

PLAN DE IGUALDAD

SOCIEDAD COOPERATIVA DE INICIATIVA
SOCIAL Y FORMACIÓN OCUPACIONAL
JOVENT

ÍNDICE

1. ANTECEDENTES (pag. 3)
2. COMPROMISO DEL EQUIPO DE GESTIÓN DE LA ENTIDAD.
(pag.5)
3. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO (pag. 7)
4. PLAN DE IGUALDAD
 - 4.1 Finalidad (pag. 10)
 - 4.2 Objetivos generales y específicos (pag. 11)
 - 4.3 Acciones (pag. 12)
 - 4.4 Responsables y temporalización (pag. 16)
 - 4.5 Evaluación y seguimiento (pag. 16)
- Anexo: Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo (pag.19)

1. ANTECEDENTES

Cooperativa Jovent nació en 1984 cuando un grupo de jóvenes (mujeres y hombres) entre 17 y 25 años decidieron crear una entidad para intentar dar soluciones al incipiente paro juvenil de las barriadas periféricas de Palma, una ciudad que en los años 80 sufría gravemente esta problemática.

A lo largo de estos 36 años la entidad ha desarrollado diversos proyectos socioeducativos: de formación ocupacional, certificados de profesionalidad, itinerarios de inserción sociolaboral, trabajo con menores y familias, intercambios metodológicos con entidades estatales y europeas y trabajo en red, y lo que ha distinguido siempre su trabajo es la búsqueda de la calidad de vida de las personas, especialmente de aquellas que son más vulnerables. Con esta finalidad, la entidad trabaja desde diferentes ámbitos: asistencial, social, cultural, educativo,... y se intentan articular mecanismos para compensar las desigualdades.

Este espíritu se traslada también al trato con el personal trabajador, y, aunque la entidad tiene muy en cuenta cuestiones como la situación familiar y/o personal de cada mujer y hombre que forma parte de la plantilla y, que, en la medida de lo posible, se pactan medidas de conciliación, la igualdad salarial, etc., el espíritu crítico y de constante mejora lleva a plantearse un análisis de la situación para comprobar que es equilibrada e igualitaria y, en caso de detectarse algún desequilibrio o desigualdad, abordarlo e implantar mejoras. De esta forma el año 2019 y acogiéndose al punto 5 del art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres sobre la voluntariedad de aplicación de planes de igualdad, Cooperativa Jovent inició una revisión de la situación de la entidad en cuestiones relativas a selección y contratos, retribuciones, desarrollo laboral, formación y medidas de conciliación. También se hizo un sondeo sobre las opiniones del personal sobre la igualdad de mujeres y hombres.

De este diagnóstico resulta el Plan de Igualdad actual.

El presente documento recoge el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades, las conclusiones del diagnóstico, las acciones planteadas, la temporalización y los objetivos en cuanto a evaluación y seguimiento de éstas. Se incluye también, como Anexo, el Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo que fue elaborado y difundido a la plantilla entre abril y junio del 2019.

2. COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La Sociedad Cooperativa de Iniciativa Social y Formación Ocupacional Jovent declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de este principio que establece la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en los que se desarrolla la actividad de esta entidad, desde la selección, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo ésta como “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja respecto a personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará al personal de las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la entidad de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y mediante la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto de la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento y con la finalidad de avanzar en la

consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres de nuestra entidad y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Nuestra propuesta es que sea una clave estratégica de la organización y que forme parte de nuestra entidad corporativa, incorporando transversalmente la perspectiva de género e integrando la igualdad de oportunidades en la gestión de los recursos humanos y en la gestión de toda la actividad de la empresa.

3. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO

La recogida de datos se ha realizado entre el 1 de febrero de 2019 y el 31 de enero de 2020. Se han recogido datos cualitativos y cuantitativos sobre las características generales de la entidad y la plantilla, las políticas de selección y contratación, retribuciones, formación, conciliación de la vida familiar y personal, comunicación y salud laboral. La información se ha reunido mediante cuestionarios cumplimentados por todo el personal y mediante documentación relativa a todos los procesos de RRHH. El resumen de las conclusiones se refleja en el siguiente cuadro:

Fortalezas y debilidades en cuestión de igualdad de oportunidades

Fortalezas	Debilidades
<p>Compromiso e interés del Equipo de Gestión y del personal por el desarrollo de un plan de igualdad en la entidad.</p> <p>La composición de la plantilla es equilibrada:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 41 personas - 20 mujeres y 21 hombres. <p>La estabilidad y la fidelización del personal trabajador forma parte de la cultura de la empresa.</p> <p>El 79% de los contratos son indefinidos, correspondiendo el 50% a mujeres y 50% a hombres.</p> <p>Las retribuciones de todo el personal están por encima del convenio y atienden al criterio “categoría”.</p> <p>Se ha establecido para el personal técnico a tiempo completo la jornada semanal de 34 horas. (Grupos I, personal docente educador, II, personal administrativo, y IV, titulado/a no docente. Grupos profesionales VIII Convenio colectivo de enseñanza no reglada.)</p> <p>Los canales donde se publican las ofertas de trabajo son accesibles a</p>	<p>La Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres no está especificada dentro del sistema de calidad.</p> <p>Debido al hecho de que la formación que se imparte en la entidad hacia las personas usuarias es de oficios históricamente considerados “masculinos”, y, a pesar de que los procesos de selección de personal son abiertos y no se hace discriminación por razón de sexo, a ellos solamente se presentan candidaturas masculinas para el personal docente en la categoría profesor/a técnico titular, (Grupo I Convenio Colectivo formación no reglada).</p> <p>Por el contrario, a los procesos de selección para personal educador o no docente (grupos I y IV) la mayor parte de personas que se presentan son mujeres.</p> <p>Hay departamentos fuertemente feminizados, como Orientación y Acompañamiento o, al contrario, fuertemente masculinizados, como Formación.</p>

<p>hombres y mujeres y se utiliza un lenguaje neutro.</p> <p>Los procesos de selección no discriminan en función del sexo.</p> <p>En estos últimos 5-6 años se han creado nuevos lugares de trabajo y la mayor parte han sido cubiertos por trabajadoras: Apoyo TIC y pedagógico, programas socioeducativos y otros.</p> <p>Todo el personal, incluyendo al Equipo de Gestión ha tenido que realizar formación en sensibilización en igualdad de oportunidades.</p> <p>Se prioriza la formación en horario laboral.</p> <p>El personal que lo ha solicitado ha podido beneficiarse de medidas de conciliación familiar y laboral, entre las que se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Flexibilidad de entrada y salida. - Cambio de horario. - Permisos no retribuidos - Teletrabajo y trabajo a distancia - Reducción de jornada por motivos personales - Fragmentación de las vacaciones. - Entrada de hijos menores durante las vacaciones de verano en el casal de barrio sa Midoneria. <p>En 2020 se han incluido los ítems de solicitud de medidas de conciliación en los registros del sistema de calidad.</p> <p>Se ha establecido y difundido a toda la plantilla el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>Se han revisado con formas inclusivas los procedimientos, registros y perfiles profesionales del sistema de calidad.</p> <p>Se han revisado con formas</p>	<p>A pesar de que las medidas de conciliación en Cooperativa Jovent se facilitan desde hace años, los términos y condiciones han quedado, por lo general, entre las personas que las solicitan y el Equipo de Gestión. No están incluidas dentro de los protocolos de calidad, ni está establecida una sistemática para solicitarlas y/o concederlas.</p> <p>Hasta este último año han faltado registros que reflejen que el personal ha podido hacer uso de estas medidas.</p> <p>El 42% de los hombres no ha utilizado ninguna medida de conciliación.</p> <p>Se percibe cierto machismo dentro del clima laboral.</p> <p>Muchos de los contenidos de la página web y las redes sociales de la entidad no están redactados con lenguaje inclusivo.</p> <p>La mayor parte de los documentos que se producen en la entidad, cuando se redactan con lenguaje inclusivo, la única forma que se contempla es la de la forma masculina/la terminación de la forma femenina (ejemplo educador/a).</p>
--	--

<p>inclusivas los contenidos de los programas alojados en la web.</p> <p>Se ha redactado y distribuido a todo el personal un documento en castellano y catalán con las formas más habituales de lenguaje incluyente.</p> <p>La entidad tiene trayectoria con el trabajo sobre igualdad de oportunidades y violencia de género con el alumnado.</p> <p>La plantilla percibe el plan de igualdad como una oportunidad de mejora dentro de cada equipo y, también, del trabajo e intervención hacia el alumnado.</p>	
---	--

4. PLAN DE IGUALDAD

4.1. Finalidad

Un Plan de Igualdad consiste en un conjunto ordenado de medidas que se adoptan después de haber realizado un diagnóstico de situación, tendentes a conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, y a eliminar la discriminación por razón de sexo (art. 46 de la Ley orgánica 3/2007, del 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres).

Dentro de Cooperativa Jovent asumimos el Plan de Igualdad para nuestra entidad como una oportunidad para llevar a cabo una revisión de los procesos que se desarrollan con otra perspectiva, la de género, con la finalidad de poner en marcha acciones que incluyan la totalidad del personal trabajador y del Equipo de Gestión y repercutan en la mejora del clima y la satisfacción laboral, redundando en una mejora del trabajo diario con las personas que son usuarias de nuestros programas.

Así pues nuestro plan de igualdad es transversal, sistemático y dinámico, y durante el período 2020-2021 se centrará en la revisión de aspectos del sistema de calidad, la incidencia en la formación, la revisión de los canales de comunicación y de imagen externos, la difusión del plan de igualdad y la creación de un equipo de personas para asegurar su implantación en todos los niveles de la organización y el alcance a todo el personal que forma la plantilla.

Los objetivos a conseguir, las acciones, la temporalización, el sistema de evaluación y seguimiento se describen a continuación.

4.2. Objetivos del plan de igualdad en cooperativa jovent

Objetivos generales

1. Implantar el principio de igualdad en todos los procesos laborales de la entidad.
2. Promover y afianzar el principio de igualdad en la entidad.
3. Revisar los sistemas de comunicación internos y externos (página web, redes sociales) en términos de igualdad.

Objetivos específicos

- 1.1. Establecer el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un valor específico dentro de los procesos de calidad de la entidad.
- 1.2. Revisar los procedimientos laborales y, específicamente, los de Selección y Formación del Personal.
- 1.3. Potenciar que la plantilla desarrolle y haga uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en los diferentes registros y documentos que se generan.
- 2.1. Insistir en la sensibilización de todo el personal hacia la igualdad de oportunidades y en el fomento de la corresponsabilidad y de actitudes no sexistas.
- 2.2. Formar al personal de orientación y formación para intervenir en caso de detectarse actitudes sexistas entre el alumnado.
- 3.1. Asegurar que el lenguaje que se utiliza en los canales externos de comunicación es inclusivo.
- 3.2. Asegurar que las imágenes que se utilizan en los canales externos de comunicación no discriminan por razón de sexo.

4.3. Acciones de igualdad

OBJETIVO GENERAL 1: Implantar el principio de igualdad en todos los procesos laborales de la entidad.				
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	FINALIZACIÓN	INDICADORES	RESPONSABLE
1.1 Establecer el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un valor específico dentro de los procesos de calidad de la entidad	<ul style="list-style-type: none"> Revisión del manual de calidad, e inclusión en la misión, visión y valores, en el informe de la entidad, de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 	Diciembre 2020	<ul style="list-style-type: none"> La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como valor específico. El Plan de Igualdad y el Protocolo contra el Acoso sexual y por razón de sexo como ejes del compromiso de la entidad con las personas que trabajan en ella. 	Equipo de Gestión
1.2. Revisar los procedimientos de Selección y Formación del Personal.	<ul style="list-style-type: none"> Inclusión en el Procedimiento de Selección del Personal (GE.GP.01) de una cláusula de discriminación positiva, en caso de igualdad de condiciones, hacia el sexo menos representado en el departamento al que se dirige la selección, contratación y/o cambio de lugar de trabajo de personal. 	Febrero 2021	<ul style="list-style-type: none"> Cláusula de discriminación positiva hacia el sexo menos representado en el procedimiento de selección de personal. 	Equipo de Gestión
	<ul style="list-style-type: none"> Inclusión de la formación en igualdad dentro del plan anual de Formación del Personal. 	Febrero 2021	<ul style="list-style-type: none"> Plan anual de formación. 	Equipo de Gestión

<p>1.3. Potenciar que la plantilla desarrolle y haga uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en los diferentes registros y documentos que se generan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Cumplimentación de documentos y registros de uso cotidiano con lenguaje no sexista. 	<p>Diciembre 2021</p>	<p>Número de documentos donde se hace uso de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ Genéricos ▸ La acción en lugar de la persona. ▸ Abstractos. ▸ Pronombres relativos sin género. ▸ Determinantes sin marca de género u omisión de los que tienen. ▸ Formas no personales de los verbos. ▸ Formas dobles (masculino y femenino) 	<p>Direcciones de programas. Toda la plantilla</p>
<p>OBJETIVO GENERAL 2: Promover y afianzar el principio de igualdad en la entidad.</p>				
<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p>	<p>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</p>	<p>FINALIZACIÓN</p>	<p>INDICADORES</p>	<p>RESPONSABLE</p>
<p>2.1. Insistir en la sensibilización de todo el personal hacia la igualdad de oportunidades y en el fomento de la corresponsabilidad y de actitudes no sexistas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Programación anual de formación (interna o externa) en temas de sensibilización hacia la igualdad de oportunidades para cada equipo de trabajo 	<p>Diciembre 2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Número de sesiones realizadas por cada equipo de trabajo ▸ Reg.GE.GP.06 Valoración de la formación (individual). ▸ Cuestionario de satisfacción del personal ▸ Cuestionario de contenidos (individual) 	<p>Direcciones de programas/ Responsables de Igualdad</p>
<p>2.2. Formar al personal de orientación y formación para actuar en caso de</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Programación de formación específica en temas como los micromachismos o la violencia de género. 	<p>Diciembre 2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Número de sesiones realizadas por cada equipo de trabajo ▸ Reg.GE.GP.06 Valoración de la formación (individual). 	<p>Direcciones de programas /Responsables de Igualdad</p>

detectarse actitudes sexistas entre el alumnado.			<ul style="list-style-type: none"> Questionario de contenidos (individual) 	
	<ul style="list-style-type: none"> Establecimiento de espacios de reflexión dentro de las coordinaciones de los diferentes equipos donde tratar posibles actitudes sexistas detectadas en el alumnado y marcar líneas conjuntas de actuación. 	Diciembre 2021	<ul style="list-style-type: none"> Actas de coordinación de cada equipo o departamento 	Direcciones de programas /Responsables de Igualdad
OBJETIVO GENERAL 3: Revisar los sistemas de comunicación internos y externos (página web, redes sociales) en términos de igualdad.				
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	FINALIZACIÓN	INDICADORES	RESPONSABLE
3.1. Asegurar que el lenguaje que se utiliza es inclusivo	<ul style="list-style-type: none"> Revisión de los contenidos pendientes de la web de la entidad con lenguaje inclusivo no sexista. Comprobación de la redacción de contenidos nuevos con lenguaje incluyente. 	Diciembre 2021	Uso de: <ul style="list-style-type: none"> Genéricos La acción en lugar de la persona. Abstractos. Pronombres relativos sin género. Determinantes sin marca de género u omisión de los que tienen.. Formas no personales de los verbos. Formas dobles (masculino y femenino) 	Dirección de Comunicación
	<ul style="list-style-type: none"> Revisión de los contenidos de las redes sociales de la entidad (face-book, whatsapp i instagram) con lenguaje inclusivo no sexista. Comprobación de la redacción de contenidos nuevos con lenguaje incluyente. 	Diciembre 2021		Dirección de Comunicación
3.2. Asegurar que las imágenes que se utilizan no discriminan por	<ul style="list-style-type: none"> Revisión y actualización de las imágenes de la web asegurando la no discriminación por razón de sexo. 	Diciembre 2020	<ul style="list-style-type: none"> Número de imágenes con personas de cada sexo por programa o ámbito alojadas en la web. 	Dirección de Comunicación.

razón de sexo.	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Revisión y actualización de las imágenes de las redes sociales de la entidad (face-book, whatsapp i instagram) asegurando la no discriminación por razón de sexo. 	Diciembre 2021	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Número de imágenes con personas de cada sexo por programa o ámbito alojadas en la redes sociales (face-book, whatsapp i instagram) 	Dirección de Comunicación
----------------	---	----------------	--	---------------------------

4.4. Responsables y temporalización del plan.

La dirección de RRHH y la técnica de igualdad de la entidad serán las responsables de la puesta en marcha, el desarrollo y el seguimiento del plan.

El período de vigencia del actual Plan de Igualdad comprende el bienio 2020-2021, finalizando el 31 de diciembre de 2021.

4.5. Seguimiento y evaluación

4.5.1 Seguimiento

El seguimiento del desarrollo o realización de las acciones del plan de igualdad lo llevará a cabo la técnica responsable, mediante los indicadores definidos para cada acción.

El seguimiento de las acciones de carácter más general y que implican actualización constante (como las revisiones de las redes sociales o la web de la entidad) se realizará mensualmente. Otros seguimientos, como el de las formaciones del personal se llevarán a cabo inmediatamente a la realización de éstas.

A partir de los indicadores de evaluación (cualitativos y/o cuantitativos) se cumplimentará un registro para cada acción en el cual se reflejará:

- Fecha del seguimiento
- Identificación de la acción y responsables de su ejecución
- Desarrollo
- Actividades realmente llevadas a cabo, objetivos logrados y participantes (desglosados por sexos).
- Actividades no llevadas a cabo y causas.
Resultados: Variación de la situación actual respecto a la anterior.
- Posibles incidencias que se hayan producido.

Estos registros serán la base de la evaluación del grado de consecución de los objetivos de igualdad planteados en el Plan, que se llevará a cabo al finalizar el período que éste comprende, en diciembre de 2021.

4.5.2. Procedimiento de evaluación:

Las responsables de la evaluación final de las acciones serán la directora de RRHH y Plan d'Igualdad, Mari Cruz Briz Mateos, y la técnica del Plan d'Igualdad, Carmen Quetglas Escalas.

Como ya se ha mencionado la evaluación del actual Plan de Igualdad se realizará al finalizar el año 2021. Se establecerá, no obstante, una primera evaluación intermedia el mes de junio de 2021, para valorar avances y reafirmar la transparencia del proceso, y, puesto que diversas acciones implican cambios en procedimientos del sistema de calidad, la evaluación de resultados del plan de igualdad supondrá la difusión de los cambios en el sistema, que redundará en la difusión de las acciones de igualdad.

El resultado de las evaluaciones (intermedia y final) se recogerá en un acta que reflejará:

1. La fecha del informe y la persona que lo elabora.
2. La evaluación de los resultados:
 - Grado de consecución de los objetivos establecidos (generales y específicos).
 - Grado de ejecución de todo el Plan en conjunto y de las acciones en concreto.
3. La evaluación del proceso:
 - Recursos utilizados
 - Cronograma del trabajo.
 - Herramientas de seguimiento
 - Dificultades encontradas al largo de cada periodo evaluado y soluciones y/o modificaciones adoptadas.
4. La evaluación del impacto sobre
 - La imagen de la entidad
 - La comunicación dentro y fuera de la entidad.
 - La contratación y la formación.
 - La sensibilización del conjunto de la plantilla y el clima laboral.

5. Establecimiento de la conveniencia o no de continuar con cada una de las acciones del Plan de Igualdad.

Se dará continuidad a acciones

- Porque han sido efectivas pero no se han alcanzado los objetivos previstos
- Porque son estratégicas y deben continuar
- Porque no se han iniciado o no han terminado.

No se dará continuidad a acciones

- Porque ha sido una acción puntual.
- Porque se han alcanzado los objetivos
- Porque no han sido efectivas.
- Porque su ejecución presenta dificultades insalvables
- Porque ha tenido que ser modificada para poder implantarla

6. Identificación de nuevas necesidades que podrían surgir como consecuencia de los cambios producidos en la plantilla con el desarrollo de las acciones o que no hubiesen sido detectadas en el diagnóstico previo.

7. Propuestas de mejora para el futuro desarrollo del Plan de Igualdad.

En el caso del Informe de Evaluación final, la información será el punto de partida para establecer, de nuevo, cuál es la situación de la entidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres y, para la que se iniciará un nuevo Plan de Igualdad. De esta manera la información se retroalimentará de una forma dinámica y devendrá una herramienta para la mejora continua de la organización y el clima laboral de la entidad.

ANEXO: PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

INTRODUCCIÓN

La Constitución Española en su artículo 14 proclama que *todos los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

El Estatuto de los Trabajadores en su sección 2 (Derechos y deberes laborales básicos) art. 4 (Derechos laborales) punto 2, expone que: *En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: ... e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente ... al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres establece, en su artículo 7, que:

- 1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*
- 2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*
- 3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
- 4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.*

Y en el art. 48 sobre Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:

- 1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su*

prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

- 2. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.*
- 3. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.*

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE LA ENTIDAD

La violencia contra las mujeres constituye la manifestación más devastadora de la discriminación de género y es un atentado contra otros derechos fundamentales, como son la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo.

La Constitución Española, las normativas europeas, el Estatuto de los Trabajadores y la normativa autonómica garantizan el derecho a la igualdad y a la no-discriminación, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo, y a la salvaguarda de la dignidad.

La SOCIEDAD COOPERATIVA DE INICIATIVA SOCIAL Y FORMACIÓN OCUPACIONAL JOVENT es una entidad sin ánimo de lucro que promueve la igualdad de oportunidades, la mejora de la calidad de vida y la integración social y laboral de jóvenes y de otros colectivos que presentan factores de vulnerabilidad. Dentro de sus valores fundamentales se encuentra la defensa de los derechos humanos porque son el exponente más claro de la dimensión social de la justicia y que han de ser reconocidos y protegidos por los poderes públicos (representantes de la sociedad) y, en esta línea, hace público su rechazo contra cualquier tipo de violencia y afirma su compromiso con la promoción y el mantenimiento de un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad y los derechos fundamentales de todas las personas que forman parte de la organización.

De acuerdo con este compromiso SOCIEDAD COOPERATIVA DE INICIATIVA SOCIAL Y FORMACIÓN OCUPACIONAL JOVENT declara que las actitudes de acoso sexual y de acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y sus derechos fundamentales y se compromete a no permitir ni tolerar, bajo ningún concepto, comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual ni por razón de sexo en la entidad, y a establecer un método, mediante el presente protocolo, que sirva para prevenir esta problemática a través de la formación y la información, como también para resolver con las debidas garantías, las quejas y denuncias que puedan ser presentadas.

Para la consecución efectiva de este compromiso exige a todas y cada una de las personas que integran la plantilla del personal y del equipo de gestión, que asuman la responsabilidad de evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser

ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles, y de actuar adecuadamente ante estos comportamientos o acciones, no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o agraven, comunicándolos a las personas designadas a tal efecto, y dando apoyo a las personas que los sufren.

También insta a todo el personal a tratar a todas las personas con las que se mantienen relaciones con motivo del trabajo de la entidad (personal gestor, personal trabajador, compañeras, compañeros, usuarias, usuarios y sus familiares, estudiantes en prácticas, educadores y educadoras externos, proveedores,...) con respeto a su dignidad y derechos fundamentales.

DEFINICIÓN DE CONCEPTOS CLAVE

Qué es el acoso sexual?

Es acoso sexual toda conducta de naturaleza sexual, que puede ser verbal, no verbal o física. Estos comportamientos se dan dentro del ámbito de la organización del trabajo de una empresa y tienen como consecuencia la creación de un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante para una persona, atentando contra su dignidad y poniendo en peligro su trabajo.

Son algunos ejemplos de estas conductas

- Comentarios groseros sobre el cuerpo de la trabajadora o el trabajador.
- Miradas al cuerpo salidas de tono.
- Observaciones e insinuaciones de contenido sexual.
- Uso de imágenes, fotografías o dibujos de contenido sexual.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Abrazos o besos no deseados.
- Gestos o comentarios obscenos.
- Contacto físico innecesario, roces o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Cartas, notas o correos electrónicos de carácter ofensivo con contenido sexual.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales aunque la persona objeto de éstas haya dejado claro que no está interesada.
- Demandas de favores sexuales y amenazas de represalias en caso de no acceder a ellas.

En el acoso sexual **siempre** hay una intencionalidad de carácter sexual por parte de la persona acosadora.

Un único incidente por su carácter sumamente ofensivo o delictivo puede constituir por sí solo un caso de acoso sexual.

Qué es el acoso por razón de sexo?

Constituye acoso por razón de sexo (o también por razón de orientación sexual) un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo o la orientación sexual de una persona, con la intención o el efecto de producir un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o humillante, atentando contra la dignidad de la persona.

A diferencia del acoso sexual que se ciñe al ámbito sexual, el acoso por razón de sexo supone que se crea un ambiente negativo para la persona afectada con motivo de su sexo (u orientación sexual). La intencionalidad de burla y degradación va dirigida al **hecho de ser mujer u hombre o no responder a los estereotipos tradicionalmente aceptados**.

Son algunos ejemplos de estas conductas acosadoras:

- Usar formas verbales que denigran al otro para dirigirse a personas de un sexo determinado o una orientación sexual determinada.
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar la capacidad intelectual y las habilidades de las mujeres.
- Hacer lo mismo del punto anterior con personas lesbianas, gais, transexuales y bisexuales.
- Asignar tareas a una persona contradictorias, sin sentido o imposibles de asumir, por razón de su sexo u orientación sexual.
- Hacer descalificaciones públicas y continuadas sobre la persona y su trabajo por el hecho de pertenecer a un sexo o tener una determinada orientación sexual.
- Denegar arbitrariamente permisos a los cuales tiene derecho una persona, sólo por razón de su sexo o su orientación sexual.
- Evaluar el trabajo de una persona injustamente en función de su sexo u orientación sexual.
- Aislar e incomunicar a una persona por el hecho de su sexo o su orientación sexual.
- Tratar desfavorablemente a una persona a causa de estar embarazada o ser madre.

Debe tenerse en cuenta que

Condicionar un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, únicamente puede ser producido por aquellas personas con capacidad decisoria sobre su continuidad en el trabajo o sobre sus condiciones de trabajo (salario, funciones, formación,...). En cambio, la generación de un entorno ofensivo, intimidatorio, humillante y/u hostil puede ser

provocada por cualquier persona del entorno laboral de la persona afectada (superiores, compañeros/as,...).

OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

Este Protocolo pretende ser una herramienta para prevenir, tratar y erradicar, en caso de que se produzca, cualquier tipo de acoso sexual y/o por razón de sexo, asumiendo la entidad su responsabilidad hacia la constitución de un entorno de trabajo seguro y libre de conductas contrarias a la dignidad de las personas y los valores de la empresa.

En este sentido en el Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la **prevención** del acoso sexual y por razón de sexo y el **tratamiento** de posibles **denuncias**. Consecuentemente se consideran dos tipos de actuaciones:

1. **Establecer medidas** con las cuales Cooperativa Jovent pretende **prevenir** y evitar comportamientos y situaciones susceptibles de acoso sexista.
2. Establecer un **procedimiento de actuación** interno en caso de que, a pesar de las medidas de prevención, se produzca alguna queja o denuncia por parte de una trabajadora o trabajador o de cualquier persona relacionada con la actividad laboral de la empresa.

MEDIDAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Para llevar a cabo su compromiso con un entorno de trabajo libre de conductas y violencia sexista SOCIEDAD COOPERATIVA DE INICIATIVA SOCIAL Y FORMACIÓN OCUPACIONAL JOVENT establecerá las siguientes medidas preventivas:

1. Elaboración del protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
2. Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras de este protocolo.
3. Realización de acciones informativas, formativas y de sensibilización para toda la plantilla en materia de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como también para el personal de nueva contratación.
4. Crear una Comisión de Trámite de Denuncias: Designar a la directora de RRHH de la empresa y a la técnica responsable de igualdad, para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias que se puedan producir en esta materia..
5. Redacción del plan de igualdad para la entidad en el cual se incluyan las medidas establecidas en el protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
6. Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA QUEJA O DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL O DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL.

La entidad garantiza la activación del procedimiento interno de actuaciones cuando una persona presente una queja o denuncie la existencia de acoso sexual y/o por razón de sexo, o de hechos que puedan ser susceptibles de serlo.

Ante cualquier conducta ofensiva o inadecuada será fundamental que la persona afectada u otras personas que tengan conocimiento de la situación formulen la queja o denuncien el caso para poder actuar consecuentemente y eliminar estas conductas.

Principios rectores del procedimiento de actuación

Este procedimiento se rige por los siguientes principios:

1. Tramitación de manera rigurosa y rápida de todas las quejas, reclamaciones y denuncias que se puedan producir.
2. Compromiso firmado de confidencialidad de las personas que reciban y tramiten las quejas (o denuncias).
3. Garantía de seguridad, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas.
4. Indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema y no divulgación de ninguna información.
5. Garantía de ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, ni contra aquellas que participen en el proceso de resolución de las mismas
6. Adopción y aplicación de medidas necesarias para acabar con las conductas inadecuadas, incluidas las de carácter disciplinario, a las personas que acosen en función de su actitud o comportamiento y las circunstancias en las que estos se producen.

TIPOS DE PROCEDIMIENTO

1. Procedimiento informal

El objetivo del procedimiento informal es resolver el problema de manera extra-oficial. Hacer visibles al presunto agresor las consecuencias de ofensa o intimidación que sus conductas generan en la otra persona, a veces es suficiente para atajarlas y que no vuelvan a producirse.

El procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y la dignidad de las personas afectadas.

Se iniciará cuando la persona afectada u otras personas hagan llegar la queja o la denuncia al departamento de Recursos Humanos. La comunicación podrá ser de forma verbal o por escrito y se expondrán los motivos que la originan.

El departamento de RRHH notificará la denuncia a la Comisión de Trámite de Denuncias y se designará a una persona, para que sea la encargada de gestionar el caso y hacer de intermediaria entre las partes. Su función será dar objetividad a la situación y proponer las medidas y actuaciones que crea convenientes para esclarecer la situación, que la conducta no deseada termine y resolver el conflicto con una solución aceptada por ambas partes.

Entre las medidas que puedan disponerse en este procedimiento están:

- Entrevistarse con la persona ofensora.
- Hacer un retorno a la persona ofensora de la vivencia que ha tenido de su conducta la persona ofendida.
- Instar a la persona ofensora que pare sus conductas inapropiadas.
- Informar a esta persona de las responsabilidades disciplinarias en las que va a incurrir de seguir manteniendo esa conducta.
- Abrir un procedimiento formal si los hechos son suficientemente graves y constitutivos de acoso o no se soluciona la situación a través del procedimiento informal.

Este procedimiento deberá resolverse en un tiempo máximo de 10 días, contados desde el momento en el que se recibe la queja de acoso en el departamento de RRHH.

Se reitera en el mantenimiento absoluto de la confidencialidad y aquellas personas que intervengan tendrán el deber de garantizar el secreto sobre el tema.

2. Procedimiento formal

Cuando el hecho denunciado sea grave y constitutivo de acoso o el procedimiento informal no ha funcionado o es insuficiente, se iniciará el procedimiento formal, para denunciar e investigar la situación.

Este procedimiento empezará con **la denuncia por escrito o como continuación del proceso informal**. Las denuncias habrán de detallar los hechos que se denuncian con claridad, a quién afectan y los posibles testigos, y podrán ser presentadas por la víctima o terceras personas al departamento de RRHH de la entidad, que abrirá un expediente informativo o de investigación y lo pondrá en conocimiento de la Comisión en un plazo de dos a cuatro días como máximo.

La Comisión activará la fase de instrucción nombrando a una persona que practicará cuantas diligencias, pruebas y actuaciones considere oportunas, para el esclarecimiento de los hechos (entrevistas con las personas implicadas, entrevistas con posibles testimonios...). Esta persona no debe tener relación con las personas implicadas, garantizará en todo momento el derecho a la intimidad y la dignidad de todos los afectados, bajo apercibimiento de sanción de no respetar este principio. Si se considera necesario, y siempre en la medida de lo posible, se buscará a personal profesional externo. La víctima de la situación de acoso tratará únicamente con esta persona, si así lo desea.

Todos los trámites se llevarán a cabo en un plazo máximo de 20 días laborables y finalizarán con la redacción por parte de la Comisión de un informe de conclusiones, en el cual se constatará la existencia o no de acoso.

Si se concluye que hay evidencias suficientes y probatorias de acoso el informe de investigación se trasladará al Equipo de Gestión de la entidad para que tome las medidas disciplinarias que correspondan: apertura de un Expediente Disciplinario, cambio de lugar de trabajo, suspensión de empleo y sueldo i/o despido.

Si se concluye que no hay evidencias o los hechos no son suficientemente claros o no pueden probarse, se cerrará el expediente informativo.

Independientemente de que el informe sea probatorio o no, la Comisión establecerá medidas de seguimiento y control para asegurar que la situación denunciada no se repite o no se produce.

Consideraciones a tener en cuenta

La tramitación y gestión de todo este procedimiento será rápida y urgente, garantizando la confidencialidad y el derecho a la intimidad de la persona denunciante y a todas las personas implicadas, incluida la persona acosadora.

Las personas que intervengan tendrán el deber y la orden expresa de mantener el secreto de todo lo relativo a cada procedimiento que tengan de tramitar. A tal efecto deberán firmar un compromiso de confidencialidad.

Para preservar la identidad y la confidencialidad de los datos, los expedientes de investigación no incluirán datos de carácter personal, solamente códigos numéricos para identificarlos y garantizar el anonimato, y se archivarán de manera rigurosa, procediendo a su destrucción transcurridos, como máximo, tres meses desde la resolución de la instrucción.

Mientras dure la fase de instrucción, la persona Instructora podrá informar al Equipo de Gestión de Cooperativa Jovent para que pueda tomar medidas cautelares como pueden ser cambios de horario, de ubicación,... para separar a la persona denunciante de la persona presuntamente acosadora, cuando los indicios de acoso sean suficientes o los hechos ocurridos sean graves. Estos cambios mientras sea posible afectarán, preferentemente, a la persona presuntamente agresora. También se facilitará a la persona denunciante, si lo solicita, la atención de un médico adscrito al servicio de prevención de riesgos laborales.

La entidad garantiza que no dejará que se tomen represalias contra las personas que planteen una denuncia de acoso sexual o por razón de sexo, ni contra los testigos. Igualmente se garantiza para las personas instructoras y que conforman la Comisión.

No obstante el punto anterior, si de la investigación se evidencia que la persona denunciante ha obrado con mala fe o con una intención clara de dañar a la persona denunciada, el informe de investigación se trasladará al Equipo de Gestión de la entidad para que tome las medidas disciplinarias que correspondan.