, acceptades entre els implicats i per tant, són comportaments no desitjats i rebutjats per la persona que els rep i els considera una ofensa.

- **és un comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals.** Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un grup de comportaments molt ampli i que pot anar des de accions aparentment inofensives, o que són una vulneració de la privacitat, fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per si mateixes delictes penals.

A tall d'exemple, i sense excloure ni limitar, es considera que els comportaments següents, per si sols o conjuntament amb d'altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:





Comportament Verbals	Comportaments No verbals	Comportaments Físic
<ul style="list-style-type: none"><li>• Difondre rumors , preguntar o explicar sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.</li><li>• Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.</li><li>• Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.</li><li>• Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.</li><li>• Fer demandes de favors sexuals.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mirades lascives al cos.</li><li>• Gestos obscens.</li><li>• Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.</li><li>• Correus electrònics, cartes, notes o missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu enviat per qualsevol mitjà, incloent-hi els digitals.</li><li>• Enregistrament, difusió o publicació d'informació, vídeos i imatges relacionats amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Apropament físic excessiu.</li><li>• Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.</li><li>• El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats).</li><li>• Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos</li></ul>

## Definició de assetjament per raó de sexe

La definició d'assetjament per raó de sexe es recull en l'article 7.2 de la LOIEDH: "Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu". També es recull, a l'article 2, apartat o), de la LIEDH, i a l'article 5, àmbit tercer, apartat a), de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista:

*"(...) qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos*





*efectes, segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista". També, l'article 7.4 de la LOIEDH recull que "(...) el condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe també es considera acte de discriminació per raó de sexe."*

Els elements clau d'aquesta definició:

- **Comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep:** les conductes d'assetjaments són conductes no desitjades i per tant, rebutjades per la persona que les rep i les considera ofensives.

- **Es relaciona amb el sexe d'una persona** Entre les situacions que es poden considerar com a assetjament per raó de sexe podem distingir les que atempten contra la dignitat:

- Una treballadora només pel fet de ser dona
- Una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat
- Un/a treballador/a per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe) o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral.

- **Que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.** A diferència de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives. Les accions han de ser realitzades de manera contínua i sistemàtica.

A tall d'exemple, i sense excloure ni limitar, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres:



- Actituds condescendents o paternalistes.
- Insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora
- Conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona. 4 L'article 5 de la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, incorpora una tercera tipologia de violència masclista en l'àmbit laboral que es refereix a la discriminació per embaràs o maternitat.
- L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del seu sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions, per raó de sexe.
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.

Aquesta classe d'assetjament també inclou actituds o comportaments fets sobre raons o circumstàncies que tinguin a veure amb el sexe, com el que es produeix per motiu de l'embaràs o la maternitat de les dones en relació amb l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Sens perjudici que en ocasions aquestes conductes també puguin afectar homes que exerceixen els seus drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Són especialment greus les situacions d'assetjament que es produeixen per raó de l'embaràs i la maternitat de les dones en totes les escales professionals. L'assetjament s'inicia normalment quan la treballadora comunica que està embarassada o quan s'incorpora de nou a la feina després de la baixa maternal.

### **Definició d'assetjament per raó d'orientació sexual**

En aquest cas estem parant de comportaments no desitjats per la persona que el rep i que té a veure amb la seva orientació sexual. El propòsit o efecte de la situació provada és el d'atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.





En aquestes situacions també és necessari una pauta de repetició i acumulació sistemàtica, tot i que alguns comportaments poden ser prou grups per si sols que ja estiguin tipificats com assetjament.

A tall d'exemple, i sense excloure ni limitar, es consideren comportaments a ser susceptible de ser assetjament per raó d'orientació sexual:

- conductes discriminatòries pel fet de ser gai, lesbiana o bisexual
- negar un lloc de treball o les possibilitats de promoció laboral pel fet de ser gai, lesbiana o bisexual
- utilitzar humor sexista o ridiculitzar les persones gais, lesbianes o bisexuals estereotipant-les.

### **Definició d'assetjament per raó d'identitat i/o expressió de gènere**

Són situacions que es produeixen comportaments no desitjats per la persona que el rep relacionats amb la seva identitat i/o expressió del gènere amb propòsit o efecte d'atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

En aquestes situacions es necessària una pauta de repetició i acumulació sistemàtica, tot i que alguns comportaments poden ser prou greus per si sols que poden ser tipificats per assetjament.

A tall d'exemple, i sense excloure ni limitar, es consideren comportaments a ser susceptible de ser assetjament per raó d'identitat i /o expressió de gènere:

- conductes discriminatòries pel fet de ser transsexual.
- negar un lloc de treball o les possibilitats de promoció laboral pel fet de transsexual o per raó d'identitat i/o expressió de gènere.
- utilitzar humor sexista o ridiculitzar les persones transsexuals estereotipant-les
- tractar una persona que està en procés de reassignació sexual o que ja ha finalitzat el procés com si fos del gènere contrari al nou sexe



- humiliar, aïllar o rebutjar a una persona per raó d'identitat i/o expressió de gènere.
- humiliar, aïllar o rebutjar a una persona per relacionar-se o tenir familiars del col·lectiu LGTBI.

## **Definició per assetjament per Assetjament psicològic laboral**

L'assetjament psicològic laboral o mobbing és la fustigació psicològica o hostil en el marc de qualsevol activitat laboral o funcional que humiliï la persona que la pateix, i que imposi situacions de greu ofensa a la dignitat (preàmbul XI de la Llei orgànica 5/2010, de 22 de juny, per la qual es modifica la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal).

Els que en l'àmbit de qualsevol relació laboral i prevalent-se de la seva superioritat, duguin a terme en contra d'una altra persona, de manera reiterada, actes hostils o humiliants que, sense arribar a constituir tractament degradant, suposin assetjament greu contra la víctima (article 173.1, paràgraf segon del Codi penal, afegit al punt trenta-vuitè de la Llei orgànica 5/2010, de 22 de juny, per la qual es modifica la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal).

És l'exposició a conductes de violència psicològica intensa dirigides, de manera reiterada cap a una o més persones, per part d'altres persones que actuen des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica) amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn intimidador que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència, emmarcada en una relació laboral, implica tant un atemptat a la dignitat de la persona com un risc per a la seva salut.

Per considerar assetjament psicològic les conductes esmentades, cal que es donin totes les condicions de la definició anterior, si bé la intencionalitat i/o la finalitat destructiva només són considerades agreujants a l'efecte de l'aplicació d'aquest protocol.

Alguns exemples de comportaments que s'associen a aquest tipus d'assetjament :





- assignar una quantitat de tasques molt més elevada de les que s'assignen a altres persones que es troben en una situació equiparable i exigir-li terminis d'execució poc raonables.
- humiliar, menystenir o ridiculitzar a una persona en públic.
- cridar, insultar, criticar-la permanentment i amb un to irrespectuós sobre la seva feina.
- no assignar tasques a la víctima, o assignar-li tasques sense sentit, absurdes i inútils, o tasques molt per sota de les seves capacitats i que no siguin inherents al seu lloc de treball.

Altres discriminacions :

Les recollides en l'article 95.2 b) de l'Estatut bàsic de l'empleat públic: situacions de discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol circumstància personal o social.

Alguns exemples de comportaments que s'associen a aquest tipus d'assetjament :

- mofar-se de la nacionalitat, origen familiar, racial d'una persona.
- atacar les actituds, creences, valors i característiques personals i socials d'una persona.

## **Modalitats d'assetjament**

Segons les situacions, les interaccions i el nivell organitzatiu de l'empresa, l'assetjament es pot classificar com:

- 1) Assetjament horitzontal: entre persones de la mateixa categoria laboral.
- 2) Assetjament vertical ascendent: dirigit a una persona amb superioritat amb l'estructura organitzativa.
- 3) Assetjament vertical descendent: qui exerceix la pressió està en una posició jeràrquica superior.



Segons l'objectiu que es vol aconseguir, l'assetjament pot ser:

- 1) Assetjament d'intercanvi o quid pro quo: quan s'utilitza la resposta a la situació d'abús o xantatge com a base per a prendre decisions relacionades amb la formació professional o l'ocupació de la persona assetjada (per exemple, la renovació del contracte, promoció dins l'empresa...) o condiciona les relacions laborals. Aquest tipus d'assetjament implica un abús d'autoritat i, per tant, el produeixen persones jeràrquicament superiors en l'organització.
- 2) Assetjament ambiental: quan es crea un ambient laboral intimidatori, hostil, humiliant i ofensiu per qui el rep.

## **Conseqüències de l'assetjament**

Tota situació d'assetjament produeix unes conseqüències a la persona afectada a nivell físic, psíquic i social.

Dins d'aquestes conseqüències ens podem trobar:

- A nivell físic: insomni, migranyes, dolors musculars, problemes digestius, taquicàrdies, etc.
- A nivell psíquic: ansietat, estrès, sentiments de culpa, dificultats de concentració, disminució autoestima, etc.
- A nivell laboral i social: absentisme, aïllament, desmotivació, dificultats en les relacions, etc.

## **Drets i obligacions davant situacions d'assetjament**

Existeixen obligacions legals als representats de la Fundació Residència Guillem Mas, a la representació legal de les persones treballadores i als propis treballadors.

### **Obligacions per part de la Fundació Residència Guillem Mas:**

- Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral, d'acord amb els articles 4.2.c) d) i e) i 18 del TRLET<sup>1</sup>, així com l'article 7 de la LOIEDH<sup>2</sup> i l'article 33 de la LIEDH<sup>3</sup>



- a no ser discriminades sexualment o per raó de sexe
- a la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene
- al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament.

-Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament, fet que implica:

a) garantir els drets laborals que s'han indicat en l'apartat anterior, així com respectar les condicions de treball a què tenen dret les persones treballadores, recollides en l'Estatut dels Treballadors i en el conveni col·lectiu que sigui d'aplicació, sense perjudici de les mesures de millora que l'empresa decideixi adoptar.

b) garantir que la salut de les seves persones treballadores no rebi cap dany durant la relació de treball. L'article 14 de la LPRL<sup>4</sup> estableix el dret de les persones treballadores a la salut, així com el deure de l'empresariat de protecció de la salut de les persones treballadores. Aquesta garantia de salut s'aconsegueix a través de mesures de tipus preventiu, recollides en la LPRL. Aquestes mesures es gestionen, principalment, a través de l'avaluació de riscos psicosocials (articles 14, 15 y 16 de la LPRL, entre d'altres)

-Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament, i per encausar les comunicacions i denúncies que formulin les persones treballadores.

Incloent dos tipus de mesures :

a) preventives

b) procediments d'investigació de les denúncies.

1 Reial Decret Legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la llei de l'estatut dels treballadors

2 Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

3 Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

4 Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals





## Obligacions per part de la representació legal de les persones treballadores

- Obligació d'implicar-se en la definició de la política contra l'assetjament i en l'elaboració del protocol.
- Obligació de donar suport a les persones treballadores que puguin patir aquesta situació.
- Obligació de les funcions de contribuir a prevenir l'assetjament. Dins d'aquestes funcions es troben la de :
  - a) Contribuir a crear més cultura i sensibilitat sobre les relacions laborals no violentes.
  - b) Garantir la inexistència de represàlies vers les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament.
  - c) Garantir l'aplicació efectiva de les sancions i que no se'n derivin represàlies.

## Obligacions per part de les persones treballadores

Totes les persones treballadores tenen drets i les seves corresponents obligacions en relació a l'assetjament en l'àmbit laboral :

DRETS	OBLIGACIONS
<ul style="list-style-type: none"><li>- Dret a un entorn de treball saludable i a no patir cap mena d'assetjament.</li><li>- Dret a informar possibles situacions d'assetjament sense patir represàlies.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Obligació de tractar les altres persones amb respecte.</li><li>- Obligació de no ignorar situacions d'assetjament i d'informar les situacions de què es tingui coneixement.</li><li>- Obligació de cooperar davant d'una denúncia interna d'assetjament.</li><li>- Obligació de mantenir el deure de confidencialitat.</li></ul>





## Vies d'actuació

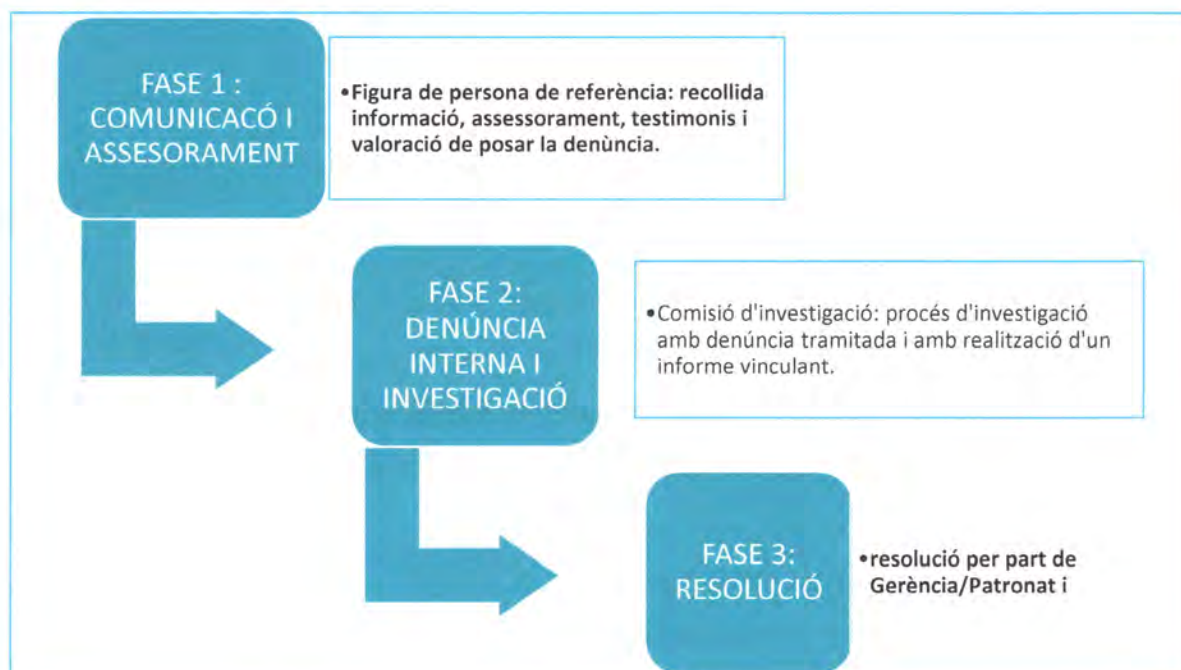
### PREVENCIÓ

A nivell preventiu, la Fundació Residència Guillem Mas es compromet a dissenyar i portar en pràctica les diferents accions:

- Difusió del protocol d'assetjament (emmarcat dins el treball en matèria d'igualtat dins l'empresa). Aquesta difusió es realitzarà de la següent manera:
  - 1) Presentació del protocol
  - 2) Adjuntar el protocol en el procés manual d'acollida d'un treballador.
  - 3) Penjar pàgina web
- Formació: planificar formació específica en matèria relativa a l'assetjament a tot el personal de la Fundació.
- Seguiment: planificar objectius anuals en temes d'assetjament per sensibilitzar el personal i fomentar la participació en accions de millora de clima i relacions laborals.

### ACTUACIÓ EN CAS D'ASSETJAMENT

Quan es produeix una situació d'assetjament, la persona afectada pot utilitzar dues vies de resolució: una interna de l'empresa i l'externa (via judicial o administrativa a inspecció de Treball). Utilitzar una via, no exclou poder utilitzar al mateix moment l'altre.



En aquest protocol es descriu la via d'actuació interna amb les seves fases corresponents.

## FASE 1: COMUNICACIÓ I ASSESSORAMENT

L'objectiu d'aquesta fase és la d'assessorar i acompanyar a la persona afectada per una situació d'assetjament per valorar i preparar, si cal, la possible denúncia. En aquesta fase, la situació d'assetjament es pot comunicar la percepció de l'assetjament o la sospita de dues formes:

- Comunicació per part de la persona afectada: aquesta es posarà directament en contacte amb la persona de referència assignada en la comissió d'igualtat i exposa la situació.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una situació d'assetjament.



La comunicació podrà ser feta via: email o presencialment. La duració d'aquesta fase serà de : X dies hàbils. Cal ser curós i pensar que és un moment emocionalment important per la persona afectada i cal agilitar la situació.

En aquesta fase posen passar tres situacions:

- a) Que la persona afectada decideixi presentar denúncia interna. Es passa a FASE 2.
- b) Que la persona afectada decideixi NO presentar denúncia interna però la persona de referència si vegi indicis de situació d'assetjament. En aquest cas, es posarà en coneixement el cas amb un informe escrit gerència respectant la confidencialitat de les persones afectades perquè l'empresa pugui adoptar mesures preventives i/o específiques segons informe rebut.
- c) Que la persona afectada decideixi NO presentar denúncia i la persona de referència NO trobi indicis per valorar la situació com a cas d'assetjament. En aquest cas es fa informe a gerència per tancar el cas. Es garantirà en tot moment la confidencialitat de les persones afectades.

Quan la persona afectada decideix NO posar denúncia es tornarà tota la documentació que ha aportat.

## **PERSONA DE REFERÈNCIA**

La figura de persona de referència s'assignarà conjuntament amb el comitè d'Empresa renovada cada X temps.

La persona de referència té les següents funcions:

- informar i assessorar la persona afectada.
- en cas que la comunicació no la presenti directament la persona afectada, **demanar** el seu consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions d'aquest protocol.
- acompanyar la persona afectada en tot el procés.
- proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives, si escau.
- gestionar i custodiar la documentació.
- participar en la comissió d'investigació.
- garantir el tancament de la fase de comunicació.
- Garantir la confidencialitat del cas i la documentació d'aquest.





## FASE 2: DENÚNCIA I INVESTIGACIÓ

L'objectiu d'aquesta fase és la recollida d'informació i realització d'un informe vinculat sobre l'existència, o no, d'assetjament. Aquesta tasca es realitza des de la comissió d'investigació.

La fase comença amb una denúncia escrita de la persona afectada o per qui ho autoritzi. La presentació de la denúncia implica la participació de la persona afectada en el procés i la seva col·laboració aportant proves i contribuint a la investigació.

Si la denúncia no la presenta la persona afectada, si ha de constar el seu consentiment exprés i informat. (full consentiment )

Com es presenta la denúncia i a on: via mail?

En aquesta denúncia se li pot assignar un número (codi) per garantir confidencialitat de dades de la persona afectada.

La comissió d'investigació iniciarà un procés d'investigació de la situació i avaluació. La investigació implicarà recollir informació assegurant al màxim la celeritat del procés i estricta confidencialitat. Del procés d'investigació es realitzarà un informe vinculant que activarà la FASE 3.

El informe vinculat ha de incloure com a mínim:

- El nom de la/les persona/es suposadament assetjada/es i assetjadora/es
- Llista de persones que hagin participat en la investigació i elaboració del informe
- Antecedents de cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions:
  - o Resum dels fets principals
  - o Proves
  - o Entrevistes realitzades a testimonis (garantint la confidencialitat dels testimonis només s'indicarà les actuacions i no el nom dels testimonis)
- Circumstàncies agreujants:





- si la persona denunciada és reincident.
  - Si hi ha més d'una persona assetjada
  - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte l'altre
  - Si s'acrediten conductes intimidatòries o represàlies per part de la persona assetjadora
  - L'estat psicològic de la persona assetjada (cal acreditar amb personal mèdic). Si l'informe mèdic certifica un malestar important a la persona afectada en aquest cas es poden activar mesures cautelars
  - Si existeixen pressions a la persona assetjada, al seu entorn o a testimonis.
- Conclusions
  - Proposta de Mesures correctores

Mesures cautelars: si cal aplicar una mesura cautelar s'ha d'aplicar amb màxima rapidesa possible (màxim 48h). Aquesta pot suposar un canvi en el lloc de treball o un permís retribuït.

## **COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ**

- Persona de referència : la que hagi rebut la comunicació.
- Persona responsable de RRHH
- Membre de la Representació legal de les persones treballadores
- Cap de l'Assessoria Jurídica
- Psicòloga

### **Fase 3: RESOLUCIÓ**

L'Objectiu d'aquesta fase és remetre una resolució amb l'informe que ha realitzat la Comissió d'investigació.

El informe serà signat per: gerència-patronat



Caldrà un assessorament jurídic (qui serà) i serà un procés que tindrà una duració de .....dies

En aquesta fase poden succeir dues situacions:

A) Existeix evidència suficientment provada de la situació d'assetjament

En aquest cas:

- Es proposa un expedient sancionador
- Adopció de mesures correctores

B) No existeix evidència suficientment provada de la situació d'assetjament. En aquest cas s'arxivarà l'expedient de denúncia interna.

A més, cal tenir en compte que, per tal de garantir la protecció de totes les parts implicades, quan al final del procés d'investigació es determini que, de manera intencionada, les dades aportades o els testimonis són falsos es podrà incoar el corresponent expedient disciplinari a les persones que han iniciat o participat en el desenvolupament del tràmit.

Cal que a la resolució constin les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia, els fets constatats, les conclusions de la comissió d'investigació, que han de ser motivades d'acord amb el contingut de l'informe i les mesures correctores que se'n deriven. Es tramet una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada

Jaume Talens

M<sup>a</sup> Angustías Moreno

Sílvia Sabatés