



PLA D'IGUALTAT I ASSETJAMENT LABORAL

1. INTRODUCCIÓ

GESESA ha dut a terme un "**PLA D'IGUALTAT I ASSETJAMENT LABORAL**", d'acord amb els principis i amb la política de la nostra empresa, i amb el respecte i el compliment absolut de la normativa vigent.

El propòsit d'aquest pla és evitar que es produeixin situacions de assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i/o assetjament psicològic; per considerar-se aquestes pràctiques atemptatòries de la dignitat, perjudicials per l'entorn laboral i generadores d'efectes indesitjables per la salut, moral, confiança i autoestima de las persones. A la vegada, es vol garantir la igualtat entre homes i dones.

L'assetjament, sigui del tipus que sigui, és una conducta que està totalment prohibida a l'empresa i que es considera inacceptable dins de la nostra organització.

Es considera assetjament laboral quan l'àmbit de l'assetjament, en qualsevol tipus de modalitat, sigui dintre el centre de treball.

2. ASSETJAMENT SEXUAL

L'assetjament sexual és qualsevol comportament de naturalesa sexual, verbal o física, que té la finalitat o produeix l'efecte d'atacar contra la dignitat d'una persona. L'assetjament sexual es distingeix dels comportaments lliurement acceptats i recíprocs, ja que en l'assetjament aquests comportaments no són desitjats per la persona que és objecte d'ells.

Conductes verbals:

- Insinuacions sexuals molestes, proposició per a la activitat sexual; flirteig i/o comentaris obscens i ofensius.
- Bromes o comentaris sobre la aparença sexual.

No verbals:

- Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques; mirades o gestos impúdics; cartes, missatges o correus ofensius o de contingut sexual.

Físiques:

- Contacte físic deliberat i no sol·licitat, abraçades o petons no desitjats, acostament físic excessiu o innecessari.

3. ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe o orientació sexual d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, degradant u ofensiu.

- Ignorar o excloure a la persona
- Avaluar el treball de la persona de forma esbiaixada.
- Assignar tasques o feines per sota de la capacitat professional o competències de la persona.
- Conductes que puguin entorpir l'accés a formació professional i al treball.
- Tracte desfavorable per raó d'embaràs o maternitat.

4. ASSETJAMENT PSICOLÒGIC (MOBBING)

Aquest terme s'utilitza per a descriure una situació en la que una persona, o grup de persones, exerceixen un conjunt de comportaments caracteritzats per una violència psicològica extrema, abusiva i injusta, de forma sistemàtica i recurrent, durant un temps prolongat, sobre una altra persona dins del lloc de treball i que pugui produir un dany a la seva dignitat.

No s'han de confondre les situacions de pressió o conflicte laboral amb l'assetjament psicològic. En el primer cas es tracta de situacions de desacord, ja que a la feina puguin produir-se enfrontaments, discussions i eventuais conflictes. L'assetjament psicològic, pel contrari, consisteix en un atac malintencionat, sistemàtic i mantingut en el temps contra una persona.

Conductes de tipus organitzatiu:

- Obligar a algú a executar tasques en contra de la seva consciència.
- Jutjar l'acompliment de la persona de manera ofensiva.
- No assignar cap tasca, o assignar les tasques sense sentit o degradants.
- Negar els mitjans necessaris per realitzar la feina.
- Ordres contradictòries o impossibles de realitzar.
- Robatori de pertinences, documents, estris de treball.
- Amenaça o pressions a les persones que recolzin a l'assetjat.
- Negar o dificultar l'accés a permisos, cursos, activitats.

Conductes que afectin a la salut física o psíquica de la víctima:

- Ignorar la presència de la persona.
- Restringir als companys la possibilitat de parlar amb aquesta persona.
- Eliminar o restringir els mitjans de comunicació disponibles per a la persona (telèfon, correu electrònic..) si hi haguessin.
- Amenaces i/o agressions físiques, verbals o per escrit.
- Crits i insults.
- Provocar a la persona.
- Ocasionar destrosses al lloc de treball o en les seves pertinences.
- Exigir a la persona realitzar treballs perillosos o perjudicials per a la seva salut.

5.- PLA D'IGUALTAT

La nostra empresa aposta per la igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones al nostre entorn; integrant-lo com a política de empresa.

- Representació real dels dos sexes en tots els departaments de l'empresa.
- Igualtat d'oportunitats en quant a promoció i formació dels dos sexes.
- Facilitar la flexibilitat horària en la mesura del possible per a poder conciliar la vida familiar, especialment en casos de treballadors amb fills petits.
- Assegurar que el tema del embaràs / maternitat, no sigui un problema per a la treballadora. Es coordinarà amb la MUTUA, si procedeix, el valorar si existeix riscos en el embaràs produït pel lloc de treball de l'embarassada.
- Flexibilitat per a poder acumular el temps de lactància a continuació de la baixa maternal si així ho desitja la treballadora.

6.- PROTOCOL D'ACTUACIÓ

L'empresa es compromet a fomentar el respecte i la consideració entre tots els col·laboradors, como ha vingut fent fins al moment; promovent xerrades i formació en la matèria quan sigui possible.

En quant a la formació, s'han realitzat sessions d'**Intel·ligència Emocional**, per a totes les encarregades dels diferents centres.

Es realitzarà **INVESTIGACIÓ** sempre que es denunciï un cas de possible assetjament. Quanta més informació i detall contingui la denunciada, serà molt més àgil i eficaç la seva investigació. Es suggereix que la informació contingui com a mínim:

- Persones implicades.
- Tipus de conductes.
- Dates i llocs en que es van produir les conductes.
- Possibles testimonis.
- Identificació de la potencial víctima de l'assetjament.

COMISSIÓ DE SEGUIMENT D'IGUALTAT I ASSETJAMENT:

La comissió es reunirà sempre que es requereixi, i si no hi hagués cap cas particular, es reunirà anualment, a finals d'any, per a revisar el Pla i verificar que s'està seguint. El pla d'Igualtat està a la xarxa, al que poden accedir per consultar-lo els treballadors de GESESA, així com penjat en el panel de anuncis de l'empresa.

El **protocol a seguir** en aquests casos serà:

1. **Comunicar el possible assetjament a l'encarregada del centre.** La encarregada recollirà totes les dades i les transmetrà al supervisor/a responsable del centre. En el cas que l'encarregada estigui implicada en el tema, o bé no hi hagi encarregada en el centre se li comunicarà directament al supervisor/a.
2. **Transmetre la informació al supervisor/a del centre.** El supervisor recollirà per escrit tota la informació que li transmeti l'encarregada del centre (**1er informe**), i la pròpia treballadora, amb el gran nombre de detalls possibles. En el cas que el supervisor/a estigui involucrat en el cas, passarà la encarregada/treballadora directament la informació a gerència.
3. **Contrastar de la informació rebuda.** El supervisor/a demanarà objectivament informació de demanarà parts, testimonis, propi centre.
4. **Elaboració 2º informe.** Juntament amb el primer informe, descrit en el 2º punt de la investigació i les dades rebudes en el 3er punt. El supervisor realitzarà un segon informe, que presentarà a gerència per a avaluar el cas.
5. **Avaluació del cas.** Juntament amb el supervisor del centre, gerència i la persona responsable del departament laboral, es valoraran els informes realitzats del cas. Si es considera necessari, es demanarà més informació. Les reunions es celebraran en el termini de 15 dies naturals següents a la recepció de l'escrit de comunicació.

6. **Reunió amb les parts implicades.** Si es considera necessari, es reuniran les persones implicades a l'empresa, juntament amb el supervisor/a i la responsable del departament laboral.

7. **Informe final.** Des de l'empresa Supervisió / Gerència/ Dpt. laboral) es realitzarà un informe final, amb les conclusions que es puguin extreure del cas.

El procediment pretén ser el més àgil i eficaç possible, i protegir en tot cas la privacitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades.

En el cas de que se determini l'existència del assetjament, en qualsevol de les seves modalitats, i la sanció imposada a l'assetjador no sigui possible la seva sortida de l'empresa, es prendran les mesures adequades perquè l'assetjador i la víctima no convisin junts en el mateix entorn laboral, sempre que sigui possible.

Falses denúncies: En el cas que es determini que no ha existit assetjament en la situació denunciada, i igualment es determinés la mala fe de la denúncia, s'adoptaran mesures disciplinàries corresponents.

Si es produïssin represàlies o actes de discriminació sobre la persona denunciant, la víctima i altres persones involucrades en el procés, s'hagi determinat o no la existència d'assetjament, s'adoptaran també les mesures disciplinàries corresponents.

Aquest protocol serà actualitzat amb la periodicitat que procedeixi quan es doni la necessitat, amb l'objectiu de garantir un entorn de treball en el que es respecti la dignitat de totes les persones de l'organització.