



PLA d'EQUITAT de GÈNERE

Dones amb empenta- DAE

2018 – 2021

Pla d'igualtat efectiva entre homes i dones.
Pla d'igualtat i no discriminació de les persones LGTBI+.
Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe/gènere i
conductes LGTBI-fòbiques.

Índex

I. Introducció.....	2
II. Definicions.....	4
III. Concepte i contingut del Pla d'Equitat de Gènere.....	8
IV. Àmbit d'aplicació i vigència del Pla d'Equitat de Gènere	9
V. La Diagnosi	10
VI. Objectius generals del Pla d'Equitat de Gènere.....	18
VII. Accions a desenvolupar del Pla d'Equitat de Gènere.....	21
VIII. Calendari del Pla d'Equitat de Gènere.....	27
IX. Assignació persona responsable del Pla d'Equitat de Gènere i el sistema d'avaluació i seguiment	28
X. Bibliografia	30
XI. Annex I: Carta de compromís de l'empresa.....	31
XII. Annex II: Desglossament Diagnosi	35
XIII. Annex III: Protocol d'assetjament sexual , per raó de sexe/gènere i de conductes LGTBI-fòbiques	43

I. Introducció

Dones Amb Empenta - DAE és una associació i un espai per treballar i generar canvis en la nostra realitat.

L'entitat va néixer l'any 1996 a la comarca de l'Anoia. L'objectiu inicial era oferir espais de trobada i de participació social a les dones i dinamitzar i treballar aspectes relatius al gènere. En els primers mesos de funcionament, dones en situacions greus de violència masclista es van dirigir a l'entitat en recerca de suport, i veien la carència de recursos públics l'associació és va especialitzar en atendre situacions de discriminació i violència masclista i va ser pionera en la creació de recursos i serveis amb perspectiva de gènere.

Dones Amb Empenta ha anat ampliant progressivament els seus serveis, ha diversificat el públic a qui s'adreça i s'ha adaptat a les necessitats emergents. Actualment, DAE treballa mitjançant programes de sensibilització, prevenció i atenció dirigits a dones, infants, joves, i famílies. També és entitat formadora de professionals de diferents àmbits en perspectiva de gènere i dur a terme tasques de consultoria i assessorament.

L'associació disposa de la Declaració d'Utilitat Pública i és una entitat d'iniciativa social reconeguda per la Generalitat de Catalunya. *Dones amb Empenta* és membre del Consell Nacional de Dones de Catalunya.



En els seus objectius, l'associació reflecteix el seu compromís en combatre la discriminació vers les dones en totes les seves manifestacions, promoure accions per fer efectiva la igualtat d'oportunitats, erradicar les violències masclistes mitjançant la sensibilització, la prevenció, la detecció, l'atenció a les dones i als seus fills i filles, així com la recuperació i reparació del dany sofert, combatre la LGTBI-fòbia, promoure i donar suport a la diversitat de les famílies i la parentalitat positiva, promoure la participació de les dones en el teixit associatiu i vetllar per la utilització d'ús de llenguatge no sexista i androcèntric.

Pel que fa als valors de DAE destaquen: el respecte, la privacitat i la capacitat de decisió de les persones que s'atenen; l'empatia i sensibilitat en l'acompanyament; la transparència en la gestió econòmica, financera, legal i fiscal; la creativitat en l'aplicació de millores i nous serveis; la coherència amb els principis d'equitat, igualtat, democràcia i respecte a la individualitat; la professionalitat d'equips capacitats per a una intervenció eficaç; la vocació de servei a la societat; la generositat del compartiment i intercanvi de sabers; l'acompanyament des del valor per l'autonomia de les persones així com la capacitat d'adaptació a col·lectius i territoris.

DAE té com a **missió** lluitar contra totes les formes de discriminació i violència que enfronten les dones i les persones LGTBI+, transformant la realitat a través del desenvolupament de programes de sensibilització, prevenció, atenció, recuperació i formació. I com a **visió** ser entitat de referència en la creació i gestió de serveis d'atenció amb perspectiva de gènere. DAE presenta una clara sensibilització i conscienciació en matèria de gènere, avalada i contrastada en els projectes que han portat i porten a terme des de fa més de 23 anys. DAE porta en el seu ADN una cultura organitzativa compromesa amb la consecució de la equitat de gènere i en construir vides lliures de violències i de discriminacions.

Per continuar treballant per la justícia de gènere, l'equitat, la igualtat efectiva i la no discriminació, i amb un ferm compromís de millora i justícia social, s'ha plantejat l'elaboració del **Pla d'Equitat de Gènere** de DAE en el marc de la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, així com de la Llei catalana 17/2015 de 21 de juliol per la igualtat efectiva de dones i homes i la Llei 11/2014, de 10 d'octubre per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGTBI) i per a erradicar l'homofòbia, bifòbia i la transfòbia.

Per fer-ho possible es realitzarà una diagnosi de la situació de les diferents àrees de gestió de l'organització de DAE.

Cal esmentar i matissar que la plantilla de DAE és variable en funció dels projectes i serveis. En general l'associació està composta per una plantilla estable de 9 persones. Alhora DAE va crear conjuntament amb l'entitat *El Safareig* dues UTE's *DAE-Safareig* i *Safareig-DAE* mitjançant les quals gestionen actualment dos serveis, el SIE de la Catalunya Central i el SIE de Lleida que ocupen a 20 professionals més. La diagnosi per la realització del Pla d'Equitat de Gènere es treballarà a partir de la informació de l'entitat i les seves treballadores en plantilla en el moment de la seva realització, tot i que per la part qualitativa s'ha aprofitat per passar qüestionaris a les professionals col·laborades autònomes de l'entitat i a les companyes del SIE de la Catalunya Central de la l'UTE *DAE- Safareig*.

II. Definicions

S'ha plantejat elaborar un **Pla d'Equitat de Gènere**, perquè des DAE entenem que l'equitat ens dona una perspectiva més ample que ens situa en un punt de partida on reconèixer i corregir les desigualtats inicials existents entre homes i dones, així com les discriminacions que han sofert en la nostre societat les persones per la seva

orientació afectiva-sexual, d'identitat i d'expressió de gènere. Un Pla per garantir la igualtat de tracte i oportunitats i un sol Pla on puguem integrar les diferents propostes i eines que ens permetin avançar cap a la Igualtat: *Pla d'Igualtat efectiva entre homes i dones, Pla d'igualtat i no discriminació de les persones LGTBI+ i el Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe/gènere i conductes LGTBI- fòbiques.*

A continuació es fa un recull de definicions dels conceptes lligats al principi d'Equitat, Igualtat d'Oportunitats i no discriminació tenint en compta la normativa vigent.

Els diferents conceptes han estat ordenats alfabèticament:

Agent per a la igualtat en l'àmbit laboral. Especialista que dissenya, avalua i implementa polítiques d'igualtat d'oportunitats de les dones en l'àmbit laboral.

Assetjament sexual. 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, sense perjudici del que estableix el Codi Penal i segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008.

Assetjament per raó de sexe. 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.

Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere. Qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte 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. Article 4, de la Llei Catalana 11/2014 de 10 d'octubre.

Conciliació de la vida personal i laboral. Possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i de poder desenvolupar-se als diferents àmbits.

Corresponsabilitat en el treball reproductiu. Participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, tant del treball domèstic com de la cura de persones dependents.

Cultura presencialista. Sistema d'organització que prioritza la presència dels treballadors i treballadores al lloc de treball per sobre de l'acompliment d'objectius.

Discriminació per raó de sexe. Limitació o anul·lació del reconeixement, el gaudi o l'exercici dels drets humans i de les llibertats fonamentals en qualsevol àmbit a causa del sexe d'una persona.

Discriminació directa. La situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ésser tractada, per raó de sexe o gènere, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. No són mesures discriminatòries per raó de sexe les que, encara que plantegin un tractament diferent per a homes i dones, tenen una justificació objectiva i raonable, com ara les que es fonamenten en l'acció positiva per a les dones, en la necessitat d'una protecció especial per motius biològics o en la promoció de la corresponsabilitat de dones i homes en el treball domèstic o en el de cura de persones.

Discriminació indirecta. La situació discriminatòria creada per una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres que poden causar un perjudici més gran a les persones d'un dels sexes, excepte si resulten adequats i necessaris i es poden justificar amb criteris objectius que no tinguin cap relació amb qüestions de gènere.

Estereotips de gènere. Les imatges simplificades que atribueixen uns rols fixats sobre els comportaments pretesament "correctes" o "normals" de les persones en un context determinat en funció del sexe al qual pertanyen. Els estereotips de gènere són a la base de la discriminació entre homes i dones i contribueixen a justificar-los i perpetuar-los.

Equitat de gènere. La distribució justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos sobre la base del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes en la societat.

Igualtat de gènere. La condició d'ésser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits

Igualtat de fet o igualtat real. Igualtat efectiva que canvia els costums i les estructures de desigualtat existents entre dones i homes, que transforma la societat.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Condició de ser iguals dones i homes en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic i polític, sense que actituds i estereotips sexistes limitin les seves possibilitats.

Indicador de gènere. Mesura, nombre, fet, opinió o percepció que mostra la situació específica de les dones i dels homes, així com els canvis que es produeixen en els dos grups a través del temps. L'indicador de gènere és una representació d'un fenomen determinat que mostra totalment o parcial una realitat i que té la funció de fer visibles els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps.

Perspectiva de gènere. La presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per erradicar les desigualtats.

Sexisme en el llenguatge. Atribució de característiques no inherents a la llengua, a la seva estructura i al seu funcionament, que responen a qüestions de transmissió cultural.

III. Concepte i contingut del Pla d'Equitat de Gènere.

La Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març defineix el **Pla d'Igualtat** com un "(...) conjunt ordenat de mesures, adoptades després d'haver realitzat un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe", essent referendada per la posterior Llei catalana 17/2015 de 21 de juliol d'igualtat efectiva de dones i homes.

A l'article 2 de la Llei 17/2015, trobem les definicions d'equitat i igualtat de gènere: "f) **Equitat de gènere:** la distribució justa dels drets, els beneficis, les obligacions,

les oportunitats i els recursos sobre la base del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes en la societat. g) **Igualtat de gènere**: la condició d'ésser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits”.

Cal afegir tal i com es recull al document *“Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions Guia pràctica per diagnosticar-la”* del Departament de Treball i Afers Socials i Famílies al seu glossari que el **Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes** és un “Conjunt d'estratègies destinades a assolir la igualtat real entre dones i homes, tot eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles en qualsevol àmbit” (pag.100).

D'acord amb l'establert a la Llei de Catalunya 11/2014, del 10 d'octubre per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a l'erradicació de l'homofòbia, bifòbia i la transfòbia les empreses han de respectar la **igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGTBI** i per aquesta raó han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral.

IV. Àmbit d'aplicació i vigència del Pla d'Equitat de Gènere

El Pla d'Equitat de Gènere serà d'aplicació a la totalitat de la plantilla de l'associació Dones Amb Empenta sense exclusió.

El conjunt d'accions que es contemplen al present Pla, estan orientades a assolir de manera progressiva els objectius formulats i marcats a partir de la Diagnosi realitzada i que queden recollits al calendari amb els terminis que s'han establert. El

Pla d'Equitat de Gènere tindrà una vigència de tres anys des de la signatura del document, realitzant-se el seguiment oportú a reunions d'equip amb periodicitat semestral, per tal de realitzar les possibles correccions que es puguin presentar durant aquest període, transcorregut el qual, es procedirà a la seva revisió i avaluació.

V. La Diagnosi

Resultats de la diagnosi.

La Diagnosi s'ha plantejat i elaborat d'acord als 10 àmbits d'anàlisi definits pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya que es consideren vertebradors de les polítiques d'igualtat d'oportunitats dins l'empresa.

El Qüestionari de Diagnosi i l'enquesta per a les persones treballadores elaborades pel Departament de Treball i afers Socials i Famílies han estat les eines emprades, realitzant una adaptació dels materials per aconseguir un recull acurat de les dades quantitatives i qualitatives de la situació real i actual de l'associació.

Dones Amb Empenta és una associació que treballa amb perspectiva de gènere, combatent la discriminació i promovent accions per aconseguir la justícia de gènere, la igualtat efectiva de dones i homes, per poder viure vides lliures de violències masclistes i d'actituds LGTBI-fòbiques. Cal destacar i posar en valor el bagatge de l'organització en matèria d'igualtat, previ a la Diagnosi, procés que ha permès realitzar un anàlisi més profund de l'associació, a partir de la qual, d'una banda s'ha donat visibilitat al camí recorregut fins ara pel que fa a la sensibilització en matèria d'equitat i d'igualtat, i d'altra banda l'oportunitat de donar continuïtat al seu compromís vers la igualtat efectiva, acollint i planejant millores que es fixaran al Pla d'Equitat de Gènere.

De la Diagnosi realitzada¹ i de l'anàlisi dels resultats s'extreu i es constata el treball previ de l'associació en matèria d'igualtat efectiva entre homes i dones així com el compromís present i futur de DAE en continuar per aquesta línia i en establir i regular mitjans i mesures per fer efectiva la justícia de gènere i el dret a la igualtat i no discriminació per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere.

D'acord als resultats de la diagnosi DAE renova el seu compromís en l'acompliment dels objectius, missió, visió i valors de l'associació, i emprèn accions per perfilar i polir matisos per tal d'esdevenir actives en la revisió constant i la incorporació de millores malgrat que els resultats de la Diagnosi han estat satisfactoris.

A continuació es detallen les conclusions d'alguns dels àmbits:

Àmbit 1. Cultura i gestió organitzativa

La igualtat efectiva entre dones i homes i la no discriminació per raó de l'orientació sexual, identitat o l'expressió de gènere queda reflectida en la cultura i gestió organitzativa de l'associació essent un principi que la travessa en tots els seus àmbits, així com representa l'engranatge que articula i vertebrada de manera activa i present les funcions i accions de l'associació des del seu començament.

Tal i com queda recollit a les enquestes realitzades a la plantilla, les polítiques en matèria d'igualtat representen els eixos vertebradors de l'associació i la majoria contemplan com a necessari realitzar un Pla d'Equitat tant per donar visibilitat al recorregut fet fins ara, com per donar continuïtat al compromís de l'organització en un document formal.

¹ Les dades complertes de la Diagnosi desglossades per àmbits estan recollides a l'Annex II.

Remarcant que les treballadores coneixen els drets laborals de les dones que afronten violència masclista, essent un aspecte fonamental pel desenvolupament dels projectes i programes que es porten a terme a l'associació dirigits i destinats a abordar i erradicar aquesta lacra d'origen estructural. La plantilla i l'organització també està compromesa amb els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i en la lluita per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Cal destacar que la plantilla participa de tots els projectes i programes que tenen com objectiu treballar amb i per les dones amb una clara perspectiva de gènere, i per la consecució de la igualtat efectiva i el respecte a la diversitat afectiva-sexual i la diversitat d'identitat i expressió de gènere.

En relació a la comunicació i imatge corporativa, l'associació fomenta i participa en activitats de promoció de la igualtat i no discriminació de la següent manera:

- DAE forma part del *Consell Nacional de dones de Catalunya* i representa al CNDC en: la Comissió Nacional per a una Intervenció coordinada contra la Violència Masclista, l'Observatori Igualtat de gènere de la Generalitat de Catalunya, el grup de treball interdepartamental de violències sexuals i participa en el grup de treball del CNDC de violències masclistes.
- DAE promou el treball en xarxa professional com imprescindible per a una bona praxis i es membre de diferents circuits i protocols, així a tall d'exemple: *la Xarxa d'Inclusió d'Igualada* i participa de les diferents comissions de treball, l'Equip comarcal de l'Anoia per l'erradicació de les violències masclistes i participa de les diferents comissions de treball del protocol de l'Anoia.

- DAE, ha participat com a ponent en múltiples conferències i seminaris organitzats per entitats civils, col·lectius de dones i Administracions en matèria d'igualtat, no discriminació i en violències masclistes.
- DAE participa en els diferents actes i accions en diades assenyalades com el 8 de Març, el 25 de Novembre, el dia de la salut de les dones i dates de visibilitat i reconeixement de drets de les persones LGTBI+.
- DAE ha treballat en diferents processos participatius i es entitat formadora i consultora en la implementació de polítiques públiques amb perspectiva de gènere i amb diversitat LGTBI+.

Àmbit 3. Accés a l'organització

Els processos de selecció de personal per a cobrir les vacants que puguin sorgir, l'organització vetlla per la igualtat d'oportunitats de dones i homes i per la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGTBI. Les entrevistes i proves es refereixen exclusivament a l'àmbit professional.

És important destacar que el Tercer Sector o Sector d'Acció Social que ocupa i aborda l'associació, representa un àrea del mercat laboral certament feminitzat. Part de la plantilla ha pogut reconèixer la precarització que presenta el Sector actualment i en general i ressalten la resposta social i treball que es fa des de l'associació DAE. Cal destacar que les dones en general presenten major sensibilització, projecció i desenvolupament laboral en aquest àmbit de treball i per consegüent major formació específica i preparació en matèria d'igualtat i amb perspectiva de gènere, conformant-se com un àrea potencial que treballa amb i per les dones.

Tot plegat cal afegir que des de la pròpia associació i la plantilla es té en compte aquest precepte i es valoren les referències dels homes per treballar d'entre altres aspectes, la desconstrucció de les masculinitats dins de l'àmbit d'actuació que les ocupa.

Àmbit 4. Formació interna i/o contínua

La formació tant interna com la que s'ofereix des de l'organització a entitats externes està orientada, contempla i inclou la igualtat d'oportunitats i no discriminació com a eix vertebrador i transversal.

En relació a la gestió de la formació existeixen diversos processos i canals per detectar les necessitats formatives que es detallen a continuació: A demanda i per suggeriments de les treballadores així com a través de la formació específica que elegeixen i trien per interès personal, compartint i socialitzant els coneixements. Els suggeriments que s'han recollit a les enquestes de les treballadores, han reflectit que donen valor a la formació lligada a la promoció i desenvolupament professional.

Destacar que el canal comunicatiu existent contempla com a millora emprendre un procés de revisió, per tal d'actualitzar-lo i reprendre-ho com una via activa i eficient en relació a detectar les inquietuds i interessos de les treballadores i oferir formació i informació genèrica necessària pel desenvolupament professional.

L'oferta formativa que arriba a l'associació des de diverses entitats i ens públics (Diputació, Generalitat, ICD, etc...) i que es fa extensiva a la plantilla, és un aspecte a millorar en el procés de revisió i actualització, per tal d'oferir la informació que hi arriba a través del correu electrònic de manera filtrada en relació als interessos i amb acord amb les demandes de la plantilla.

Àmbit 6. Retribucions

Dins de la política retributiva de l'associació cal destacar que s'apliquen millores no contemplades al Conveni d'Acció Social essent aquestes: la jornada completa de 37 hores, accés a 7 dies d'assumptes propis, retribució del quilometratge per desplaçament entre ciutats on es desenvolupa el programa/projecte i/o servei, compensació econòmica per les despeses generades per a les formacions, increment de les hores de formació, així com la supervisió de casos i d'equip com a valor de l'organització en la cura d'equips i professionals i en la millora continua dels projectes. Aquest últim recurs ha estat ben valorat per alguna de les treballadores enquestades, contemplant-ho com un servei individualitzat que contribueix a estimular en la continuïtat de la feina realitzada.

Àmbit 7. Temps de treball i corresponsabilitat

Pel que fa a la gestió del temps de treball, es constata que a través de la flexibilització de la jornada laboral i l'adaptació dels horaris tot cobrint els establers als serveis d'atenció directa, així com el teletreball o home office i la possibilitat de gestionar-se part de la jornada incorporant mesures com el banc o borsa d'hores, es vetlla per l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar.

DAE compta amb mesures per facilitar l'equilibri i conciliació entre la vida laboral, personal i familiar i al llarg del temps se n'ha fet ús (excedències cura de les criatures menors d'edat, permisos de maternitat...), des de tots els nivells professionals (Directores, personal tècnic, personal administratiu...). I alhora com a millora al conveni s'incrementen el nombre de permisos per visites mèdiques i es permeten que aquests permisos per visites mèdiques siguin tant de la treballadora com dels fills/es, familiars o persones amb vincle afectiu.

Cal esmentar que tot i que les treballadores reconeixen que des de l'associació s'afavoreix la gestió del temps de treball i la conciliació, en relació al coneixement de les mesures de conciliació disponibles, es detecta a l'enquesta cert desconeixement per part de la plantilla, i per tant com a millora es contempla actualitzar la difusió i facilitar la informació per tal de vetllar i garantir el coneixement, l'accés i l'ús de les mateixes.

Àmbit 8. Comunicació no sexista

En relació a com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'associació, existeixen criteris documentals no recollits en format guia/protocol per promoure una comunicació no sexista i que visibilitzi la diversitat LGTBI+. Des de l'associació es realitza formació a altres entitats, organitzacions, etc., relacionades a l'ús no sexista i androcèntric del llenguatge.

D'entre altres accions a les empreses externes, per tal de vetllar i promoure una comunicació no sexista, actualment es fa seguiment de la realització de la pàgina Web de l'associació pel que fa al contingut visual (imatges...) també inclogui la diversitat de models de famílies i visibilització del col·lectiu LGTBI. I es realitza la revisió, adaptació i supervisió de la documentació externa que arriba de la gestoria i de l'empresa que porta a terme la auditoria de protecció de dades, intervenint a través de suggeriments i treballant activament, per tal que els documents es redactin amb un llenguatge inclusiu.

Àmbit 9. Salut laboral

En relació a la gestió de la salut laboral, existeix un estudi en Prevenció de riscos laborals realitzat per una empresa externa que té en compte la revisió, seguiment i formació en prevenció de riscos psicosocials periòdicament. Les persones treballadores coneixen els riscos laborals i psicosocials als que estan exposades i tenen accés a la informació i documents que els recullen així com a formació

específica de manera regular. Alhora participen d'enquestes per tal de valorar i avaluar els riscos psicosocials així com es formulen mesures correctives.

La salut laboral ha estat un dels temes suggerit per les treballadores a les enquestes com d'important abordatge. Per tal de vetllar per la salut laboral i promoure millores en les condicions de treball d'una banda es planteja formació en relació a la salut diferencial i amb mirada de gènere.

D'altra banda, es planteja revisar el PRL i Prevenció de Riscos Psicosocials per introduir un anàlisi més profund amb perspectiva de gènere. Es contempla vincular el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe i de conductes LGTBI-fòbiques, per tal de reconèixer que l'assetjament i la violència potencialment constitueixen riscos laborals i psicosocials i per tant, poden afectar qualsevol lloc de treball i qualsevol treballadora. Per tant, sota el principi de tolerància zero a l'assetjament i violència en el treball es definiran els procediments específics que se seguiran per prevenir l'aparició dels casos.

Àmbit 10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i de les conductes LGTBI-fòbiques.

S'elaborarà i s'annexarà al Pla d'Equitat el Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe i de conductes LGTBI-fòbiques. La referent d'equitat serà amb prioritat l'òrgan competent on presentar la reclamació o denúncia en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe i per discriminació o conductes LGTBI-fòbiques tot i que es podrà realitzar a la referent de recursos humans i/o al servei de prevenció de riscos laborals. Per tant serà la referent d'equitat la figura que vetlli per la prevenció i actuació en aquestes situacions. Amb tot, es farà difusió del *Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe i de conductes LGTBI-fòbiques* entre la plantilla i a la pàgina web de l'associació.

Aquest protocol inclou la prevenció i actuació en conductes LGTBI-fòbiques ja que el respecte a la diversitat afectiva-sexual i d'identitat i expressió de gènere és bàsic per a DAE. L'entitat vol mostrar els seu compromís amb els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGTBI) i establir i regular els mitjans i mesures per fer efectiu el dret a la igualtat i no discriminació per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, així com per l'erradicació de l'homofòbia, bifòbia i la transfòbia en l'associació.

VI. Objectius generals del Pla d'Equitat de Gènere.

L'objectiu del Pla d'Equitat de Gènere és realitzar un document d'anàlisi profund que permeti recollir i donar visibilitat al bagatge i recorregut fet fins ara per l'associació en matèria de justícia de gènere, d'igualtat efectiva i no discriminació. Amb tot, refermar el compromís de continuïtat mitjançant el desenvolupament d'accions que continuïn afavorint i promovent la igualtat efectiva i que es reflecteixi en el clima laboral.

Àmbit	Objectius
<p>1. Cultura i gestió organitzativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Que la igualtat d'oportunitats i no discriminació continuï esdevenint un pilar fonamental i present en la cultura organitzativa i en les polítiques de gestió de l'associació. • Que els objectius, valors, missió, i visió de l'associació en matèria d'igualtat efectiva i en els drets de les persones LGTBI continuïn essent presents i actiu en tots els àmbits d'actuació, es continuïn destinant els recursos materials i humans necessaris així com es vetlli pel seu compliment. • Que el compromís amb la igualtat efectiva i amb els drets de les persones LGTB de l'associació quedi recollit en un document formal com l'és el Pla d'Igualtat d'oportunitats i no discriminació i la seva implantació destinant els recursos econòmics, humans i tècnics adequats.
<p>4. Formació interna i/o continua.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recuperar i actualitzar els processos d'informació i comunicació en relació a la formació de les treballadores. • Promoure la formació i el desenvolupament professional.
<p>7. Temps de treball i corresponsabilitat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recuperar i reprendre la difusió i actualització de la informació en relació a les mesures de conciliació disponibles per tal de vetllar i garantir el seu coneixement i l'ús de les mateixes.
<p>8. Comunicació no sexista.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vetllar l'ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no sexista i respectuosa amb les diversitats.
<p>9. Salut laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar l'anàlisi amb perspectiva de gènere a l'avaluació de riscos laborals i psicosocials, així com contemplar formació i informació específica sobre la salut diferencial de les dones i amb mirada de gènere. • Vincular i incloure el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe i de conductes LGTBI-fòbiques a l'àmbit de la prevenció de riscos laborals i psicosocials.
<p>10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i de conductes LGTBI-fòbiques .</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe i de conductes LGTBI-fòbiques així com destinar els recursos econòmics, humans i tècnics adequats per la seva implantació.

Àmbit	Objectius
<p>2. Cultura i gestió organitzativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Que la igualtat d'oportunitats i no discriminació continuï esdevenint un pilar fonamental i present en la cultura organitzativa i en les polítiques de gestió de l'associació. • Que els objectius, valors, missió, i visió de l'associació en matèria d'igualtat efectiva i en els drets de les persones LGTBI continuïn essent presents i actiu en tots els àmbits d'actuació, es continuïn destinant els recursos materials i humans necessaris així com es vetlli pel seu acompliment. • Que el compromís amb la igualtat efectiva i amb els drets de les persones LGTB de l'associació quedi recollit en un document formal com l'és el Pla d'Igualtat d'oportunitats i no discriminació i la seva implantació destinant els recursos econòmics, humans i tècnics adequats.
<p>4. Formació interna i/o continua.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recuperar i actualitzar els processos d'informació i comunicació en relació a la formació de les treballadores. • Promoure la formació i el desenvolupament professional.
<p>7. Temps de treball i corresponsabilitat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recuperar i reprendre la difusió i actualització de la informació en relació a les mesures de conciliació disponibles per tal de vetllar i garantir el seu coneixement i l'ús de les mateixes.
<p>8. Comunicació no sexista.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vetllar l'ús d'un llenguatge i una comunicació corporativa no sexista i respectuosa amb les diversitats.
<p>9. Salut laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar l'anàlisi amb perspectiva de gènere a l'avaluació de riscos laborals i psicosocials, així com contemplar formació i informació específica sobre la salut diferencial de les dones i amb mirada de gènere. • Vincular i incloure el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe i de conductes LGTBI-fòbiques a l'àmbit de la prevenció de riscos laborals i psicosocials.
<p>11. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i de conductes LGTBI-fòbiques .</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe i de conductes LGTBI-fòbiques així com destinar els recursos econòmics, humans i tècnics adequats per la seva implantació.

VII. Accions a desenvolupar del Pla d'Equitat de Gènere.

Amb el compromís d'acomplir plenament els objectius establerts en el punt anterior es consensua amb la referent d'equitat, la línia de treball en el desenvolupament de les 11 accions que integraran el Pla d'acció del Pla d'Equitat de Gènere i que es presenten a continuació desglossades per àmbits.

Àmbit 1. Cultura i gestió organitzativa.

Codi	1.1
Acció	Elaboració del Pla d'Equitat
Descripció	Recollir en un document formal el treball previ i el compromís amb la continuïtat en matèria d'igualtat i amb perspectiva de gènere i amb els drets de les persones LGTB+. Publicació del Pla d'Equitat i difusió entre la plantilla
Responsable	Margarida Fité i Antonia Férez ²
Període d'implementació	Juliol-Novembre 2018
Indicador de seguiment	Pla finalitzat i registrat al registre de plans d'igualtat del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

Codi	1.2
Acció	Creació de la figura de la referent d'equitat.
Descripció	Es designa una referent d'equitat per realitzar el seguiment i l'avaluació del Pla d'Equitat
Referent d'equitat	Coordinadora de Programes i Serveis
Període d'implementació	Novembre 2018
Indicador de seguiment	Actes i documents generats per la referent i derivats del seguiment i avaluació del Pla d'Equitat

² Alumna del Postgrau Gènere i Igualtat –UAB–, en període de pràctiques d'agost a l'octubre de 2018

Codi	1.3
Acció	Incorporació del Pla d'Equitat en la documentació corporativa de l'associació
Descripció	Fer visible i exposar el recorregut de l'associació en matèria d'igualtat efectiva així com el seu compromís de continuïtat i projecció en vers la igualtat i amb els drets de les persones LGTBI+.
Responsable	Referent d'equitat
Període d'implementació	Desembre 2018 - Febrer 2019
Indicador de seguiment	Existència del Pla d'Equitat a les memòries i documentació corporativa (pla d'acollida, etc...).

Codi	1.4
Acció	Publicació del Pla d'Equitat a la Web de l'associació i difusió entre la plantilla.
Descripció	Fer visible i exposar el recorregut de l'associació en matèria d'igualtat efectiva així com el seu compromís de continuïtat i projecció en vers la igualtat i amb els drets de les persones LGTBI+ .
Responsable	Àrea de Comunicació
Període d'implementació	Gener - Febrer 2019
Indicador de seguiment	L'existència del Pla d'Equitat a la pàgina Web de l'associació (actualment en construcció). Número d'accions de comunicació realitzades per informar sobre el Pla d'Igualtat.

Àmbit 4. Formació interna i/o continua. Com es detecten les necessitats formatives i com es garanteix que la plantilla conegui l'oferta formativa.

Codi	4.1
Acció	Revisar i actualitzar els processos d'informació i comunicació relatius a la formació.
Descripció	Recuperar un fil comunicatiu que permeti recollir informació relativa a les inquietuds i necessitats de la plantilla pel que fa a la formació. Filtrar l'oferta formativa que les hi arriba en relació als interessos manifestats.
Responsable	Referent d'equitat
Període d'implementació	Gener- Juliol 2019
Indicador de seguiment	Actes de reunions/sessions informatives de l'equip. Demandes i suggeriments de l'equip.

Àmbit 7. Temps de treball i corresponsabilitat

Codi	7.1
Acció	Revisar i recuperar el manual d'acollida de les treballadores
Descripció	Revisió i recuperació de documents d'acollida de les treballadores, així com recuperar i reprendre els canals de comunicació que permetin un flux informatiu actiu i efectiu.
Responsable	Referent d'equitat
Període d'implementació	Gener - Juliol 2019
Indicador de seguiment	Número i tipus de millores realitzades al manual d'acollida de les treballadores.

Codi	7.2
Acció	Difondre el manual d'acollida de les treballadores
Descripció	Recuperar i reprendre els canals de comunicació que permetin un flux informatiu actiu i efectiu entre la plantilla.
Responsable	Àrea de RRHH
Període d'implementació	Febrer- Juliol 2019
Indicador de seguiment	Número de sessions informatives per difondre el manual.

Codi	7.3
Acció	Generar espais/canals de comunicació i d'informació sobre mesures de conciliació i condicions laborals.
Descripció	Reunions específiques sobre les mesures de conciliació disponibles a l'associació per donar visibilitat al les ja existents. Promoure el diàleg entre les treballadores per conèixer les necessitats actuals de la plantilla.
Responsable	Coordinadora de Programes i Serveis + Àrea d'Administració i RRHH.
Període d'implementació	Març 2019 - desembre 2021 / Durant vigència pla
Indicador de seguiment	<p>Tipus de canals de comunicació generats per informar de les mesures de conciliació i les millores disponibles i aplicades en relació a les condicions laborals.</p> <p>Número de reunions i espais generats per garantir que la plantilla conegui les mesures en matèria de conciliació i les millores disponibles i aplicades en les condicions laborals.</p> <p>Tipus de mesures de conciliació que es fan servir per la plantilla i el tipus de millores disponibles i aplicades en les condicions laborals.</p>

Àmbit 8. Comunicació no sexista.

Codi	8.1
Acció	Elaboració d'una guia de llenguatge no sexista
Descripció	Recollir en format guia interna els criteris documentals de l'associació en relació a la comunicació no sexista.
Responsable	Àrea de Comunicació
Període d'implementació	Gener - Desembre 2020
Indicador de seguiment	Existència o no d'una guia de comunicació no sexista.

Àmbit 9. Salut laboral

Codi	9.1
Acció	Revisió i reformulació de la PRL i Prevenció Riscos Psicosocials amb perspectiva de gènere.
Descripció	Adaptar l'anàlisi de la PRL i Prevenció de Riscos Psicosocials a la perspectiva de gènere. Vincular i incloure el Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe a l'àmbit de la prevenció de riscos laborals indicant i reconeixent que l'assetjament sexual constitueix una forma de violència de gènere. Incloure en el protocol mesures per evitar la discriminació de les persones LGTBI.
Responsable	Àrea d'Administració i RRHH i la referent de Prevenció de Riscos
Període d'implementació	Gener 2020- Desembre 2021 - Durant vigència pla
Indicador de seguiment	Si s'ha inclòs la igualtat efectiva com un dels objectius de la salut laboral i la PRL. Si s'ha vinculat el Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe i de conductes LGTBI-fòbiques a l'àmbit de la prevenció de riscos laborals.

Codi	9.2
Acció	Formació en salut de les dones
Descripció	Conèixer la salut diferencial de les dones i la salut laboral amb perspectiva de gènere i que es reflecteixi en els criteris de salut laboral de l'associació.
Responsable	Referent del Pla d'igualtat
Període d'implementació	Gener 2020 - Desembre 2021 - Durant vigència pla
Indicador de seguiment	Número de sessions informatives en relació a la formació en salut de les dones. Número de sessions formatives en salut diferencial i amb mirada de gènere.

Àmbit 10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i conductes LGTBI-fòbiques.

Codi	10.1
Acció	Elaboració d'un Protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i les conductes LGTBI-fòbiques.
Descripció	Redactar un protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i les conductes LGTBI-fòbiques. Tot seguint les pautes incloses a <i>"la guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa"</i> del Consell de relacions laborals de Catalunya, Comissió d'Igualtat i dels temps de treball, així com el document <i>"Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe: actuació de les administracions públiques i de les empreses"</i> del Generalitat de Catalunya, Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada.
Responsable	Margarita Fité i Antonia Férez ³
Període d'implementació	Setembre - Octubre 2018
Indicador de seguiment	Adopció o no de mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i les conductes LGTBI-fòbiques el seu annex al Pla d'Igualtat.

Codi	10.2
Acció	Difusió del Protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i les conductes LGTBI-fòbiques. .
Descripció	Informació sobre l'existència del Protocol i el seu funcionament a les treballadores de l'associació. Posar a disposició de la plantilla el Protocol. Publicar el Protocol a la Web de l'associació donat visibilitat al compromís manifestats i adquirits.
Responsable	Referent d'equitat
Període d'implementació	Gener 2019 - desembre 2021 - Durant vigència pla
Indicador de seguiment	Número de sessions informatives realitzades i % de la plantilla informada. Còpies del Protocol que s'han fet arribar al personal. Documents que inclouen, estant vinculats i/o fan referència al Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe i les conductes LGTBI-fòbiques. (Manual d'acollida-benvinguda, memòries anuals, Prevenció de riscos laborals -PRL- i psicosocials, comunicacions corporatives internes i externes...).

³ Alumna del Postgrau Gènere i Igualtat -UAB-, en període de pràctiques des de l'agost a l'octubre de 2018

IX. Assignació persona responsable del Pla d'Equitat i el sistema d'avaluació i seguiment

Tant la llei Orgànica 3/2007 de 22 de març com la llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, estableixen que els Plans d'Igualtat fixaran els objectius concrets a assolir en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes, les estratègies, pràctiques a adoptar i igualment, l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Dur a terme un seguiment i avaluació periòdic permet conèixer el desenvolupament del Pla d'Equitat a l'empresa, evidenciant els resultats obtinguts en les diferents àmbits d'actuació durant i després del seu desenvolupament i implementació. A fi de conèixer l'evolució de l'acompliment del Pla d'Igualtat, per fer el seguiment i avaluació periòdics, s'emprarà l'aplicació ESAPI (Eina de Seguiment i Avaluació de Plans d'Igualtat) facilitada pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

1.-Referent del Pla d'Equitat de Gènere.

A fi de vetllar pel desenvolupament dels objectius del Pla es crea la figura de la referent d'equitat que serà la responsable de realitzar el seguiment i d'avaluar el grau d'acompliment dels objectius del Pla i de les accions programades per tal d'assolir-los.

2. Funcions

Les funcions de la referent seran les que tot seguit es passen a relacionar:

- a) Seguiment del grau d'acompliment dels objectius del Pla a reunió d'equip amb periodicitat semestral.
- b) Participació i assessorament en la concreció i execució de les accions.
- c) Reflexionar sobre la necessitat de continuïtat de les accions i el grau de satisfacció/avaluació per part de la plantilla.
- d) Identificar noves necessitats que requereixin accions per continuar fomentant i garantint la igualtat efectiva a l'associació d'acord amb els objectius, missió i valors així com el compromís de millora adquirit.
- e) Avaluació de les mesures realitzades
- f) Elaboració d'un informe de seguiment amb periodicitat semestral per comprovar el desenvolupament dels objectius i mesures proposades.
- g) Proposició de mesures correctores per al millor compliment dels objectius.
- h) Elaboració de l'informe d'avaluació del Pla on es concretarà el nivell d'assoliment dels objectius i que donarà pas a la nova fase de diagnosi.

X. Bibliografia

- Bodelón, Encarna; Igareda Noelia (2013). Los planes de igualdad en tiempos de crisis. Problemas de aplicación y carencias conceptuales. S.I.-Dykinson. Madrid.
- La igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions . Guia pràctica per diagnosticar-la. Enquestes a treballadores i qüestionari a la empresa. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. 2017 http://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Plans_igualtat/Diagnosi/Guia-digualtat-de-dones-i-homes-a-empreses-i-organitzacions.pdf
- Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses. Institut Català de les Dones. 2006
- Manual per elaborar un Pla de Igualtat a la empresa. Aspectes bàsics. Institut de la Dona. Ministeri de Treball i Assumptes socials.
- Qüestionari de diagnosi: On som en matèria d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral?. Departament de treball de la Generalitat de Catalunya.
- Model d'Informe de la Diagnosi d'igualtat de Dones i Homes. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.
- Barrère Unzueta, M^a Ángeles (Maggy); Bodelón, Encarna; Gala Durán, Carolina; Gil Ruiz, Juana María; Morondo Taramundi, Dolores; Rubio Castro, Ana (2013). Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe: actuació de les administracions públiques i de les empreses. Consell General del Poder Judicial.
- Membres de la Comissió d'Igualtat i Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2017). Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.
- Membres de la Comissió d'Igualtat i Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2017). Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa

Annex I: carta de compromís de l'associació

PLA D'EQUITAT de GÈNERE - COMPROMÍS de DONES amb EMPENTA.

Dones amb Empenta declara continuar amb el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques per la justícia de gènere, que integrin la igualtat efectiva entre dones i homes, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe i per diversitat afectiva-sexual o d'identitat o expressió de gènere. Així com el foment de mesures per continuar assolint la igualtat real a la nostra entitat, establint la igualtat d'oportunitats com un principi estratègic de la nostra Política Corporativa i de Recursos Humans, d'acord amb la definició d'aquest principi establert a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes i d'acord a l'article 20 de la Llei 11/2004 de 10 d'octubre per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

En tots i cadascú dels àmbits en que es desenvolupa l'activitat d'aquesta associació, des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació, assumim el principi d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya i assumim el compromís d'evitar qualsevol tipus de discriminació laboral de les persones LGTBI+, d'acord a la Llei 11/2004 de 10 d'octubre per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Respecte a la comunicació, tant interna com externa, s'informarà de totes les decisions que s'adoptin en aquest respecte i es projectarà una imatge de l'associació amb acord amb aquest principi d'igualtat efectiva i no discriminació.

Els principis enunciats es portaran a la pràctica a través de la implantació d'un Pla d'Equitat de gènere que suposin millores respecte a la situació present, posant en marxa els corresponents sistemes de seguiment, amb la finalitat de continuar avançant en la consecució de la igualtat real entre homes i dones i garantir la no discriminació de les persones LGTBI+ en l'associació i per extensió, en el conjunt de la societat.

El Pla d'Equitat de Gènere incorporarà un Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe/gènere i de conductes LGTBI-fòbiques

Signat per la direcció:

Lloc i data:



PLA D'EQUITAT de GÈNERE - COMPROMÍS de DONES amb EMPENTA.

Dones amb Empenta declara continuar amb el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques per la justícia de gènere, que integrin la igualtat efectiva entre dones i homes, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe i per diversitat afectiva-sexual o d'identitat o expressió de gènere. Així com el foment de mesures per continuar assolint la igualtat real a la nostra entitat, establint la igualtat d'oportunitats com un principi estratègic de la nostra Política Corporativa i de Recursos Humans, d'acord amb la definició d'aquest principi establert a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes i d'acord a l'article 20 de la Llei 11/2004 de 10 d'octubre per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

En tots i cadascú dels àmbits en que es desenvolupa l'activitat d'aquesta associació, des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació, assumim el principi d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya i assumim el compromís d'evitar qualsevol tipus de discriminació laboral de les persones LGTBI+, d'acord a la Llei 11/2004 de 10 d'octubre per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Respecte a la comunicació, tant interna com externa, s'informarà de totes les decisions que s'adoptin en aquest respecte i es projectarà una imatge de l'associació amb acord amb aquest principi d'igualtat efectiva i no discriminació.

carrer del Clos, 42 2n
08700 Igualada (Barcelona)
+34 93 804 54 82
donesambempenta@dae.cat



Els principis enunciats es portaran a la pràctica a través de la implantació d'un Pla d' Equitat de gènere que suposin millores respecte a la situació present, posant en marxa els corresponents sistemes de seguiment, amb la finalitat de continuar avançant en la consecució de la igualtat real entre homes i dones i garantir la no discriminació de les persones LGTBI+ en l'associació i per extensió, en el conjunt de la societat.

El Pla d'Equitat de Gènere incorporarà un Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe/gènere i de conductes LGTBI-fòbiques



Igualada, 25 novembre 2018

carrer del Clos, 42 2n
08700 Igualada (Barcelona)
+34 93 804 54 82
donesambempenta@dae.cat

Annex II: La Diagnosi

1. Anàlisi de les dades

A continuació es desglossaran dades i resultats relatius a la Diagnosi de l'estat de l'associació en relació a la igualtat efectiva. La Diagnosi ha estat realitzada mitjançant l'anàlisi de indicadors qualitius resultats que han quedat recollits a l'apartat V de la Diagnosi a través de les respostes d'enquestes de la plantilla de DAE i l'UTE SIE Catalunya Central, i a través de l'anàlisi dels indicadors quantitius - qüestionari a l'equip directiu-, que seran els que quedaran recollits i reflectits al present annex.

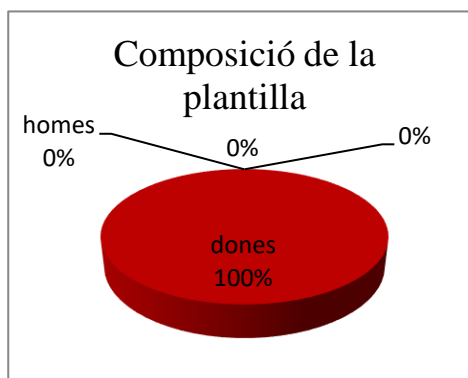
Tal i com s'ha mencionat durant el present Pla d'Igualtat, la part de la Diagnosi s'ha portat a terme seguint les directrius del Qüestionari de diagnosi en relació a la igualtat del Departament de Treball.

2. Desglossament de l'anàlisi dels indicadors quantitius per àmbits

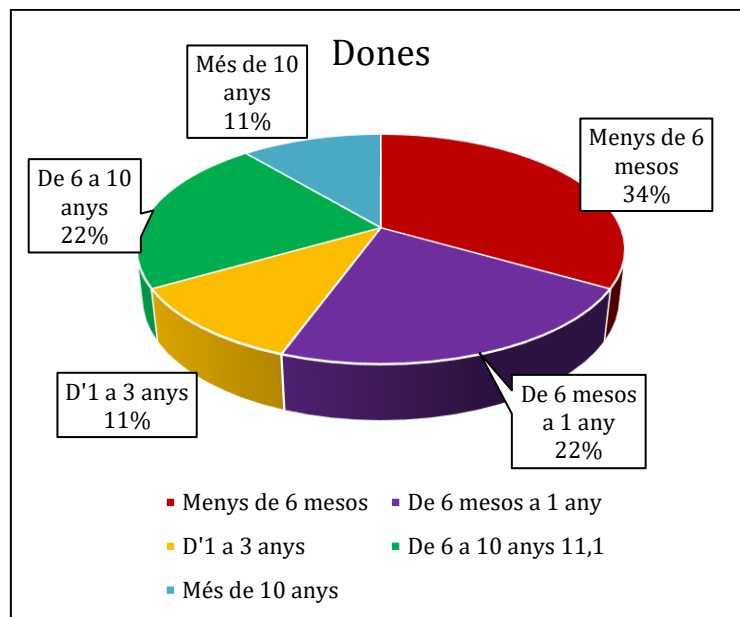
Àmbit 2. Condicions laborals.

2.1 Estat general de la plantilla

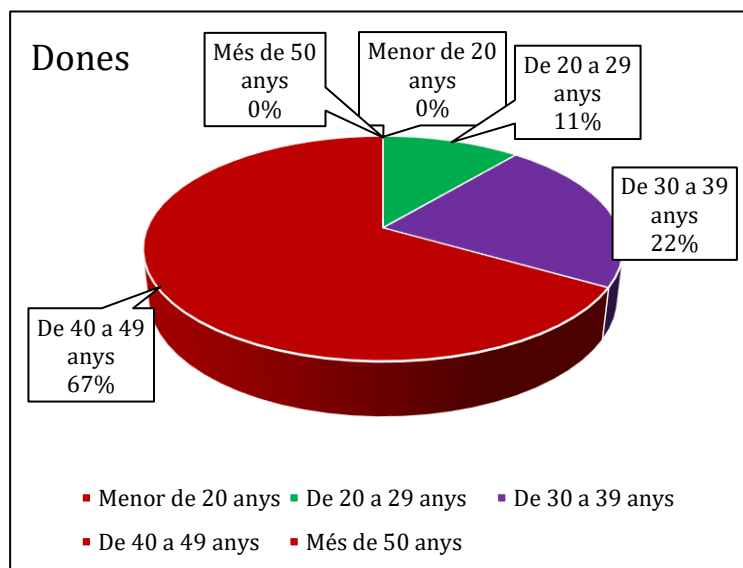
Total	Dones	Homes
Plantilla segregada per sexe : 9	9	0



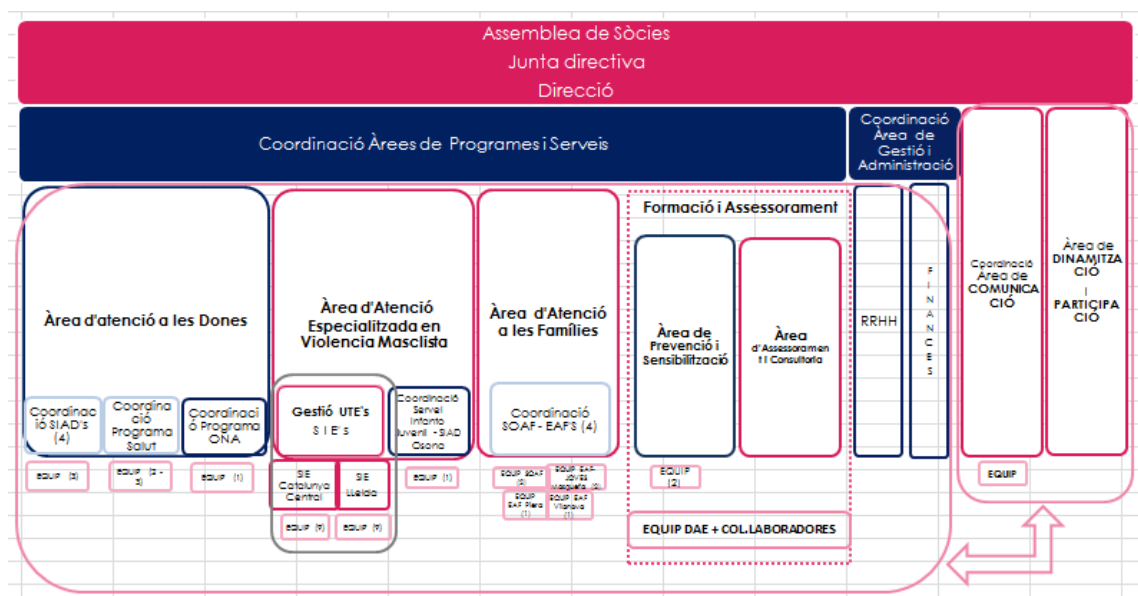
2.2. Distribució de la plantilla per antiguitat



2.3. Distribució de la plantilla per edat



2.6. Organigrama de l'associació amb la distribució de la plantilla per nivell professionals (llocs directius, coordinació, personal tècnic, personal administratiu...).



EQUIP DAE 2019			
	Funció	Formació	Tipus contracte
1	Co-Direcció DAE - Psicòloga	Llicenciada	Indefinit DAE
	Co-Direcció DAE	Llicenciada	Indefinit - UTE
2	Sots Direcció - Coordinació	Llicenciada	Indefinit - DAE
3	Administrativa		Indefinit DAE
4	Psicòloga - Coordinadora Programa	Llicenciada	Indefinit - DAE
5	Educadora - Coordinadora serveis	Diplomada	Indefinit - DAE
6	Educadora	Diplomada	obra i servei - DAE
7	Educadora	Diplomada	obra i servei - DAE
8	Educadora	Diplomada	obra i servei - DAE
9	Educadora	Diplomada	obra i servei - DAE
	Psicòloga	Llicenciada	Autònoma
	Psicòloga	Llicenciada	Autònoma
	Advocada	Llicenciada	Autònoma
	Psicòloga	Llicenciada	Autònoma

Co-Direcció :

- 2 persones: 1 Llicenciada en Dret i 1 Llicenciada en Psicologia.
- Totes dues dediquen un temps de la seva jornada a direcció i alhora fan de tècniques a altres serveis i projectes de l'entitat.

Coordinació Àrees i Serveis :

- 1 professional Llicenciada en Pedagogia, fa la funció de coordinació i supervisió de les diferents àrees, programes i serveis de l'entitat.

Administració i gestió:

- Es compta amb una administrativa en plantilla i el suport dels serveis d'una gestoria externa.

Àrea d'Atenció a les dones

L'equip d'aquesta àrea, treballa per diferents serveis i programes i està format 5 persones, 4 persones en plantilla i 1 autònoma: 2 Educadora, 2 Psicòlogues i 1 Advocada, distribuïdes als diferents àrees, programes i serveis.

1. Equip SIAD's : 1 Educadora, 1 Psicòloga i Advocada. L'educadora de l'equip fa a la vegada la funció de coordinació dels serveis.
2. Equip Programa de Salut: 2 Psicòlogues. 1 Psicòloga de l'equip fa a la vegada la funció de coordinació del programa.
3. Equip Programa Ona: 1 educadora. Es fa la coordinació i Direcció d'aquest programa des de la coordinació d'àrees de l'entitat.

Àrea d'Atenció i especialització en Violències masclistes.

L'equip d'aquesta àrea és ampli i les professionals estan contractades per les dues UTEs que és la fórmula optada per gestionar els SIEs. En aquests equips hi ha professionals amb diferents funcions, tasques i formacions diverses.

Des d'aquesta àrea a part de la gestió del SIE'S s'han iniciat serveis especialitzats de poques hores, de la que fa el seguiment i coordinació la coordinadora d'àrees i compten amb el suport d'una psicòloga col·laboradora externa.

Àrea d'atenció a les famílies.

L'equip d'aquesta àrea treballa a diferents programes i serveis, i actualment està format per 2 educadores de la plantilla de DAE i 2 psicòlogues autònomes.

La funció de coordinació dels diferents serveis està centralitzada per la coordinadora d'àrees de l'entitat.

Secció de Formació i Assessorament:

Aquesta secció està en 2 àrees **Prevenició i Sensibilització i Assessorament i Consultoria.**

Aquestes àrees i participa tot l'equip de DAE fent tallers i formacions específiques i especialitzades segons demanda, tot i que a l'àrea de prevenició i sensibilització portem alguns periòdics i per aquest motiu comptem amb 2 educadores, una d'elles dedica tot el seu temps aquesta àrea, i una segona que també forma part de l'equip d'atenció a les famílies.

La funció de coordinació d'aquestes àrees s'assumeix des de la coordinació general de serveis i programes.

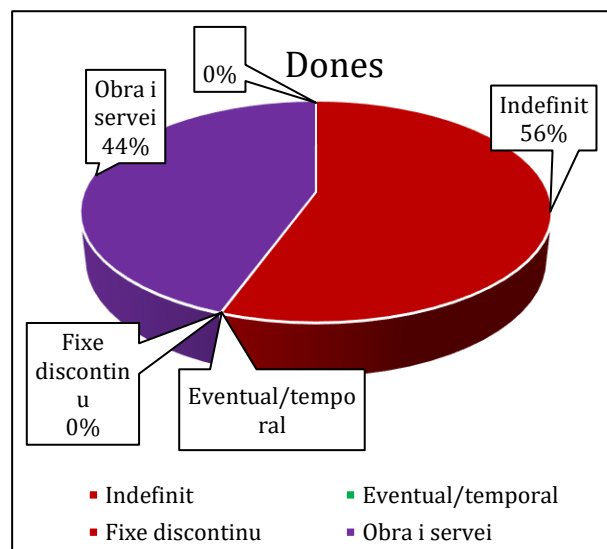
Àrea de Comunicació

No es compta amb un equip específic, s'assumeix la coordinació d'aquesta àrea des de la coordinació general i es compta amb el suport i col·laboració directa de direcció i les coordinadores i referents equip.

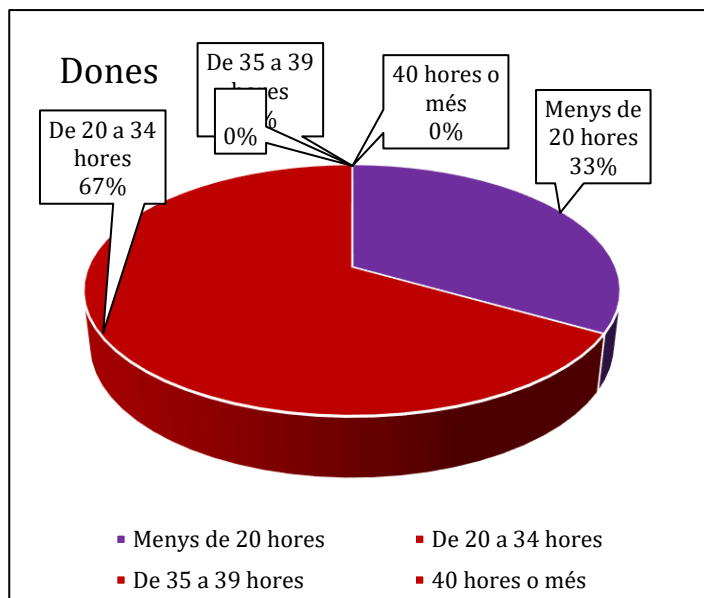
Àrea de Dinamització i Participació:

Aquesta àrea es realitzen diferents activitats i accions que es porten a terme directament per la Junta de l'entitat i direcció, i no hi ha un equip específic, però hi ha una coordinació i col·laboració aquesta àrea per part de tot l'equip de DAE.

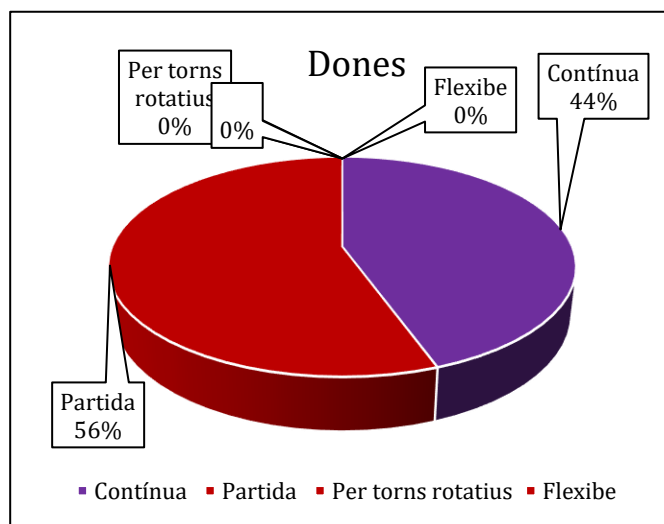
2.7. Distribució de la plantilla per tipologia de contracte.



2.8. Distribució de la plantilla per tipus de jornada.



2.9. Distribució de la plantilla per tipus de jornada/horaris.

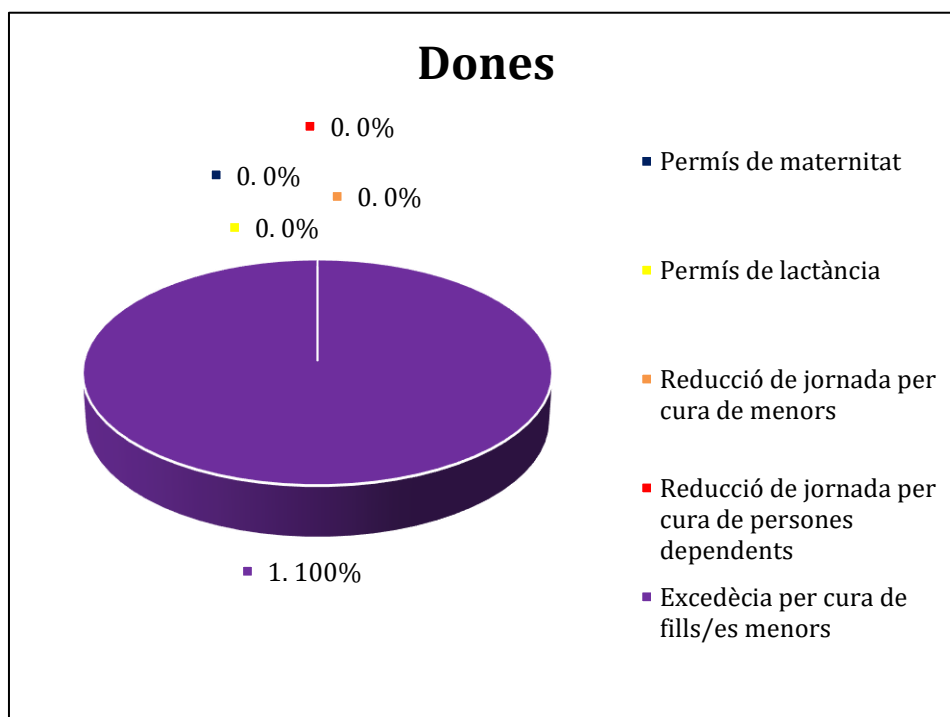


2.10. Distribució de les extincions de relació laboral per motiu de finalització de contracte durant el darrer any.



Àmbit 7. Temps de treball i corresponsabilitat

7.7. Utilització de les mesures de conciliació segons tipus durant el darrer any.



Annex III: Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe i de les conductes LGTBI-Fòbiques

Introducció

La Direcció de l'Associació Dones Amb Empenta i la referent d'equitat efectiva, amb el reconeixement recíproc de la legitimitat i capacitat suficient per portar-lo a terme, i en l'acompliment de l'article 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes (endavant LOIEDH), de l'article 33 de la Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (endavant LIEDH) així com de la disposició addicional 11a.1 de la LOIEDH que dóna una nova redacció a l'article 4.2.i) (3) de l'Estatut dels Treballadors en matèria de drets bàsics, acorden el següent protocol.

(1) Article 48 de la LOIEDH. Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina.

1. Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte.

Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

2. Els representants dels treballadors han de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors i les treballadores davant d'aquesta i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments de què tinguin coneixement i que ho puguin propiciar>>

(2) L'article 33 de la LIEDH: Prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe a les empreses, s'afegeix també que <<4. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball tenen la consideració de discriminació directa per raó de sexe, sens perjudici de la tipificació com a delictes.>>

(3) Disposició addicional 11a.1 de la LOIEDH que dóna una nova redacció a l'article 4.2.i) de l'Estatut dels Treballadors, indicant que els/les treballadors/es tenen com a drets bàsics: <<respecte a la intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, incloent-hi la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe>>.

Declaració de principis

Des de DAE s'entén l'assetjament sexual i per raó de sexe com discriminació i per tant, tal i com queda recollit a la LOIEDH com una clara i rotunda vulneració del dret fonamental a la igualtat. Alhora la discriminació per motiu de diversitat afectiva-sexual, d'identitat i d'expressió de gènere és considerada una un greu atemptat als valors que defensa DAE i per tant s'inclouen en aquest protocol.

L'Associació Dones Amb Empenta davant el present acord es compromet a defensar el dret a la no-discriminació per raó de sexe i gènere, el dret a la igualtat, el dret a la no-violència, a la salut laboral i a protegir la dignitat de les persones, i per aquests preceptes i per tal de mantenir un ambient laboral respectuós es compromet a aplicar els acords del present Protocol.

Tant la direcció de l'associació com les treballadores reconeixen l'assetjament sexual i per raó de sexe i la violència i la discriminació com un risc laboral i psicosocial així com que pot afectar qualsevol lloc de treball o qualsevol persona. Qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions professionals i laborals es considera "entorn laboral" a efectes d'assetjament. Això inclou també viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'empresa, etc. Sota el principi de tolerància zero a l'assetjament i violència en el treball es definiran els procediments específics que se seguiran per promoure la conscienciació, la informació i per prevenir l'aparició dels casos.

El present Protocol serà d'aplicació i regirà per a totes les persones treballadores a DAE. A més a més s'informarà a les associacions amb les que pugui concorre, que DAE disposa d'un Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe i de conductes LGTBI-fòbiques de conformitat amb que s'estableix al Real Decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials/associatives.

Des de DAE es declara amb fermesa que l'assetjament sexual i per raó de sexe està clarament vinculat amb la violència masclista tal com s'esmenta en la Comunicació de la Comissió al Consell i al Parlament Europeu, per la qual es tramita l'acord marc europeu sobre l'assetjament i la violència en el treball (COM/2007/0686 final), de 8 de setembre de 2007: *"En el lloc de treball es poden presentar diverses formes d'assetjament i de violència, que poden ser de caràcter físic, psicològic o sexual"*.

DAE també declara que garantirà els drets a les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGTBI) i vol establir i regular els mitjans i mesures per fer efectiu el dret a la igualtat i no discriminació per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, i per a l'erradicació de l'homofòbia, bifòbia i la transfòbia d'acord amb l'establir a la Llei de Catalunya 11/2014, del 10 d'octubre.

Objectius del protocol

Aquest Protocol té per objecte prevenir i eliminar les situacions constitutives d'assetjament, així com establir un procediment d'actuació a seguir quan es produeixin conductes que puguin suposar assetjament moral, assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, així com homofòbia, bifòbia i transfòbia en l'àmbit d'organització i direcció de l'empresa

La direcció de DAE manifesta la seva preocupació i el seu compromís a evitar i resoldre els supòsits de conductes d'assetjament sexual i/o moral i violència i discriminació en el treball i amb aquesta finalitat expressa el seu desig que totes les treballadores siguin tractats amb dignitat, no permetent ni tolerant cap tipus de conducta d'assetjament (moral o sexual) o violència en el treball o discriminació per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere.

Així doncs, l'objectiu d'aquest protocol és definir les pautes que ens permetran identificar una situació d'assetjament, amb la finalitat de solucionar una situació discriminatòria i minimitzar-ne les conseqüències, garantint els drets de les persones.

Definicions

Assetjament sexual: De conformitat amb el que estableix l'article 2.1-d de la directiva 54/2006, de 5 de juliol, l'article 7.1 de la LOIEDH, l'article 2 apartat p) de la 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 es considera assetjament sexual la situació en la qual es produeix << *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, en particular quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu*>>

Pot englobar la conducta de superiors i companys, o inclòs de tercers (clients, proveïdors...).

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

- Verbal: Difondre rumors, preguntar o explicar sobre la vida sexual i les preferències sexual d'una persona; fer comentaris o bromes sexuals obscenes; fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física; oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades; fer demandes de favors sexuals.
- No verbal: Mirades lascives al cos; gestos obscens; ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexual explícit; cartes notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.
- Físic: Apropament físic excessiu; arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona; el contacte físic deliberat (pessigar, tocar, massatges...)...

Assetjament per raó de sexe: De conformitat amb el que estableix l'article 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de juliol, i l'article 7.2 de la LOIEDH es defineix així la situació en què es produeix <<qualsevol comportament relacionat amb el sexe d'una persona>> o la seva orientació sexual <<amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona, i de crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu>>.

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 ho defineix com << (...) 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...>>

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres: Conductes discriminatòries pel raó de sexe; formes ofensives d'adreçar-se a la persona; ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del seu sexe, utilitzar humor sexista; menystenir la feina feta per raó de sexe, ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit un sexe diferent.

Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere: qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte 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. Article 4, g de la Llei Catalana 11/2014 de 10 d'octubre .

Mesures de prevenció

S'observaran especialment les mesures següents:

1. Respecte: Es promourà un ambient de respecte i correcció en el treball: Per a això, es conscienciarà a tota treballadora, tant la que s'incorpori a la plantilla com al que ja en formi part, els valors d'igualtat efectiva, respecte, dignitat i lliure desenvolupament de la personalitat. Es prohibeix la utilització d'expressions i modals insultants, humiliants o intimidadors.

2. Comportaments sexuals prohibits: Es prohibeixen terminantment actituds libidinoses no desitjades per la persona destinatària, ja sigui a través d'actes, gestos o paraules. S'engloba aquí tot tipus d'actes d'insinuació, frecs intencionats, tocaments ocasionals, llenguatge obscè per qualsevol mitjà (oral, per e-mail, fax, etc.), així com expressions de contingut sexista susceptibles de crear un entorn laboral incòmode, ofensiu o humiliant; caldrà valorar, si escau, la possible especial sensibilitat de la víctima, així com la seva posició i caràcter per poder mostrar el seu rebuig.

3. Evitar fustigació: Es prohibeixen en particular les actituds de fustigació per raó, directa o indirecta, de gènere o per orientació sexual, la identitat o expressió de gènere.

Procediment d'intervenció

Principis. Tant la persona instructora com la resta de persones que intervinguin en els procediments estan obligades a mantenir la més estricta confidencialitat, fins i tot després de finalitzat l'expedient. A l'efecte de protegir la privadesa de la víctima i del denunciat/da se n'ometran les dades personals durant tot el procediment i es recorrerà a nombres d'identificació. La informació dels expedients serà custodiada i protegida per assegurar la prohibició de la seva divulgació.

Es tindrà en compte la protecció de la intimitat de totes les persones implicades, així com es garantirà la protecció de la dignitat de les persones (ja sigui exclusivament de la presumpta víctima d'assetjament o de totes les persones implicades en el procediment). El procediment ha de ser àgil i seriós.

Es garantirà el principi de seguretat jurídica, la imparcialitat i el dret de defensa dels implicats en la denúncia d'assetjament, és a dir, es garantiran i respectaran els drets de les persones implicades en el procediment.

Es considerarà com a principi informador del procediment d'actuació la protecció de la seguretat i salut de la víctima tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que deriven d'una situació d'assetjament.

Tant la referent d'equitat com la referent de prevenció de riscos laborals es coordinaran entre si, per incrementar les possibilitats de prevenir aquests tipus de conductes i sancionar-les de manera adequada.

Terminis. El procediment d'actuació es tramitarà de manera urgent (terminis màxims de resolució de 7 dies laborables, assenyalant que en alguns supòsits, excepcionalment i de manera justificada, aquest termini es podrà prorrogar

Inici. El procediment s'iniciarà per sol·licitud d'intervenció de la víctima, donant-li preferència, tot i que s'ha d'apuntar que en el reconeixement de l'assetjament com un risc laboral de caràcter psicosocial, i d'acord amb el que disposa la Llei de prevenció de riscos laborals, si es detecta una situació d'aquest tipus hi ha l'obligació de ser pro-actius i d'actuar i promoure les mesures necessàries de denúncia per evitar-ho.

La sol·licitud es presentarà per escrit (a través de correu electrònic o qualsevol altra via que faciliti el procés a la persona denunciant) a la referent d'equitat, la referent de recursos humans i/o el corresponent servei de prevenció de riscos laborals. En qualsevol cas la referent d'equitat haurà de ser informada. A la denúncia ha de constar la identificació de la persona denunciant, la descripció dels fets i la naturalesa de l'assetjament, la/es persones que estan cometent l'assetjament, la identificació de la persona objecte d'assetjament si és diferent de la persona que denuncia i qualsevol informació que faciliti la investigació dels fets.

Un cop rebuda la comunicació es designarà una persona instructora (referent d'equitat, recursos humans, servei prevenció riscos laborals), i s'obrirà "Expedient informatiu" encaminat a l'esbrinament dels fets, així com es donarà tràmit d'audiència a tots els intervinents, practicant-se totes les diligències necessàries (testimonis, entrevistes amb les parts implicades, proves pericials, demanar la intervenció d'experts i professionals en la matèria, assessors jurídics...) a fi de dilucidar la veracitat dels fets esdevinguts. Cal assenyalar que la càrrega de la prova correspondrà a la persona denunciada tal i com preveu la LOIMH.

Es prosseguirà amb la tramitació del procediment. La persona instructora tindrà competència per assistir durant tot el procés a la persona que denuncia ser víctima d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe amb la missió i l'obligació d'acompanyar, assessorar i donar suport.

El procés finalitzarà amb l'elaboració i redacció d'un informe per part de la persona instructora, que contingui la descripció dels fets denunciats, les circumstàncies concurrents, la seva intensitat, i els qualificats com agreujants com la reiteració i reincidència en la comissió d'actes d'assetjament; l'acreditació de conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora; si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada; les pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant; si la persona assetjada té alguns tipus de discapacitat, així com si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per personal mèdic.

L'informe inclourà la valoració, la proposta de mesures correctores necessàries per a la immediata cessació de la situació d'assetjament i si escau, la proposta de les sancions que pertoquessin. És important apuntar que l'assetjament sexual i per raó de sexe o les conductes LGTBI-fòbiques és consideren una falta laboral molt greu i per tant les conseqüències derivades d'una situació d'assetjament pot comportar sancions disciplinàries com l'acomiadament.

En tots els casos es garantirà la indemnitat de les víctimes i les persones que puguin participar com a testimonis en el procediment. S'ha de garantir la protecció de les persones quan surten a la llum aquest tipus de conductes així quan les persones exerceixen el dret a invocar el Protocol i/o a participar com a testimonis. En resum, s'ha d'avaluar que no siguin objecte d'intimidació, tracte injust, discriminatori o desfavorable.

Mesures cautelars

La implementació d'aquestes mesures han de ser sol·licitades i/o acceptades per la persona assetjada sense que comporti un perjudici en les condicions laborals d'ambdues parts implicades o de la persona víctima d'assetjament. Les mesures cautelars a adoptar serien: facilitar el canvi de lloc de treball, la reordenació del temps de treball, així com la baixa per situació d'incapacitat temporal que el representant del servei de prevenció de riscos laborals podrà derivar o proposarà la derivació a les persones facultatives mèdiques, persones expertes i professionals que puguin prestar-hi el suport necessari. Les mesures cautelars no poden predisposar el resultat final del procediment i s'han de prendre de forma motivada com a garantia de la protecció de les parts implicades.

L'adopció d'aquestes mesures es farà de manera personalitzada i coordinada amb tots els agents que intervenen en aquest Protocol. S'ha de situar la persona assetjada en el centre d'atenció per garantir una atenció integral d'assistència, protecció, recuperació i reparació adequada i evitar la victimització secundària (o revictimització).

Mesures complementàries

El present Protocol pretén deixar constància de altres mesures a adoptar una vegada finalitzada la investigació corresponent (sense que aquesta hagi comportat sanció disciplinària perquè no s'ha pogut provar l'assetjament o bé perquè havent-se provat no hi ha hagut l'adopció d'una mesura disciplinària d'acomiadament). Aquestes mesures complementàries persegueixen evitar que qui va presentar la denúncia i el denunciat convisquin en el mateix àmbit de treball per les dificultats que la situació implicaria. A tall d'exemples les mesures poden consistir en pautes de seguiment i control amb la finalitat de comprovar que la situació denunciada no es repeteix; suport psicològic; protecció a la víctima i qualsevol ajuda per facilitar-ne el restabliment total, així com posar a la seva disposició si ho sol·licita l'atenció

facultativa d'un/a metge/sa adscrit al servei de prevenció de riscos laborals per tal de garantir el dret a la protecció de la salut de les treballadores.

Entrada en vigor

El contingut del present Protocol és d'obligat compliment, entrant en vigor a partir de la data de la seva signatura entre les parts, així com la seva vigència serà indefinida sempre que la normativa legal o convencional no obligui a la seva adequació o que l'experiència indiqui el seu necessari reajustament.

Difusió

Es procedirà a la seva difusió i divulgació entre les treballadores i el servei de prevenció de riscos laborals, i mitjançant la publicació a la Web de l'associació donant visibilitat al compromís manifest i adquirit.

