

PLA D'IGUALTAT 2020-2023

Corporació Valenciana
de Mitjans de Comunicació



MÈDIA

ÍNDEX

1. Presentació del president de la CVMC i de la directora general de l'SAMC
2. Compromís de l'entitat amb la igualtat
3. Comissió d'Igualtat
4. Marc legal del Pla d'Igualtat
 - 4.1 Marc europeu en igualtat
 - 4.2 Marc estatal en igualtat
 - 4.3 Marc autonòmic en igualtat
5. Àmbit d'aplicació i vigència
6. Diagnòstic
7. Principis rectors
8. Articulació estratègica del Pla d'Igualtat: Objectius generals i específics:
 - 8.1. Línia 1 – Presència equilibrada d'homes i dones
 - 8.2. Línia 2 – Mesures de conciliació i corresponsabilitat
 - 8.3. Línia 3 – Comunicació i formació en matèria d'igualtat
 - 8.4. Línia 4 – Salut laboral des de la perspectiva de gènere
9. Cronograma
10. Pressupost
11. Comissió de seguiment
12. Glossari sobre mesures d'igualtat i altres conceptes
13. Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral
14. Protocol per al desenvolupament i l'actuació de mesures contra la violència de gènere
15. Protocol davant l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere

1. PRESENTACIÓ DEL PRESIDENT DEL CONSELL RECTOR DE LA CVMC I LA DIRECTORA GENERAL DE L'SAMC

La igualtat efectiva entre dones i homes és un eix fonamental de la Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació que estableix la llei de creació. Un espai de comunicació públic veritablement inclusiu necessita d'uns mitjans compromesos amb els principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats i amb l'erradicació de la violència masclista.

Volem ser referents quant a la incorporació de la perspectiva de gènere en les nostres tasques quotidianes de la mateixa manera que s'ha integrat ja en l'elaboració dels continguts per a totes les finestres d'À Punt Mèdia.

Aquest primer pla constitueix el nostre marc d'actuació per a impulsar la igualtat dins dels mitjans públics de comunicació. El seu contingut respon a les qüestions que van sorgir després de realitzar un diagnòstic de la situació dins la nostra organització. De les seues conclusions ha derivat el disseny de quatre línies estratègiques i dels objectius que volem assolir durant els pròxims 3 anys.

Vull agrair la participació de les persones que han fet possible l'elaboració d'aquest pla i animar a totes i a tots a fer-lo efectiu per tal d'avançar en la construcció d'una cultura organitzacional igualitària i coherent amb la responsabilitat social dels mitjans públics valencians.

Enrique Soriano

President de la Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació.

Sobre els Plans d'Igualtat: “No ens oblidem que el document no és el fi, sinó l'instrument per aconseguir allò que perseguim. Usem-lo cada dia i haurem arribat on volíem, a fer-nos més iguals, més felices”. Mònica Oltra

“És imprescindible la lluita i l'esperança per una societat millor i més igualitària”. Carme Alborch

No m'agraden els plans d'igualtat com a concepte. Són la constatació de la necessitat de reclamar unes formes, un espai, un tracte, unes condicions... tot hauria de vindre de sèrie, com a persones, éssers humans iguals, completament iguals.

No és així. I just aquest edifici de Burjassot guarda en la seua memòria el dolor de moltes dones vilipendiades, humiliades, assetjades, arrossegades pel fang obscenament. Al voltant, una atmosfera de silenci, impunitat, buit. Un infern en un lloc on s'ha de treballar per transmetre valors a la societat.

No ha de passar mai més. Aleshores benvinguts els plans d'igualtat, els articulats que barren el pas a la discriminació, a les desigualtats, que fomenten accions positives, que teixeixen complicitats, que espenten a la formació, a prendre mesures garantistes. Benvinguts els plans que faran possible l'abolició dels plans.

Aquest és un Pla d'Igualtat exhaustiu. Treballat des de la creença que la vida no és fàcil, però no li ho posarem fàcil. És un exercici de llibertat ben planificat per dones i homes valentes. Intenta recollir totes les respostes. Però res és categòric. Totes les persones som singulars i diverses i les relacions són complexes. Llitem per millorar, per més llibertat, perquè arribe el dia que vinga de sèrie.

Companyes i companys, gràcies pel vostre treball

Empar Marco Estellés

Directora general de la Societat Anònima de Mitjans de Comunicació

2. COMPROMÍS DE L'ENTITAT AMB LA IGUALTAT

La CVMC i l'SAMC, declaren el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirectament per raó de sexe, així com en l'impuls i foment de mesures per a aconseguir la igualtat real en el si de la nostra organització.

El pla d'igualtat és l'eina per a impulsar la igualtat de tracte i d'oportunitats i la conciliació de la vida familiar, personal i laboral dins de l'empresa.

Existeix un compromís ferm per part de la presidència del Consell Rector de la CVMC, així com de la totalitat dels membres del Consell Rector de la CVMC i la Direcció General de l'SAMC per a afavorir i facilitar la igualtat real i efectiva.

El present pla pretén posar en marxa accions que estan estructurades per línies estratègiques, amb l'objectiu d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes en la CVMC i SAMC així com la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

El pla d'igualtat és un instrument per a crear les condicions necessàries per a garantir i fer efectiu el principi d'igualtat i potenciar les bases imprescindibles per a establir unes relacions basades en l'equitat, el respecte i la corresponsabilitat.

Per extensió, i d'acord amb el caràcter de mitjà de comunicació de servei públic, assumeix plenament la llei orgànica 3/2007, de 22 de març, art. 36, on s'estableix que els mitjans de comunicació social de titularitat pública vetllaran per la transmissió d'una imatge igualitària, plural i no estereotipada de dones i homes en la societat, i promouran el coneixement i la difusió del principi d'igualtat entre dones i homes.

3. COMISSIÓ D'IGUALTAT

En aplicació de la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes; i la Llei 9/2003, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes s'ha constituït en la Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació i en la Societat Anònima de Mitjans de Comunicació la Comissió d'Igualtat, com a mecanisme impulsor en l'elaboració, implantació, seguiment i avaluació d'un Pla d'Igualtat per a les dues entitats.

Aquest òrgan col·legiat –impulsat pel Consell Rector de la CVMC i la Direcció General de l'SAMC– s'ha creat amb caràcter permanent i està integrada per representants de l'empresa i representants dels treballadors i de les treballadores, que assumiran els càrrecs de presidència, secretaria i vocals.

Per part de la CVMC i l'SAMC han participat en l'elaboració del Pla d'Igualtat

TITULARS	CÀRREC
Carolina Marín González	Directora d'administració. PRESIDENTA
Ana Pérez Marí	Directora de recursos humans
Amparo Mallén Fran	Tècnica de recursos humans
Victòria Maso Reig	Cap d'edició televisió informació vesprada
Lorena Tortosa Guerrero	Cap de redacció

Per part de la representació sindical han participat en l'elaboració del Pla d'Igualtat

TITULARS	SINDICAT
Ana Alemany Furió	CGT. SECRETÀRIA
Paula Elisa Garcia Sáez	Intersindical
Esther Garcia Fuster	CCOO
Yolanda Sanz Quirantes	UGT
Frederic Ferri i Gómez	CSIF

La comissió d'igualtat ha assumit aquelles competències encomanades a fi de fomentar la igualtat de gènere i eliminar qualsevol discriminació, per raó de sexe, en l'àmbit laboral. Serà l'encarregada de presentar el Pla d'Igualtat a les direccions de les entitats, a les seccions sindicals i a tot el personal de la CVMC i de l'SAMC i promoure'n la correcta implantació.

4- MARC LEGAL DEL PLA D' IGUALTAT

4.1- Marc europeu en igualtat

La Unió Europea, ja com a Comunitat Econòmica Europea (CEE), segons el Tractat de Roma signat el 25 de març de 1957, es va referir a la igualtat de gènere, en concret, a la necessària garantia de la igualtat retributiva de dones i homes. Aquesta declaració d'intencions, que en aquell cas tenia poca aplicabilitat pràctica, comença a adquirir cos en anys posteriors. En efecte, el Tractat de Maastricht de 1993, primer, i el Tractat d'Amsterdam, després, en 1997, van dissenyar un marc jurídic favorable a la igualtat de gènere en l'ocupació.

El primer, el de Maastricht, ho va fer fonamentalment en legitimar la possible implantació de mesures d'acció positiva orientades a compensar i equilibrar la desigualtat de la dona a fi d'aconseguir una igualtat real dels uns i les altres.

El Tractat d'Amsterdam, per la seua part, és més ambiciós i fixa com a objectiu transversal comunitari el reconeixement de la igualtat en exigir la “obligació d'adoptar mesures adequades per a lluitar contra la discriminació per motius de sexe, i entre altres, d'orientació sexual” (art. 13).

Ara bé, la implicació de la Unió en matèria d'igualtat no s'ha limitat al dret originari, sinó que ha descendit també al dret derivat. En efecte, en un espai temporal de poc més de 25 anys s'han adoptat fins a 17 directives comunitàries específiques d'igualtat centrades en les àrees d'accés a l'ocupació, retribució, protecció social, dignitat en el treball i participació equilibrada en la presa de decisions.

És important destacar, igualment, la Carta de Drets Fonamentals de l'any 2000 que si bé no aporta cap novetat legislativa sí que realitza una important labor de recopilació de tot allò ja fixat en tractats i convencions i que la jurisprudència ja ha interpretat, fet que ha dotat de més visibilitat els drets reconeguts per la Unió fins al moment de la seua adopció. En efecte, la Carta de Drets Socials consagra la igualtat de totes les persones davant la llei i la prohibició de tota discriminació, especialment la que es produeix per raó de sexe, raça, color, orígens ètnics, opinions polítiques o de qualsevol altre tipus, pertinença a una minoria nacional, patrimoni, naixement, discapacitat, edat o orientació sexual.

La labor de la Unió Europea i el seu compromís amb la igualtat real ha sigut determinant en l'evolució normativa en matèria d'igualtat de gènere tant per la seua legislació en igualtat de tracte; transversalitat de gènere o integració de la perspectiva de gènere en totes les polítiques. Sense desmerèixer, ans al contrari, les mesures específiques a favor de l'avanç de les dones.

4.2- Marc estatal en igualtat

A Espanya, l'entrada en vigor de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes –d'ara en avant, LOI–, suposa la transposició de les directives europees en matèria d'igualtat real entre dones i homes en l'ocupació. En concret, incorpora a l'ordenament espanyol dues directives en matèria d'igualtat de tracte, la directiva 2002/73/CE, de reforma de la directiva 76/207/CEE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball; i la directiva 2004/113/CE, sobre aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a béns i serveis i el seu subministrament. Però, sobretot, i fonamentalment, suposa l'obligació per a tota empresa d'adoptar totes les mesures que siguen necessàries per a aconseguir la igualtat real entre homes i dones en les relacions de treball.

No obstant això, la LOI no és la primera referència que existeix en el nostre ordenament jurídic a propòsit de la igualtat. Ja la Constitució Espanyola de 1978 –d'ara en avant, CE– havia reconegut com a valor superior del seu ordenament jurídic la igualtat (art. 1.1) i l'havia fixada com a principi que els poders públics han d'observar en la seua actuació (art. 9.2). Igualment, ningú pot rebre un tracte discriminatori o desfavorable per raó de sexe (art. 14 CE) a més de ser enunciada de manera expressa en el terreny de les condicions de treball i, especialment, del salari (art. 35.1).

El Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors –d'ara en avant ET– i el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic –d'ara en avant, EBEP– reiteren el principi d'igualtat entre dones i homes en el treball insistint en l'obligació de negociar i

adoptar mesures a favor de la igualtat real i l'erradicació de la discriminació entre dones i homes.

Amb tot, i en entendre que les mesures de naturalesa fonamentalment promocional o de foment de la LOI no van tindre les conseqüències esperades, i que els resultats van ser discrets, quan no insignificants, la qual cosa d'alguna manera suposava contravindre la finalitat de la mateixa LOI, el 8 de març de 2019 va entrar en vigor el RD Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació, modificant la LOI en algun dels seus aspectes fonamentals a fi d'incrementar-ne l'efectivitat. Entre aquests, cal destacar, tenint en compte el que ací interessa, la modificació del nombre d'empreses obligades a implantar un Pla d'Igualtat –que s'incrementa–, la reconsideració del diagnòstic de situació –que passa a tindre un contingut mínim i que sempre ha de ser negociat– a més d'algunes altres qüestions del contingut del Pla d'Igualtat que també han sigut objecte de reconsideració i que es tindran en compte quan pertoque.

En aquest sentit, i atenent la nova redacció legal, és important tindre en compte les següents definicions normatives:

- Article 3.- El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes

El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

- Article 4.- Integració del principi d'igualtat en la interpretació i aplicació de les normes

La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un principi informador de l'ordenament jurídic i, com a tal, s'integrarà i s'observarà en la interpretació i aplicació de les normes jurídiques.

- Article 5.- Igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, i en les condicions de treball

El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en el de l'ocupació pública, es garantirà, en els termes previstos en la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, fins i tot al

treball per compte propi, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització els membres de la qual exercisquen una professió concreta, incloses les prestacions concedides per aquestes.

No constituirà discriminació en l'accés a l'ocupació, inclosa la formació necessària, una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, a causa de la naturalesa de les activitats professionals concretes o al context en el qual es duguen a terme, aquesta característica constituïska un requisit professional essencial i determinant, sempre que l'objectiu siga legítim i el requisit proporcionat.

- Article 6.- Discriminació directa i indirecta

1. Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que siga, haja sigut o poguera ser tractada, per raó del seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

2. Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica puguen justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir aquesta finalitat siguen necessaris i adequats.

3. En qualsevol cas, es considera discriminatòria tota orde de discriminar, directament o indirectament, per raó de sexe.

- Article 7.- Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

1. Sense perjudici del que s'estableix en el Codi Penal, a l'efecte d'aquesta llei constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produïska l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

2. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

3. Es consideraran en tot cas discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

4. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

- Article 8.- Discriminació per embaràs o maternitat

Constitueix discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

- Article 9.- Indemnitat enfront de represàlies

També es considerarà discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produïska en una persona com a conseqüència de la presentació per la seua part de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seua discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

- Article 10.- Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries

Els actes i les clàusules dels negocis jurídics que constituïsqen o causen discriminació per raó de sexe es consideraran nuls i sense efecte, i donaran lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguen reals, efectives i proporcionades al perjudici patit, així com, en el seu cas, a través d'un sistema eficaç i dissuasiu de sancions que previnga la realització de conductes discriminatòries.

- Article 11.- Accions positives

1. Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics adoptaran mesures específiques en favor de les dones per a corregir situacions paleses de desigualtat de fet respecte dels homes. Tals mesures, que

seran aplicables en tant subsistisquen aquestes situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

2. També les persones físiques i jurídiques privades podran adoptar aquest tipus de mesures en els termes establits en la present llei.

- Article 42.- Programes de millora de l'ocupabilitat de les dones.

1. Les polítiques d'ocupació tindran com un dels seus objectius prioritaris augmentar la participació de les dones en el mercat de treball i avançar en la igualtat efectiva entre dones i homes. Per a això, es millorarà l'ocupabilitat i la permanència en l'ús de les dones, potenciant el seu nivell formatiu i la seua adaptabilitat als requeriments del mercat de treball.

2. Els programes d'inserció laboral activa comprendran tots els nivells educatius i edat de les dones, incloent els de formació professional, escoles taller i cases d'oficis, dirigits a persones en desocupació, es podran destinar prioritàriament a col·lectius específics de dones o contemplar una determinada proporció de dones.

- Article 43.- Promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva.

D'acord amb el que s'estableix legalment, mitjançant la negociació col·lectiva es podran establir mesures d'acció positiva per a afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.

- Article 44.- Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

1. Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixeran als treballadors i les treballadores de forma que fomenten l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars i s'evite tota discriminació basada en el seu exercici.

2. El permís i la prestació per maternitat es concediran en els termes previstos en la normativa laboral i de Seguretat Social.

3. Per a contribuir a un repartiment més equilibrat de les responsabilitats familiars, es reconeix als pares el dret a un permís i una prestació per paternitat, en els termes previstos en la normativa laboral i de Seguretat Social.

- Article 45.- Elaboració i aplicació dels plans d'igualtat.

1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determine en la legislació laboral.

2. En el cas de les empreses de cinquanta o més treballadors, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establits en aquest capítol, que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la forma que es determine en la legislació laboral.

3. Sense perjudici del que es disposa en l'apartat anterior, les empreses hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan així s'establisca en el conveni col·lectiu que siga aplicable, en els termes previstos en aquest.

4. Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, en el seu cas, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral haguera acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació d'aquest pla, en els termes que es fixen en l'indicat acord.

5. L'elaboració i la implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres empreses, prèvia consulta a la representació legal dels treballadors i treballadores.

- Article 46.- (Aquest és el precepte més rellevant a aquest efecte, perquè és el que es refereix al concepte i contingut del pla d'igualtat i del diagnòstic.)

1. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat que es pretenen aconseguir, les estratègies i pràctiques que cal adoptar per a arribar-hi, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

2. Els plans d'igualtat contindran un conjunt ordenat de mesures avaluable dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ, s'elaborarà un diagnòstic negociat, en el seu cas, amb la representació legal de les persones treballadores, que contindrà almenys les següents matèries: procés de selecció i contractació; classificació professional; formació; promoció professional; condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes; exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral; infrarepresentació femenina; retribucions; prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

L'elaboració del diagnòstic es realitzarà en el si de la comissió negociadora del Pla d'Igualtat, per a això, la direcció de l'empresa facilitarà totes les dades i la informació necessàries per a elaborar-lo en relació amb les matèries enumerades en aquest apartat, així com les dades del registre regulats en l'article 28, apartat 2 de l'Estatut dels Treballadors

3. Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

4. Es crea un registre de plans d'igualtat de les empreses, com a part dels registres de convenis i acords col·lectius de treball dependents de la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social i de les autoritats laborals de les comunitats autònomes.

5. Les empreses estan obligades a inscriure els seus plans d'igualtat en el citat registre.

6. Reglamentàriament, es desenvoluparà el diagnòstic, els continguts, les matèries, les auditories salarials, els sistemes de seguiment i avaluació dels plans d'igualtat; així com el registre de plans d'igualtat, quant a la seua constitució, característiques i condicions per a la inscripció i accés.

- Article 47.- Transparència en la implantació del Pla d'Igualtat.

Es garanteix l'accés de la representació legal dels treballadors i treballadores o, en defecte d'això, dels mateixos treballadors i treballadores, a la informació sobre el contingut dels plans d'igualtat i la consecució dels seus objectius.

El que es preveu en el paràgraf anterior s'entendrà sense perjudici del seguiment de l'evolució dels acords sobre plans d'igualtat per part de les comissions paritàries dels convenis col·lectius a les quals aquests atribuïsquen aquestes competències.

- Article 48.- Mesures específiques per a previndre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.

1. Les empreses hauran de promoure condicions de treball que eviten l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seua prevenció i per a canalitzar les denúncies o reclamacions que puguen formular els qui hagen sigut objecte d'aquest.

Amb aquesta finalitat es podran establir mesures que hauran de negociar-se 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 hauran de contribuir a previndre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores enfront del mateix i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments que tingueren coneixement i que pogueren propiciar-ho

- Article 49.- Suport per a la implantació voluntària de plans d'igualtat.

Per a impulsar l'adopció voluntària de plans d'igualtat, el govern establirà mesures de foment, especialment dirigides a les xicotetes i les mitjanes empreses, que inclouran el suport tècnic necessari.

4.3- Marc autonòmic en igualtat

La Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat Valenciana, per a la igualtat entre dones i homes, té com a objecte regular i fer efectiu el principi d'igualtat de dones i homes a la Comunitat Valenciana, establir els principis generals que han d'orientar aquesta igualtat, determinar les accions bàsiques que han de ser implementades, així com establir l'organització administrativa de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la Comunitat Valenciana.

El Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels plans d'igualtat de les empreses de la Comunitat Valenciana, és el que conté el desenvolupament de tot el que fixa l'art. 20, que es refereix als plans d'igualtat en els següents termes:

Article 20. Els plans d'igualtat en les empreses

1. L'administració autonòmica incentivarà les empreses que establisquen plans d'igualtat que tinguen com a objecte corregir les desigualtats de gènere, que incorporen mesures innovadores per a fer realitat la igualtat en la seua organització, i que proporcionen serveis que faciliten la conciliació de vida familiar i laboral del personal al seu servei.
2. A l'efecte d'aquesta llei, es consideren plans d'igualtat aquells documents en els quals es vertebren les estratègies de les entitats per a la consecució real i efectiva del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i que necessàriament hauran de contindre mesures concretes per a fer efectiu aquest principi.
3. Per a obtindre les corresponents ajudes previstes per a les empreses, els plans d'igualtat d'aquestes hauran de ser visats pel centre directiu de l'administració de la Generalitat Valenciana amb competències en matèria de dona i caldrà presentar anualment davant d'aquest organisme un informe d'avaluació de resultats.
4. Les empreses o organitzacions participades majoritàriament amb capital públic hauran d'elaborar un pla d'igualtat.

5. ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA

Aquest Pla d'Igualtat s'aplica a totes les seus de la CVMC i l'SAMC i a la totalitat del personal que hi treballa.

Aquest I Pla, com a conjunt de mesures ordenades i orientades a aconseguir els objectius que es concreten en aquest, té una vigència de tres anys comptadors des de la data d'aprovació per part del Consell Rector en 2020 fins al 2023. El treball per a desenvolupar el II Pla començarà tres mesos abans de la finalització de la vigència del present Pla.

6. DIAGNÒSTIC

El diagnòstic des de la perspectiva de gènere es va dur a terme per una empresa externa, sense la participació de l'actual comissió d'igualtat, que en el moment de l'adjudicació del contracte –desembre de 2018– encara no estava constituïda.

La contractació del servei de recollida de dades i assessorament per a l'elaboració del Pla d'Igualtat va ser adjudicada al Grup CONSIDERA SL que durant quatre mesos va acompanyar els primers passos de la comissió –que s'havia formalitzat al mes de març, en vespres del Dia de la Dona de 2019– i que, prèviament, al llarg dels mesos de desembre de 2018 i gener de 2019 va arreplegar dades per a conèixer la presència i la posició de les dones i dels homes en les plantilles de la CVMC i de l'SAMC. En aquell moment, les plantilles estaven integrades per un total de 489 persones i es mostraven relativament equilibrades quant a la participació de dones (227) i homes (262), encara que hi havia un 7% més d'homes (35) que de dones. El 88% del personal pertanyia a l'SAMC.

Els objectius del diagnòstic es van fixar en determinar la situació quant als indicadors d'igualtat, en l'estructura, polítiques i actuacions, per a detectar-hi l'existència o no de pràctiques que podien comportar situacions de discriminació.

En establir criteris quantitius i qualitius que permeteren el mesurament de la variació de les condicions d'igualtat de gènere en l'organització. I per últim, en analitzar el coneixement, informació i sensibilització del personal cap en la igualtat de gènere, determinant els obstacles que existeixen per a poder establir les mesures de millores eficaces i eficients.

Les àrees objecte d'anàlisi per a les dues plantilles van ser:

- Distribució de la plantilla (estructura, situació personal, tipus de relació laboral i segregació horitzontal i vertical).
- Accés i promoció.
- Formació, encara que en aquell moment no es podia comptar amb un pla de formació.
- Desenvolupament del treball i torns.
- Salaris, encara que en aquell moment estava en rodatge el sistema propi de nòmines.
- Conciliació i corresponsabilitat.
- Conflictivitat laboral: assetjament sexual i violència.
- Percepció d'igualtat.
- Imatge i comunicació (llenguatge no sexista, contingut violència de gènere)

El Diagnòstic Organitzacional de Gènere va permetre concloure que es constata la reproducció d'alguns patrons sexistes arrelats en la societat (professions masculinitzades i feminitzades, sobrecàrrega de tasques domèstiques per a les dones, menor disponibilitat de la gestió de l'ús del temps en les dones, etc.), que afecten el desenvolupament personal i professional de les dones i homes en igualtat de condicions.

En concret es detecten les següents situacions:

Segregació horitzontal: categories professionals masculinitzades i feminitzades, associades amb rols tradicionals de gènere

Més presència masculina en llocs tècnics (operadors, enginyers, TIC), que requereixen major qualificació i estan vinculats a majors categories laborals (A/B, i C).

Feminització de professions que requereixen menor qualificació i formació (auxiliar administratiu tipus D) i, per tant, tenen menor retribució i possibilitat de promoció.

Segregació vertical en els llocs de responsabilitat de l'SAMC: caps d'unitat, directors de departament, subdireccions d'unitat, coordinadors d'àrea i caps de servei.

Malgrat que en l'alta direcció hi ha una presència equilibrada entre dones i homes, no ocorre el mateix en els llocs de caps d'àrea, coordinació, on la presència masculina és més gran.

Les dones estan més sobrequalificades que els homes en l'organització

Més formació de les dones en estudis universitaris i superiors, mentre que els homes tenen més formació professional, vinculada a activitats tècniques, majoritàriament ocupades per homes.

Sobrequalificació de les dones en una proporció més gran que els homes (titulació acadèmica superior a la requerida): el sostre de cristall els impedeix accedir a llocs de més responsabilitat.

Les condicions personals (edat, responsabilitat amb sobredependents, repartiment de tasques domèstiques, etc.), presenten un patró sexista perquè les exerceixen afecten més les dones que els homes.

Recorren amb més proporció a l'ús de vacances o dies d'assumptes propis que els homes per a cobrir les necessitats extraordinàries d'atenció de menors.

Fan menys activitats de formació, en comparació amb els homes, per la impossibilitat de compaginar-les amb treball i família.

La cura dels fills i les filles limita en major mesura la seua carrera professional.

Les dones fan en major proporció les tasques domèstiques.

L'organització del treball (torns, necessitats especials de flexibilitat, mobilitat, etc.), no afavoreixen la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, per l'ús diferenciat del temps.

Les dones treballen en major proporció en torn partit, la qual cosa dificulta la conciliació.

Mostren més dificultats per a compaginar treball amb mobilitat, flexibilitat horària o disponibilitat que els homes.

Afirmen amb més proporció que la seua responsabilitat familiar no els permetria treballar en un altre torn diferent.

No es detecten barreres importants en l'accés i promoció en igualtat de condicions entre dones i homes.

Es reproduïx la segregació horitzontal que predomina en el mercat laboral.

Ús i percepció desigual sobre les mesures de conciliació entre dones i homes.

Les dones han expressat amb més proporció que els homes necessitar mesures de conciliació personal, familiar i professional.

Els homes consideren amb més proporció que la conciliació és un tema estratègic en l'organització.

Elles opinen en major mesura que homes i dones no usen per igual les mesures de conciliació. Així ho mostra el fet que el 88,9% de les reduccions de jornada concedides en 2018, van ser sol·licitades per dones.

Les dones expressen amb més proporció que necessiten mesures d'informació i/o formació per a detectar els casos d'assetjament sexual i per raó de gènere en l'organització.

En contraposició, els homes consideren en major mesura que l'organització està preparada i disposa de les eines necessàries per a actuar.

La percepció sobre la igualtat d'oportunitats i tracte posa en relleu la pitjor situació relativa de les dones enfront dels homes.

Les dones aprecien en major mesura desigualtats en l'accés a treball, promoció i participació en activitats formatives i diverses, en la mesura que consideren que els homes tenen més facilitat per a això.

Les dones identifiquen en major proporció les barreres a les quals s'enfronten a l'hora d'incorporar-se i mantindre's en el mercat laboral: maternitat, responsabilitats familiars i domèstiques, i el masclisme en la societat en general.

Els homes identifiquen les mateixes barreres però amb percentatges bastant menors, la qual cosa mostra la manca de consciència sobre les desigualtats que es produeixen en l'àmbit laboral.

Les dones consideren en major mesura que es fan intents i accions per a aconseguir un ús del llenguatge no sexista, però que en la comunicació interna fins i tot persisteix l'ús sexista.

Els homes consideren en major mesura que es realitza un ús del llenguatge no sexista en el contingut i la comunicació de la CVMC i l'SAMC, així com en la comunicació interna.

La presència i la representativitat de les dones en les notícies es percep menys equilibrada per part de les dones que els homes.

7. PRINCIPIS RECTORS

La transversalitat o enfocament integrat de gènere, com a base del desenvolupament del Pla d'Igualtat, suposa aplicar i integrar la perspectiva de gènere de forma activa en l'adopció i execució de les disposicions normatives, en la definició i el pressupost de les polítiques, i en el desenvolupament del conjunt de totes les activitats de la CVMC i l'SAMC.

D'aquesta forma, a partir de la transversalitat de la perspectiva de gènere, els principis rectors que es proposen per al Pla d'Igualtat de la CVMC i l'SAMC són els següents:



Igualtat i no discriminació: es persegueix la incorporació de les dones en igualtat d'oportunitats i condicions que els homes per a aconseguir el desenvolupament i el creixement econòmic i la modernització social, evitant la discriminació sexual o per raó de sexe.

No neutralitat de les intervencions de l'organització respecte a les desigualtats de dones i homes. Suposa prendre consciència que tant les polítiques com els procediments administratius, o la seua absència, tenen efectes positius o negatius en la igualtat.

Participació: els processos de disseny, execució i avaluació han d'implicar a tots els i les agents que s'identifiquen com a rellevants, la qual cosa inclou necessàriament els organismes que gestionen les polítiques, serveis i recursos.

Visibilitat de les dones: valorar i enfortir les maneres de fer, de prendre decisions i relacionar-se de les dones mostrant nous referents a la societat en una doble vessant: la capacitat de les dones per a accedir als llocs de decisió i l'apreciació de la contribució de les dones.

Corresponsabilitat, perquè els homes i les dones tinguen els mateixos deures i obligacions en l'àmbit públic i privat, en el mercat de treball, en les responsabilitats familiars i la presa de decisions.

Cooperació departamental: per a aconseguir que la igualtat de dones i homes siga un principi horitzontal de la intervenció pública. Suposa que tots els departaments que formen les entitats es comprometen en la implementació del Pla d'Igualtat entre dones i homes.

8. ARTICULACIÓ ESTRATÈGICA DEL PLA D'IGUALTAT: OBJECTIUS GENERALS I ESPECÍFICS

8.1.- Línia 1 – Presència equilibrada d'homes i dones

OBJECTIUS GENERALS

Fomentar la presència equilibrada de dones i homes per departaments i càrrecs, així com l'equilibri retributiu i la igualtat de tracte en l'àmbit laboral davant situacions iguals i amb treballs d'igual valor.

LÍNIA ESTRATÈGICA

1. PRESENCIA EQUILIBRADA DE DONES I HOMES I EQUILIBRI RETRIBUTIU

OBJECTIUS ESPECÍFICS

1.1 Reduir/eliminar la segregació horitzontal i vertical, així com les discriminacions i desigualtats derivades

1.2 Reduir/eliminar discriminacions i desigualtats en l'accés i promoció de les dones

1.3 Vigilar, identificar i eliminar bretxes salarials de gènere

LÍNIA

1. PRESENCIA EQUILIBRADA DE DONES I HOMES I EQUILIBRI RETRIBUTIU

OBJECTIUS
GENERALS

Fomentar la presència equilibrada de dones i homes per departaments i càrrecs, així com l'equilibri retributiu i la igualtat de tracte en l'àmbit laboral davant situacions iguals i amb treballs d'igual valor.

OBJECTIUS
ESPECÍFICS

1.1 Reduir/eliminar la segregació horitzontal i vertical, així com les discriminacions i desigualtats derivades

1.2 Reduir/eliminar discriminacions i desigualtats en l'accés i promoció de les dones

1.3 Vigilar, identificar i eliminar bretxes salarials de gènere

ACCIONS

1.1.1 Establir mesures per a assegurar la participació equilibrada de dones i homes en els llocs de direcció i responsabilitat i reduir la segregació vertical

1.2.1 Establir mesures que asseguruen la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en els processos d'accés i promoció

1.3.1 Desenvolupar un sistema d'informació sobre plantilla desagregat per sexe

1.1.2 Establir mesures per a assegurar la participació equilibrada de dones i homes en els diferents departaments de l'organització i reduir la segregació horitzontal

1.2.2 Formació de la plantilla, amb perspectiva de gènere, encaminada a la millora de competències professionals que faciliten la promoció interna de les dones

Acció	Establiment de mesures per a assegurar la participació equilibrada de dones i homes en llocs de direcció i responsabilitat i reduir la segregació vertical	Codi	1.1.1
Objectiu general	Fomentar la presència equilibrada de dones i homes per departaments i/càrrecs, eliminant els biaixos derivats de l'atribució dels rols sexistes existents en la societat		
Objectiu específic 1.1	Reduir/eliminar la segregació horitzontal i vertical, així com les discriminacions i desigualtats derivades		
OBJECTIU DE L'ACCIÓ			
Identificar els departaments en els quals les dones estan infrarepresentades en els llocs de direcció i responsabilitat i establir mesures per a assegurar la participació equilibrada de dones i homes en llocs de direcció i responsabilitat i reduir la segregació vertical .			
Grup objectiu	Tot el personal de la CVMC i l'SAMC		
PRINCIPALS ACTIVITATS			
Activitats a desenvolupar:	Indicadors d'execució	Indicadors de resultat	Responsable o executor
1. Elaboració anual de mapa d'empresa assenyalant presència de dones per departaments, ocupació de llocs de responsabilitat i actualització de dades formatives i professionals.	Revisions/informes realitzat	Observacions o suggeriments extrets	RH i COI
2. Fer la proposta perquè el complement salarial en cas de lloc de responsabilitat siga igual per a les treballadores i treballadors de la CVMC i l'SAMC (complement E45).	Proposta remesa Acceptació/no acceptació	Nombre de persones afectades amb dades desagregades Grau de satisfacció/insatisfacció	COI

<p>3. Organitzar una xarrada semestral en les quals participen dones en llocs de responsabilitat per a fomentar la presència de les dones en la direcció de l'empresa.</p>	<p>Quantitat de dones voluntàries oradores xarrades convocades dones participants</p>	<p>Quantitat total i diversitat d'àrees Quantitat de xarrades Acceptació i assistència Grau de satisfacció/insatisfacció</p>	<p>Comissió de formació</p>
<p>4. Incloure com a requisit imprescindible el vistiplau de la comissió d'igualtat en els processos que registren els processos de promoció interna.</p>	<p>Elaboració document de petició Revisió i ajustos als processos de selecció</p>	<p>Acceptació del requeriment Quantitat de processos en què participa la comissió</p>	<p>RH</p>
<p>5. Presència equilibrada de dones en les comissions avaluadores dels processos d'accés i promoció.</p>	<p>Inclusió de la comissió en la validació dels membres que componen comissions Control de la comissió en cada procediment Efectivitat de la paritat</p>	<p>Efectivitat de la inclusió de la comissió en el procés Nombre de processos on participa Nombre de processos validats i nombre d'incidències</p>	<p>RH</p>
<p>6. Inclusió en les enquestes de clima laboral de qüestions específiques que permeten valorar l'existència de situacions de discriminació i desigualtat.</p>		<p>Efectivitat de la inclusió de les preguntes específiques en l'enquesta</p>	<p>RH</p>

Acció	Establiment de mesures per a assegurar la participació equilibrada de dones i homes en els diferents departaments de l'organització i reduir la segregació horitzontal	Codi	1.1.2
Objectiu general	Fomentar la presència equilibrada de dones i homes per departaments i/càrrecs, eliminant els caires derivats de l'atribució dels rols sexistes existents a la societat		
Objectiu específic 1.1	Reduir/eliminar la segregació horitzontal i vertical, així com les discriminacions i desigualtats derivades		
OBJECTIU DE L'ACCIÓ			
Identificar els departaments en els quals les dones estan infrarepresentades i establir mesures per assegurar la participació de dones i homes en llocs de diferents àrees de l'organització per a reduir la segregació horitzontal.			
Grup objectiu	Tot el personal de la CVMC i l'SAMC		
PRINCIPALS ACTIVITATS			
Activitats a desenvolupar:	Indicadors d'execució	Indicadors de resultat	Responsable o executor
1-S'establiran uns terminis obligatoris previs per a la convocatòria de cursos i processos de selecció o promoció interna que faciliten la participació de la plantilla.	Existència de procediments de terminis	Compliment dels terminis obligatoris	Comissió de formació
2-Fer prevaldre la dona en processos de trasllat orgànic de persones de la mateixa categoria o equivalent en departaments o àrees amb menys representació.	Quantitat de trasllats anuals	Quantitat de trasllats demanats per dones Llocs on ha primat	RH
3-Les dones tindran preferència mitjançant la reserva d'un 10% de places, per a accedir a la formació necessària per a l'accés a llocs on es troben infrarepresentades.	Nombre d'activitats realitzades	Reducció de la bretxa en les àrees identificades	RH
4-Incloure en les convocatòries de concursos de mèrits per a accés i/o promoció interna una clàusula de desempat a favor de les dones en cas d'igualtat de mèrits i puntuació quan es tracte d'àrees on es troben infrarepresentades.	Nombre de convocatòries amb clàusula	Quantitat d'aplicacions de la clàusula	RH

Acció	Establir mesures que asseguren la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en els processos d'accés i promoció	Codi	1.2.1
Objectiu general	Fomentar la presència equilibrada de dones i homes per departaments i càrrecs així com l'equilibri retributiu i igualtat de tracte en l'àmbit laboral davant situacions iguals i amb treballs d'igual valor		
Objectiu específic 1.2	Reduir/eliminar discriminacions i desigualtats en l'accés i promoció de les dones		
OBJECTIU DE L'ACCIÓ			
Assegurar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en els processos de selecció, contractació i promoció de l'empresa.			
Grup objectiu	Tot el personal de la CVMC i l'SAMC		
PRINCIPALS ACTIVITATS			
Activitats a desenvolupar:	Indicadors d'execució	Indicadors de resultat	Responsable o executor
1-RH elaborarà informes anuals en relació amb els processos de selecció i noves contractacions en la CVMC i SAMC perquè la comissió de seguiment els valore.	Nombre de processos de selecció i contractacions	Existència d'informes	RH i COI
2-Incloure continguts relatius a la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere als temaris configurats per a les proves selectives d'accés a un lloc de treball.	Nombre de temes	Existència de continguts en temaris	RH
3-Valorar els coneixements acreditats en matèria d'igualtat de gènere als processos de promoció interna.	Nombre de coneixements acreditats	Inclusió de criteris en els barems	RH

<p>4-Revisar els reglament de les borses de treball i qualsevol altre mecanisme que s'articule per a la selecció i accés de personal per a assegurar que no existeix cap element que cause discriminació per raó de sexe.</p>	<p>Revisió de normativa aplicable al mecanisme de selecció</p>	<p>Informe de la COI</p>	<p>RH i COI</p>
<p>5-Incloure en les baremacions de les borses de treball i qualsevol altre mecanisme que s'articule per a la selecció i accés de personal clàusules socials que donen puntuació addicional a caps de famílies monoparentals i dones víctimes de violència de gènere.</p>	<p>Inclusió de clàusules socials</p>	<p>Informe de la COI</p>	<p>RH i COI</p>
<p>6-Incloure en les valoracions de les licitacions i altres contractacions puntuació addicional per a les empreses amb distintiu empresarial em matèria d'igualtat.</p>	<p>Existència de puntuació addicional</p>	<p>Informe de la COI</p>	<p>RH i COI</p>
<p>7-Tot el personal que tinga competències en els processos de selecció de personal haurà de participar en una sessió formativa de 3 hores de duració que serà realitzada en el termini d'1 any des de l'aprovació del present pla.</p>	<p>Formació al personal que tinga competències en els processos de selecció</p>	<p>Nombre de sessions formatives Nombre de persones participants</p>	<p>RH i comissió de formació</p>

Acció	Formació de la plantilla, amb perspectiva de gènere, encaminada a la millora de competències professionals que faciliten la promoció interna de les dones	Codi	1.2.2
Objectiu general	Fomentar la presència equilibrada de dones i homes per departaments i càrrecs, així com l'equilibri retributiu i la igualtat de tracte en l'àmbit laboral davant situacions iguals i amb treballs d'igual valor		
Objectiu específic 1.2	Reduir/eliminar discriminacions i desigualtats en l'accés i promoció de les dones		
OBJECTIU DE L'ACCIÓ			
Impulsar mesures que garantisquen la formació encaminada a la millora de la capacitat i les competències professionals en tots els departaments, quan la formació no es proporcione per part de l'empresa.			
Grup objectiu	Tot el personal de la CVMC i l'SAMC		
PRINCIPALS ACTIVITATS			
Activitats a desenvolupar:	Indicadors d'execució	Indicadors de resultat	Responsable o executor
Proposar mesures de flexibilitat que garantisquen la formació en qualsevol matèria encaminada a la millora de la capacitat i les competències professionals, en tots els departaments, quan la formació no es proporcione per part de l'empresa.	Mesures acordades i seguiment de l'ús que se'n fa	Millora de capacitat (àrees de coneixement)	COI, Sindicats, RH

Acció	Desenvolupar un sistema d'informació sobre plantilla desagregat per sexe	Codi	1.3.1
Objectiu general	Fomentar la presència equilibrada de dones i homes per departaments i càrrecs, eliminant els biaixos derivats de l'atribució dels rols sexistes existents a la societat		
Objectiu específic 1.3	Vigilar, identificar i eliminar bretxes salarials de gènere		
OBJECTIU DE L'ACCIÓ			
Establiment de mecanismes de recollida i sistematització de dades segregades per sexe de la plantilla per categoria laboral, àrea, departament de treball, salari i complement salarial.			
Grup Objectiu	Tot el personal de la CVMC i l'SAMC Tota la població de la Comunitat Valenciana		
PRINCIPALS ACTIVITATS			
Activitats a desenvolupar:	Indicadors d'execució	Indicadors de resultat	Responsable o executor
1. Disposar d'un sistema de gestió de personal que permeta la total desagregació per sexes de les dades relatives a les treballadores i treballadors.	Sistema informàtic amb dades desagregades	Aplicació efectiva segregació	RH
2. Revisar anualment l'estructura salarial dels diferents llocs de treball desagregada per sexe fonamentalment en allò relatiu als complements de responsabilitat, hores extres, disponibilitat i nocturnitats.	Anàlisi anual de l'estructura salarial	Nombre d'anàlisi Nombre d'incidències Nombre de modificacions o ajustos proposats	RH/COI
3. Publicar i difondre amb caràcter anual un informe desagregat per sexes en què es detallen els diferents grups professionals, nivells i complements per a detectar-hi possibles discriminacions per raó de gènere.	Informes anuals publicats Mesures de difusió	Quantitat d'informes Impactes de difusió	RH/COI

8.2.- Línia 2 – Mesures de conciliació i corresponsabilitat

**OBJECTIUS
GENERALS**

Articulació de mesures de conciliació i corresponsabilitat que equilibren els usos diferenciats del temps i l'organització del treball entre dones i homes

**LÍNIA
ESTRATÈGICA**

**2. MESURES DE CONCILIACIÓ I
CORRESPONSABILITAT**

**OBJECTIUS
ESPECÍFICS**

2.1 Dissenyar una política de conciliació i corresponsabilitat per a la plantilla

2.2 Formar plantilla sobre la possibilitat d'ús de les mesures de conciliació i corresponsabilitat existents

LÍNIA

2. MESURES DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

OBJECTIUS
GENERALS

Articulació de mesures de conciliació i corresponsabilitat que equilibren els usos diferenciats del temps i l'organització del treball entre dones i homes

OBJECTIUS
ESPECÍFICS

2.1 Dissenyar una política de conciliació i corresponsabilitat per a la plantilla

2.2 Formar plantilla sobre la possibilitat d'ús de les mesures de conciliació i corresponsabilitat existents

ACCIONS

2.1.1 Estudiar l'aplicació de mesures de conciliació i corresponsabilitat als diferents llocs de l'organització

2.2.1 Definició d'una estratègia de comunicació interna sobre les polítiques de conciliació i corresponsabilitat que poden utilitzar els treballadors i les treballadores

2.1.2 Establiment de mesures de flexibilitat en la distribució del temps de treball en aquells llocs que ho permeten

Acció	Estudiar l'aplicació de mesures de conciliació i corresponsabilitat als diferents llocs de l'organització	Codi	2.1.1
Objectiu general	Articulació de mesures de conciliació i corresponsabilitat que equilibren els usos diferenciats de temps i l'organització del treball entre dones i homes		
Objectiu específic 2.1	Dissenyar una política de conciliació i corresponsabilitat per a la plantilla		
OBJECTIU DE L'ACCIÓ			
Conèixer les particularitats de cada departament de l'organització, així com les mesures de conciliació i corresponsabilitat que s'adeqüen de manera més eficient al seu funcionament.			
Grup objectiu	Tot el personal de la CVMC i l'SAMC		
PRINCIPALS ACTIVITATS			
Activitats a desenvolupar:	Indicadors d'execució	Indicadors de resultat	Responsable o executor
1. Elaborar un informe anual sobre l'ús de les mesures d'igualtat mitjançant entrevistes amb la plantilla.	Nombre d'entrevistes realitzades	Elaboració d'informe	COI
2. Avaluació i control de les mesures de conciliació per departaments (si hi ha millora, cal comunicar-la).	Nombre de categories per horaris establits en què siga o no possible la conciliació Estudi de viabilitat realitzat Nombre d'alternatives possibles per a facilitar la conciliació	Abast de les mesures de conciliació i corresponsabilitat per departaments	COI

<p>3. Anàlisi semestral de les queixes i suggeriments registrades en la bústia d'igualtat.</p>	<p>Nombre de queixes i suggeriments registrats Queixes solucionades Suggeriments adoptats</p>	<p>Coneixement de les necessitats de la plantilla per departaments</p>	<p>COI</p>
<p>4. S'enviarà instrucció a tots els departaments instant que les reunions se celebren en horari laboral, o en tot cas, en franja horària que siga accessible a persones amb responsabilitats de cura.</p>	<p>Realització de la instrucció</p>	<p>Compliment de la instrucció</p>	<p>COI</p>
<p>5. Autorització per a flexibilitat horària pel temps indispensable perquè el personal amb fills/es en edat escolar puga assistir a tutories si són en horari coincident amb el laboral.</p>	<p>Nombre de queixes rebudes per reunions fora d'horari</p>	<p>Reducció del nombre de queixes per reunions fora d'horari</p>	<p>COI</p>
<p>6. Les sol·licituds de permisos i mesures relacionats amb la conciliació seran resoltes en un termini no superior a 15 dies des de la seua presentació per escrit i motivades.</p>	<p>Elaboració de protocol</p>	<p>Nombre de sol·licituds Nombre de compliment del protocol</p>	<p>RH</p>
<p>7. Tots els permisos familiars s'estenen a les parelles de fet que acrediten la seua convivència mitjançant certificació del registre de parelles de fet.</p>	<p>Nombre de permisos a les parelles de fet</p>	<p>Nombre de sol·licituds aprovades i denegades</p>	<p>RH</p>

Acció	Establiment de mesures de flexibilitat en la distribució del temps de treball en aquells llocs que ho permeten	Codi	2.1.2
Objectiu general	Articulació de mesures de conciliació i corresponsabilitat que equilibren els usos diferenciats de temps i l'organització del treball entre dones i homes		
Objectiu específic 2.1	Dissenyar una política de conciliació i corresponsabilitat per a la plantilla		
OBJECTIU DE L'ACCIÓ			
Implementació de les mesures de flexibilitat del treball en els diferents departaments de l'organització en funció del estudi de viabilitat desenvolupat.			
Grup objectiu	Tot el personal de la CVMC i l'SAMC		
PRINCIPALS ACTIVITATS			
Activitats a desenvolupar:	Indicadors d'execució	Indicadors de resultat	Responsable o executor
1. Es realitzarà un estudi per a determinar els llocs de treball on és viable la flexibilitat de jornada.	Existència de l'estudi	Aplicació de les mesures de flexibilitat als llocs on siga viable	RH i COI
2. En els llocs que s'hagen determinat s'establirà flexibilitat d'entrada/eixida/hora dinar amb recuperació posterior del temps.	Existència de catàleg de llocs amb flexibilitat horària	Nombre de persones que s'acullen a la mesura	RH

<p>3. Donar prioritat en el canvi de torn a les persones treballadores amb fills/filles menors o persones dependents al seu càrrec, en procés de tècniques de reproducció assistida i adopció, sempre que l'organització del treball ho permeta.</p>	<p>Nombre de sol·licituds rebudes i atorgades Nombre de conflictes generats per la proposta Nombre de dones/homes que ho demanen per departaments</p>	<p>Abast de les mesures establides: total i desagregat per sexe Satisfacció (enquesta de clima laboral)</p>	<p>COI</p>
<p>4. Preferència en les vacances a persona treballadora amb fills i filles en edat escolar, i en cas de conflicte tindrà preferència qui tinga més antiguitat en l'empresa de forma rotatòria. Si les dues persones que tinguen la custòdia de la persona descendent treballen a l'empresa, només gaudirà la preferència un/a dels/de les dos/dues.</p>	<p>Nombre de sol·licituds rebudes i atorgades Nombre de conflictes generats per la proposta Nombre de dones/homes que ho demanen per departaments</p>	<p>Abast de les mesures establides: total i desagregat per sexe Satisfacció (enquesta de clima laboral)</p>	<p>RH</p>
<p>5. Excedència de dos mesos per mort, accident o malaltia de llarga durada (duració prevista superior als sis mesos, segons informe mèdic) del cònjuge o parella de fet amb reserva de lloc de treball. Comunicació al comitè d'empresa.</p>	<p>Nombre de sol·licituds rebudes/atorgades</p>	<p>Abast de les mesures de flexibilitat establides % total i desagregat per sexe Satisfacció (enquesta de clima laboral)</p>	<p>RH</p>
<p>6. En els casos en els quals es detecten conflictes entre treballadors i treballadores i els seus departaments a l'hora d'aplicar les mesures de conciliació i corresponsabilitat acordades, la comissió d'igualtat serà òrgan mediador entre la persona demandant de mesures de conciliació i el departament corresponent. Reglament de resolució de conflictes.</p>	<p>Nombre de conflictes registrats</p>	<p>Nombre de conflictes solucionats per la Comissió d'igualtat</p>	<p>COI</p>
<p>7. Possibilitat d'adjuntar períodes de vacances en un sol període de 22 dies laborals seguits per a la cura de familiars de primer grau.</p>	<p>Nombre de sol·licituds presentades</p>	<p>Nombre de sol·licituds presentades Nombre de sol·licituds concedides</p>	<p>RH</p>

8. Permís no retribuït per a persones en tràmits d'adopció i acolliment, amb possibilitat d'adjuntar al període vocacional.	Nombre de sol·licituds presentades	Nombre de sol·licituds presentades Nombre de sol·licituds concedides	RH
9. Preferència de mobilitat geogràfica que supose un canvi de domicili per motius d'atenció a situacions parentals relacionades amb règims de visita de fills o filles, per a pares separats o divorciats on la custòdia recaiga sobre un dels dos progenitors.	Nombre de sol·licituds presentades	Nombre de sol·licituds presentades Nombre de sol·licituds concedides	RH
10. Canvi de torn de vacances, amb la finalitat d'arribar a una conciliació real, quan tots dos cònjuges treballen en l'empresa i tinguen al seu càrrec familiars de primer grau amb una discapacitat d'almenys el 50%.	Nombre de sol·licituds presentades	Nombre de sol·licituds presentades Nombre de sol·licituds concedides	RH
11. Reconéixer com a primer grau de parentiu a les madrastrès, padrastres i fillastres.	Nombre de sol·licituds presentades	Nombre de sol·licituds presentades Nombre de sol·licituds concedides	RH
12. Fomentar la utilització de permisos per igual entre pares i mares.	Nombre de sol·licituds presentades	Nombre de sol·licituds presentades Nombre de sol·licituds concedides	RH

Acció	Definició d'una estratègia de comunicació interna sobre les polítiques de conciliació i corresponsabilitat que poden utilitzar els treballadors i les treballadores	Codi	2.2.1
Objectiu general	Articulació de mesures de conciliació i corresponsabilitat que equilibren els usos diferenciats de temps i l'organització del treball entre dones i homes		
Objectiu específic 2.2	Formar la plantilla sobre la possibilitat d'ús de les mesures de conciliació i corresponsabilitat ja existents		
OBJECTIU DE L'ACCIÓ			
Ofertir informació a la plantilla sobre les polítiques de conciliació i corresponsabilitat a les quals poden acollir-se per llei, així com les polítiques específiques de conciliació i corresponsabilitat consensuades per l'empresa.			
Grup objectiu	Tot el personal de la CVMC i l'SAMC		
PRINCIPALS ACTIVITATS			
Activitats a desenvolupar:	Indicadors d'execució	Indicadors de resultat	Responsable o executor
1. Recopilar informació, elaboració i difusió d'una guia sobre tots el permisos relatius a la conciliació i coresponsabilitat existents.	Nombre de publicacions realitzades (correu electrònic, butlletí, intranet...) Nombre de consultes realitzades a RH i Comissió d'Igualtat: verbalment i per la intranet	Marc legislatiu sobre conciliació i corresponsabilitat recopilat	COI
2. Inclusió d'aquesta informació en el pla d'acollida per a les noves incorporacions.	Nombre de cursos en què s'ha inclòs la informació. Nombre de tríptics de benvinguda repartits	Comprovació de la inclusió en el manual d'acollida	COI
3. Sol·licitar al departament de RH al final de l'any un informe sobre les necessitats de conciliació específiques del seu personal, les mesures adoptades o necessàries, així com les gaudides efectivament.	Nombre d'informes	Estudi de com s'han resolt les sol·licituds	COI

8.3.- Línia 3 – Comunicació i formació en matèria d'igualtat

OBJECTIUS GENERAIS

Avançar en la integració de la perspectiva de gènere en el disseny, gestió i avaluació de polítiques i processos per a la consecució de la igualtat real d'oportunitats i tracte entre dones i homes

LÍNIA ESTRATÈGICA

**3. COMUNICACIÓ I FORMACIÓ EN
MATÈRIA D'IGUALTAT DE GÈNERE**

OBJECTIUS ESPECÍFICS

3.1 Millorar la comunicació i sensibilització sobre la desigualtat entre dones i homes, i la necessitat de superar-la

3.2 Formar en igualtat de gènere a tot el personal i llocs de direcció de l'organització en el disseny i valoració de polítiques, processos i procediments

3.3 Millorar la visibilitat i aportació de les dones impulsant referents femenins i procediments

LÍNIA	3. COMUNICACIÓ I FORMACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT		
OBJECTIUS GENERALS	Avançar en la integració de la perspectiva de gènere en el disseny, gestió i avaluació de polítiques i processos per a la consecució de la igualtat real d'oportunitats i tracte entre dones i homes		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	3.1 Millorar la comunicació i sensibilització sobre la desigualtat entre dones i homes, i la necessitat de superar-la	3.2 Formar en igualtat de gènere a tot el personal i llocs de direcció de l'organització en el disseny i valoració de polítiques, processos i procediments	3.3 Millorar la visibilitat i aportació de les dones promovent la difusió de referents femenins exemplars
ACCIONS	3.1.1 Desenvolupar accions de sensibilització i informació sobre la necessitat d'avançar en la igualtat efectiva entre dones i homes (comunicació interna)	3.2.1 Dissenyar i desenvolupar un pla de formació en igualtat de gènere per a tots els departaments de l'empresa (formació en igualtat)	3.3.1. Vetlar pel compliment de continguts inclusius, paritaris i no sexistes a la programació d'À Punt en totes les seves plataformes i formats
	3.1.2 Accions de comunicació exterior per a fer visible l'activitat de l'empresa entorn de la igualtat de gènere i fomentar-la entre la societat, com a obligació per la seua naturalesa de mitjà de comunicació públic (comunicació externa)		

Acció	Desenvolupar accions de sensibilització i informació sobre la necessitat d'avançar en la igualtat efectiva entre dones i homes (comunicació interna)	Codi	3.1.1
Objectiu General	Avançar en la integració de la perspectiva de gènere en el disseny, gestió i avaluació de polítiques i processos per a la consecució de la igualtat real entre dones i homes		
Objectiu Específic 3.1	Millorar la comunicació i sensibilització sobre la desigualtat entre dones i homes, i la necessitat de superar-la		
OBJECTIU DE L'ACCIÓ			
Promoure una comunicació interna que impulse una imatge igualitària entre homes i dones. En aquesta comunicació interna parlem de: circulars, nòmines, revista (butlletí intern), intranet, correus, nomenaments, documents promoció interna, projectes diversos, rètols, material docent de cursos i formació, etc.			
Grup Objectiu	Tot el personal de la CVMC i l'SAMC		
PRINCIPALS ACTIVITATS			
Activitats a desenvolupar:	Indicadors d'execució	Indicadors de resultat	Responsable o executor
1. Revisar i corregir si és necessari la comunicació interna.	Nombre de documents revisats Modificacions realitzades	Comunicació interna no sexista	Responsable de comunicació, RH, departament jurídic, informàtica, COI

2. Elaborar i difondre pels canals interns de comunicació una guia d'una comunicació no sexista complementària al llibre.	Guia de comunicació no sexista elaborada Nombre i canals de difusió de la guia	Abast (% o quantitat de la plantilla que accedeix a la guia)	Responsable de comunicació, RH en coordinació amb la COI
3. Elaborar i difondre pels canals interns de comunicació una guia bàsica de consulta d'una comunicació no sexista en format díptic o tríptic.	Guia bàsica de consulta d'una comunicació no sexista en format díptic, tríptic	Abast dels documents (% o quantitat de la plantilla que consulta la guia)	Responsable de comunicació, RH en coordinació amb la CO
4. Difondre en intranet, web i altres fórmules les actuacions realitzades en matèria d'igualtat i lluita contra la violència de gènere en què participa la CVMC i l'SAMC.	Campanyes, actes, accions realitzades, convenis signats, premis i concursos Nombre de difusions de les actuacions realitzades en matèria d'igualtat i lluita contra la violència de gènere en intranet, web o altres fórmules	Abast (% o quantitat de la plantilla que accedeix a la informació)	Responsable de comunicació, RH en coordinació amb la CO
5. Promoure la participació en els reconeixements que acrediten que la CVMC compta amb un PI i els mèrits o reconeixements que puga obtenir en matèria de VdG i/o de responsabilitat empresarial lligada a la igualtat.	Nombre reconeixements de la CVMC en matèria d'igualtat d'oportunitats i VdG promocions realitzades	Premis/reconeixements concedits	Responsable de comunicació, RH en coordinació amb la CO
6. Inscripció del Pla d'Igualtat al REGCON.	Inscripció del Pla al REGCON	Inscripció del Pla al REGCON	RH
7. Establir un canal de comunicació intern tipus bústia per a resoldre dubtes de la plantilla al voltant de informació relativa a igualtat i conciliació i recollir propostes en matèria d'igualtat.	Nombre de dubtes i suggeriments tractades i resoltes	Coneixement de la plantilla en matèria d'igualtat i conciliació millorat	Responsable de comunicació, RH en coordinació amb la CO
8. Difondre i publicar el Pla d'Igualtat entre els treballadors i treballadores.	Accions i comunicacions realitzades	Qüestionari de satisfacció per a tota la plantilla per adequar i millorar les propostes d'acció del pla d'igualtat	Responsable de Comunicació, RH i COI

Acció	Accions de comunicació exterior per a fer visible l'activitat de l'empresa entorn de la igualtat de gènere i fomentar-la entre la societat, com a obligació per la seua naturalesa de mitjà de comunicació públic (comunicació externa)	Codi	3.1.2
Objectiu general	Avançar en la integració de la perspectiva de gènere en el disseny, gestió i avaluació de polítiques i processos per a la consecució de la igualtat real entre dones i homes		
Objectiu específic 3.1	Millorar la comunicació i sensibilització sobre la desigualtat entre dones i homes, i la necessitat de superar-la		

OBJECTIU DE L'ACCIÓ

Utilització d'una comunicació externa que promoga una imatge igualitària entre homes i dones, en les ofertes de treball, convenis, correus electrònics, plantilles i formularis a omplir, memòries al CJC, notes de premsa, etc.

Grup objectiu	Tot el personal de la CVMC i l'SAMC Tota la població de la Comunitat Valenciana
----------------------	--

PRINCIPALS ACTIVITATS

Activitats a desenvolupar:	Indicadors d'execució	Indicadors de resultat	Responsable o executor
1. Revisar el compliment del no ús d'una imatge i un llenguatge sexista.	Nombre de documents revisats Modificacions realitzades	Documentació externa no sexista	Responsable de comunicació, RH, departament jurídic, informàtica, en coordinació amb COI

<p>2. Promoure la convocatòria d'un concurs d'idees obert a la societat per tal d'elaborar il·lustracions, animacions i recursos gràfics que ajuden al departament d'informatius a il·lustrar les informacions sobre violència masclista en compliment del llibre d'estil (ajuda a superar la dificultat gràfica de trobar recursos a la tele i el web). Voluntat de convertir-se en un segell de la casa identificable i reconoscible, acció que involucre la societat civil.</p>	<p>Convocatòria del concurs d'idees</p>	<p>Utilització per part del departament d'informatius</p>	<p>Responsable de informatius, RH en coordinació amb la COI</p>
<p>3. Promoure la figura d'una editora/editor de gènere transversal en la redacció d'informatius, amb la mateixa consideració que els responsables d'àrea, que garantisca un tractament en perspectiva de gènere transversal a totes les informacions i (econòmiques, polítiques, internacionals, socials, culturals...). Aspirem a la creació del perfil professional en l'RLT i en la convocatòria d'oferta pública d'ocupació. Inicialment, però, podria amortitzar-se alguna plaça no coberta, sempre que es garantisca que el perfil del professional o la professional s'adequa a l'objecte d'una figura similar a la "coordinadora o coordinador" de l'ensenyament prevista en la llei d'igualtat.</p>	<p>Creació del perfil professional</p>	<p>Informe tractament informacions econòmiques, polítiques, internacionals, socials i culturals des d'una perspectiva de gènere</p>	<p>Direcció i comitè d'empresa en coordinació amb la COI</p>
<p>4. Promoure la creació d'una pestanya "Igualtat" al web de notícies d'À Punt al mateix nivell que món, economia, societat, política i cultura que aglutine totes les informacions relatives a violència de gènere i masclista a més d'aquelles que posen en valor la lluita per la igualtat entre homes i dones, independentment de si són econòmiques, polítiques, culturals, etc. Hauria de tindre una correspondència a les xarxes socials.</p>	<p>Creació pestanya Igualtat a la web Nombre de notícies e informació relativa a violència de gènere i masclista difós a la web i a les xarxes socials</p>	<p>Visites al web/ús de la pestanya</p>	<p>Responsable de comunicació, RH en coordinació amb la CO</p>

Acció	Dissenyar i desenvolupar un pla de formació en igualtat de gènere per a tots el departaments de l'empresa (formació en igualtat)	Codi	3.2.1
Objectiu general	Avançar en la integració de la perspectiva de gènere en el disseny, gestió i avaluació de polítiques i processos per a la consecució de la igualtat real entre dones i homes		
Objectiu específic 3.2	Formar en igualtat de gènere a tot el personal i llocs de direcció de la organització en el disseny i valoració de polítiques, processos i procediments		
OBJECTIU DE L'ACCIÓ			
Formar en igualtat de gènere a la plantilla de la CVMC i l'SAMC per a sensibilitzar tot el personal i consolidar un canvi d'actituds a favor de la igualtat.			
Grup objectiu	Tot el personal de la CVMC i l'SAMC		
PRINCIPALS ACTIVITATS			
Activitats a desenvolupar:	Indicadors d'execució	Indicadors de resultat	Responsable o executor
1. Formació de tota la plantilla en temes d'igualtat amb cursos de dues hores com a mínim de formació sobre continguts bàsics en temes d'igualtat.	Nombre de persones que han rebut la formació desagregada per sexe	Qüestionari de satisfacció dels cursos rebuts per departaments	Comissió de formació, RH en coordinació amb la COI
2. Formació del personal encarregat de la comunicació corporativa (interna i externa) amb curs de dos hores com a mínim, en matèria d'igualtat d'oportunitats i de comunicació igualitària i inclusiva	Nombre de persones formades	Nombre total de personal afectat/Nombre total de personal format	Responsable d'igualtat/agent d'igualtat, RH en coordinació amb la COI
3. Formar el personal de la comissió d'igualtat	Nombre de persones formades	Nombre total de personal afectat/Nombre total de personal format	Responsable d'igualtat/agent d'igualtat, RH en coordinació amb la COI
4. Formar els responsables de secció en assetjament i violència de gènere	Nombre de persones formades	Nombre total de personal afectat/Nombre total de personal format	Responsable d'igualtat/agent d'igualtat, RH en coordinació amb la COI

Acció	Vetlar pel compliment de continguts inclusius, paritaris i no sexistes a la programació d'À Punt en totes les seves plataformes i formats		Codi	3.3.1
Objectiu general	Avançar en la integració de la perspectiva de gènere en el disseny, gestió i avaluació de polítiques i processos per a la consecució de la igualtat real entre dones i homes			
Objectiu específic 3.3	Millorar la visibilitat i aportació de les dones promovent la difusió de referents femenins exemplars			
OBJECTIU DE L'ACCIÓ				
Vetlar pel compliment de continguts inclusius, no sexistes i igualitaris a la programació d'À Punt en totes les seues plataformes i formats.				
Grup objectiu	Tot el personal de la CVMC i l'SAMC			
PRINCIPALS ACTIVITATS				
Activitats a desenvolupar:	Indicadors d'execució	Indicadors de resultat	Responsable o executor	
1. Elaborar un informe anual del compliment del llibre d'estil en matèria d'igualtat de gènere, llenguatge inclusiu, eliminació de rols sexistes, tractament visual de casos de violència de gènere, etc., en tota la programació d'À Punt en totes les seues plataformes.	Nombre d'informes de valoració emesos.	Resposta obtinguda (si es corregeix o no).	COI	
2. Exigir el compliment de la representació paritària en tertúlies, notícies, persones expertes, presentadors/es i locutors/es, col·laboradors/es, etc.	Informes de valoració emés per la comissió d'igualtat	Resposta obtinguda (si es corregeix o no).	Tots els departaments	

8.4.- Línia 4 – Salut laboral des de la perspectiva de gènere

OBJECTIUS GENERAIS

Propiciar un entorn laboral adequat a les condicions de treball de les persones, ateses les necessitats específiques de cada sexe i promoure accions de prevenció i millorar la resposta de l'organització enfront de la violència de gènere.

LÍNIA ESTRATÈGICA

4. SALUT LABORAL

OBJECTIUS ESPECÍFICS

4.1 Introduir la perspectiva de gènere en l'aplicació del Pla de Riscos Laborals, Pla d'Emergències, i una altra obligació referent a la prevenció de riscos laborals

4.2 Promoure accions de prevenció i millorar la resposta de l'organització enfront de la violència de gènere

LÍNIA

4. SALUT LABORAL DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

OBJECTIUS
GENERAIS

Propiciar un entorn laboral adequat a les condicions de treball de les persones, ateses les necessitats específiques de cada sexe i promoure accions de prevenció i millorar la resposta de l'organització enfront de la violència de gènere.

OBJECTIUS
ESPECÍFICS

4.1 Introduir la perspectiva de gènere en l'aplicació del Pla de Riscos Laborals, Pla d'Emergències, i una altra obligació referent a la prevenció de riscos laborals

4.2 Promoure accions de prevenció i millorar la resposta de l'organització enfront de la violència de gènere

ACCIONS

4.1.1 Elaboració d'un catàleg de llocs exempts de riscos laborals en l'embaràs i la lactància (riscos físics, substàncies teratògenes, contaminació electromagnètica, etc.)

4.2.1 Guia de recursos interns en matèria de violència de gènere

4.1.2 Habilitar espais adequats de lactància i descans per a embarassades, en les instal·lacions on es concentra un major nombre de treballadores.

4.2.2 Campanyes de sensibilització i difusió sobre les violències masclistes

4.1.3 Revisar el Pla de Riscos Laborals i d'Emergències i altres obligacions referents als riscos laborals des de la perspectiva de gènere i introduir les modificacions necessàries perquè incorpore la perspectiva de gènere

4.1.4 Posar en marxa campanyes de formació conscienciació i visibilització dels riscos i malalties que afecten només o en major mesura a les dones

Acció	Elaboració d'un catàleg de llocs exempts de riscos laborals en l'embaràs i la lactància (riscos físics, substàncies teratògenes, contaminació electromagnètica, etc.)	Codi	4.1.1
Objectiu general	Propiciar un entorn laboral adequat a les condicions de treball de les persones, atenent les necessitats específiques de cada sexe i promoure accions de prevenció així com millorar la resposta de l'organització davant la violència de gènere		
Objectiu específic 4.1	Introduir la perspectiva de gènere en el Pla de Riscos Laborals i d'Emergències i en qualsevol altra obligació referent als riscos laborals		

OBJECTIU DE L'ACCIÓ

Millorar el coneixement de la plantilla sobre els riscos laborals en l'embaràs i la lactància en el desenvolupament del seu treball.

Grup objectiu	Tot el personal de la CVMC i l'SAMC
----------------------	-------------------------------------

PRINCIPALS ACTIVITATS

Activitats a desenvolupar:	Indicadors d'execució	Indicadors de resultat	Responsable o executor
1. Revisar tots els llocs en l'RLT per a saber quins són els que comporten riscos per a les dones embarassades i lactants i les mesures adients per a evitar-los (reducció de jornada, canvi temporal de lloc de treball, treball telemàtic, etc.)	Nombre de llocs revisats Nombre de llocs que comporten un risc i actuacions proposades per a evitar-los	Coneixement de la plantilla millorat (enquesta satisfacció)	RH. Si s'ha de recórrer a un organisme/empresa avaluadora de riscos laborals, cal assegurar-se que incorpore la perspectiva de gènere
2. Difusió i publicació del catàleg revisat dels llocs de treball	Nombre i canals de difusions empleats	Coneixement de la plantilla millorat (enquesta satisfacció)	Responsable de comunicació, RH en coordinació amb la COI
3. Informar de la possibilitat de demanar un informe sensible per maternitat i lactància	Nombre i canals de difusions empleats	Coneixement de la plantilla millorat (enquesta satisfacció)	Responsable de comunicació, RH en coordinació amb la COI

Acció	Habilitar espais adequats de lactància i descans per a embarassades, en les instal·lacions on es concentra un major nombre de treballadores	Codi	4.1.2
Objectiu general	Propiciar un entorn laboral adequat a les condicions de treball de les persones, atenent les necessitats específiques de cada sexe i promoure accions de prevenció així com millorar la resposta de l'organització davant la violència de gènere		
Objectiu específic 4.1	Introduir la perspectiva de gènere en el Pla de Riscos Laborals i d'Emergències i en qualsevol altra obligació referent als riscos laborals		
OBJECTIU DE L'ACCIÓ			
Generar un espai confortable per a promoure i facilitar la lactància materna de les dones			
Grup objectiu	Tot el personal de la CVMC i l'SAMC		
PRINCIPALS ACTIVITATS			
Activitats a desenvolupar:	Indicadors d'execució	Indicadors de resultat	Responsable o executor
1. Habilitar un espai per a lactància	Comprovació de la habilitació del espai de lactància	Comprovació de la existència de l'espai de lactància	Direcció /RH
2. Estudiar la viabilitat d'un servei de ludoteca per a períodes no lectius	Estudi de viabilitat d'un servei de ludoteca	Posada en marxa del servei de ludoteca	Direcció/RH

Acció	Revisar el Pla de Riscos Laborals i d’Emergències i altres obligacions referents als riscos laborals des de la perspectiva de gènere i introduir les modificacions necessàries perquè incorpore la perspectiva de gènere	Codi	4.1.3
Objectiu general	Propiciar un entorn laboral adequat a les condicions de treball de les persones, atenent les necessitats específiques de cada sexe i promoure accions de prevenció així com millorar la resposta de l’organització davant la violència de gènere		
Objectiu específic 4.1	Introduir la perspectiva de gènere en el Pla de Riscos Laborals i d’Emergències i en qualsevol altra obligació referent als riscos laborals		
OBJECTIU DE L’ACCIÓ			
Introducció de la perspectiva de gènere en el Pla de Riscos Laborals i d’Emergències i en qualsevol altra obligació referent als riscos laborals			
Grup objectiu	Tot el personal de la CVMC i l’SAMC		
PRINCIPALS ACTIVITATS			
Activitats a desenvolupar:	Indicadors d’execució	Indicadors de resultat	Responsable o executor
1. Revisar el Pla de Riscos Laborals i d’Emergències i altres obligacions referents als riscos laborals des de la perspectiva de gènere i introduir-hi les modificacions necessàries perquè incorpore la perspectiva de gènere.	Documents revisats, modificacions realitzades	Perspectiva de gènere inclosa en el Pla de Riscos Laborals i d’Emergències i altres	RH

Acció	Posar en marxa campanyes de formació conscienciació i visibilització dels riscos i malalties que afecten només o en major mesura les dones	Codi	4.1.4
Objectiu general	Propiciar un entorn laboral adequat a les condicions de treball de les persones, atenent les necessitats específiques de cada sexe i promoure accions de prevenció així com millorar la resposta de l'organització davant la violència de gènere		
Objectiu específic 4.1	Introduir la perspectiva de gènere en el Pla de Riscos Laborals i d'Emergències i en qualsevol altra obligació referent als riscos laborals		
OBJECTIU DE L'ACCIÓ			
Millorar el coneixement sobre els riscos i les malalties des de la perspectiva de gènere i de les que afecten només dones o en major mesura les dones.			
Grup objectiu	Tot el personal de la CVMC i l'SAMC		
PRINCIPALS ACTIVITATS			
Activitats a desenvolupar:	Indicadors d'execució	Indicadors de resultat	Responsable o executor
1. Realització d'una campanya anual per a la conscienciació i visibilització dels riscos i malalties que afecten en major mesura les dones.	Nombre de campanyes realitzades Entrevistes que ajuden a mesurar l'impacte que han tingut les campanyes de conscienciació per a la plantilla (qualitatiu).	Coneixement de les dones millorat (enquesta de satisfacció)	RH
2. Incloure la perspectiva de gènere en tots els cursos sobre prevenció de riscos laborals.	Nombre de cursos de riscos laborals impartits	Nombre de persones beneficiàries	RH
3. Establir la perspectiva de gènere com a requisit en el plec de prevenció de riscos	Inclusió del requisit en el plec de prevenció de riscos	Comprovació de la inclusió del requisit de perspectiva de gènere en el plec de prevenció	RH

Acció	Guia de recursos interns en matèria de violència de gènere	Codi	4.2.1
Objectiu general	Propiciar un entorn laboral adequat a les condicions de treball de les persones, atenent les necessitats específiques de cada sexe i promoure accions de prevenció així com millorar la resposta de l'organització front a la violència de gènere		
Objectiu específic 4.2	Promoure accions de prevenció i millorar la resposta de l'organització enfront a la violència de gènere		
OBJECTIU DE L'ACCIÓ			
Millorar el coneixement de la plantilla sobre les mesures de prevenció i actuació contra l'assetjament i la violència de gènere.			
Grup objectiu	Tot el personal de la CVMC i l'SAMC		
PRINCIPALS ACTIVITATS			
Activitats a desenvolupar:	Indicadors d'execució	Indicadors de resultat	Responsable o executor
1. Elaborar i publicar una guia resumida de les mesures de prevenció i actuació contra l'assetjament i la violència de gènere arrellegades en el protocol.	Nombre de mesures contemplades en aquesta guia	Coneixement de la plantilla millorat (enquesta de satisfacció)	RH

Acció	Campanyes de sensibilització i difusió sobre les violències masclistes	Codi	4.2.2
Objectiu general	Propiciar un entorn laboral adequat a les condicions de treball de les persones, atenent les necessitats específiques de cada sexe i promoure accions de prevenció així com millorar la resposta de l'organització davant la violència de gènere		
Objectiu específic 4.2	Promoure accions de prevenció i millorar la resposta de l'organització enfront de la violència de gènere		
OBJECTIU DE L'ACCIÓ			
Millorar el coneixement de la plantilla sobre els tipus de violències masclistes que existeixen per a contribuir a detectar-les abans que es convertisquen en fets més greus.			
Grup objectiu	Tot el personal de la CVMC i l'SAMC		
PRINCIPALS ACTIVITATS			
Activitats a desenvolupar:	Indicadors d'execució	Indicadors de resultat	Responsable o executor
1. Realització de jornada formativa per a tota la plantilla de mínim 2 hores, de la violència masclista: concepte, causes, manifestacions i recursos per a fer-hi front	Nombre d'hores de formació Nom i currículum del curs Nom de persones de la plantilla que ha accedit a la formació	Coneixement millorat de la plantilla (enquesta satisfacció)	RH
2. Realitzar dos campanyes anuals de sensibilització sobre violència de gènere i igualtat	Nombre de campanyes realitzades Impacte que han tingut mitjançant entrevistes	Coneixement millorat de la plantilla (enquesta satisfacció)	RH.

9. CRONOGRAMA

ACTIVITATS A DESENVOLUPAR		2020				2021				2022				2023
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I
LÍNIA ESTRATÈGICA 1. PRESENCIA EQUILIBRADA DE DONES I HOMES														
1	Elaboració anual de mapa d'empresa assenyalant presència de dones.		■			■					■			
2	Elevació de proposta perquè el complement salarial en cas de lloc de responsabilitat siga igual.		■											
3	Xarrada semestral en les quals participen dones en llocs de responsabilitat.		■		■		■		■		■		■	
4	Inclusió del vistiplau de la comissió d'igualtat en els processos que regisquen els processos de promoció interna.	■		■		■		■		■		■		■
5	Presència equilibrada de dones en les comissions avaluadores dels processos d'accés i promoció.	quan siga procedent												
6	Inclusió en enquestes de clima laboral de qüestions específiques que permeten valorar situacions discriminació.	bianual												
7	Terminis obligatoris per a la convocatòria de cursos i processos de selecció o promoció que faciliten participació.	quan siga procedent												
8	Prevalença de la dona en processos de trasllat orgànic en departaments o àrees amb menys representació.	quan siga procedent												
9	Reserva d'un 10% places, per a accedir a la formació necessària per a l'accés a llocs on es troben infrarepresentades.	■												
10	Clàusula de desempat a favor de les dones en igualtat de puntuació en àrees on es troben infrarepresentades.	quan siga procedent												
11	Informes anuals processos de selecció i noves contractacions en la CVMC i l'SAMC per a la valoració per la CS.	■				■				■				

12	Inclusió de continguts relatius a la normativa d'igualtat de gènere als temaris configurats per a les proves selectives.	quan siga procedent											
13	Valoració dels coneixements acreditats en matèria d'igualtat de gènere als processos de promoció interna.	quan siga procedent											
14	Revisió del reglament de borses per a assegurar que no hi ha cap element que cause discriminació per raó de sexe.	quan siga procedent											
15	Incloure en les borses clàusules que donen puntuació addicional a caps de famílies monoparentals i víctimes de VG.	quan siga procedent											
16	Incloure en les valoracions de licitacions i puntuació addicional per a empreses amb distintiu en matèria d'igualtat.												
17	Formació de 3 hores per al personal que tinga competències en els processos de selecció.												
18	Proposta de mesures de flexibilitat que garantisquen la formació quan no es proporcione per part de l'empresa.												
19	Disposar d'un sistema de gestió de personal que permeta la total desagregació per sexes de les dades.												
20	Revisió anualment l'estructura salarial dels diferents llocs de treball desagregada per sexe relatiu als complements.												
21	Elaboració d'un Informe desagregat per sexes per a detectar possibles discriminacions per raó de gènere.												

ACTIVITATS A DESENVOLUPAR		2020				2021				2022				2023
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I
LÍNIA ESTRATÈGICA 2. MESURES DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT														
22	Elaboració d'un informe anual sobre l'ús de les mesures d'igualtat mitjançant entrevistes amb la plantilla.													
23	Avaluació i control de les mesures de conciliació per departaments (si hi ha millora, cal comunicar-la).													
24	Anàlisi semestral de les queixes i suggeriments registrats en la bústia d'igualtat.													
25	Instrucció per a fer les reunions en horari laboral o en franja accessible per a qui tinga responsabilitats de cura.													
26	Autorització per a flexibilitat horària pel temps indispensable per a assistir a tutories si són en horari laboral.													
27	Sol·licituds de permisos i mesures relacionats amb la conciliació resoltes en un termini no superior a 15 dies.													
28	Permisos familiars s'estenen a parelles de fet que acrediten la convivència mitjançant certificació del Registre.													
29	Realització d'un estudi per a determinar els llocs de treball on és viable la flexibilitat de jornada.													
30	En els llocs que s'hagen determinat flexibilitat d'entrada/eixida /hora dinar amb recuperació posterior del temps.													
31	Priorització en el canvi de torn amb fills/filles menors o persones dependents, reproducció assistida i adopció.													
32	Preferència en les vacances a persona treballadora amb fills i filles en edat escolar.													
33	Excedència de dos mesos per mort, accident o malaltia del cònjuge o parella de fet amb reserva de lloc.													
34	Conflictes a l'hora d'aplicar les mesures de conciliació, la comissió d'igualtat serà òrgan mediador.													

35	Possibilitat de vacances en un sol període de 22 dies laborals seguits per a la cura de familiars de primer grau.														
36	Permís no retribuït per a persones en tràmits d'adopció i acolliment, possibilitat d'adjuntar-hi el període vocacional.														
37	Mobilitat que supose un canvi de domicili per règims de visita, per a pares separats o divorciats.														
38	Canvi de vacances quan els cònjuges treballen en l'empresa i tinguen familiars de primer grau amb discapacitat.														
39	Reconeixement de com a primer grau de parentiu a les madrastres, padrastres i fillastres.														
40	Foment de la utilització de permisos d'igual manera per part dels pares i les mares.														
41	Elaboració i difusió d'una guia sobre tots el permisos relatius a la conciliació i corresponsabilitat existents.														
42	Inclusió d'aquesta informació en el pla d'acollida per a les noves incorporacions.														
43	Elaboració d'un informe sobre les necessitats de conciliació, mesures adoptades o necessàries, així com les gaudides.														

ACTIVITATS A DESENVOLUPAR		2020				2021				2022				2023	
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	
LÍNIA ESTRATÈGICA 3. COMUNICACIÓ I FORMACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE GÈNERE															
44	Revisió i correcció si és necessari la comunicació interna.														
45	Elaboració difusió pels canals interns una guia d'una comunicació no sexista complementària al llibre.														
46	Elaboració i difusió pels canals interns una guia bàsica de consulta d'una comunicació no sexista en format díptic.														
47	Difusió en intranet, el web i altres fórmules les actuacions realitzades en matèria d'igualtat i lluita contra la VG.														
48	Participació en els reconeixements que acrediten que la CVMC compta amb un PI i els mèrits que puga obtenir.														
49	Inscripció del Pla d'igualtat al REGCON.														
50	Establiment d'un canal de comunicació intern tipus bústia per a resoldre dubtes de la plantilla al voltant d'igualtat.														
51	Difusió i publicació del Pla d'Igualtat entre els treballadors i treballadores.														
52	Revisió el compliment del no ús d'una imatge i un llenguatge sexista.														
53	Convocatòria d'un concurs de recursos gràfics que ajuden a il·lustrar les informacions sobre violència masclista.														
54	Promoció de la figura d'un/a editor/editora de gènere transversal en la redacció d'informatius.														
55	Creació d'una pestanya "Igualtat" al web de notícies d'À Punt. Hauria de tindre correspondència a les xarxes socials.														
56	Formació de tota la plantilla igualtat amb cursos de dues hores mínim de formació sobre continguts bàsics igualtat.														

ACTIVITATS A DESENVOLUPAR		2020				2021				2022				2023	
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	
LÍNIA ESTRATÈGICA 4. SALUT LABORAL DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I VIOLÈNCIA DE GÈNERE															
62	Revisió dels llocs RLT per a saber quins són els que comporten riscos per a embarassades i lactants i les mesures adients.														
63	Difusió i publicació del catàleg revisat dels llocs de treball.														
64	Informació de la possibilitat de demanar un informe sensible per maternitat i lactància.														
65	Habilitació d'un espai per a lactància.														
66	Estudi de la viabilitat d'un servei de ludoteca per a períodes no lectius.														
67	Revisió del Pla Riscos Laborals i Emergències i altres obligacions des de la perspectiva de gènere i introduir-hi modificacions														
68	Campanya anual per a la conscienciació i visibilització dels riscos i malalties que afecten en major mesura dones.														
69	Inclusió de la perspectiva de gènere en tots els cursos sobre prevenció de riscos laborals.														
70	Establiment de la perspectiva de gènere com a requisit en el plec de prevenció de riscos.														
71	Elaboració i publicació d'una guia de mesures de prevenció i actuació contra l'assetjament i la VG arreglades en el protocol														
72	Formació per a la plantilla de mínim dues hores sobre la violència masclista: causes, manifestacions i recursos.														
73	Realització de dues campanyes anuals de sensibilització sobre violència de gènere i igualtat														

10. PRESSUPOST

El Pla d'Igualtat recull un pressupost aproximat per a cobrir els costos de les activitats que s'ha previst desenvolupar al llarg dels tres anys de vigència del Pla. No hi queda reflectit el cost no addicional que suposa fer-lo però que, sens dubte, suposa un cost indirecte per a l'empresa i el personal encarregat de dur-lo a terme.

ACTIVITATS A DESENVOLUPAR		2021	2022	2023
		Cost directe	Cost directe	Cost directe
LÍNIA ESTRATÈGICA 1. PRESENÇA EQUILIBRADA DE DONES I HOMES				
1	Elaboració del mapa anual de l'empresa en què s'assenyale la presència de dones.			
2	Elevació de la proposta perquè el complement salarial en cas de lloc de responsabilitat siga igual.			
3	Xarrada semestral en les quals participen dones en llocs de responsabilitat.	180 €	180 €	180 €
4	Inclusió del vistiplau de la comissió d'igualtat en els processos que regisquen els processos de promoció interna.			
5	Presència equilibrada de dones en les comissions avaluadores dels processos d'accés i promoció.			
6	Inclusió en enquestes de clima laboral de qüestions específiques que permeten valorar situacions discriminació.			
7	Establiment de terminis obligatoris per a la convocatòria de cursos i processos de selecció o promoció que faciliten la participació.			
8	Establiment de la prevalença de la dona en processos de trasllat orgànic en departaments o àrees amb menys representació.			
9	Reserva 10% places, per a accedir a la formació necessària per a l'accés a llocs on es troben infrarepresentades.			
10	Establiment de clàusula de desempat a favor de les dones en igualtat de puntuació en àrees on es troben infrarepresentades.			
11	Elaboració d'informes anuals processos de selecció i noves contractacions en la CVMC i l'SAMC per a la valoració per la comissió de seguiment.			
12	Inclusió de continguts relatius a la normativa d'igualtat de gènere als temaris configurats per a les proves selectives.			

13	Valoració els coneixements acreditats en matèria d'igualtat de gènere als processos de promoció interna.			
14	Revisió reglament borses per a assegurar que no existeix cap element que cause discriminació per raó de sexe.			
15	Inclusió en borses de clàusules que donen puntuació addicional a caps de famílies monoparentals i víctimes de VG.			
16	Inclusió en les valoracions de licitacions i puntuació addicional per a empreses amb distintiu en matèria igualtat.			
17	Personal que tinga competències en els processos de selecció haurà de participar en sessió formativa de 3 hores.	300 €	300 €	300 €
18	Proposta de mesures de flexibilitat que garantisquen la formació quan no es proporcione per part de l'empresa.			
19	Establiment d'un sistema de gestió de personal que permeta la total desagregació per sexes de les dades.			
20	Revisió anual de l'estructura salarial dels diferents llocs de treball desagregada per sexe relatiu als complements.			
21	Informe desagregat per sexes per a detectar-hi possibles discriminacions per raó de gènere.			
LÍNIA ESTRATÈGICA 2. MESURES DE CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT				
22	Informe anual sobre l'ús de les mesures d'igualtat mitjançant entrevistes amb la plantilla.			
23	Avaluació i control de les mesures de conciliació per departaments (si hi ha millora, cal comunicar-la).			
24	Anàlisi semestral de les queixes i suggeriments registrats en la bústia d'igualtat.			
25	Instrucció perquè les reunions es facen en horari laboral o en franja accessible per a qui tinga responsabilitats de cura.			
26	Autorització per a la flexibilitat horària pel temps indispensable per a assistir a tutories, si són en horari laboral.			
27	Sol·licituds de permisos i mesures relacionats amb la conciliació resoltes en un termini no superior a 15 dies.			
28	Extensió dels permisos familiars a les parelles de fet que acrediten la convivència amb una certificació del Registre.			
29	Realització d'un estudi per a determinar els llocs de treball on és viable la flexibilitat de jornada			
30	En els llocs que s'hagen determinat, flexibilització d'entrada/eixida /hora dinar amb recuperació posterior del temps.			
31	Priorització en el canvi de torn amb fills/filles menors o persones dependents, reproducció assistida i adopció.			
32	Preferència en les vacances a la persona treballadora amb fills i filles en edat escolar.			
33	Excedència de dos mesos per mort, accident o malaltia del cònjuge o parella de fet amb reserva de lloc.			
34	Conflictes a l'hora d'aplicar les mesures de conciliació, la comissió d'igualtat serà l'òrgan mediador.			
35	Possibilitat de fer vacances en un sol període de 22 dies laborals seguits per a la cura de familiars de primer grau.			
36	Permís no retribuït per a persones en tràmits d'adopció i acolliment, possibilitat d'adjuntar-hi vacances.			
37	Mobilitat que supose un canvi de domicili per règims de visita, per a pares separats o divorciats.			

38	Canvi de vacances quan els cònjuges treballen en l'empresa i tinguen familiars de primer grau amb discapacitat.			
39	Reconeixement com a primer grau de parentiu a les madrastrès, padrastres i fillastres.			
40	Foment de la utilització de permisos per igual de pares i mares.			
41	Elaboració i difusió d'una guia sobre tots el permisos relatius a la conciliació i corresponsabilitat existents	300 €	300 €	300 €
42	Inclusió d'aquesta informació en el pla d'acollida per a les noves incorporacions			
43	Elaboració d'un informe sobre les necessitats de conciliació, mesures adoptades o necessàries, així com les gaudides			
LÍNIA ESTRATÈGICA 3. COMUNICACIÓ I FORMACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT GÈNERE				
44	Revisió i correcció de la comunicació interna.			
45	Elaboració i difusió pels canals interns d'una guia d'una comunicació no sexista complementària al llibre.	300 €	300 €	300 €
46	Elaboració i difusió pels canals interns una guia bàsica de consulta d'una comunicació no sexista en format díptic.	300 €	300 €	300 €
47	Difusió en intranet, web i altres fórmules les actuacions realitzades en matèria d'igualtat i lluita contra la VG.			
48	Participació en els reconeixements que acrediten que la CVMC compta amb un PI i els mèrits que pugua obtenir.	600 €	600 €	600 €
49	Inscripció del Pla d'Igualtat al REGCON.			
50	Establiment d'un canal de comunicació intern tipus bústia per a resoldre dubtes de la plantilla al voltant d'igualtat.			
51	Difusió i publicació del Pla d'Igualtat entre els treballadors i treballadores.	600 €		
52	Revisió del compliment del no ús d'una imatge i un llenguatge sexista.			
53	Convocatòria d'un concurs de recursos gràfics que ajuden a il·lustrar les informacions sobre violència masclista.	1.500 €		
54	Promoció de la figura d'un/una editor/editora de gènere transversal en la redacció d'informatius.			
55	Creació pestanya "Igualtat" al web de notícies d'À Punt. Hauria de tindre correspondència a les xarxes socials.			
56	Formació tota la plantilla igualtat amb cursos de dues hores mínim de formació sobre continguts bàsics igualtat.	1.500 €	600 €	600 €
57	Formació del personal de la comunicació interna i externa amb curs de dos hores com a mínim en igualtat.	300 €	300 €	300 €
58	Formació del personal de la comissió d'igualtat	600 €	300 €	300 €
59	Formació dels responsables de secció en assetjament i violència de gènere.	600 €	300 €	300 €
60	Elaboració d'un informe anual del compliment del llibre d'estil en matèria d'igualtat de gènere.			
61	Compliment de representació paritària en tertúlies, notícies, persones expertes, presentadors/es i locutors/es.			

LÍNIA ESTRATÈGICA 4. SALUT LABORAL DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I VG			
62	Revisió llocs RLT per a saber quins són els que comporten riscos per a embarassades i lactants i mesures adients.		
63	Difusió i publicació del catàleg revisat dels llocs de treball.		
64	Informació de la possibilitat de demanar un informe sensible per maternitat i lactància.		
65	Habilitació d'un espai per a lactància.		
66	Estudi de la viabilitat d'un servei de ludoteca per a períodes no lectius.		500 €
67	Revisió del Pla Riscos Laborals i Emergències i altres obligacions des de la perspectiva de gènere i introduir-hi modificacions.		
68	Campanya anual per a la conscienciació i visibilització dels riscos i malalties que afecten en major mesura dones.		
69	Introducció de la perspectiva de gènere en tots els cursos sobre prevenció de riscos laborals.		
70	Establiment de la perspectiva de gènere com a requisit en el plec de prevenció de riscos.		
71	Elaboració i publicació d'una guia de mesures de prevenció i actuació contra assetjament i la VG previstes en protocol.		
72	Jornada formativa per a la plantilla de mínim 2 hores, sobre la violència masclista: causes, manifestacions i recursos	1.500 €	600 €
73	Realització de dos campanyes anuals de sensibilització sobre violència de gènere i igualtat		
Despeses no previstes		600 €	600 €
TOTAL		9.180 €	5.180 €
			4.680 €

11. COMISSIÓ DE SEGUIMENT. SISTEMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Comissió de seguiment d'igualtat

La comissió d'igualtat, quan haja complit l'objectiu d'elaborar el Pla d'Igualtat i així s'estime convenient, a proposta del president de la CVMC i la Direcció General de l'SAMC actuarà com a comissió de seguiment d'igualtat i s'encarregarà de l'avaluació anual del funcionament del Pla d'Igualtat.

Una vegada comence a desenvolupar-se el Pla d'Igualtat, mantindrà reunions trimestrals ordinàries amb un orde del dia determinat. Les reunions extraordinàries es convocaran mitjançant una petició dirigida a la presidència de la comissió de seguiment, amb cinc dies laborables d'antelació i en la qual s'exposarà el punt o punts a tractar.

La duració de les reunions no excedirà de 60 minuts.

En cas de denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe, la comissió de seguiment es reunirà amb la màxima urgència possible, en un termini màxim de cinc dies des que es té coneixement de la denúncia. Es crearà una comissió d'assessorament i es procedirà d'acord amb el que indique el protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe

L'acta de la reunió estarà a disposició dels membres de la comissió a les carpetes de treball digitalment i, físicament, a la secretaria per a poder revisar-la i fer els comentaris que s'estimen. En la següent sessió de la comissió es procedirà a la lectura en veu alta i aprovació de l'acta de la sessió anterior i serà signada pels membres que hi assistisquen. L'arxivament i custòdia de les actes correspondrà al Departament de Recursos Humans.

Hi haurà quòrum vàlid per als acords quan hi assistisca la majoria en cadascuna de les parts, de l'empresa i dels representants dels treballadors i treballadores.

La CVMC i l'SAMC proveiran la comissió de seguiment amb els mitjans que calga i de la disponibilitat horària necessària per a desenvolupar els seus objectius i funcions. Per tal motiu, cada membre de la part sindical podrà compensar les hores de les reunions pel mateix nombre d'hores si les reunions se celebren fora del seu horari laboral.

Sistemes de seguiment i avaluació

L'objectiu és desenvolupar i mantindre el compliment del Pla d'Igualtat de la CVMC i l'SAMC, així com el seguiment, aplicació i interpretació del present Pla d'Igualtat.

Serà la comissió de seguiment d'igualtat la que vetlarà pel compliment de les mesures establides en el pla i per l'execució i desenvolupament d'aquest.

La comissió de seguiment d'igualtat coneixerà el grau de compliment dels objectius i accions del pla. Així mateix analitzarà el desenvolupament del pla, i reflexionarà sobre la continuïtat de les accions, si es requereix més temps per a desenvolupar-ne alguna. També caldrà identificar noves necessitats i accions que no s'hagen recollit inicialment en el pla, i siguen necessàries.

Per tot això, el Pla recull inicialment unes fitxes com a eines de treball que la comissió anirà adaptant, a mesura que avança i les necessitats que presente l'execució del Pla.

1-Fitxa de seguiment

Fitxa de seguiment ACCIÓ	Núm.:
Objectius i instruccions Aquesta fitxa recull informació de caràcter quantitatiu sobre: <ul style="list-style-type: none"> - Els resultats obtinguts a través de la realització de les accions emmarcades en el Pla d'Igualtat - El procés d'execució de les accions 	
Data de realització	
Període de seguiment: Trimestre 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/>	
Omplida per: Responsable	

Fitxa de seguiment SEMESTRAL

Nom acció		Núm.:				
Nivell d'execució	Sense començar	Inicial	Mitjà	Avançada	Finalitzada	
Activitats executades per al període anual de seguiment						
Nombre de dones participants en l'acció						
Nombre d'homes participants en l'acció						

2-Avaluació de resultats ANUAL

- Nombre i gènere de les persones beneficiàries per objectius específics

	PERSONES BENEFICIÀRIES		
LÍNIES D'ACTUACIÓ	Nombre de dones	Nombre d'homes	Total
LÍNIA ESTRATÈGICA 1			
LÍNIA ESTRATÈGICA 2			
LÍNIA ESTRATÈGICA 3			
LÍNIA ESTRATÈGICA 4			
TOTAL			

- Nombre i gènere de les persones beneficiàries per categories professionals

	PERSONES BENEFICIÀRIES		
GRUPS OCUPACIONALS	Nombre dones	Nombre homes	Total
Direcció i caps			
Grup A			
Grup B			
Grup C			
Grup D			
TOTAL			

RESULTATS ACTIVITATS		
Línies d'actuació	Noves	Antigues
LÍNIA ESTRATÈGICA 1		
LÍNIA ESTRATÈGICA 2		
LÍNIA ESTRATÈGICA 3		
LÍNIA ESTRATÈGICA 4		
TOTAL		

3-Avaluació de l'impacte ANUAL

Avaluació de l'impacte	
1	Canvis en els comportaments, interacció i relació tant de la plantilla com de la Direcció, en els quals s'identifique una igualtat més gran entre homes i dones
2	Canvis en la cultura de l'empresa
3	Canvis en la imatge de l'empresa
4	Canvis en les relacions externes de l'empresa
5	Millora de les condicions de treball
6	Augment del coneixement i conscienciació respecte a la igualtat d'oportunitats

12. GLOSSARI SOBRE MESURES D'IGUALTAT I ALTRES CONCEPTES

Accions positives: Mesures específiques i temporals destinades a eliminar o reduir les desigualtats de fet per raó de sexe existents en els diferents àmbits de la vida.

Assetjament per raó de sexe: Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona que atempte contra la seua dignitat i cree un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Assetjament sexual: Qualsevol comportament no desitjat d'índole sexual, verbal o físic, dirigit contra una persona, amb el propòsit d'atemptar contra la seua dignitat, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Anàlisi de gènere: Forma sistemàtica d'observar l'impacte diferenciat de programes, projectes, polítiques i peces legislatives sobre homes i dones. Inclou l'anàlisi de la forma en què homes i dones s'involucren en la transformació de rols, relacions i processos socialment establits, motivats per interessos individuals i col·lectius.

Bretxa salarial de gènere: La diferència entre els guanys bruts mitjana que es paguen als homes i les que es paguen a les dones com un percentatge dels guanys bruts mitjana per hora dels homes.

Clàusula: Establiment de pactes, disposicions o condicions que regeixen el contingut d'una relació contractual.

Clàusules d'igualtat de dones i homes: Conjunt de requisits, criteris, obligacions, deures o compromisos que les administracions inclouen en la contractació, subvenció o convenis públics i la finalitat dels quals és avançar en la consecució de la igualtat de dones i homes.

Clàusules socials: Conjunt de criteris introduïts en els contractes i en les subvencions per a aplicar aspectes de política social.

Conciliació de la vida personal, laboral i familiar: Necessitat de les persones d'atendre les seues necessitats en diferents àmbits (personal, familiar, social i laboral), per a la qual cosa és indispensable un nou model d'organització social que facilite a dones i homes satisfer-les i fer front a les responsabilitats en els àmbits públic i privat.

Corresponsabilitat: Compromís social d'homes, dones, administracions públiques, empreses i sindicats per a cuidar i fer-se càrrec en igual mesura i valor del reproductiu i el productiu, el domèstic i el públic, de la cura i del manteniment.

Cultura organitzacional: Valors, creences i actituds que determinen els comportaments, tant individuals com col·lectius, dins d'una organització.

Diagnòstic de situació: Segons el Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat, consisteix en un estudi quantitatiu i qualitatiu de la situació de l'entitat en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, que proporciona informació sobre l'estructura organitzativa de l'entitat i de la situació de les persones que allí treballen. La seua participació en tots els processos i les seues necessitats, detecta les possibles desigualtats o discriminacions per raó de sexe i sustenta la realització del Pla d'Igualtat.

Enfocament de gènere: Perspectiva que permet visibilitzar quines implicacions té per a dones i homes qualsevol acció que es planifique, i aconseguir que les preocupacions i experiències de dones i homes siguen part integral de l'elaboració, posada en marxa, control i avaluació de polítiques i programes.

Igualtat de tracte: Absència de discriminació (directa/indirecta) basada en el sexe de les persones:

- Discriminació directa: Quan una persona és tractada de manera menys favorable que una altra en la mateixa situació, per raó de sexe o circumstàncies associades amb aquest, sense que hi haja una justificació objectiva i raonable.
- Discriminació indirecta: Quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutra perjudica més els membres d'un sexe, llevat que aquesta siga adequada i necessària, i es justifique amb criteris objectius no relacionats amb el sexe.

Igualtat efectiva: La relació d'equivalència en el sentit que les persones (homes i dones) tenen el mateix valor i, per això, són iguals davant el conjunt de mesures polítiques i accions socials i econòmiques que poden ser reconegudes en les normes, inclòs el control i accés al poder i als recursos i beneficis econòmics i socials.

Impacte de gènere: Efectes que un projecte, norma, intervenció, contracte, etc., té sobre dones, homes i/o la igualtat.

Indicador de gènere: Variables d'anàlisi que descriuen la situació de dones i homes en la societat. Suposa l'aproximació a la situació de dones i homes, i la incidència de determinats factors que impliquen diferències de comportament entre les unes i els altres.

Integració de la perspectiva de gènere – 'Mainstreaming' de gènere: Consideració sistemàtica de situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes, incorporant-hi objectius i actuacions específiques dirigides a eliminar les desigualtats i promoure la igualtat en totes les polítiques i accions, a tots els nivells i en totes les seues fases de planificació, execució i avaluació.

Llenguatge sexista: És aquell ús que es fa del llenguatge, on s'oculta, se subordina, s'infravalora i s'exclou a la dona.

Pertinença de gènere: Situació en la qual resulta rellevant tindre en compte la dimensió de gènere perquè la seua inclusió o absència implica efectes diferents en la realitat de dones i homes.

Responsabilitat Social Corporativa (RSC): Suposa per a l'empresa, a més del compliment de les obligacions legals, la integració voluntària en el govern i gestió, accions i procediments de les preocupacions socials, laborals, mediambientals i de respecte als drets humans que sorgeixen de les seues relacions internes i externes.

Segregació en el mercat de treball: Concentració de dones i homes en tipus i nivells diferents d'activitat i d'ocupació, on les dones es veuen confinades a una gamma més estreta d'ocupacions que els homes (segregació horitzontal), i a llocs de treball inferiors (segregació vertical).

Sostre de cristall: És una barrera invisible, difícil de traspasar, que descriu un moment concret en la carrera professional d'una dona, en la qual, en comptes de créixer per la seua preparació i experiència, s'estanca dins d'una estructura laboral, ofici o sector. No es tracta d'un obstacle legal sinó de prejudicis estesos per a confiar en les dones llocs de responsabilitat.

Acreditació de les situacions de violència de gènere. Les situacions s'acreditaran mitjançant:

- una sentència condemnatòria per un delictes de violència de gènere
- una orde de protecció o qualsevol altra resolució judicial que acorde una mesura cautelar a favor de la víctima
- per l'informe del Ministeri Fiscal que indique l'existència d'indicis que la demandant és víctima de violència de gènere
- informe dels serveis socials, dels serveis especialitzats, o dels serveis d'acolliment destinats a víctimes de violència de gènere de l'Administració Pública competent
- per qualsevol altre títol, sempre que això estiga previst en les disposicions normatives de caràcter sectorial que regulen l'accés a cadascun dels drets i recursos.

Cura directa: relació de dependència que implica convivència.

Família monoparental materna o paterna: Amb carnet.

- Aquella formada per una persona i la seua descendència, que estiga inscrita en el Registre Civil només amb ella com a progenitora.
- Aquella formada per una persona viuda o en situació equiparable i la descendència que haguera tingut amb la parella desapareguda.
- Aquella formada per una persona i les persones menors d'edat que tinga en acolliment per temps igual o superior a un any, i les majors d'edat que hagen estat en acolliment permanent; o aquella formada per una persona que tinga la consideració de família acollidora d'urgència-diagnòstic.
- Aquella formada per una persona i la seua descendència sobre la qual tinga en exclusiva la pàtria potestat.

Familiar de primer grau en línia directa, per consanguinitat o afinitat: mares i pares, filles i fills, mares i pares polítics, cònjuge o parella de fet de la filla o fill, i filles i fills del cònjuge o parella de fet, sense perjudici del que poguera establir la normativa civil.

Familiar de segon grau en línia directa o col·lateral, per consanguinitat: germans i germanes, avis i àvies, nets i netes; o per afinitat: avis i àvies, nets i netes del cònjuge o parella de fet, i cunyats o cunyades, entenent per tal el cònjuge o parella de fet de la germana o germà, o bé, la germana o germà del cònjuge o parella de fet, sense perjudici del que poguera establir la normativa civil.

Guarda legal o custòdia: Guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, així com guarda legal d'una altra persona.

Informe de l'òrgan competent de l'administració sanitària: informe de la inspectora o inspector mèdic de zona o, si el tractament es rep a l'hospital, l'informe del facultatiu responsable del pacient.

Malaltia greu: inclou l'hospitalització, la intervenció quirúrgica sense hospitalització que requerisca repòs domiciliari, o aquella malaltia la gravetat o necessitat d'atenció continuada de la qual siga acreditada pel facultatiu responsable del pacient.

Necessitar especial dedicació o atenció continuada: suposa que cal que el subjecte reba tractament, atenció, cures o assistència continuada per terceres persones a causa de problemes de salut, entesa aquesta última com a benestar físic, psíquic i social. Així mateix, s'entendran incloses en aquesta situació les persones que tinguen reconeguda la situació de dependència en qualsevol dels seus graus.

Parella de fet: persona que respecte de la persona de referència manté una relació que pot acreditar a través de la inscripció en un registre públic oficial d'unions de fet.

Relació de dependència: Estat en què es troben les persones que, per raons derivades de l'edat, la malaltia o la diversitat funcional, requereixen l'atenció d'una altra o altres persones per a realitzar activitats bàsiques de la vida diària

Tindre a càrrec seu: relació de dependència que no implica convivència.

Sota la denominació de **víctima de violència terrorista** s'entén inclòs el personal que haja patit danys físics o psíquics, com a conseqüència de l'activitat terrorista, el seu cònjuge o persona amb anàloga relació d'afectivitat, i les filles i fills de les persones ferides i mortes, sempre que ostenten la condició de víctimes de terrorisme, d'acord amb la legislació vigent, així com aquelles funcionàries i funcionaris amenaçats en els termes de l'article 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de reconeixement i protecció integral a les víctimes del terrorisme, previ reconeixement del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma.

13. PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE A L'ÀMBIT LABORAL

Índex

I.-Introducció

- 1.1 Justificació i marc legal
- 1.2 Principis d'actuació

II.-Política de prevenció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.

- 2.1 Objectiu general del Protocol
- 2.2 Objectius específics del Protocol
- 2.3 Àmbit d'aplicació
- 2.4 Definicions, tipus d'assetjament sexual i per raó de sexe i tipificacions dels diferents assetjaments
- 2.5 Exemples dels diferents assetjaments
- 2.6 Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
- 2.7 Garanties i principis del procediment
- 2.8 Òrgans que intervenen i competències
- 2.9 Abstenció i recusació

III.-Procediment d'actuació

- 3.1 Procediment Informal
- 3.2 Procediment Formal
- 3.3 Mesures cautelars
- 3.4 Circumstàncies agreujants i atenuants
- 3.5 Mesures assistencials a la víctima
- 3.6 Altres disposicions

IV.- Difusió

V.- Seguiment i avaluació

Disposició final

Annexos

I.-Introducció

L'assetjament sexual i per raó de sexe són dos de les formes més greus de discriminació, tal com ho recullen les normatives internacional, europea i estatal. La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes s'ocupa precisament d'aquest assumpte en el seu articulat referent en concret a l'àmbit laboral.

La CVMV i l'SAMC estan compromeses en la consecució d'un entorn laboral on es respecte la dignitat i la llibertat sexual del conjunt de les persones que treballen en l'entorn de l'empresa. Per aquest motiu, la CVMV i l'SAMC reafirmen el seu compromís en la lluita contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, i es mostren disposades a actuar contra aquestes greus situacions discriminatòries a través de protocols d'actuació i de la posada en marxa de mesures preventives per a evitar que aquestes situacions puguen produir-se.

Tota persona té dret a la igualtat i a la no discriminació, a la salvaguarda de la seua dignitat i integritat moral, a la intimitat i al treball. En virtut d'aquests drets, la CVMV i l'SAMC declaren que l'assetjament sexual i per raó de sexe són uns atemptats contra les persones i, per tant, amb aquest protocol, rebutja i prohibeix qualsevol acció o pràctica d'aquest tipus i fa pronunciament explícit de zero tolerància a ells així com de facilitar tots els mitjans per a previndre i impedir la seua manifestació en l'àmbit laboral.

1.1 Justificació i marc legal

L'assetjament sexual i per raó de sexe és una de les formes més greus de discriminació, d'ací la necessitat d'establir mesures preventives, estratègies i protocols d'actuació que actuen enfront d'aquestes situacions per a així poder eradicar-les.

Aquestes situacions no són producte d'una conducta aïllada, sinó que s'inscriuen en un context de desigualtat en el qual existeixen desequilibris de poder en què habitualment, a causa d'una estructura social jeràrquica basada en el gènere, les dones solen estar en una situació més desfavorable i solen ser elles les víctimes tant de l'assetjament sexual com per raó de sexe.

En l'àmbit laboral, l'assetjament sexual i per raó de sexe és patit en major grau per les dones a causa principalment del fet que elles ocupen més llocs subordinats i tenen menor accessibilitat a les relacions de poder i a la presa de decisions. Una realitat que obliga a abordar aquestes discriminacions en l'àmbit laboral des d'una perspectiva de gènere. L'assetjament sexual i per raó de sexe presenta múltiples i variades dimensions. És una discriminació que es manifesta de diverses formes, directes i indirectes, de gravetat i intensitat variable, aïllada o continuada.

En aquest sentit, un altre component que cal tindre en compte en les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral és la falta de sensibilitat social i de preparació per a percebre aquestes situacions. Realitat que provoca, d'una banda, tolerància a certes conductes que reflecteixen un entorn laboral sexista i en el qual es poden estar produint situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe que, no obstant això, no són percebudes com a tals.

D'altra banda, quan aquestes situacions es produeixen i són denunciades, a causa d'aquesta falta de preparació i de sensibilitat, el seu tractament i actuació enfront d'ells no són duts a terme correctament i, de vegades, les víctimes que denuncien pateixen l'aïllament, les represàlies i la marginació en l'entorn laboral.

Les diferents normatives –internacional, europea i estatal– s'han ocupat extensament de definir els conceptes d'*assetjament sexual* i *per raó de sexe*, i han contemplat les diverses situacions que comprenen així com han regulat les actuacions i sancions enfront d'aquestes situacions i les mesures preventives que han de dur-se a terme per a evitar-les.

Marc internacional

Destaca la **Declaració sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona**, aprovada per l'ONU en 1979. En aquest text es defineixen les discriminacions per raó de sexe que estan en la base de les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.

També és de gran importància la **Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona**, de 1993. Ací es defineix jurídicament el concepte *violència contra les dones* com “tot acte de violència basat en la pertinença al sexe femení

que tinga o puga tindre com a resultat un mal o sofriment físic, sexual o psicològic per a la dona”. I s'explicita que la violència abasta també “l'assetjament i la intimidació sexual en el treball”.

La recomanació de la comissió de les Comunitats Europees, de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball, a la qual li acompanya el **codi de conducta sobre mesures per a combatre l'assetjament sexual**. En aquest document es proposa la següent definició per a l'assetjament sexual i per raó de sexe: “La conducta de naturalesa sexual o altres comportaments basats en el sexe que afecten la dignitat de les dones i els homes en el treball, inclosa la conducta de superiors i companys, resulta inacceptable si:

- a) Aquesta conducta és indesitjada, desraonada o ofensiva per a la persona que és objecte d'aquesta.
- b) La negativa o submissió d'una persona a aquesta conducta per part d'empresaris o treballadors (inclosos els superiors i els companys) s'utilitza de forma explícita o implícita com a base per a una decisió que tinga efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional i a l'ocupació, sobre la continuació d'aquest, el salari o d'altres decisions relatives a l'ocupació.
- c) Quan cree un entorn laboral intimidatori, hostil i humiliant per a la persona que és objecte d'aquesta.

En aquesta Recomanació, a més, s'insta els estats membres que “adopten mesures que permeten combatre determinats comportaments de naturalesa sexual que afecten la dignitat de les persones”.

Quant al **codi de conducta** que acompanya la recomanació, el seu objectiu és el de proporcionar una orientació pràctica per a les organitzacions empresarials i sindicals i treballadores i treballadors sobre la protecció de la dona i de l'home en el treball amb recomanacions per a la inclusió de clàusules en la negociació col·lectiva, mesures preventives, programes formatius i procediments clars i precisos per a tractar l'assetjament sexual.

Resolució de 1997 del Parlament Europeu sobre una campanya europea sobre tolerància zero davant la violència contra les dones. S'hi s'assenyala que, encara que l'assetjament sexual en el lloc de treball sol produir-se molt sovint com un abús de poder per part dels superiors, les dones també poden ser assetjades per companys i clients i són més vulnerables a aquesta situació quan exerceixen un treball precari o si el treball comporta desplaçaments fora del lloc de treball.

El **Conveni 111 de l'OIT** contra la discriminació en el treball aborda la qüestió de l'assetjament sexual en el lloc de treball, que per a les dones és una font important de discriminació.

Resolució del Parlament Europeu 2001 de 20 de setembre. S'hi sol·licita als estats membres que, amb l'objectiu de lluitar contra l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament sexual en l'àmbit laboral, revisen la seua legislació vigent i la complementen si fora necessari.

La **directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre**, modificarà la directiva 1976/207/CEE del Consell relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes quant a l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals i a les condicions de treball. En aquesta directiva es definiran tant els conceptes de discriminació, directa i indirecta, com els d'assetjament sexual i per raó de sexe.

La **directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell de 2006** relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes laborals i d'ocupació defineixen l'assetjament sexista i assetjament sexual i estableix que aquestes situacions es consideraran discriminatòries i, per tant, es prohibiran i se sancionaran de forma adequada, proporcional i dissuasiva.

La Unió Europea, en els seus programes d'acció comunitària per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, recull diverses accions per a l'eliminació de qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe, com per exemple:

III i IV Programa (1991-1995 i 1996-2000). Assenyalen expressament accions específiques per al "Foment de la dignitat de dones i homes en el lloc de treball".

L'Estratègia per a la igualtat entre dones i homes 2010-2015 de la Comissió Europea recull entre les seues apartats accions clau referides a la dignitat, integritat i la fi de la violència sexista, en què s'inclou expressament l'assetjament sexual.

A més, la Unió Europea ha impulsat investigacions i ha elaborat guies de bones pràctiques per a pal·liar els efectes de la violència contra les dones i aconseguir-ne l'erradicació que recullen expressament bones pràctiques de sensibilització contra la violència cap a les dones en l'àmbit del treball.

Marc estatal

La **Llei orgànica 3/2007**, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, s'ocupa de l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral i estableix tant les definicions de tots dos com s'ocupa de les seues conseqüències jurídiques, les actuacions dels poders públics i les mesures que han de prendre's, tant en l'Administració General de l'Estat i els seus organismes dependents, com en les empreses, per a previndre l'assetjament sexual i per raó de sexe en el treball.

L'**article 7** estableix la definició d'assetjament sexual i per raó de sexe:

1. Sense perjudici del que s'estableix pel Codi Penal, a l'efecte d'aquesta Llei constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produïsca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
2. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
3. Es consideraran, en tot cas, discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
4. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe". Així, la diferència entre *assetjament sexual* i *per raó de sexe* rau en el fet que l'assetjament per

raó de sexe no té finalitats sexuals però es produeix en funció del sexe de la víctima. En tots dos casos es consideren actes discriminatoris directes.

Existeixen diferents actuacions constitutives de ser considerades com a assetjament per raó de sexe, i comprendran qualsevol tipus de situació que atempte contra la dignitat d'una treballadora o treballador derivat del seu gènere. Entre aquestes situacions hi hauria, per exemple:

- Atemptar contra la dignitat d'una treballadora pel mer fet de ser dona.
- Atemptar contra la dignitat d'una treballadora per trobar-se embarassada o sol·licitar reducció de jornada per a la cura de fills/es.
- Atemptar contra la intimitat, dignitat i integritat sexual de qualsevol treballador o treballadora de qualsevol forma i per qualsevol motiu.
- La desvaloració constant del treball d'una treballadora pel seu gènere.

En l'**article 9** la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes s'ocupa de la "Indemnitat enfront de represàlies" i s'hi estableix que "també es considerarà discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produïska en la persona com a conseqüència de la presentació, per part seua, de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seua discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes".

A més, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, regula les accions cap a aquestes pràctiques d'empreses i de les administracions públiques en l'articulat 48 i 62.

L'assetjament sexual i per raó de sexe en la normativa estatal estan regulats, entre altres, per el **Codi Penal** i l'**Estatut dels Treballadors**. En aquest últim:

L'article **4.2** recull que en la relació de treball, els treballadors i treballadores tenen dret:

1. A no ser discriminats directament o indirectament per a l'ocupació, o una vegada emprats, per raons de sexe, estat civil, per l'edat dins dels límits marcats per aquesta llei, origen racial, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a sindicats, així com per raó de llengua, dins de l'Estat espanyol.

2. A la seua integritat física i una adequada política de seguretat i higiene.
3. Referent a la seua intimitat i a la consideració deguda a la seua dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual, i enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe”.

A l'**article 54** es considera causa d'incompliment contractual “l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen en l'empresa”.

Marc autonòmic

La Llei 9/2003 de la Generalitat, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes, s'ocupa de l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral i estableix que, en l'àmbit de les seues competències, l'administració autonòmica incorporarà i aplicarà en les relacions laborals (article 23) i en el Règim de la Funció Pública Valenciana (article 47) el codi de conducta contra l'assetjament sexual recollit en la Recomanació de la Comissió de les Comunitats Europees de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball, i en els plans d'igualtat elaborats per les empreses.

Article 23. L'assetjament sexual

En l'àmbit de les seues competències, l'administració autonòmica incorporarà i aplicarà en les relacions laborals el codi de conducta contra l'assetjament sexual recollit en la Recomanació de la Comissió de les Comunitats Europees de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball, i en els plans d'igualtat elaborats per les empreses.

Article 47. Assetjament sexual

L'administració autonòmica incorporarà en el Règim de la Funció Pública Valenciana el codi de conducta contra l'assetjament sexual recollit en la Recomanació de la Comissió de les Comunitats Europees de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.

1.2 Principis d'actuació

La CVMC i l'SAMC,

- Manifesten la seua actitud de tolerància zero davant la violència física, psíquica o verbal exercida en l'àmbit del seu espai d'acció.
- Consideren qualsevol tipus d'assetjament com una conducta inacceptable perquè atempta contra la dignitat de la persona i els drets fonamentals.
- La violència cap a les dones, en qualsevol de les seues manifestacions, repugna especialment a aquesta corporació comunicativa que ha d'actuar en aquest àmbit, també com a referent de la societat en el seu conjunt.
- Declaren formalment per escrit el rebuig a tota mena d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, en totes les seues formes i modalitats.
- Desitgen promoure una cultura de prevenció contra l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, a través d'accions formatives i informatives de sensibilització per a tot el seu personal.
- Es comprometen a denunciar, investigar, mediar i sancionar qualsevol conducta que pugua ser constitutiva d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.
- Es comprometen a donar suport i assessorar les presumptes víctimes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

II.-Política de prevenció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.

2.1 Objectiu general del Protocol

La CVMV i l'SAMC, en l'àmbit de les seues respectives competències i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, elaboren aquest protocol que té com a objectiu general garantir un espai lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe.

2.2 Objectius específics del Protocol

Informar, formar i sensibilitzar les empleades i empleats en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, donant difusió del contingut d'aquest text per a ajudar a identificar aquestes situacions.

Disposar de l'organització específica i de les mesures necessàries per a atendre i resoldre els casos que es produïsquen.

Garantir la seguretat, integritat i dignitat de les persones afectades, l'aplicació de les mesures que en cada cas procedisquen per a la protecció de les presumptes víctimes en tot moment, amb inclusió de les mesures cautelars que siguen oportunes, acabar amb l'assetjament i, si escau, aplicar les mesures sancionadores pertinents.

Assegurar que tota la plantilla gaudisca d'un entorn de treball en el qual la dignitat de la persona siga respectada.

2.3 Àmbit d'aplicació

Aquest protocol serà d'aplicació a totes les persones que treballen en la CVMV i l'SAMC. I es realitzarà una investigació del presumpte assetjament sexual o per raó de sexe d'aquelles persones que treballen en qualsevol dels departaments i dependències (incloses personal en pràctiques i amb beca) i que presenten una denúncia contra un treballador o treballadora de la corporació o viceversa.

Si es produïra una situació d'assetjament laboral entre el personal d'aquesta corporació i d'una empresa externa que comparteixen espai de treball, s'aplicarà el procediment d'investigació arrellegat en aquest protocol.

En cas d'estar implicades treballadores o treballadores que estiguen prestant servei de forma externalitzada per a la corporació, la direcció s'haurà de dirigir a l'empresa amb l'objectiu que aquesta adopte aquelles mesures més adequades i urgents perquè donen solució al problema.

Amb aquest objectiu, els òrgans de contractació de la CVMC i l'SAMC caldrà que arrelleguen en els seus plecs de condicions per a contractacions i, si fa al cas, en aquells documents contractuals que puguen subscriure's amb empreses externes les clàusules més adequades mitjançant les quals queden advertides del principi bàsic adoptat per la CVMC i l'SAMC de tolerància zero davant qualsevol situació d'assetjament sexual o per raó de sexe i la urgent necessitat d'adoptar davant qualsevol situació d'aquesta naturalesa, totes les mesures idònies tendents a donar immediata solució i que eviten que tornen a ocórrer. Per aquest motiu, se'ls donarà a conèixer l'existència d'aquest protocol.

Aquest protocol tindrà validesa des del mateix moment que es publique i fins que entre en vigor un nou Protocol, després de la denúncia expressa bé de la Direcció, bé de la representació legal de treballadors i treballadores integrants de la comissió d'igualtat, o quan s'haja d'adequar a les actualitzacions que marquen noves lleis i normatives superiors.

2.4 Definicions

Per **assetjament sexual** s'entén qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produísca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

La finalitat immediata que es vol aconseguir és d'algun tipus de satisfacció sexual però l'objectiu final és manifestar el poder d'una persona sobre una altra, habitualment d'un home sobre una dona, amb la qual cosa es perpetuen les estructures de poder que existeixen en la nostra societat.

Per **assetjament per raó de sexe** s'entén qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Potser dut a terme per persones amb càrrecs jeràrquics superiors, així com per companyes o companys o per càrrecs inferiors. La causa són els estereotips de gènere i habitualment, tenen com a objecte denigrar les persones d'un sexe per la sola raó de pertànyer-hi. Habitualment, aquests comportaments denigren la persona perquè ataca les seues capacitats, habilitats i competències. La finalitat és la de mantindre de nou el poder d'un sexe sobre l'altre, i sol donar-se dels homes cap a les dones. També sol produir-se contra persones amb identitats de gènere i orientació sexual no normatives.

Tipus d'assetjament sexual i per raó de sexe:

Assetjament tècnic. El patit en l'últim any per una treballadora en qualsevol de les situacions definides com a assetjament sexual, independentment que ella ho considere o no assetjament sexual.

Assetjament declarat. Situacions patides per una treballadora en l'últim any i que ella considera com a assetjament sexual.

Segons la directiva 2002/73/CE, les conductes d'assetjament sexual es classifiquen en dos tipus:

Xantatge sexual. El produït per un superior jeràrquic o persones les decisions de les quals puguen tindre efectes sobre l'ocupació i les condicions de treball de la persona assetjada.

Consisteix a forçar la víctima a elegir entre dues realitats: la de complir els desitjos sexuals o la de perdre o veure's perjudicada en certes condicions laborals o beneficis laborals que afecten o poden afectar el seu treball, en matèria de retribució, promoció, organització del treball, etc. És un xantatge sexual que reflecteix un abús d'autoritat, perquè el subjecte actiu serà qui puga exercir un poder o autoritat directe o indirecte sobre la persona assetjada. No és necessari que existisca un càrrec jeràrquicament superior. És prou amb que el subjecte actiu tinga un posició d'avantatge des de la qual poder assetjar la persona i que aquesta se senta forçada a triar entre les dues realitats.

Assetjament ambiental. Aquella conducta que crea un entorn laboral intimidatori, hostil o humiliant per a la persona que és objecte d'aquesta com a conseqüència de comportaments no desitjats de caràcter o naturalesa sexual. Encara que no hi haja aprofitament d'una situació de superioritat, produeix en la víctima una realitat objectiva i greu d'intimidació i humiliació.

Assetjament digital. Amb la creixent presència i utilització de les noves tecnologies de la informació i la comunicació, cada vegada existeixen més casos d'assetjament sexual i per raó de sexe virtual, anomenat *assetjament digital* o *ciberassetjament*.

Entre els diferents tipus d'assetjament cibernètic podem trobar:

- Accedir digitalment a l'ordinador d'una persona per a controlar les seues comunicacions amb terceres persones i moviments en línia.
- Enviar missatges ofensius, grollers i insultants, imatges o vídeos denigrants, virus informàtics i amenaces de mal o intimidacions que provoquen que la persona tema per la seua seguretat, a través d'internet

(llocs web, xarxes socials, aplicacions de missatgeria instantània, correu electrònic, videojocs, etc.).

- Distribuir en internet (llocs web, xarxes socials, aplicacions de missatgeria instantània, correu electrònic, videojocs, etc.) una imatge o dades compromeses de contingut sexual, ja siguen reals o falses. En cap cas justifica l'acció que les imatges o dades compromeses hagen sigut enviades voluntàriament.
- Fer córrer rumors o fotografies alterades digitalment en internet (llocs web, xarxes socials, aplicacions de missatgeria instantània, correu electrònic, videojocs, etc.)
- Enganyar una persona perquè compartisca i transmeta secrets o informació confidencial sobre si mateixa o una altra persona a fi de promoure rumors difamatoris.
- Donar d'alta en un lloc web on pot estigmatitzar-se o ridiculitzar una persona.
- Crear un perfil fals en nom d'una persona per a realitzar, per exemple, demandes o ofertes sexuals.
- Donar d'alta el correu electrònic d'una persona per a convertir-la en blanc de *spam*, contactes amb desconeguts, etc.
- Suplantar la personalitat mitjançant l'entrada en un compte de correu electrònic o en una xarxa social d'una altra persona per a enviar o publicar material comprometedor sobre ella o terceres persones, manipulant i usurpant la seua identitat.
- Divulgar per internet gravacions fetes amb mòbils en les quals s'intimida, s'agredeix o es persegueix una persona.
- Perseguir i incomodar una persona en els espais d'internet que freqüenta de manera habitual (xarxes socials, blogs, fòrums, xats en grup, videojocs, etc.).

- Presentar-se amb un perfil fals davant una persona amb la finalitat de concertar una trobada digital per a dur a terme algun tipus de xantatge en línia.

- **2.5 Exemples dels diferents assetjaments**

Posem com a exemple una llista –no tancada– de conductes i comportaments verbals i físics que són constitutius d’assetjament sexual:

Observacions suggeridores i desagradables
Bromes i comentaris sobre l’aparença física
Abusos verbals i deliberats de contingut libidinós
Invitacions compromeses
Ús d’imatges i fotografies pornogràfics en llocs de treballs
Comunicacions (internet, xats, telefonades, correus electrònics...) de contingut sexual i caràcter ofensiu
Gestos obscens
Contacte físic innecessari, fregaments innecessaris o amenaces en matèria de treball diversa (retribucions, organització, promoció, pèrdua del treball, etc.)
Tocar intencionadament o “accidentalment” els òrgans sexuals
Arraconar o buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària
Comentaris continus i humiliants sobre l’aspecte físic, la ideologia i/o l’opció sexual o la identitat sexual
Preguntes, descripcions i comentaris sobre fantasies, preferències i/o habilitats sexuals
Difusió de rumors sobre la vida sexual de les persones
Invitació insistent a assistir a certes lúdics o socials fins i tot quan la persona deixa clar que no les desitja
Agressió física de caràcter sexual

Alguns tipus d'assetjament per raó de sexe són:

Ús de conductes discriminatòries per ser home o dona
Bromes per desenvolupar tasques assignades tradicionalment a persones de l'altre sexe
Formes denigrants i sexistes de dirigir-se a l'altra persona
Ridiculitzar i humiliar sobre capacitats i competències per a desenvolupar tasques en funció del sexe
Totes les conductes anteriors sobre persones per raó d'identitat sexual o orientació sexual no normativa
Avaluació del treball realitzat de forma esbiaixada per raó del sexe de la persona
Assignar tasques per davall en funció dels estereotips de gènere
Tracte desfavorable per raó d'embaràs o maternitat
Conductes explícites o implícites dirigides a prendre decisions restrictives o limitatives sobre l'accés de la persona al seu treball o a la continuïtat d'aquest, formació, retribucions, o qualsevol altra matèria relacionada amb les seues condicions de treball

Pel que fa a la classificació de l'assetjament sexual i de l'assetjament sexista, es consideren de caràcter lleu, greu o molt greu els següents comportaments:

ASSETJAMENT LLEU
Bromes de contingut sexual
Comentaris sobre l'aparença o l'aspecte de la persona
Floretes/comentaris sexuals
Observacions suggeridores i desagradables
Abusos verbals deliberats de contingut libidinós
Ús d'imatges o pòsters pornogràfics en llocs o material de treball sempre que no es considere faltes greus
ASSETJAMENT GREU
Fer preguntes sobre la vida sexual
Fer insinuacions sexuals
Demandar obertament relacions sexuals sense pressió
Pressionar verbalment després d'un trencament sentimental
Demandar reiteradament cites, fer invitacions compromeses
Acostament físic excessiu
Fes gestos i mirades insinuants
Gestos obscens dirigits a companyes o companys
Contacte físic innecessari, tocaments subtils però innecessaris
Observació clandestina de persones en llocs reservats, com serveis o vestuaris. Realització de desqualificacions públiques i reiterades sobre la persona o el treball
Comentaris continus i vexatoris sobre aspecte físic, ideologia, identitat sexual o opció sexual
La impartició d'ordes contradictòries i per tant impossibles de complir simultàniament
La impartició d'ordes vexatòries
Les actituds que comporten vigilància extrema i contínua
L'orde d'aïllar i incomunicar una persona
Qualsevol altra de la mateixa gravetat

ASSETJAMENT MOLT GREU
Es considera assetjament molt greu quan hi ha un contacte físic mitjançant besos no desitjats, tocaments o acorralament
El xantatge sexual, és a dir, condicionar l'accés al treball, a una condició laboral o del manteniment del treball a l'acceptació, per la víctima, d'un favor de contingut sexual, encara que l'amenaça explícita o implícita d'aquest condicionament no s'arribe a complir de forma efectiva
L'assetjament ambiental i l'assetjament sexista, és a dir, la creació d'un entorn de treball intimidatori, hostil o humiliant de contingut sexual o de contingut sexista quan, per la gravetat del fets i altres circumstàncies concurrents, mereixen, en atenció al principi de proporcionalitat, la consideració d'incompliment molt greu
L'adopció de represàlies contra les persones que denunciem, siguen testimoni, ajuden o participen en les investigacions d'assetjament, igual que sobre les persones que s'oposen a qualsevol conducta d'aquest tipus ja siga sobre si mateixes o davant terceres persones. Els fets constitutius de delictes després de dictar-se sentència judicial condemnatòria de la persona denunciada

D'acord amb totes les definicions anteriors, l'entorn laboral en situacions d'assetjament no està determinat per un espai físic, ni per la jornada laboral ni per la forma de vinculació jurídica amb l'empresa. Per tant, una situació d'assetjament es pot donar en viatges, jornades de formació, actes socials de l'empresa, etc.

El punt rellevant és la relació de causalitat entre l'assetjament i el treball. És a dir, aquest no s'hauria produït si la persona no haguera estat prestant el serveis en l'SAMC i/o la CVMC.

2.6 Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Legislació

La **Llei orgànica de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, conté diversos articles relatius a l'obligatorietat d'establir mesures de prevenció per a l'assetjament sexual i per raó de sexe.

En l'**article 46**, relatiu al Concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses, la Llei estableix que:

“Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat podran contemplar, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per a afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe”.

En l'**article 48**, sobre Mesures específiques per a previndre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball:

Les empreses hauran de promoure condicions de treball que eviten l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seua prevenció i per a donar llit a les denúncies o reclamacions que puguen formular els qui hagen sigut objecte d'aquest.

Amb aquesta finalitat es podran establir mesures que hauran de negociar-se amb els representants dels treballadors, tals com l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

Els representants dels treballadors hauran de contribuir a previndre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores enfront del mateix i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments que tingueren coneixement i que pogueren propiciar-ho.

Mesures de prevenció

Comunicació, difusió, publicitat del protocol i accions de sensibilització. La difusió podrà fer-se a través de l'intranet o d'altres mitjans de comunicació, com per exemple:

a) Documents divulgatius que faciliten informació donant a conèixer l'existència del protocol i els seus principals característiques, així com el web on podran descarregar-ho.

b) Sessions d'informació i campanyes específiques explicatives del contingut del Protocol, drets i deures de les persones treballadores, dels seus representants i de l'Administració, sancions i responsabilitats establides.

c) Els Manuals d'Acollida.

d) Formació específica per a la persones que participaran en el procediment, i a assistir a les presumptes víctimes, sobre el procediment a seguir i la forma en la qual han d'actuar cadascuna de les parts implicades.

e) Formació general sobre el contingut del protocol per a la plantilla.

f) Elaboració d'estadístiques amb dades numèriques, desagregades per sexes, sobre el nombre d'intervencions i casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, així com publicació periòdica d'aquestes dades, mantenint sempre l'anonimat de les persones afectades.

g) Conveniència de fer un estudi de riscos psicosocials, que permeten conèixer sobre una base científica quins són aquells col·lectius o grups de persones treballadores més susceptibles de patir assetjament en cada centre de treball.

h) Avaluació i revisió periòdica del funcionament i implantació del Procediment.

S'ha de remarcar que la participació de la representació legal de treballadors i treballadores té un important paper en el suport i promoció d'actuacions en les mesures de prevenció enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Per enfortir aquestes actuacions cal entre altres:

- a) La inclusió de clàusules de rebuig i sancionadores de les conductes discriminatòries per raó de sexe i d'assetjament sexual en els convenis col·lectius.
- b) La incorporació del protocol d'actuació davant situacions d'assetjament en l'articulat del conveni col·lectiu.
- c) La incorporació de continguts relatius a la igualtat i la prevenció de l'assetjament en les activitats formatives que desenvolupen les organitzacions sindicals.

2.7 Garanties del procediment

Urgència i celeritat: la investigació i la resolució sobre la conducta denunciada hauran de ser realitzades en el temps més breu possible, amb rigorositat i celeritat, i en els terminis establits en el procediment formal i informal d'aquest protocol.

Respecte i confidencialitat: al llarg de tot el procediment, es mantindrà el deure d'una estricta confidencialitat per a protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades. Totes les investigacions internes es duran a terme amb discreció i amb el degut respecte tant cap a la persona que ha presentat la denúncia com cap a la persona denunciada. La instructora o instructor posaran de forma expressa, en coneixement de totes les persones intervinents l'obligació de la confidencialitat.

Imparcialitat i seguretat jurídica: tot el procediment garantirà el principi de seguretat jurídica i imparcialitat i el dret a defensa de les persones implicades en la denúncia. Es garantiran i es respectaran els drets de les persones implicades en el procediment i els drets de les persones denunciades. També cal destacar la necessitat de garantir el principi d'igualtat i contradicció, una referència que

busca garantir la igualtat de tracte entre parts implicades –presumpta víctima i presumpte assetjador– durant la tramitació del procediment.

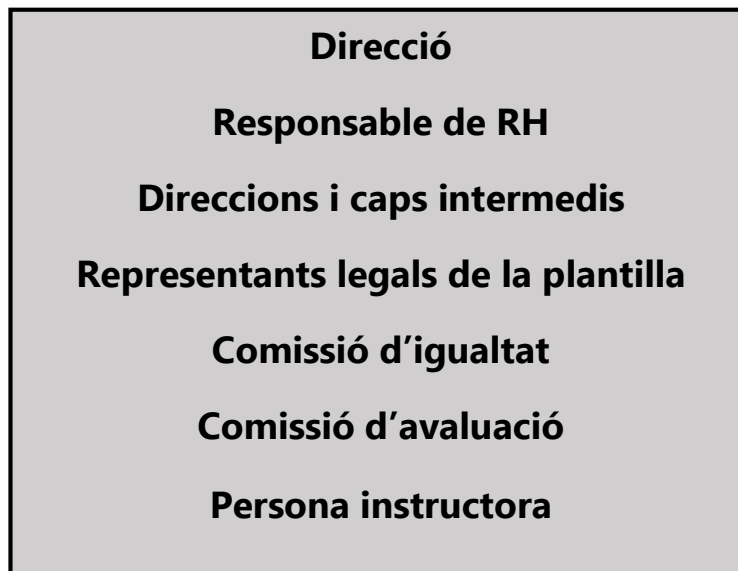
Protecció a la persona assetjada: durant tot el procediment es vetlarà per la protecció de les víctimes i la restitució de les seues condicions laborals, si resultaren afectades en el procés, així com s'establiran o adoptaran les mesures necessàries per a protegir la seua salut amb mesures preventives o cautelars, com queden establides en aquest protocol. Cal tindre present les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que es deriven d'aquests casos d'assetjament.

Prohibició de represàlies: queden prohibides expressament les represàlies no sols contra les persones que efectuen una denúncia, sinó contra aquelles que compareguen com a testimonis o que participen en una investigació sobre un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe.

2.8 Recursos i competències

Cal recordar que la Direcció de l'Empresa és la principal responsable per a aconseguir un ambient laboral adequat per a garantir un benestar mental, físic i social de tot el personal. I per a aconseguir-ho es requereix la participació de totes les persones per a assegurar un entorn laboral respectuós amb els drets de qui el conformen, reclamant accions positives encaminades a promoure una política de tolerància zero davant de situacions d'assetjament sexual i per raó de gènere.

Els grups que participaran per a garantir el compliment d'aquest protocol, tant en la prevenció com en la intervenció són:



Les seues funcions i responsabilitats són:

Direcció:

- Comunicar la declaració de principis de tolerància zero davant situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Informar a la plantilla del sistema de comunicació i procediment en cas d'assetjament.
- Comunicar als llocs de responsabilitat (direccions, caps intermedis) la seua necessària implicació i deure de col·laboració en pro d'aconseguir un ambient de treball saludable, sense situacions d'assetjament.
- Promoure a tots els nivells aquest protocol.

Responsable de Recursos Humans:

- Donar el vistiplau a les mesures preventives i cautelars, temporals o definitives, que propose la comissió de valoració i dictaminar aquestes mesures.
- Donar el vistiplau a sancions disciplinàries temporals i definitives que s'hagen establert com a conseqüència del desenvolupament del procediment que propose la comissió de valoració.
- Donar comunicació a les parts interessades en el resultat de les mesures preventives adoptades i de les conseqüències que se'n deriven de l'informe final.
- Una vegada resolt el procediment, tota la documentació de l'expedient quedarà registrada, arxivada i custodiada per la direcció de Recursos Humans.

Direccions, caps intermedis:

- Col·laborar en la difusió del protocol.
- Implantar mesures cautelars o preventives temporals o definitives derivades de la investigació que siguen de la seua competència.

Representants legals del personal:

- Entendre el deure de col·laborar i cooperar en el treball per aconseguir un espai de treball exempt d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Revaloritzar el seu paper, com marca la LOI, en el procés de negociació col·lectiva ja que l'assetjament sexual i per raó de sexe és matèria del contingut obligatori del conveni col·lectiu.
- L'obligació també, segons la LOI, d'informar en cas de tindre coneixement d'un presumpte cas d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Assumir la seua responsabilitat d'acord amb la llei d'igualtat per a afavorir una major sensibilització i conscienciació entre la plantilla per a promoure de forma efectiva una cultura preventiva en l'àmbit de l'erradicació de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Comissió d'igualtat:

Serà la comissió encarregada de promoure les mesures concretes i efectives en l'àmbit d'aplicació abans esmentat amb l'objectiu de previndre i intervindre davant l'assetjament sexual i per raó de sexe. El seu treball abasta la prevenció, informació, sensibilització i formació sobre aquesta matèria.

Cal remarcar que les persones que són membres de la CI caldrà que tinguen formació específica en igualtat, i en cas que no siga així, l'empresa i sindicats s'han de comprometre a facilitar-la en el període més curt possible.

- Rebre totes les denúncies escrites per assetjament sexual i per raó de sexe.
- Constituir la comissió d'assessorament/comissió d'avaluació quan es produïska una denúncia.
- Supervisar l'efectiu compliment de les sancions o mesures imposades.
- Vetlar pel compliment de totes les garanties i compromisos establits en aquest protocol.

Comissió d'assessorament/d'avaluació:

Aquesta comissió es conforma quan s'activa una denúncia. És un equip de treball, mixt i conformat per:

- Una instructora o assessora confidencial: triada per la persona que és possible víctima d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Per un tècnic/tècnica especialista en igualtat.
- Dos membres triats d'entre la CI. Un de part de l'empresa i l'altre de la part social.

És important determinar que quan es conforme aquesta comissió cap de les persones membres pot tindre una relació d'amistat o enemistat manifesta amb la persona denunciada, ni tampoc una relació de jerarquia (de superioritat o subordinació) amb la persona denunciant.

A més, tant en el cas anterior com en el cas que la persona denunciada forme part d'aquesta comissió, aquesta podrà ser reemplaçada per una altra i en cas que els càrrecs de la denúncia acaben sent provats, la persona serà eliminada com a membre d'aquesta comissió de forma definitiva.

Les funcions d'aquesta comissió són:

- Recepció de les denúncies.
- Tirar avant la investigació pertinent.
- Recomanar i gestionar davant del departament de RH les mesures cautelars que es determinen.
- Elaborar l'informe de conclusions.
- Quan corresponga, instar la direcció a obrir expedient disciplinari, informant de les sancions imposades.
- Supervisar el compliment de les sancions imposades.
- Custodiar la documentació generada durant el procediment obert.
- Vetllar per les garanties establides en aquest protocol.

Instructora (assessoria confidencial):

Persona de la comissió d'igualtat triada per la persona denunciant o en el seu defecte per la pròpia comissió d'assessorament o avaluació de forma consensuada.

Competències:

- Informar, assessorar i acompanyar durant tot el procés la persona que denuncia ser víctima d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe i iniciar les actuacions que siguen necessàries.
- Representar la víctima davant la comissió d'assessorament o avaluació, sempre que aquesta persona així ho determine.
- Entrevistar-se amb la persona afectada, arreplegar la intervenció de persones expertes externes (tècniques d'igualtat, professionals de la psicologia, juristes, metgesses...), mantindre reunions amb persones implicades que considere oportunes i tindre accés, per tant, a tots els àmbits de l'empresa.

- Assistir la víctima durant tot el procés d'investigació, i en la tramitació del procediment disciplinari que s'estipule, sempre que la víctima així ho determine.
- Reportar a la comissió d'assessorament o avaluació l'informe preliminar del presumpte cas d'assetjament sexual o per raó de sexe investigat.

2.9 Abstenció i recusació

Qui forma part de la comissió d'igualtat i les persones instructores hauran d'abstindre's de ser-ho quan concórreguen algunes de les circumstàncies previstes en l'article 23 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, o podran ser recusades, segons l'article 24 d'aquesta mateixa llei.

III.-Procediment d'actuació

Com s'ha definit abans, el procediment davant una situació d'assetjament sexual i per raó de sexe cal que siga ràpid, ha d'atorgar credibilitat i s'ha de protegir la intimitat, la confidencialitat i dignitat de les persones afectades, igualment es treballarà garantint la suficient protecció a la víctima pel que fa a la seua salut i seguretat, tenint presents tant les conseqüències físiques como psicològiques que es deriven de la situació, i atenent especialment les circumstàncies laborals que l'envolten.

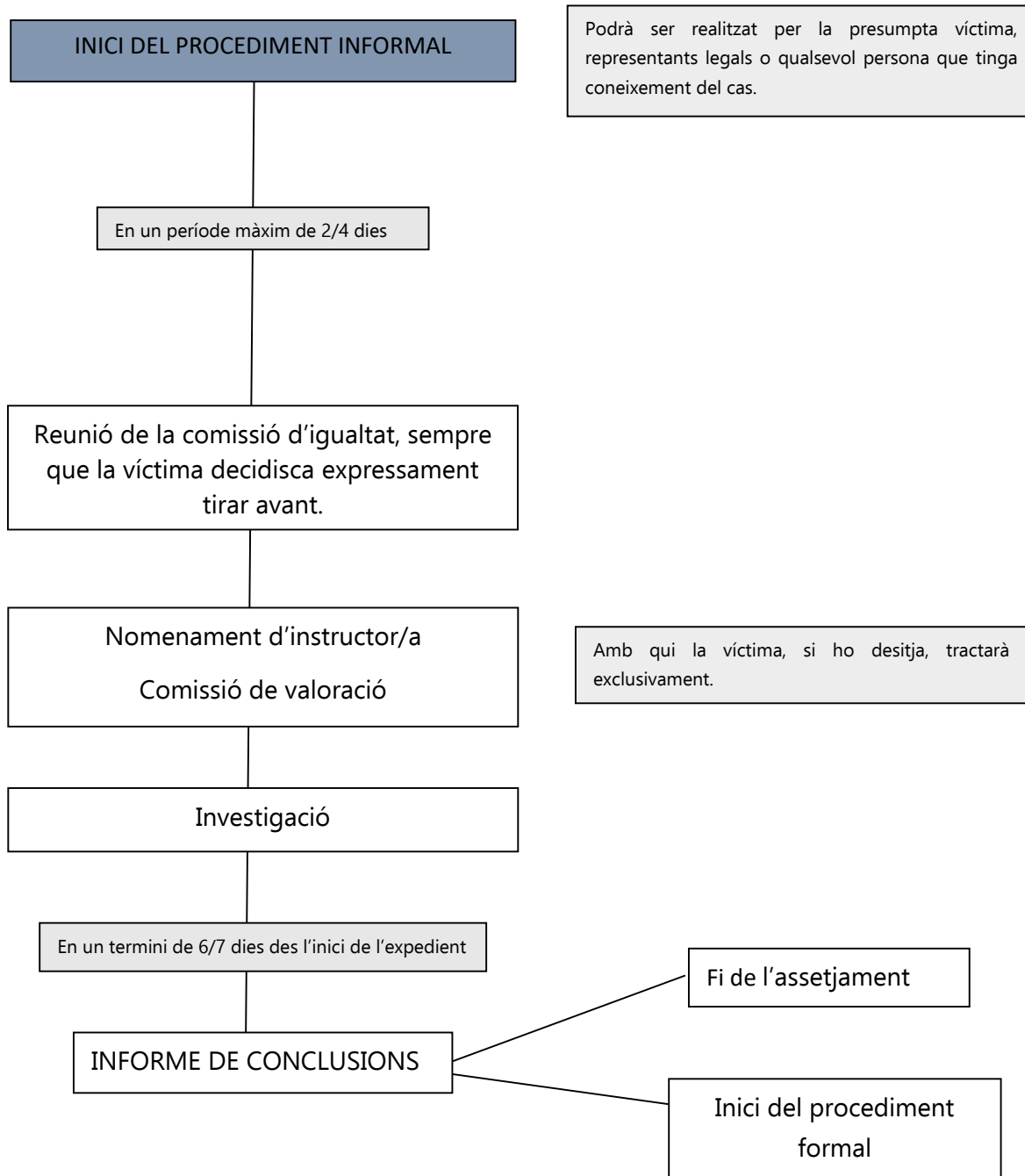
S'establiran **dos procediments** per a presentar la denúncia, sempre en un entorn confidencial i urgent.

La víctima haurà de posar en coneixement la situació a qualsevol membre de la comissió d'igualtat, ella mateixa o mitjançant delegades o delegats sindicals, o del comitè d'empresa, seguint qualsevol dels dos procediments que s'indiquen, sense perjudic que la víctima vulga impulsar vies administratives o judicials.

En cas que s'inicien accions judicials pels mateixos fets que són objecte de la investigació o expedient, la tramitació d'aquest expedient i l'aplicació del protocol quedarà suspès fins que finalitze el procés judicial, excepte en allò referent a les mesures cautelars.

3.1 Procediment informal

FIGURA 1. Passos del procediment Informal



1. El procediment informal s'inicia quan qualsevol persona de la comissió d'igualtat té coneixement **de forma verbal** de la situació d'assetjament. Una comunicació que pot arribar a la comissió per part de la víctima, delegades o delegats sindicals, comité d'empresa, responsables de personal, o qualsevol persona que tinga coneixement de la situació.
2. En rebre aquesta comunicació, entre 2 i 5 dies després com a màxim s'ha de reunir la comissió d'igualtat per a nomenar la persona instructora del procediment. La persona nomenada caldrà que tinga coneixements en la matèria i ser acceptada per la víctima.
3. A l'inici del procediment, s'assignarà un codi numèric a l'expedient com a garantia d'intimitat i confidencialitat. La persona denunciada i denunciant s'identificaran per les seues inicials. Sols tindrà completa informació personal d'aquestes persones la secretaria de la CI i la persona instructora.
4. Totes les gestions les farà la persona instructora, per a evitar fer repetir la descripció de la situació a la víctima. Podrà tindre reunions amb les persones que considere oportunes per a realitzar el procediment d'investigació. Si la víctima no posa denuncia escrita interna, la persona instructora tindrà dos opcions fruit del treball d'investigació: arxivar el cas si hi ha acord entre les parts o si el cas no te consistència. O passar al procediment de denúncia formal interna, obrint així el procediment formal amb denúncia escrita i amb autorització de la presumpta víctima.
5. La persona instructora no podrà tindre cap tipus de relació de dependència o ascendència amb cap de les parts implicades.
6. La víctima podrà recusar la persona instructora nomenada per la comissió d'igualtat.
7. En un termini màxim de 6/7 dies des del nomenament de la instructora o instructor, acabarà el procediment. Després, la comissió d'igualtat passarà a valorar la consistència de la denúncia i proposarà les actuacions i mesures que s'estimen convenients, fins i tot l'obertura de procediment formal.

8. Si la persona que denuncia no queda satisfeta amb la solució proposada o la solució és incomplida per l'assetjador/a, podrà presentar denúncia per procediment formal.

9. Tot el procediment quedarà per escrit, i tot aquest expedient sota el codi numèric haurà de ser signat per víctima, assetjador/a, persona instructora. I deixar constància, en cas que així es dona, de la negativa a signar per part de l'assetjador. L'informe es trasllada a la CI per a la seua provació.

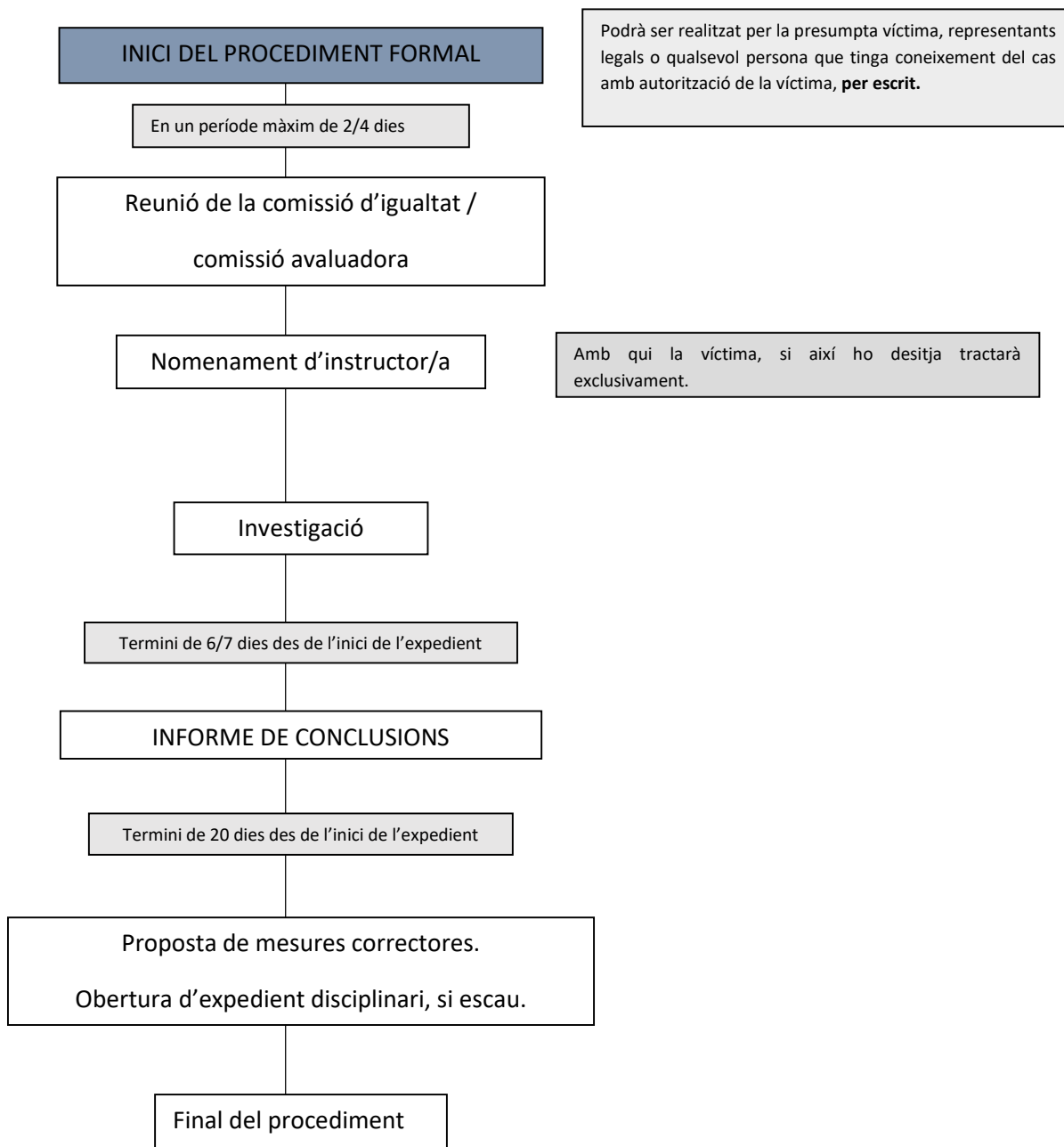
10. Aquest expedient serà custodiat per la CI i el departament de personal haurà de tindre un arxiu d'accés restringit en el qual s'arreglaran les denúncies interposades en l'empresa per assetjament, així com tot el material que ha produït el procediment.

3.2 Procediment formal

Aquest procediment es podrà iniciar quan la víctima decidisca presentar denúncia escrita interna per la situació que pateix sense passar per procediment informal; quan la víctima no haja quedat satisfeta amb les solucions aportades en el procediment informal; quan la víctima visca la reiteració dels comportaments d'assetjament tot i haver passat pel procediment informal; quan s'aconselle, a causa de la gravetat dels fets, passar directament a aquest procediment formal. La instructora i la comissió oferiran a la víctima assessorament per a omplir la denúncia.

Tot sense perjudici de la denúncia que la víctima pot posar davant d'Inspecció de Treball, així com per via civil, laboral o per via penal durant els dos procediments, si així ho considera. En el cas de la via penal, podran decidir-se mesures cautelars que es consideren adients, però caldrà esperar a la resolució judicial per a continuar el procediment.

FIGURA 2. Passos del procediment formal



Inici del procediment

Qualsevol persona que forme part de la plantilla de la CVMC o l'SAMC pot posar un denúncia. Podrà presentar aquesta denúncia la víctima, qualsevol persona que conega algun acte o situació d'assetjament sexual o per raó de sexe o per responsables de personal, delegació sindical, comitè d'empresa, direcció. Qualsevol persona que siga coneixedora d'un acte i situació d'assetjament sexual haurà de posar-lo de forma immediata en coneixement de la comissió d'igualtat.

Quan la denúncia verbal o queixa arriba des d'un departament alié a la comissió d'igualtat, aquest departament i el seu personal sempre ha de mantindre la confidencialitat de les persones implicades en el cas.

La denúncia haurà de fer-se per escrit. En aquest document s'exposaran els fets i els efectes que sobre la persona ha tingut aquest assetjament de forma detallada. Cal recordar que la denúncia pot interposar-se d'ofici, fet que ha de constar en l'informe de conclusions o informe final. També durant aquest procediment s'assignarà a les persones codis numèrics per tal de mantindre la confidencialitat i s'haurà de respectar la llei de protecció de dades de caràcter personal i garantia dels drets digitals. (Llei orgànica 3/2018, de 6 de desembre.)

Procediment i investigació

La comissió d'igualtat, una vegada és coneixedora de la denúncia procedirà com en el procediment informal. Nomenarà una o diverses persones que instruiran el procediment i es posarà en marxa la comissió d'avaluació.

La persona instructora haurà de fer les investigacions preliminars amb respecte màxim per la confidencialitat i la discreció respecte de les dues persones involucrades, i amb la celeritat recomanada pel protocol, haurà de comunicar a la persona denunciada la informació sobre el cas en què està immersa.

Durant la presa de testimoni del subjecte passiu i actiu caldrà guiar-se per la neutralitat i observar les següents pautes en les entrevistes:

- Presentació de la persona que farà la investigació, procediment que cal seguir i obligatorietat de mantindre la confidencialitat per totes les parts.
- Signatura de conformitat d'inici del procés.
- Manteniment de la neutralitat en les entrevistes.
- No fer menció amb exemples de casos reals anteriors.
- Aclarir les respostes neutres, els interessos de cada part, el relat i les vivències.
- Detallar de forma cronològica els fets buscant una única explicació del cas.
- Les entrevistes començaran per la persona denunciant i els testimonis que aquesta propose i després continuarà amb la persona denunciada, i si és el cas, amb els testimonis que aquesta propose.

Quan la investigació s'ha iniciat, la víctima pot demanar sols comunicar-se amb la persona instructora per a evitar contar el seu relat de forma reiterada, a excepció de necessitats d'aclariment del cas, i sempre mantenint la intimitat i la celeritat.

La víctima podrà reclamar estar acompanyada durant tot el procés per un representant legal de la plantilla i/o d'una altra persona que tinga coneixement dels fets.

La comissió d'avaluació, fruit del treball de la persona instructora, serà la responsable de custodiar tots els documents del procés (signatures de conformitat, dades personals, resum d'entrevistes, informe, etc.)

Mentre dura el procés d'investigació, i sempre que es tinguen indicis suficients de l'assetjament, la comissió d'igualtat pot activar mesures cautelars detallades en l'apartat 3.4 d'aquest protocol.

En un **termini màxim de 20 dies laborals** des del dia en què es fa formalitzar la denúncia, la comissió, després del procediment d'investigació, haurà de presentar el seu **informe de conclusions**.

Conclusions

En un màxim de 20 dies laborals,

- Si no hi ha evidències, es procedirà al tancament i arxivament de la denúncia.
- Si hi ha evidències, la comissió avaluadora procedirà a elaborar un informe en què detallarà les conclusions a les quals s'ha arribat, les circumstàncies agreujants o atenuants, en cas que n'hi haguera, i l'obertura d'un procediment disciplinari per a la persona denunciada.

La comissió avaluadora comunicarà aquest informe a la comissió d'igualtat i a la direcció de l'empresa. La comissió d'igualtat serà la responsable de vetlar pel compliment del règim disciplinari establert.

El procediment ha de garantir que no es produïsquen represàlies contra la persona denunciant, contra els testimonis que han ajudat a interposar la denúncia del cas o contra qualsevol persona que haja participat en la investigació per assetjament. Així com s'haurà de garantir que no hi ha represàlies contra aquelles persones que s'oposen o critiquen situació d'assetjament, bé sobre si mateixes o sobre terceres persones.

Si s'adoptaren mesures que impliquen un tracte desfavorable per a alguns dels subjectes abans esmentats (denunciants, testimonis, coadjuvants) qui haja adoptat aquestes mesures serà sancionat d'acord amb el règim disciplinari de l'empresa.

Si s'han produït represàlies o hi ha hagut perjudici per a la víctima durant l'assetjament, aquesta serà restituïda en les condicions en què es trobava abans del mateix.

L'ús d'aquest procediment no anul·la la possibilitat que la víctima faça ús de forma paral·lela posterior d'altres vies administratives i/o judicials.

Si la comissió d'avaluació o assessora no aconsegueix les proves suficients per a declarar la denúncia interposada com a fonamentada, es respectarà en la mesura que siga possible el desig de la persona denunciant de no compartir espai de treball amb el subjecte de la denúncia. La direcció o caps de

departament corresponents estudiaran aquesta possibilitat amb agilitat i confidencialitat.

3.3 Mesures cautelars

Mentre es desenvolupa la investigació, i sempre que la comissió avaluadora fruit del treball de la persona instructora i amb la informació de la qual disposa entenga que hi ha indicis suficients d'un cas d'assetjament, caldrà posar en marxa mesures preventives que minimitzen la situació que pot viure la persona denunciada.

La víctima haurà d'estar d'acord amb aquestes mesures i les accions no podran suposar mai per a ella un perjudici en les seues condicions laborals, de salari o d'organització del treball.

Les mesures cautelars caldrà posar-les en coneixement dels departaments de RH i que aquest les comuniqui als departaments corresponents.

Entre les mesures cautelars podran estar la reorganització d'horaris, separació en l'espai físic, reorganització en diferents departaments. En el cas que la mesura cautelar siga la de canvi de lloc de treball, serà la víctima qui decidirà si és ella o la persona denunciada l'afectada per la reorganització. El o la cap de departament corresponent ha de facilitar aquesta i altres mesures cautelars amb la màxima celeritat i confidencialitat.

També es poden contemplar com a mesures cautelars l'establiment de pautes de control i seguiment amb la finalitat de comprovar que la situació que ha sigut denunciada no està repetint-se. I, per últim, el posar a disposició de la víctima, si ho sol·licita, l'atenció facultativa d'atenció mèdica adscrita o externa de prevenció de riscos laborals.

3.4 Circumstàncies agreujants

Es consideren situacions agreujants:

- Abús de superioritat per raó jeràrquica o perquè la persona assetjadora tinga capacitat d'influir en les condicions de treball de la víctima o sobre la relació laboral amb l'empresa.
- La reiteració de conductes ofensives després que la víctima haja usat els procediments de solució establits.
- La persona denunciada siga reincident en actes d'assetjament.
- L'existència de dues o més víctimes.
- Quan es demostren conductes, mitjans, o formes que ataquen el principi d'indemnitat de la víctima.
- La víctima té algun tipus de discapacitat sensorial, física i intel·lectual.
- Quan la víctima patisca algun tipus de problema de salut previ, medicament acreditat.
- Si es demostren conductes intimidatòries o represàlies per part de la persona agressora cap a la víctima, testimonis, comissió avaluadora.
- Quan s'han produït pressions o coaccions sobre la víctima, testimonis, persones del seu entorn laboral o familiar amb l'objecte d'evitar o entorpir el correcte procés de la investigació.
- Quan l'assetjament es produeix durant els processos de selecció o promoció.
- Quan la víctima manté una relació laboral amb l'empresa d'interinitat, temporal, període de prova, contracte en pràctiques, becari/ària, i/o realitza activitats voluntàries.
- Són circumstàncies atenuants:
 - No tindre cap sanció en l'expedient.
 - Haver actuat amb comportaments de penediment espontani per a reparar o disminuir els efectes de l'assetjament, sempre que els actes d'assetjament hagen sigut constitutius de falta (menors), no de sanció.
 - Reconéixer els fets.

3.5 Mesures assistencials a la víctima

Amb la inclusió d'aquest punt en el protocol es pretén que la víctima d'assetjament sexual/per raó de sexe no sols compte amb tota la informació legal i atenció necessàries per a fer front a la seua situació sinó que a més puga comptar amb l'atenció mèdica, psicològica o psiquiàtrica dels serveis de què puga disposar l'empresa. Tot amb l'objectiu de garantir una protecció adequada de la salut del/la treballador/a que haja sigut víctima de l'assetjament.

3.6 Altres disposicions

1.- El règim disciplinari que s'aplicarà en aquest protocol serà el de l'empresa. Tot i això, es contempla que qualsevol persona responsable d'assetjament sexual/per raó de sexe caldrà que passe per una formació específica que inclourà, com a mínim, les següents temàtiques:

- Identificació de les conductes constitutives d'assetjament sexual/per raó de sexe.
- Els efectes que aquestes conductes produeixen en la salut de les víctimes.
- Els efectes discriminatoris que produeixen en les condicions laborals de qui les pateixen.
- Els efectes negatius per a la pròpia organització.
- L'obligatorietat de respectar els drets fonamentals (dret a la dignitat de les persones, a la igualtat, a la integritat física i moral, a la llibertat sexual) i el dret a la seguretat i salut en l'àmbit laboral i el propi dret al treball.
- La prohibició de realitzar actes i conductes constitutives d'assetjament sexual/per raó de sexe.
- Règim disciplinari corresponent.
- Infaccions en les quals pot incórrer l'empresa tant des de la perspectiva de la relació laboral com des del punt de vista més concret de la prevenció de riscos laborals.
- Procediment d'actuació previst en el protocol.

- 2.- En les comunicacions que es realitzen com a resultat de la sanció, s'ometrà el nom de la persona objecte de l'assetjament.
- 3.- En el cas que la resolució del règim disciplinari amb sanció no comporte trasllat forçós o acomiadament de la persona agressora, es prendran mesures adients perquè aquesta i la víctima no compartisquen en el mateix ambient laboral. La víctima tindrà l'opció de romandre al seu lloc de treball o la possibilitat de sol·licitar un trasllat, el qual cal que siga resolt amb celeritat. Aquest trasllat mai no pot suposar un perjudici de les seues condicions laborals.
- 4.- En cas de represàlies o perjudicis per a la víctima durant l'assetjament i/o el procediment d'investigació, aquesta tindrà dret a veure restituïdes les condicions en les quals es trobava prèviament.
- 5.- La instructora o l'instructor supervisarà la imposició i el compliment efectiu de les mesures i sancions motivades per l'assetjament, segons s'apliquen des de RH.
- 6.- Si el resultat de l'expedient és el de sobreseïment, però amb expressa declaració sobre la bona fe de la denúncia, la persona que denuncia podrà també sol·licitar el trasllat de lloc sense que supose cap detriment en les seues condicions laborals.
- 7.- Si per part de la persona agressora es produïren represàlies o actes discriminatoris sobre la persona denunciant, aquestes conductes suposarien una falta laboral i es posaria en marxa el règim disciplinari.
- 8.- Anualment, la comissió d'igualtat efectuarà un informe del conjunt de les seues actuacions en aquesta matèria del qual donarà publicitat a la totalitat de la plantilla. Aquest informe sempre haurà de respectar el dret a la intimitat i la confidencialitat de les persones assetjades.
- 9.- En cas que el fet denunciat siga constitutiu de flagrant delictes, la comissió d'igualtat posarà en contacte la víctima amb el jutjat o l'autoritat policial corresponent.

IV.- Difusió

Aquest protocol es difondrà pels diferents canals de què disposa l'empresa (lloc d'anuncis, butlletí informatiu, etc.). També per la intranet perquè tota la plantilla pugui accedir-hi al contingut.

La comissió d'igualtat, així com els sindicats de l'empresa posaran a disposició de la plantilla els seus correus electrònics per a rebre denúncies, reclamacions d'assessoraments o dubtes sobre el contingut del protocol.

S'informarà a tot el personal de la composició de la comissió d'igualtat, perquè en cas que qualsevol persona pugui ser agredida o tingui coneixement d'un cas d'assetjament sexual/per raó de sexe pugui adreçar-se a qualsevol membre de la comissió.

Tant els membres de la comissió, com de RH o dels representants dels treballadors i les treballadores donaran informació i assessorament a qualsevol membre de la plantilla sobre qualsevol tema d'aquest protocol o com resoldre reclamacions i denúncies.

La direcció de l'empresa informarà sobre aquest protocol i el repartirà a tots els departaments i les persones responsables.

La comissió d'igualtat elaborarà una Guia Bàsica per a facilitar la difusió dels continguts del protocol i enfortir els coneixements i la sensibilització sobre la matèria entre tot el personal de l'empresa.

V.- Seguiment i avaluació

1. El servei de RH, o laborals o òrgan corresponent informarà el comitè d'avaluació de les mesures adoptades després d'estar presentat l'informe de conclusions i valoració de cada expedient disciplinari així com el compliment efectiu de les mateixes per assetjament sexual/per raó de sexe, en el menor temps possible.

2. El comitè d'avaluació durà un control i registre de les denúncies presentades i de la resolució dels expedients dels dos procediments establits.

3. El comitè d'avaluació estarà en contacte permanent amb la comissió d'igualtat que anualment farà una memòria de les actuacions realitzades al llarg de l'any.

La memòria haurà d'incloure indicadors relacionats amb les mesures aplicades de prevenció (formació, sensibilització, difusió...) així com dels procediments de garantia oberts (denúncies tramitades, dades de les persones involucrades, dades desagregades per sexe, sancions, etc.).

4. Caldrà una avaluació del mateix protocol després de la tramitació de les primeres tres denúncies, o de l'any de la seua implantació i sempre que es produïsqen canvis legals i normatius que afecten el contingut del protocol. Si la comissió d'igualtat detecta errades que resten efectivitat al protocol, en proposarà la modificació.

DISPOSICIÓ FINAL

L'empresa es compromet a la immediata adequació del contingut previst en aquest protocol en cas d'actualització de les normes legals o convencionals d'àmbit superior que afecten el text previst en aquest protocol.

Annexos

Annex 1

Model de confidencialitat de les persones que intervenen en el procés de tramitació i resolució de les denúncies per assetjament sexual i per raó de sexe.

Sra./Sr., designada/at per EMPRESA/ENTITAT per a intervindre en el procediment de recepció, tramitació i resolució de les denúncies per assetjament sexual/raó de sexe que pogueren produir-se, es compromet a respectar la confidencialitat, privacitat, intimitat i imparcialitat de les parts al llarg de les diferents part del procés.

Per tant, i de la manera més concreta, manifeste el meu compromís en complir amb les següents obligacions:

- Garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tot el procés, així como la igualtat de tracte entre dones i homes.
- Garantir un tractament reservat i la més absoluta discreció en relació amb les situacions que pogueren ser constitutives d'assetjament sexual/per raó de sexe.

- Garantir les més estricta confidencialitat i reserva sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les que tinga coneixement, així com vetlar pel compliment de la prohibició de divulgar o transmetre qualsevol tipus d'informació per part de la resta de persones que intervinguen en el procediment.

Així mateix, declare que he sigut informada/informat per (NOM EMPRESA, ENTITAT) de la responsabilitat disciplinària en què podria incórrer per l'incompliment de les obligacions abans exposades.

Signat per:

Annex 2

Model de denúncia formal

SOL·LICITANT

Persona afectada Recursos Humans Assessoria confidencial

Unitat directiva afectada Representants del personal Altres

TIPUS D'ASSETJAMENT

Sexual Per raó de sexe Altres (especificar)

DADES DE LA PERSONA AFECTADA

Nom i cognoms:

NIF:

Sexe:

Tel. contacte:

DADES PROFESSIONALS DE LA PERSONA AFECTADA

Centre de treball/departament:

Categoria professional:

DESCRIPCIÓ DELS FETS

DOCUMENTACIÓ ANNEXA NO Sí (Especificar)

TESTIMONIS NO Sí (Identificació si aporten proves)

SOL·LICITUD Inici del protocol d'actuació que corresponga

LOCALITAT

DATA

FIRMA

14. PROTOCOL PER AL DESENVOLUPAMENT I L'ACTUACIÓ DE MESURES CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Exposició de motius

La violència de gènere és una violència que es dirigeix cap les dones pel fet de ser-ho, perquè els seus agressors consideren que no tenen els drets mínims de llibertat, respecte i capacitat de decisió. Constitueix un dels atacs més flagrants a drets fonamentals com la vida, la integritat física i moral, la llibertat, la igualtat, la seguretat i la no discriminació proclamats en la Constitució.

La violència de gènere s'enfoca per la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere d'una manera integral i multidisciplinària, començant pel procés d'educació i de socialització.

En les nostres entitats i, tal com marca aquesta llei, establim mesures de sensibilització i intervenció en l'àmbit laboral per a proporcionar, en la mesura que siga possible, una resposta integral a les nostres treballadores víctimes de violència de gènere i s'insta a la col·laboració de tota la plantilla a tots els nivells, a fi de fer efectius els drets desenvolupats en aquest protocol, així com la consecució d'una societat sense discriminacions per raó de sexe.

Definició de violència de gènere

L'art. 1.1 de la LO 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere defineix la violència de gènere com aquella que “com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre aquestes per part dels qui siguen o hagen sigut els seus cònjuges o dels qui estiguen o hagen estat lligats a elles per relacions similars d'afectivitat, fins i tot sense convivència”, i “comprén tot acte de violència física i psicològica, incloses les agressions a la llibertat sexual, les amenaces, les coaccions o la privació arbitrària de llibertat.”

Objectius

- Establiment d'un procediment d'atenció i actuació en el cas de treballadores de la CVMC i de l'SAMC que pateixen violència de gènere, així com donar una major cobertura, atenció integral i protecció a aquestes. Les persones responsables de l'atenció a les treballadores víctimes de violència de gènere es comprometen a tractar tots aquells aspectes relacionats amb la víctima amb la celeritat, la confidencialitat i el sigil professional requerits.
- Sensibilitzar la plantilla quant a la importància de previndre i actuar contra de la violència de gènere.

Àmbit d'aplicació personal i funcional

El present protocol s'aplica a aquelles treballadores en tots els centres de treball de la CVMC i de l'SAMC que pateixen violència de gènere.

Drets i mesures de protecció de les treballadores víctimes de violència de gènere

a) Reducció de la jornada de treball i reordenació del temps de treball

La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a l'adaptació de l'horari, a l'aplicació de l'horari flexible, a l'elecció de torn o a altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzen en l'empresa.

La concreció d'aquests drets, inclosa l'elecció del torn, correspondrà a la treballadora.

b) Recol·locació en un altre centre de l'empresa.

La treballadora víctima de violència de gènere que es veja obligada a abandonar el lloc de treball en la localitat on prestava els seus serveis, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret al trasllat a

qualsevol altre centre del qual l'empresa dispose, en alguna de les següents modalitats:

- Dret a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, vacant en qualsevol altre centre del grup, per una duració inicial de fins a 12 mesos, durant els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la treballadora.
- En el cas que no hi haja vacant dins d'una categoria equivalent, la treballadora tindrà dret al trasllat a qualsevol altre lloc de treball respectant, en tot cas, la seua retribució d'origen.

Si l'empresa al·legara la impossibilitat del trasllat, aquest haurà de justificar, demostrar i raonar de manera fefaent i objectiva, les raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, a la comissió d'atenció a les treballadores víctimes de violència de gènere.

c) Permisos

A la dona víctima de violència de gènere se li facilitaran els permisos necessaris per a la realització de les gestions administratives, judicials o mèdiques, incloses aquelles que puguen afectar fills i/o filles al seu càrrec, per a fer efectiu el seu dret a la protecció o a l'assistència social integral.

d) Vacances

Si el dret de protecció o el d'assistència social integral de la treballadora fan necessari fixar el període vacacional en unes dates determinades, s'adoptaran les fórmules necessàries d'adaptació dels processos habituals o convencionals establits per a l'assignació de vacances al cas concret.

e) Suspensió del contracte de treball i dret a percebre la prestació de desocupació.

El contracte de treball podrà suspendre's per decisió de la treballadora que es veja obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere. (Apartat 1, lletra n, art. 45 ET).

El període de suspensió tindrà una duració inicial que no podrà excedir de sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resultara que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requerira la continuïtat de la suspensió, i en aquest cas, el jutge o la jutgessa podrà prorrogar-la per períodes de tres mesos, amb un màxim de díhuit. (Apartat 6, art. 48 ET).

Durant el període de suspensió, i sempre que es reunisquen els requisits de carència, la treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret a percebre la prestació per desocupació. Aquestes cotitzacions podran ser tingudes en compte per a una nova prestació. (Llei general de Seguretat Social, art. 208, punt 1 i punt 2 i art. 210).

El període de suspensió es considerarà període de cotització a l'efecte de les corresponents prestacions de la Seguretat Social, (LGSS, art. 124 i 231). Les cotitzacions efectuades durant la percepció de desocupació per suspensió del contracte per aquesta causa, computaran per a una nova prestació.

D'altra banda, el període de suspensió serà computable a l'efecte d'ascensos, antiguitat i drets passius.

f). Excedència per raó de violència de gènere

En el cas que la treballadora víctima de violència de gènere no puga sol·licitar el dret regulat en l'apartat anterior (suspensió i prestació de desocupació) per no tindre suficient carència per a accedir a la prestació de desocupació, i amb la fi fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret a sol·licitar la situació d'excedència sense necessitat d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que resulte d'aplicació cap termini de permanència en l'empresa.

Tindrà dret a la reserva del lloc de treball durant tota la duració d'aquesta , que podrà allargar-se fins a un màxim de díhuit mesos, si l'efectivitat del dret de protecció de la víctima ho exigira i a sol·licitud d'aquesta última.

Aquest període serà computable a l'efecte d'ascensos, antiguitat i drets passius.

g) Extinció del contracte de treball amb dret a la prestació de desocupació

El contracte de treball podrà extingir-se per decisió de la treballadora que es veja obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere. (Apartat 1, lletra m, art. 49 ET).

La treballadora que extingisca el seu contracte per aquesta causa tindrà dret a percebre la prestació per desocupació. (LGSS, apartat 1.1, lletra e, art. 208).

h) Acreditació de la situació legal de desocupació

La situació legal de desocupació s'acreditarà per comunicació escrita de l'empresa sobre l'extinció o suspensió temporal de la relació laboral, la sentència condemnatòria per un delictes de violència de gènere, o bé l'orde de protecció o qualsevol altra resolució judicial que acorde una mesura cautelar a favor de la víctima, bé juntament amb l'informe del Ministeri Fiscal que indique l'existència d'indicis sobre la condició de víctima de violència de gènere o bé mitjançant informe de serveis socials, dels serveis especialitzats o els serveis d'acolliment destinats a violència de gènere que hagen sigut considerats com a competents per a acreditar les situacions de violència de gènere.

i) Absències o faltes de puntualitat al treball

Les absències o faltes de puntualitat motivades per la situació física o psicològica derivades de la violència de gènere, es consideraran justificades quan així ho determinen els serveis socials d'atenció o de salut, segons siga procedent, sense perjudici que aquestes absències siguen comunicades per la treballadora a l'empresa com més prompte millor. (Art. 21.4 de la Llei orgànica 1/2004).

j) Acomiadament de la treballadora víctima de violència de gènere

No es consideraran com a causes objectives a l'efecte d'extinció del contracte de treball, les faltes d'assistència motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons siga procedent. (Lletra d, Art. 52 ET).

Serà nul l'acomiadament de les treballadores víctimes de violència de gènere per l'exercici del seu dret a la tutela judicial efectiva o dels drets reconeguts en

l'Estatut dels Treballadors per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral (Articles 53.4b) i 55.5b) ET).

k) Substitució d'una treballadora víctima de violència de gènere

La subscripció d'un contracte d'interinitat per a substituir una treballadora víctima de la violència de gènere tindrà una bonificació del 100% de les quotes empresarials per contingències comunes durant tot el període de suspensió del contracte de la treballadora substituïda o durant sis mesos en els supòsits de mobilitat geogràfica o trasllat del centre de treball.

l) Acreditació de la situació de violència de gènere

Les treballadores víctimes de violència de gènere per a accedir als drets i mesures regulats acreditaran la situació de violència de gènere mitjançant o bé la sentència condemnatòria per un delictes de violència de gènere, o bé l'orde de protecció o qualsevol altra resolució judicial que acorde una mesura cautelar a favor de la víctima, o bé juntament amb l'informe del Ministeri Fiscal que indique l'existència d'indicis sobre la condició de víctima de violència de gènere, o bé mitjançant informe de serveis socials, dels serveis especialitzats o els serveis d'acolliment destinats a violència de gènere que hagen sigut considerats com a competents per a acreditar les situacions de violència de gènere

Procediment d'actuació i garanties

El present procediment es basa en la garantia que les situacions que es traslladen es realitzarà de manera àgil i mantenint la confidencialitat de la treballadora que pateix violència de gènere.

Tenint en compte l'especial sensibilitat de la matèria, serà directament una persona de la comissió d'igualtat l'encarregada d'atendre la situació de violència de gènere que la treballadora, víctima de violència de gènere, comuniqui. La seua funció principal en aquesta matèria és donar-li suport i oferir-li col·laboració en les gestions de les mesures laborals contingudes en la Llei orgànica 1/2004 i en el present protocol, adaptant-se les mesures a la seua situació i facilitant tant la seua protecció com el seu dret a l'assistència social integral.

Aquesta responsable d'igualtat haurà de tindre formació especialitzada en tractament i abordatge la violència de gènere.

La treballadora haurà de presentar un escrit, després de ser informada dels seus drets, dirigit a la persona responsable d'igualtat, instant l'exercici dels drets continguts en el present protocol, acompanyat dels documents que acrediten la seua condició.

La treballadora que pateix violència de gènere, si així ho decideix, podrà anar acompanyada en tot el procediment d'un o una representant legal o sindical de la plantilla o d'alguna persona integrant de la comissió d'igualtat.

Una vegada adoptada la o les mesures, conforme a la sol·licitud de la treballadora, es revisaran periòdicament les condicions que van donar lloc al gaudi dels drets establits en la llei orgànica i aquest protocol. La vigència es prorrogarà en funció de les circumstàncies de la interessada i fent prevaldre les seues necessitats de protecció o d'assistència social integral.

Garanties del procediment:

- 1.- Respecte i protecció de la treballadora que active el present procediment.
- 2.- Confidencialitat: Totes les persones que intervinguen en aquest procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva i no poden transmetre ni divulgar informació sobre la situació de les treballadores que activen aquest protocol ni sobre les mesures adoptades.
- 3.- Diligència i agilitat a l'hora d'adoptar les mesures previstes en la LO 1/2004 i en el present protocol i sol·licitades per la treballadora.
- 4.- Prohibició de represàlies: Es prohibeixen expressament les represàlies contra les treballadores víctimes de violència que sol·liciten l'exercici de qualsevol dels drets continguts en la LO 1/2004 i en el present protocol.

Comunicació i difusió, seguiment i vigència del protocol

La CVMC i l'SAMC difondran aquest protocol a tota la plantilla i informaran expressament sobre el procediment i on dirigir-se i quina és la persona que tramitarà el procediment.

Anualment, l'empresa informará la comissió d'igualtat del nombre de casos de violència de gènere, tipus i mesures adoptades així com la duració d'aquestes, en el benentès que totes les parts en mantindran la deguda confidencialitat i se'n

valorarà el funcionament. Així mateix, les persones integrants de la comissió d'igualtat podran fer les propostes de millora, modificació i adaptació del protocol que consideren oportunes per a millorar la consecució dels objectius d'aquest.

En tot cas, s'incorporarà al present protocol i s'aplicarà de manera immediata qualsevol modificació normativa posterior que resulte més beneficiosa per a la treballadora que patisca violència de gènere i que no estiga recollida en aquest protocol.

15. PROTOCOL DAVANT L'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

- 1. Declaració de principis**
 - 2. Àmbit d'aplicació**
 - 3. Definicions**
 - 4. Mesures de prevenció**
 - 5. La reclamació o denúncia de la situació d'assetjament**
 - 6. Procediment d'actuació**
 - 7. Tipificació**
 - 8. Seguiment i avaluació del protocol**
 - 9. Disposició final**
- ANNEX I: Glossari**
- ANNEX II: LGTBI-fòbia**

1. Declaració de principis

La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el dret a la intimitat, la integritat física i moral i el principi d'igualtat i de no discriminació per qualsevol condició o circumstància personal o social són drets fonamentals de la Constitució espanyola.

En l'àmbit de la Unió Europea s'ha establert un marc legal per a protegir les treballadores i els treballadors que són objecte de discriminació per raons d'orientació sexual. S'han adoptat dues directives d'obligat compliment per a tots els estats membres: la directiva marc per a la igualtat de tracte en l'ocupació (2007/78 / CE), que inclou l'orientació sexual entre els motius de no discriminació i la directiva relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre els homes i dones en l'ocupació (2006/54 / CE), que prohibeix la discriminació en l'ocupació.

D'altra banda, l'Estatut dels Treballadors disposa de manera específica el dret al respecte a la intimitat i a la consideració deguda a la dignitat de tota persona treballadora, compresa la protecció enfront d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual, enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.

Per tot això, la CVMC i l'SAMC subscriuen aquest protocol amb el compromís explícit i ferm de no tolerar en el si de les dues entitats cap mena de pràctica discriminatòria considerada com a assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, i queda prohibida expressament qualsevol conducta d'aquesta naturalesa.

Amb la finalitat de garantir un entorn de treball respectuós amb els drets esmentats dels qui integren aquesta organització, l'empresa es compromet a tractar amb la màxima i deguda diligència qualsevol situació d'assetjament que poguera presentar-se en el si d'aquesta. En aquest cas, l'empresa farà un ús ple dels seus poders directius i disciplinaris

Pel fet que es poden donar casos de doble assetjament (lesbianes, les transsexuals, les bisexuals), aquest protocol està relacionat amb el protocol davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe, aquests dos protocols es

complementen i l'estructura de les comissions que se'n deriven són iguals per a no duplicar-se en aquests casos.

2. Àmbit d'aplicació

1. Les disposicions s'apliquen a les persones que treballen en la CVMC i l'SAMC, independentment del vincle jurídic que els una a aquesta i, per tant, serà aplicable no sols a la plantilla sinó també al col·lectiu de becaris i becàries i al personal en formació contractat, etc. sempre que desenvolupen la seua activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'empresa.

2. En cas que resulte implicat personal alié a l'empresa, es donarà coneixement del succés a les seues respectives empreses, perquè siguen aquestes les que prenguen les mesures que creguen oportunes.

. Definicions

Qualsevol comportament basat en orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere d'una persona que tinga la finalitat o provoqe l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat o la seua integritat física o psíquica o de crear-se un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest serà considerat com a assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o d'expressió de gènere. Això serà considerat com una conducta discriminatòria.

Discriminació directa: situació en què es troba una persona que és, ha sigut o pot ser tractada, per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga.

Discriminació indirecta: situació en què una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica aparentment neutres poden ocasionar en lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals o intersexuals un desavantatge particular respecte de persones que no ho són.

Orde de discriminar: qualsevol instrucció que implique la discriminació, directa o indirecta, per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

Represàlia discriminatòria: tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona com a conseqüència de la presentació d'una queixa, reclamació,

denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament al qual és sotmesa o ha sigut sotmesa.

Segons el subjecte actiu es poden distingir tres tipus d'assetjament:

- Assetjament descendent: aquell en què l'autor o l'autora té ascendència jeràrquica sobre la víctima (de cap a subordinat/ada).
- Assetjament ascendent: aquell en què l'autor o l'autora es troba subordinat jeràrquicament a la víctima (de subordinat/ada a cap).
- Assetjament horitzontal: aquell en el qual tant l'autor o l'autora com la víctima no tenen relació jeràrquica (de company/a a company/a).

4. Mesures de prevenció

Amb la finalitat de previndre l'assetjament o les situacions potencialment constitutives d'assetjament s'establiran les següents mesures:

1. Divulgació i comunicació del protocol a tota la plantilla.
2. Inclusió de la prevenció, l'actuació i l'erradicació de casos d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere en el programa de formació de l'empresa.
3. La representació de la plantilla ha de participar, secundar i potenciar els acords de sensibilització per a la prevenció de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
4. Promoure un entorn de respecte i correcció en l'ambient de treball, inculcant a tots els treballadors i les treballadores els valors d'igualtat de tracte, respecte, dignitat i desenvolupament de la personalitat lliure.
5. Prohibició de les insinuacions o manifestacions que siguin contràries als principis ressenyats, tant en el llenguatge, com en les comunicacions i en les actituds. Entre altres mesures, s'ha d'eliminar qualsevol imatge, cartell, publicitat, etc. que continga una visió LGTBI-fòbica o incite a la LGTBI-fòbia.
6. Quan es detecten conductes no admeses en un determinat col·lectiu o equip de treball, la direcció de l'empresa es dirigirà immediatament al responsable d'aquest col·lectiu/equip, amb la finalitat d'informar-lo sobre la situació detectada, les obligacions que han de respectar-se i les

conseqüències que es deriven del seu incompliment, i procedir a posar en marxa el protocol acordat.

7. Garantir la privacitat en tots els espais públics (banys, dutxes, vestidors...).

5. La reclamació o denúncia de la situació d'assetjament

Es consideren legitimades, a l'efecte de presentació de la reclamació o denúncia regulada en el present protocol:

- a) Qui es considere víctima d'una conducta d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
- b) Qui tinga coneixement de la perpetració d'una conducta d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere. En aquest supòsit, l'òrgan receptor de la reclamació ha de demanar la conformitat expressa i escrita de la persona presumptament ofesa per a prosseguir el procediment.
- c) Les organitzacions sindicals amb representació en la CVMC i l'SAMC, sempre que acrediten, per a això, el consentiment exprés i escrit de la persona ofesa.
- d) Qui reba qualsevol instrucció que implique la discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere

La reclamació o denúncia ha de fer-se per escrit i ha de dirigir-se a qualsevol membre de la comissió d'igualtat, que activarà la constitució d'una comissió encarregada de la investigació i actuació posterior, com es fa en el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe a l'àmbit laboral.

Si la persona denunciant així ho estima oportú, es pot intentar resoldre el problema de manera informal en un primer moment, com es fa en el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe a l'àmbit laboral. Fins i tot és possible que siga suficient que explique a la persona que mostra el comportament indesitjat, que aquesta conducta no és ben rebuda, que és ofensiva o incòmoda, o que interfereix en el treball i que deixi de realitzar-la.

Si el procediment informal no dona resultats o la persona que denuncia entén que, per la gravetat dels fets, no és possible aquest tipus de procediment,

s'iniciarà un procediment formal, com es fa en el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe a l'àmbit laboral. La comissió instructora redactarà un informe sobre el presumpte assetjament investigat en el qual indicarà les conclusions aconseguides, les circumstàncies agreujants o atenuants observades i instarà la Direcció de l'empresa a adoptar les mesures disciplinàries que calguen.

6. Procediment d'actuació

La comissió encarregada de la instrucció seguirà el mateix procediment d'actuació que s'arregla en el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral.

Principis rectors i garanties del procediment.

Respecte i protecció a les persones: S'ha de procedir amb la discreció adequada per a protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions o diligències han de realitzar-se amb la major prudència i amb el respecte adequat a totes les persones implicades, que en cap cas pot rebre un tracte desfavorable per aquest motiu. Les persones implicades que ho sol·liciten, poden ser assistides per algun o alguna representant o assessor o assessora en tot moment al llarg del procediment.

Confidencialitat: Les persones que intervenen en el procediment tenen obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva i no transmetran ni divulgaran informació sobre el contingut de les denúncies presentades o en procés d'investigació. La comissió, de manera expressa, ha de posar en coneixement de totes les persones intervinents l'obligació de confidencialitat.

Contradicció: El procediment garanteix una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades. Totes les parts intervinents han de buscar de bona fe la veritat i l'aclariment dels drets denunciats.

Restitució de les víctimes: Si l'assetjament realitzat s'haguera concretat en una reducció de les condicions laborals de la víctima, l'empresa ha de restituir-li les mateixes condicions, si la víctima així ho sol·licita.

Prohibició de represàlies: Es prohibeixen expressament les represàlies contra les persones que efectuen una denúncia, compareguen com a testimonis o ajuden o participen en una investigació sobre assetjament.

7. Tipificació

Es considerarà com a falta lleu l'ús de llenguatge que pugui ser ofensiu o discriminatori per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere. La reiteració d'aquesta falta es convertirà en falta greu o molt greu.

Depenent de les circumstàncies del cas de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere o els comportaments contraris a la llibertat sexual dels treballadors i treballadores serà considerat com a falta greu o molt greu.

La violació de la confidencialitat dels permisos per intervenció quirúrgica per a reassignació sexual es considerarà falta molt greu.

Les conductes de represàlia contra una persona que haja presentat queixa o denúncia interna assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, o contra una persona que haja col·laborat en la investigació constituïran una falta molt greu.

Les sancions a aplicar seran les establides en el conveni col·lectiu o norma superior vigent a cada moment per a les faltes lleus, greus i molt greus.

Circumstàncies agreujants:

A l'efecte de valorar la gravetat dels fets i determinar les sancions que, si escau, pogueren imposar-se, es tindran com a circumstàncies agreujants les següents:

- Que la persona denunciada siga reincident en la comissió d'actes d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
- Que la víctima patisca algun tipus de discapacitat, física, psíquica o sensorial.
- Que la víctima haja patit greus alteracions psicològiques, mèdicament acreditades.
- Que la víctima estiga en període de prova o tinga un contracte formatiu, en pràctiques o temporal.
- Que l'assetjament es produïska durant el procés de selecció de personal.

- Que s'exercisquen pressions i/o represàlies sobre la víctima, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar a fi d'evitar o dificultar la investigació.
- Que es tracte d'un assetjament descendent.
- Que siga per orde
- Que siga en període d'eleccions a la representació legal de la plantilla.

8. Seguiment i avaluació del protocol

La comissió d'igualtat revisarà anualment les denúncies d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, i elaborarà un informe que ha de respectar el dret a la intimitat i confidencialitat de les persones implicades.

9. Disposició final

El contingut d'aquest protocol és d'obligat compliment quan entre en vigor, al costat del Pla d'igualtat. S'estableix una vigència de tres anys i s'adquireix el compromís de revisar-ne el funcionament al final d'aquest període.

ANNEX I

Glossari

Androcentrisme: És la manera de concebre el món des d'un punt de vista masculí, en què se li dona un valor hegemònic a tot allò que té a veure amb la masculinitat. Com a constructe social tot allò relatiu al fet masculí està apoderat i sobrevalorat, en canvi allò que és femení està infravalorat o devaluat.

Assetjament laboral: L'exposició a conductes de violència psicològica intensa, dirigides de manera reiterada i prolongada en el temps cap a una o més persones, per part d'una/es altra/es que actuen enfront d'aquella/es des d'una posició de poder –no necessàriament jeràrquica sinó en termes psicològics–, amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn hostil o humiliant que pertorbe la vida laboral de la víctima. Aquesta violència es dona en el marc d'una relació de treball, però no respon a les necessitats d'organització d'aquest; suposant tant un atemptat a la dignitat de la persona, com un risc per a la seua salut.

Assetjament psicològic: Assetjament laboral.

Bisexualitat: La bisexualitat és l'orientació sexual dels qui senten atracció sexual, emocional i/o romàntica cap a persones de més d'un gènere i/o sexe, no necessàriament al mateix temps, ni de la mateixa manera, ni al mateix nivell, ni amb la mateixa intensitat. Actualment, es parla de pomosexualitat (o sexualitat postmoderna), pansexualitat i omnisexualitat, per a fer referència a aquest concepte.

Cissexual o cisgènere: És aquella persona en la qual la seua identitat sexual coincideix amb el gènere biològic en nàixer. S'utilitza habitualment com a terme oposat a transsexual.

Discriminació múltiple: Situació en què una persona lesbiana, gai, bisexual, transsexual o intersexual, per pertànyer a altres grups que també són objecte de discriminació, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.

Discriminació per associació: Situació en la qual una persona és objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere com a conseqüència de la seua relació amb una persona o un grup LGBTI.

Discriminació per error: Situació en la qual una persona o un grup de persones són objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere com a conseqüència d'una apreciació errònia.

Heterosexualitat: L'orientació sexual es presenta cap a persones de diferent sexe.

Homosexualitat: L'orientació sexual es presenta cap a persones del mateix sexe.

Identitat de gènere (i identitat sexual): Consideració de la pròpia persona com a home, com a dona o les dues. És el resultat global de tot el procés de sexualització. El procés identitari pot ser dinàmic i patir variacions. Pot ocórrer que la identitat de la persona no coincidisca amb la que li atorguen els altres.

Intersexual: Persona amb caràcters sexuals de tots dos sexes. Aquestes persones formen part de la diversitat biològica humana.

Lesbiana: Dona homosexual.

LGTBI: És l'acrònim utilitzat per a referir-se col·lectivament a les persones lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals i intersexuals.

Orientació sexual: Fa referència a l'objecte del desig sexual.

Pansexualitat: L'orientació sexual es presenta com una capacitat de les persones de sentir-se atretes per altres deixant a part la sexualitat d'aquestes, i parant la seua atenció, bàsicament, en com són interiorment, és a dir, en els seus sentiments, en la seua manera de ser, de comportar-se o de relacionar-se.

Pràctiques sexuals: Les pràctiques sexuals que cadascun preferim dur a terme durant una relació sexual. No estan determinades pel rol de gènere ni per l'orientació sexual.

Queer: Originalment era un insult dirigit a persones homosexuals; ara s'utilitza com una autodefinició politicosexual de qui no encaixa dins de les expectatives sexuals majoritàries.

Reassignació sexual: Procés mitjançant el qual es rectifica el sexe assignat en nàixer. Es realitza amb ajuda d'hormones i, en alguns casos, de cirurgia. No ha d'usar-se mai el sintagma *canvi de sexe*.

Rol de gènere: Construcció social del que implica ser home o dona en la societat. Existeix una transmissió cultural de la definició de comportament, actuació social, maneres de vestir-se, de relacionar-se socialment en públic. Defineix la pertinença de ser home o dona, sense donar espai a altres visions més àmplies de la persona. Segons això existeixen dos gèneres: gènere masculí i gènere femení, no es dona cabuda a res més. El gènere és una construcció social i, per tant, varia segons cultures i moments històrics.

Sexe biològic: Consta de uns caràcters primaris, com els testicles i els ovaris, i de secundaris, com la barba i els pits.

Trans: Terme més global i general per a abastar totes les diferents mirades sobre persones que no se senten identificades amb un determinat gènere o sexe assignat en totes les seues variants.

Transformista: Persona que es vist com una persona de l'altre sexe però no per satisfacció ni perquè li agrada, sinó per motius professionals. Aquesta conducta no suposa una orientació del desig sexual determinada ni conflicte amb la seua identitat sexual.

Transgènere: La seua identitat sexual d'aquestes persones no coincideix amb la que marquen els seus genitals, ni altres estructures sexuals, ni amb la identitat que uns altres li pressuposen. Aquestes persones no creuen que hagen de passar per un procés de reassignació quirúrgic ni hormonal. Aquesta identificació amb l'un o l'altre sexe és independent de l'orientació sexual.

Transsexual: És aquella persona en què la seua identitat sexual no coincideix amb la que li marquen els seus genitals, ni altres estructures sexuals, ni amb la

identitat que uns altres li pressuposen. Per a aconseguir viure d'una forma coherent amb el seu sentiment i per a aconseguir l'aspecte del sexe que senten com a propi poden usar medicaments, hormones o sotmetre's a intervencions quirúrgiques. Aquesta identificació amb l'un o l'altre sexe és independent de l'orientació sexual. S'ha d'usar la destinació i no l'origen per a definir el transsexual, serà masculí si la transformació és de dona a home, o femení si la transformació és d'home a dona.

Transvestit: Persona que sent satisfacció o li agrada sentir-se com a persona de l'altre sexe. Aquesta conducta no suposa una orientació del desig sexual determinada ni conflicte amb la seua identitat sexual.

Victimització secundària: Maltractament addicional exercit contra lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals o intersexuals que es troben en algun dels supòsits de discriminació, assetjament o represàlia com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per a les actuacions d'altres agents implicats.

ANNEX II

LGTBI-fòbia

L'LGTBI-fòbia és una actitud hostil que mostra aversió per l'orientació sexual no heterosexual. Percep l'homosexualitat, la transsexualitat i la intersexualitat com a contràries a la naturalesa, diferents, inferiors, pitjors o anormals i considera les persones que tenen aquestes orientacions com a diferents, dolentes, estranyes, malaltes, amorals o antinatural.

LGTBI-fòbia cognitiva: És la creença que les persones LGTBI són antinatural, amorals, pecaminoses i/o les fa inferiors i/o indesitjables.

LGTBI-fòbia afectiva: Són sentiments de rebuig que afloren en determinades persones en relacionar-se (o imaginar-se que es relacionen) amb persones LGTBI. El rebuig sol ser al contacte físic, sentir-se incòmodes amb persones LGTBI, o de mostres d'afecte entre persones LGTBI. Són les persones que diuen sentir "fàstic" o "repulsió" cap a les persones LGTBI.

LGTBI-fòbia liberal: Es permet l'expressió de la diversitat sexual en l'àmbit privat però en cap cas accepta que es faça en l'espai públic.

LGTBI-fòbia conductual: Està en connexió amb els comportaments cap a les persones LGTBI. Aquest comportament es pot manifestar de moltes maneres, des del grau més lleu de l'acudit fàcil fins al més greu de l'agressió física.

LGTBI-fòbia externalitzada: És aquella en la qual es donen conductes verbals i físiques (LGTBI-fòbia conductual), així com emocionals (LGTBI-fòbia afectiva) que poden portar a alguna mena d'abús cap a les persones LGTBI.

LGTBI-fòbia internalitzada: És l'assimilació mitjançant l'educació heterosexual que les conductes d'orientació sexual i identitat de gènere són negatives. Aquesta afecta tant les persones heterosexuales com les persones LGTBI, aquestes últimes poden tindre greus problemes d'autoestima que porta a una invisibilització personal.

Bifòbia: Aversió, odi, por, prejudici o discriminació a la bisexualitat o a les persones bisexuales.

Heterosexisme (o heteronormativitat): Es dona per fet, sense qüestionar-ho, que la norma que cal seguir és l'heterosexualitat, és a dir, que tothom ha de ser heterosexual. Aquesta situació fa pensar que tot el que no és heterosexual és "anormalment diferent" i pot provocar rebuig o discriminació. És una manera de violència.

Homofòbia: Es refereix a l'aversion, odi, por, prejudici o discriminació contra homes o dones homosexuals, encara que també s'inclou les altres persones que integren la diversitat sexual, com és el cas de les persones bisexuales i transsexuales. L'homofòbia en algunes persones adquireix extrems patològics molt radicals, fins i tot violents, que es poden emmarcar dins d'altres trastorns de la salut psíquica. L'homofòbia està lligada amb la cultura patriarcal dominant que, a més, discrimina les dones.

Intersexualfòbia: Aversió, odi, por, prejudici o discriminació a la intersexualitat o a les persones intersexuales.

Lesbofòbia: Aversió, odi, por, prejudici o discriminació al lesbianisme o a les lesbianes, amb actituds de rebuig i por irracional cap a les dones lesbianes.

Monosexualisme: Creure que tothom és homosexual o heterosexual. És una actitud bifòbica.

Plumofòbia: Aversió, odi, por, prejudici i discriminació contra les persones amb ploma o a tindre ploma.

Transfòbia: Aversió, odi, por, prejudici o discriminació a la transsexualitat o a les persones trans.
