



GRUP  
EDUCADORS  
DE CARRER  
I TREBALL  
AMB MENORS

# PLAN DE IGUALDAD

---

Junio de 2012

## **INDICE**

	<b>PAG.</b>
<b>I. PRESENTACI3N</b>	<b>3</b>
<b>II. MARCO LEGAL</b>	<b>4</b>
<b>III. COMPROMISO DE LA ENTITAT CON LA IMPLANTACI3N DEL PLAN</b>	<b>5</b>
<b>IV. ALCANCE</b>	<b>5</b>
<b>V. DEFINICIONES</b>	<b>7</b>
<b>VI. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN</b>	<b>9</b>
<b>VII. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN</b>	<b>9</b>
<b>VIII. DIAGNOSTICO DE LA SITUACI3N</b>	<b>10</b>
<b>IX. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>12</b>
<b>X. MEDIDAS</b>	<b>13</b>
<b>ANNEXO I: PROTOCOLO DE ACTUACI3N EN SITUACIONES DE ACOSO.</b>	<b>21</b>

## I. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

El Grupo de Educadores de Calle y Trabajo con Menores (GREC, de ahora en adelante) es una entidad sin ánimo de lucro, constituida en 1987, que tiene como misión mejorar la calidad de vida de las personas en riesgo de exclusión social mediante la intervención socioeducativa.

El GREC tiene la forma jurídica de asociación, a la que tienen cabida los socios, los trabajadores y los voluntarios de la entidad. Son los socios los que eligen la Junta Directiva, que es el órgano de gobierno de la asociación. Esta nombra a los directores, como responsables de llevar adelante las diferentes acciones y programas de la entidad.

Actualmente, el GREC lleva adelante los siguientes programas:

- Programa de Trabajo socioeducativo en medio abierto con educadores de calle
- Hogar funcional para menores de 13 a 17 años en situación de dificultad social y derivados por el Servicio de Menores y Familia.
- Programa de Emancipación: de apoyo, seguimiento y mediación para jóvenes de ambos sexos provenientes de la red de protección de menores.
- Servicio de Orientación y acompañamiento para la inserción sociolaboral de la población penitenciaria
- Programa de Educadores Familiares.
- Talleres PISE de lucha olímpica y de catering
- Programa de rehabilitación psicosocial e inserción de reclusos con enfermedades mentales crónicas.
- Programa socioeducativo en la Unidad de Madres de Mallorca, (centro penitenciario).
- CiberCaixa, Quedamos después de clase.
- Programa A contragolpe, el educador social en los clubes deportivos
- Incorpora y Reincorpora, programas de formación, inserción e intermediación laboral. En convenio con la Obra Social de la Caja.

Además, el GREC pertenece a la FEIAB, Federación de Entidades de Atención a la Infancia y Adolescencia Balear. También forma parte de la EAPN-Islas Baleares, Red para la inclusión social, así como de la Federación de entidades de Salud Mental de las Islas Baleares y de la, Federación Española de Pisos Asistidos, en adelante FEPA.

El GREC está en el registro nacional de asociaciones, con el número 76476, con fecha de inscripción del 12 de diciembre de 1987. El GREC está en el registro municipal de entidades ciudadanas del Ayuntamiento de Palma, 140/92. También en el registro de centros que desarrollan actividades en el campo de la acción social de la CAIB, el número 188. Además el GREC está en el censo de entidades juveniles y entidades prestadoras de servicios a la juventud de la Dirección General de juventud, número 142. El GREC está inscrito en el registro oficial de entidades colaboradoras en materia de guarda de menores por resolución de la consejera de la función pública e interior de fecha 27 de octubre del año 1997.

El GREC es una entidad declarada de utilidad pública desde el 26 de marzo de 2004.

## **II. MARCO LEGAL**

La igualdad entre géneros es un principio jurídico universal, reconocido tanto a nivel internacional como en la legislación estatal.

El artículo 14 de la Constitución Española, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

De la misma manera, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI) tiene como objeto hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualquiera de los ámbitos de la vida.

En el ámbito laboral, la citada LOI establece el deber de las empresas de respetar el principio de igualdad, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres.

En concreto, se refiere a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, como conjunto ordenado de medidas que establecen después de un diagnóstico de la situación, incluyendo las estrategias

y prácticas necesarias, así como un sistema de seguimiento y evaluación de su aplicación.

### **III. COMPROMISO DE LA ENTIDAD EN LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN**

La Junta Directiva del GREC declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo. De la misma manera manifiesta la voluntad de adoptar las medidas necesarias para lograr y mantener la igualdad real en el seno de la entidad, estableciendo el criterio de igualdad entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la política corporativa y de recursos humanos.

Como muestra de este compromiso, además de la implantación del presente plan de igualdad, se crea en la entidad la figura del responsable de igualdad, encomendándole la función de velar por el cumplimiento y seguimiento del plan, así como la de recoger y dar respuesta a las quejas o solicitudes que el personal de la entidad pueda hacer, con respecto a la implantación y aplicación de las diferentes medidas.

### **IV. ALCANCE**

Este plan de igualdad es de aplicación a todos los centros de trabajo y programas del GREC y engloba a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de alta dirección y el personal voluntario (en los apartados que sea posible la aplicación)

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo, servicios o programas que el GREC pueda abrir durante la vigencia del presente Plan.

Este Plan entrará en vigor desde el momento en que se apruebe por parte de la Junta Directiva de la entidad.

## V. DEFINICIONES

- **Principio de igualdad entre mujeres y hombres**

El principio de igualdad de trato entre mujeres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil ( art.3 LOI).

Así como igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al trabajo, a la formación ya la promoción profesional y en las condiciones laborales.

El principio de igualdad se garantizará en el acceso al trabajo, incluido en el trabajo por cuenta propia, en la Formación Profesional, en las condiciones laborales, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales (...) (Art. 5 LOI).

- **Discriminación directa y indirecta.**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en una situación comparable (Art. 6.1. LOI).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a las personas del otro, con las excepciones previstas en la Ley (Art. 6.2 . LOI).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda forma de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo (Art. 6.3. LOI).

- **Acoso sexula y acoso por razon de sexo**

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Art.7.1. LOI).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (Art. 7.3. LOI)

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (Art. 7.4. LOI).

- **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor**

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse ninguna discriminación por motivo de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella (Art. 28 Estatuto Trabajadores).

- **Discriminación por embarazo o maternidad**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8 LOI).

- **Indemnizaciones ante represalias**

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación ya exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (Art. 9 LOI).

- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten asumir de forma equilibrada las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (Art. 44.1. LOI).



## **VI. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN**

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares, la orientación sexual y el estado civil. Este principio se aplicará al acceso al puesto de trabajo, la formación, la promoción, la retribución, las relaciones laborales, la comunicación y la prevención del acoso.

Para garantizar este principio de igualdad, se acuerda un plan de Igualdad con las siguientes características:

- Se preventivo, para evitar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Está desarrollado por el conjunto de la plantilla, no dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo.
- Parte de un compromiso de la entidad que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación y seguimiento.

El presente Plan está estructurado con los siguientes apartados:

- Objetivos generales, referidos al conjunto del Plan.
- Diagnóstico de la situación en la entidad.
- Objetivos específicos y medidas para cada una de las áreas.

## **VII. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN**

- Concretar en medidas detalladas los valores de la entidad a favor de la igualdad, la no discriminación y la integración.
- Prevenir y eliminar, en su caso, cualquier circunstancia o práctica que generas discriminación por razón de sexo.
- Prevenir y, en su caso, canalizar y resolver los casos de acoso dentro de la entidad

- Favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.

## VIII. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA ENTIDAD.

A finales del mes de mayo de 2012, la entidad cuenta con un total de 67 trabajadores, siendo el 73% del total mujeres y el 26,8% restante hombres.

Esta distribución de la plantilla por género se corresponde aproximadamente con la realidad del mercado laboral del sector socioeducativo en el que trabaja la entidad.

Como muestra de esta correspondencia, decir que, en **la bolsa de demandantes** de empleo de la que dispone la entidad, en el momento del análisis, un 87% de los currículos enviados corresponden a mujeres y sólo el 13% restante a hombres.

La distribución de los trabajadores de la entidad por **grupos de cotización** es la siguiente:

- Grupo 1 (corresponde a personal de dirección y coordinación). El total de puestos de trabajo existentes en la entidad dentro de este grupo son 11. El 45,5% están ocupados por mujeres y el 54,5% restante por hombres.
- Grupo 2 (corresponde a técnicos educadores y técnicos de administración). El total de puestos de trabajo en la entidad dentro de este grupo es de 51. El 78,5% corresponden a mujeres y el 21,5% los ocupan hombres.
- Grupo 5 (corresponde a celadores y administrativos). Existen 3 puestos de trabajo. El 66,6% de los ocupan mujeres y el 33,3% restante hombres.
- Grupo 10 (personal de limpieza). Existen 2 puestos de trabajo. El 100% está cubierto por mujeres.

Relacionando los diferentes grupos de cotización con la distribución total de trabajadores según el género, valoramos que en los grupos 2 y 5 el porcentaje de ocupación según sexo se corresponde, sin variaciones significativas, al del conjunto de la entidad.

El grupo 10 está conformado sólo por mujeres, pero dado que sólo existen 2 puestos de trabajo dentro de este grupo, podemos considerar que también se corresponde con el porcentaje (73%) total de trabajadoras.

En cuanto al grupo 1, existe un desequilibrio entre el porcentaje de mujeres en este grupo, un 45,5% y el porcentaje total de trabajadoras a la entidad que es el 73%. Pero el análisis de otros datos nos indica que esta distribución no es fruto de una discriminación actual.

Así, hay que decir que, contabilizando todos **los procesos de promoción** a la entidad de los últimos cinco años (desde el año 2007), para acceder a sitios de coordinación o dirección, en un 83% de los casos han sido trabajadoras las que han promocionado.

Respecto a las nuevas contrataciones realizadas desde enero de 2010, decir que, de los 39 contratos realizados, un 84'6% han sido de mujeres.

En cuando a los permisos referidos a la conciliación de la vida profesional y familiar, se puede concluir que la implicación en la vida familiar de las trabajadoras es mayor que la de los trabajadores, ya que ellas solicitan dichos permisos en mayor medida.

Durante los tres últimos años, el 100% de las mujeres disfrutaron del permiso de maternidad y de las horas de lactancia. De la misma manera, el 100% de los hombres dispusieron del permiso de paternidad.

Durante este 3 últimos años, un 8,1% del total de las trabajadoras ha solicitado reducción de jornada para el cuidado de hijos menores o familiares a cargo y, también el 8,1% disfrutaron de excedencia del puesto de trabajo por el mismo motivo. En cambio, nunca un hombre ha pedido ni reducción de jornada, ni excedencia frente a estas situaciones.

Refiriéndonos al tipo de contratos, todos los de la entidad son indefinidos. Por lo tanto no hay ningún tipo de diferencia en función del género.

Lo mismo se observa en cuanto a los salarios, ya que los sueldos están definidos estrictamente según la categoría o grupo de cotización. En el caso de existir complementos salariales, éstos están definidos según el lugar de trabajo, de igual acceso para hombres y mujeres (p. Ej.. Turnicidad o desplazamientos) y en ningún caso se da lugar a diferencias por motivo de género.

Por todo lo referido, podemos concluir que la entidad no se detectan prácticas ni tratos que supongan discriminación en función del sexo de las personas trabajadoras, lo que no significa que no deba continuar velando y trabajando para garantizar igualdad en el seno de la entidad.

## **IX. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

En el plan de igualdad se definen objetivos específicos posteriormente, medidas estructuradas en función de las diferentes áreas de actuación:

- **Objetivos específicos en el área de selección de personal, acceso a la ocupación y contractación.**
  - 9.1. Ofrecer igualdad de oportunidades a la hora de presentar candidaturas.
  - 9.2. Evitar discriminaciones en el proceso de selección de personal.
  
- **Objetivos específicos en el área de formación y promoción**
  - 9.3. Ofrecer igualdad de oportunidades de formación.
  - 9.4. Evitar discriminaciones en el acceso a la formación
  - 9.5. Ofrecer igualdad de oportunidades en la promoción.
  - 9.6. Promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de desarrollo de competencias
  
- **Objetivos específicos en el área de política retributiva.**

- 9.7. Garantizar que el sistema retributivo no sea discriminatorio por motivo de sexo.
- **Objetivos específicos en el área de conciliación laboral y personal.**

9.8. Informar los derechos de conciliación y garantizar la accesibilidad a toda la plantilla.

9.9. Facilitar y garantizar la aplicación de las medidas de conciliación de la vida personal y profesional para todos los trabajadores y trabajadoras.

- **Objetivos específicos en el área de comunicación.**

9.10. Donar publicidad al plan de igualdad

9.11. Utilizar el lenguaje y las imágenes no sexistas en toda la comunicación interna y externa.

- **Objetivos específicos en el área de prevención y acoso**

09.12. Asegurar que los trabajadores disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso.

09.13. Definir un protocolo de actuación en situaciones de acoso.

## **X. Medidas**

Para garantizar el cumplimiento de cada uno de los objetivos específicos definidos en el apartado anterior, la entidad articula las siguientes medidas:

### **Medidas para los objetivos 9.1 y 9.2.**

- *Ofrecer igualdad de oportunidades a la hora de presentar candidaturas.*
- *Evitar discriminaciones en el proceso de selección de personal.*

Las medidas para alcanzar los objetivos anteriores son las siguientes:

- La entidad gestiona una bolsa de candidaturas, donde los currículos de los demandantes de empleo se clasifican

únicamente según su titulación y experiencia profesional. Se admiten todas las candidaturas de personas con titulación o experiencia en el ámbito de trabajo de la entidad sin entrar a valorar otro tipo de condicionante personal.

- La selección de personal se realizará utilizando criterios neutros que no contemplan aspectos de contenido personal o estereotipos de género y que garantizan una selección igualitaria. Así, se valorará la formación, la experiencia, y las habilidades y requisitos esenciales y objetivos necesarios para el puesto de trabajo, no entrando en circunstancias personales.
- En el caso de igualdad de valoración de dos candidaturas, se incorporará la candidatura del género menos representado

### **Medidas para los objetivos 9.3 , 9.4. y 9.6**

- *Ofrecer igualdad de oportunidades de formación.*
- *Evitar discriminaciones en el acceso a la formación.*
- *Promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de desarrollo de competencias*

- 

Las medidas para alcanzar los objetivos anteriores son las siguientes:

- Cada uno de los equipos de trabajo dispondrá de un plan de formación interna y continua (anual o semestral) donde queden incluidos los intereses y necesidades de los diferentes miembros del equipo

.Los horarios de dicha formación se pactarán entre los asistentes a fin de evitar discriminaciones indirectas.

- La entidad cuenta con una regulación específica que contempla las condiciones de acceso a la formación externa en horario laboral, asegurándose un criterios objetivos e iguales para todos los trabajadores y trabajadoras.

- La entidad establece en 48 horas anuales dedicadas para cada uno de los trabajadores a la formación, sin distinción por

ningún tipo de condición personal y con distribución flexible según las necesidades de cada persona.

### **Medida para el objetivo 9.5.**

- *Ofrecer igualdad de oportunidades en la promoción.*

Las medidas para alcanzar el objetivo anterior son las siguientes:

- El proceso de promoción a puestos de dirección o coordinación queda regulados en el documento marco de dirección de la entidad, donde se definen los criterios objetivos y la transparencia en la selección, sin considerar en ningún caso aspectos o características personales que puedan dar lugar a discriminaciones.

Así, los criterios que deben marcar el acceso o no a un puesto de responsabilidad son la experiencia, la competencia profesional y la confianza

Los requisitos para el acceso a estos lugares serán:

- Capacidad para desarrollar las tareas dirección y / o coordinación.
- Logro de las competencias profesionales en grado elevado.
- Experiencia y trayectoria en la entidad.

En el caso de cambios de puesto de trabajo voluntarios sin cambio de categoría laboral, el criterio primero es el de la antigüedad de la solicitud al respecto del trabajador, con la condición previa e igual para todas las personas de haber sido un mínimo de tres años en el puesto de trabajo anterior.

### **Medida para el objetivo 9.7.**

- *Garantizar que el sistema retributivo no sea discriminatorio por motivos de sexo.*

Las medidas para alcanzar el objetivo anterior son las siguientes:

- La entidad dispone de una tabla salarial donde se recoge el sueldo establecido para cada una de las categorías, sin opción a variaciones por circunstancias personales de los trabajadores.
- Los complementos salariales, gastos de locomoción y horas extraordinarias están recogidos en la regulación laboral de la empresa y definidos según condiciones objetivas y del puesto de trabajo, sin dar lugar a interpretaciones o discriminaciones por motivo de sexo ni de otras condiciones personales.

### **Medidas para los objetivos 9.8 y 9.9.**

- *Establecer e informar de los derechos de conciliación*
- *Facilitar y garantizar la aplicación de las medidas de conciliación de la vida personal y profesional para todos los trabajadores y trabajadoras.*

Las medidas para alcanzar los objetivos anteriores son las siguientes:

- Los derechos y medidas de conciliación de la vida personal y profesional son los mismos para todos los trabajadores y trabajadoras de la entidad.
- Respecto a las vacaciones se estipulan:
  - 22 días laborales de vacaciones más 6 días laborales libres complementarios, cada programa deberá regular como se cogen. Además los días 24 y 31 de diciembre serán días libres.
  - Si durante las vacaciones existiera supuestos de maternidad o paternidad, las vacaciones quedarán interrumpidas durante el número de días que comprenda el supuesto de que se trate.



- Se disfrutará de un día más de vacaciones por trienio realizado. Este día se contabilizará a partir de cada tres años trabajados (cumplidos) y se disfrutará en el siguiente año.

- Respecto a licencias no retribuidas y excedencias:

- El personal con una antigüedad superior a un año tendrán derecho, por interés particular, a una licencia no retribuida de una duración anual máxima de 15 días naturales consecutivos.

- El personal con una antigüedad superior a tres años tendrán derecho a una excedencia con reserva del puesto de trabajo, esta excedencia sólo podrá ser de 1 año de duración (ni inferior ni superior, a no ser que interese a la entidad pactar una duración diferente) y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde su reincorporación al trabajo activo al final de la anterior excedencia. El período que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, que se cubrirá durante este tiempo con un contrato de sustitución, siempre y cuando este puesto de trabajo continúe en plantilla.

- Además los trabajadores disfrutarán de las excedencias reguladas en la legislación vigente.

- Respecto a los permisos retribuidos, los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos:

-15 días naturales en caso de matrimonio.

- 3 días laborables en el caso de nacimiento o adopción de un hijo en la misma provincia de residencia o 5 naturales, al menos 3 de ellos laborables, si es fuera de la misma.

-2 días laborables por hospitalización o intervención quirúrgica, accidente o enfermedad graves o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad si se produce en la misma

provincia / isla de residencia o 4 naturales, al menos 2 de ellos laborables si se fuera de la misma.

- 3 días laborables por fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad si se produce en la misma provincia de residencia o 5 naturales, al menos 3 de ellos laborables si se fuera de la misma

- 1 día laborable por traslado de domicilio habitual.

- Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a 1 hora de ausencia de su puesto de trabajo dentro de la jornada diaria que podrán dividir, a su elección en dos fracciones de 30 minutos. Asimismo la hora podrá ser utilizada como reducción al inicio o final de la jornada. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El trabajador, por su voluntad, podrá acumular en jornadas completas estas horas.

- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, por el tiempo indispensable. Cuando conste en un normal legal o pactada estará a lo dispuesto para su duración y compensación. Si supones la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 20 por 100 en un período de tres meses, podrá la empresa pasarlo a la situación de excedente forzoso.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

- Por el tiempo indispensable para acudir a consulta médica de especialista para el propio trabajador o para sus familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. La asistencia al médico de atención primaria se realizará fuera de jornada laboral siempre que sea posible, en el caso de no ser así, se dispondrá de un máximo de 16 horas anuales.

- Los trabajadores que deban presentarse a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación, como consecuencia de estar matriculados en centros oficiales de formación, tendrán derecho a permiso retribuido. Este permiso comprenderá el tiempo necesario

para la celebración de exámenes cuando éstos coincidan con la jornada de trabajo con la oportuna comunicación previa y justificación, sin que exceden en su conjunto de 9 permisos al año. En este apartado se incluyen las pruebas necesarias para obtener el permiso de conducir. Si los exámenes en realizaran fuera de La Isla el trabajador podrá disponer de un día libre por cada examen, sin que excedan en su conjunto de 6 días al año.

- A los efectos de permisos equiparán las uniones de hecho inscritas en el registro correspondiente a la figura jurídica del matrimonio.

- Los derechos y medidas de conciliación estarán a disposición de todo el personal de la entidad, dándole difusión al panel de anuncios del personal y en la carpeta informática de acceso libre para todos los profesionales.
- Los derechos y medidas de conciliación anteriores están garantizadas para todos los profesionales de la entidad, según el acuerdo tomado por la Junta directiva de la entidad.

### **Medidas para los objetivos 9.10 y 9.11**

- *Dar publicidad al plan de igualdad*
- *Utilizar el lenguaje y las imágenes no sexistas en toda la comunicación interna y externa.*

Las medidas para alcanzar los objetivos anteriores son las siguientes:

- Una vez aprobado, se publicará el Plan en la página Web de la entidad.
- Para darle difusión interna, se informará a todos los profesionales de forma presencial en las reuniones de coordinación de cada uno de los equipos. Además, el plan estará a disposición de todos ellos en la carpeta informática de libre acceso por parte de todo el personal.
- Las diferentes publicaciones internas y externas serán revisadas por el responsable de igualdad de la entidad, a fin de evitar el uso de imágenes y / o lenguaje sexistas.
- Todos los profesionales de la entidad, en el caso de que

detecten el uso de lenguaje o imágenes sexistas en los diferentes documentos de la entidad, podrán dirigirse al responsable de igualdad para que solucione dicha deficiencia.

### **Medidas para los objetivos 9.12 y 9.13.**

- *Asegurar que los trabajadores disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso.*
- *Definir un protocolo de actuación en situaciones de acoso*

Las medidas para alcanzar los objetivos anteriores son las siguientes:

- Concreción del protocolo de actuación en situaciones de acoso (en el anexo I que se adjunta).
- Dar publicidad al anterior protocolo entre los trabajadores y trabajadoras de la entidad, así como entre el personal voluntario o en prácticas.

Una vez aprobado el plan, se informará del protocolo al personal de los diferentes programas de la entidad. Se dejará permanentemente - a disposición de los trabajadores, voluntarios y alumnos en prácticas- una copia del protocolo en el tablón de anuncios de los trabajadores en la sede de la entidad y también copia en una carpeta informática en donde tengan acceso todos los trabajadores. Se informará también de la existencia del protocolo a las personas que se vayan incorporando a la entidad, incorporando al "manual del nuevo educador" los aspectos relevantes del plan de igualdad.

- Atribución, al responsable de igualdad de la entidad ya la Comisión de Igualdad que se convoque, de la aplicación del protocolo en el caso de existir una posible situación de acoso. Este encargo se podrá realizar dentro del horario laboral.

## **ANNEXO I**

## PROTOCOLO DE ACTUACION EN SITUACIONES DE ACOSO

El respeto a la dignidad de la persona, el trato justo y el fomento de un entorno laboral basado en el respeto forma parte de los principios de conducta de la Entidad.

Además, para garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, y con el compromiso con la normativa nacional y comunitaria, la entidad reconoce la necesidad de prevenir las conductas de acoso en el lugar de trabajo, imposibilitando su aparición y eliminando cualquier comportamiento de este tipo dentro del ámbito laboral.

Así, la Junta Directiva se compromete a velar por la prevención de todo tipo de acoso o intimidación, ya sea laboral, personal o sexual en el seno de la entidad. De la misma manera, se acuerda resolver los casos de este tipo que puedan suceder, siguiendo los criterios de confidencialidad, eficacia y justicia.

El presente protocolo será de aplicación entre todo el personal, incluido los voluntarios y los alumnos que realicen prácticas en la entidad.

### Definiciones

- **Acoso laboral o mobbing.** Engloba las situaciones de persecución u hostigamiento psicológico en el trabajo de forma reiterada y continuada en el tiempo, con focalización en personas determinadas en las que se intenta someter emocional y psicológicamente, o bien persiguen anular su capacidad, promoción o permanencia en un puesto de trabajo
- **Acoso sexual o por razón de sexo.** Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal, físico o no verbal, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de ir en contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considera acoso sexual en el ámbito laboral, las conductas anteriores realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo, o las realizadas haciendo valer una relación de superioridad

Se define el acoso sexual contemplando la conducta sexual en un sentido amplio, incluyendo:

-Conductas físicas de naturaleza sexual, incluido cualquier tipo de contacto físico no deseado.

-Conducta verbal de naturaleza sexual; insinuaciones, proposiciones, comentarios...

-Conducta no verbal de naturaleza sexual: exhibición de fotografías, materiales escritos, miradas / gestos, ...

- **Tipos de acosos sexual. Chantaje sexual** . Hablamos de chantaje sexual cuando la negativa o el sometimiento de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que afecta al acceso de la persona a la formación profesional, a la trabajo, en la continuidad de esta, la promoción laboral, el salario, ...
- **Tipos de acosos sexual. Acoso sexual-ambiental.** Su característica principal es que la persona que lo comete, mantiene una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia-buscada o no-un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

## Procedimiento de solución de conflictos

La persona que considere que ha sido sometida a alguno de los comportamientos anteriormente descritos, o el testimonio que les haya presenciado, podrá optar por hacer uno de las siguientes vías de actuación:

- **Procedimiento informal.** La persona que considere que es víctima o testigo de acoso, manifestará su rechazo a la persona que realiza el comportamiento no deseado, bien a título individual o bien requiriendo la presencia de un coordinador o director de la entidad.
- **Procedimiento formal.**

Esté agotado o no el procedimiento informal.

a. El afectado o testigo hará una denuncia verbal o escrita al responsable de igualdad de la entidad, que convocará a la Comisión de igualdad.

b. En el plazo de una semana la comisión se reunirá y valorará si admite o no la denuncia. Si se desestima la denuncia, se informará al denunciante ya la dirección de la entidad. Si se admite la denuncia informará, además, al denunciado, abriéndose un plazo de 15 días para investigar y emitir un informe.

c. En el informe se catalogará la conducta y se propondrán acciones correctoras o, incluso, sancionadoras. Se informará a las partes ya la dirección de la entidad.

d. Si se propone algún tipo de medida sancionadora, corresponderá a la dirección de la entidad el valorarla y, si se considera, aplicarla. Corresponderá a la Comisión el seguimiento de la aplicación de las medidas correctoras.

e. Este procedimiento no impide en ningún caso el ejercicio de las acciones legales que el afectado estime oportunas.

f. Para graduar la gravedad de los hechos, se establecen los siguientes criterios:

- Gravedad intrínseca de los hechos.
- Frecuencia o duración de la situación.



- Reincidencia después de haber resuelto otros casos por la vía formal o informal.
- Daños físicos, psíquicos o morales causados.
- Número de víctimas.
- Conductos de intimidación o represalias por parte del agresor con el fin de evitar o entorpecer la investigación.
- Discapacidad de la víctima.
- Tipo de contacto de la víctima (trabajadores temporales, en periodo de prueba, ...).
- Superioridad en la relación laboral por parte de la persona agresora.

g. Si una vez resuelto todo el procedimiento alguna de las partes está en desacuerdo, puede acudir a la dirección de la entidad o, en último caso, a la junta directiva.

h. No se tolerarán falsas denuncias, iniciadas de mala fe o destinadas a provocar daños al honor ya de imagen de otra persona. De darse este caso, se considerará una falta muy grave.

### **Composición de la Comisión de igualdad**

- La comisión de igualdad será convocada por el responsable de Igualdad en el momento en que se dé un caso de acoso en el que se solicite una resolución mediante procedimiento formal.

La comisión estará formada por el responsable de igualdad de la entidad y para cuatro trabajadores de esta que, de forma voluntaria, acepten ser miembros de dicha comisión.

Para garantizar la objetividad y representatividad de esta comisión, los cuatro trabajadores que se incorporen:

- Dos serán mujeres y otros dos hombres.
- Serán trabajadores de cuatro equipos de trabajo diferentes.
- Habrá representación de diferentes categorías laborales.