



PLAN DE IGUALDAD 2026



SUMARIO

1. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD.....	Pg. 2
2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD.....	Pg. 2
3. ALCANCE TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	Pg. 3
4. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN.....	Pg. 3
5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	Pg. 4
Composición de la plantilla.....	Pg. 4
Proceso de selección i contractación.....	Pg. 5
Clasificación Profesional.....	Pg. 5
Formación.....	Pg. 7
Promoción.....	Pg. 7
Condiciones laborales e igualdad retributiva.....	Pg. 7
Resultados auditoría retributiva.....	Pg. 8
Infrarrepresentación femenina.....	Pg. 9
Fomento de la corresponsabilidad y la conciliación.....	Pg. 9
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	Pg.10
Prevención del acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.....	Pg.10
6. PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA.....	Pg.10
7. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN.....	Pg.11
8. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	Pg.11
9. MEDIDAS.....	Pg.12
10. CALENDARIO.....	Pg.17
11. SEGUIMIENTO DEL PLAN.....	Pg.17
12. MEDIOS Y RECURSOS.....	Pg.17
13. ANEXO I: Protocolo contra el acoso.....	Pg.19
14. ANEXO II: Protocolo contra la discriminación por razones de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.....	Pg.24
15. ANEXO III: Medidas para la conciliación laboral y personal.....	Pg.28

1. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

La Sociedad Cooperativa de Iniciativa Social y Formación Ocupacional Jovent (Cooperativa Jovent) es una entidad sin ánimo de lucro que nace en 1984 gracias al compromiso y voluntad de sus fundadores para dar respuesta a las necesidades de personas (jóvenes, niños y niñas, familias) y colectivos en situación de riesgo de exclusión social, contribuyendo a mejorar la sociedad ayudando a mejorar las vidas de estas personas, mediante programas socioeducativos, programas socio-comunitarios, programas de orientación sociolaboral y de formación ocupacional.

La forma jurídica de la entidad es una sociedad cooperativa que dirigen y coordinan seis de sus miembros fundadores (en adelante Equipo de Gestión). El número de registro de la entidad como cooperativa en el registro de Baleares es el 07BA215. El CIF es F07444615 y el CNAE 8559 Otra educación n.c.o.p.

En el Censo de Entidades del Tercer Sector Social está registrada con el n. 58.

En el Registro Unificado de Servicios Sociales (RUSS) está registrada con el n. 35.

En el Registro Municipal de Entidades Ciudadanas (RMEC) está registrada con el n. 1836/19.

En el Registro Estatal de Centros y Entidades de Formación está registrada con el n. 07-26858.

La entidad cuenta con un Protocolo contra el Acoso Sexual y Por Razón de Sexo desde 2019, actualizado en 2024 con la implantación de un Protocolo Contra la Discriminación por Razón de Orientación o Identidad Sexual, y un Plan de Igualdad desde 2022.

2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLA DE IGUALDAD

El Equipo de Gestión de Cooperativa Jovent manifiesta su compromiso para fomentar la igualdad real y efectiva de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, sin discriminar por razón de sexo, identidad u orientación o expresión sexual, integrando la igualdad como principio básico y transversal, aplicándolo y priorizándolo en la política de recursos humanos, y adoptando las medidas y recursos necesarios mediante las acciones del Plan de Igualdad, las medidas de conciliación laboral-familiar, los protocolos de actuación ante cualquier forma de acoso, y el protocolo de actuación ante cualquier forma de discriminación por motivos de orientación, identidad o características sexuales, o por motivos de expresión de género.

Por otra parte, el Comité de Empresa compartiendo con el Equipo de Gestión el compromiso para garantizar la igualdad y los derechos laborales entre todas las personas trabajadoras de la entidad, se compromete a colaborar y mantener una voluntad de diálogo para revisar el proceso y realizar las aportaciones necesarias.

El Equipo de Gestión de la Entidad y el Comité de Empresa se constituyen en Comisión Negociadora para la negociación y elaboración del diagnóstico de la situación de igualdad en la entidad, y del presente Plan de Igualdad en fecha 07 de febrero de 2025.

3. ALCANCE TERRITORIAL Y TEMPORAL

El ámbito territorial es el de Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, en la isla de Mallorca, en la ciudad de Palma, donde se desarrolla la actividad de la entidad.

El acuerdo por el Plan de Igualdad ha sido firmado el día 13 de mayo de 2026. El Plan entra en vigor con su firma y tiene una duración de cuatro años, con los seguimientos y revisiones periódicas establecidas en el mismo Plan.

El Plan de Igualdad se aplica en los centros donde Cooperativa Jovent desarrolla sus actividades y engloba a todas las personas trabajadoras, incluidos los miembros del Equipo de Gestión de la entidad.

4. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil o la orientación sexual. Este principio será aplicado a todos los procesos y relaciones laborales en la entidad. La finalidad del Plan de Igualdad es velar para que el principio de igualdad se aplique y se mantenga y, también, remover los obstáculos que dificulten la igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres.

El Plan de Igualdad también tiene por finalidad prevenir el acoso sexista, y proteger y promover los derechos de las personas gays, lesbianas, bisexuales, transexuales, bisexuales e intersexuales (LGTBI).

Con el objetivo de garantizar estos principios se acuerda que el Plan de Igualdad:

- Se desarrolla para el conjunto de toda la plantilla. No se dirige específicamente a las mujeres o al colectivo LGTBI.
- Su finalidad es desarrollar acciones para garantizar la ecuanimidad en el trato y las oportunidades y prevenir cualquier clase de discriminación que pudiera producirse en los procesos laborales.
- Es flexible y dinámico: Mediante la evaluación continua y periódica de las acciones y los indicadores, que se describen más adelante, se puede ir adaptando a las necesidades que puedan aparecer.
- Los objetivos y acciones del Plan surgen a partir de la realización de un diagnóstico de situación y de la negociación y establecimiento de acuerdos entre la Entidad y los trabajadores y trabajadoras.
- El Pla se ajusta a las necesidades de la entidad.
- La entidad asume el compromiso de garantizar los recursos materiales y/o humanos para la consecución del Plan de Igualdad.

5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Composición de la plantilla

El recuento del personal a 31/12/2025 es de 64 personas, 38 trabajadoras y 26 trabajadores.

En cuanto al nivel de estudios:

- El 40% de las trabajadoras y el 19% de trabajadores tiene formación universitaria.
- El 3% de trabajadoras y el 3% de trabajadores tiene formación profesional de grado superior.
- El 8% de trabajadoras y el 9% de trabajadores tiene un nivel de formación profesional de grado medio.
- El 2% de trabajadoras y el 8% de trabajadores tiene habilitación como Educador Social.
- Y el 6% de trabajadoras y el 2% de trabajadores tienen Certificado escolar.

La media de edad es de 40 años y el 62% de la plantilla tiene una antigüedad no superior a 5 años.

La distribución del personal por tramos de edad es la siguiente:

- El personal de menos de 30 años representa el 36% del total. Por sexos, las trabajadoras en este tramo de edad representan el 22% del total y los trabajadores el 14%.
- Entre 20 y 30 años se sitúa el 14% de la plantilla, con un 11% para las trabajadoras y un 2% para los trabajadores.
- El tramo de entre 40 y 55 años representa el 30% del total, con una proporción para las trabajadoras del 17% y del 13% para los trabajadores.
- El personal de más de 55 años representa el 20% del total. Por sexos, las trabajadoras representan el 9% y los trabajadores el 11%.

La antigüedad del personal por tramos de años y sexos se distribuye de la siguiente manera:

- El 25% de la plantilla tiene una antigüedad superior a 15 años. Por sexos: las trabajadoras representan el 14% y los trabajadores, el 11%
- Entre 10 y 15 años de antigüedad no hay nadie.
- Entre 5-10 años se sitúa el 13%, con igual proporción entre trabajadoras y trabajadores.
- Entre 1 y 5 años se sitúa el 20%, con una proporción del 7,8% para las trabajadoras y un 12,5% para los trabajadores.
- En el tramo de menos de un año se sitúa el 42% del personal con contrato vigente en diciembre 2025. El 31% corresponde a las trabajadoras y el 11% a los trabajadores.

La plantilla en los últimos años está sometida a cambios:

- Por un lado, tiende al crecimiento: se crean nuevos puestos de trabajo en el marco de los programas socioeducativos y socio-comunitarios, a los que se incorporan trabajadoras mayoritariamente.
- Por otra, dentro de estos programas, el personal tiende a la movilidad frecuente, sobre todo en los contratos a tiempo parcial y con horario de tarde, que son los que se ofrecen para llevar a cabo las actividades con niños y jóvenes.

- Se da un proceso de relevo generacional: Entra personal nuevo y joven (menos de 35-40 años), y el personal con mayor antigüedad llega a la jubilación (3 personas en 2025).

Proceso de selección y contratación

El criterio de la entidad cuando inicia procesos de selección de personal es atender a que la persona solicitante reúna los requisitos exigidos por la convocatoria a la que pertenece el puesto de trabajo. Estos requisitos son los que aparecen en las ofertas laborales, que se difunden mediante las redes sociales de la entidad o en los tabloneros de anuncios de otras entidades, como la Universidad de las Islas Baleares. Los procesos están abiertos y las ofertas se dirigen a personas, independientemente de su sexo, y se redactan con un lenguaje neutro.

Se valora favorablemente la siguiente tipología de personas candidatas:

- Procedentes de promoción interna.
- Que hayan tenido relación laboral con la entidad en períodos anteriores con un rendimiento e implicación óptimos
- Que hayan sido alumnas o alumnos en prácticas en la entidad y hayan demostrado su valía
- Que hayan tenido relación laboral con asociaciones de similares características.

Para seleccionar a personas que nunca hayan tenido relación con la entidad se hace:

- Una valoración de currículum, pidiendo referencias si es posible
- Una entrevista personal

En caso de igualdad de condiciones, méritos y capacidades, se aplica una cláusula de discriminación positiva hacia el sexo menos representado en el área donde se dirige el proceso de selección y contratación o cambio de puesto de trabajo. Esta medida del primer plan de igualdad se aplica desde enero del 2024 y está incluida en el procedimiento de Selección y Contratación de la entidad. Sin embargo, la naturaleza de los puestos de trabajo (socioeducativo, socio-comunitario, ...) marcan los procesos de selección y en 2025 han entrado en la entidad 24 personas, el 71% mujeres y el 29% hombres.

Por lo que respecta a los ceses, 23 personas han cesado, el 74% trabajadoras y el 26% trabajadores. Por sexos, las causas de los ceses han sido:

- Final de contrato temporal: 2 personas, 100% mujeres.
- Despido por causas objetivas: 4 personas, 50% mujeres y 50% hombres
- Renuncia voluntaria al contrato: 16 personas, 25% hombres y 75% mujeres.
- Jubilación total: 1 persona, 100% mujer.

Clasificación profesional

En la entidad se aplican dos convenios, que tienen diferentes clasificaciones profesionales:

El Convenio Estatal de Educación No Reglada es el que se aplica desde el inicio de la Cooperativa Jovent como centro de formación. Dentro de este convenio se encuentran el 92% de los

trabajadores y el 89% de las trabajadoras a fecha 31/12/2025. En este convenio los grupos profesionales se definen por las categorías de los puestos de trabajo que contienen, a los que se les atribuyen funciones específicas. Las retribuciones del convenio no dependen del grupo profesional, sino de la categoría asignada dentro del grupo. La entidad retribuye los sueldos del personal por encima de lo estipulado en el convenio.

El Grupo I corresponde al Personal Docente:

- Profesor/a Titular: 6 puestos de trabajo (Profesorado cursos), 83% ocupado por hombres y el 17% restante, mujeres
- Profesor/a Auxiliar o Adjunto/a: 1 puesto de trabajo (Profesora/or lenguas): 100% mujeres
- Educador/a social: 13 puestos de trabajo, 62% mujeres y 38% hombres

El Grupo II corresponde al Personal de Administración:

- Directora/or de administración: 1 puesto de trabajo ocupado al 100% por una mujer.
- Prospector de trabajo: 1 puesto de trabajo ocupado 100% por un hombre.
- Auxiliar Administrativo: 2 puestos de trabajo, ocupados 100% por mujeres.

El Grupo III se corresponde con el Personal de Servicios:

- Encargado de almacén: 1 puesto de trabajo (mantenimiento) 100% ocupado por hombres.
- Empleados de servicios generales: 3 puestos de trabajo (operarios de limpieza) 100% ocupados por mujeres.
- Auxiliar no docente: 1 puesto de trabajo (socorrista), ocupado en 2025 por un hombre.
- Monitor/a: 18 puestos de trabajo, de los cuales el 70,6% están ocupados por mujeres y el 29,4% por hombres.

El Grupo IV se corresponde con Personal Titulado No Docente:

- Titulado/a no docente: 8 puestos de trabajo (psicólogo/a, logopeda, ...) el 87,5% de los cuales ocupan mujeres y el 12,5 restante hombres
- Social Media Manager (Técnico TIC): 1 puesto de trabajo, ocupado al 100% por un hombre.

También se contemplan las figuras de Cargos funcionales. En esta categoría, como Coordinadores, hay 2 puestos de trabajo, al 50% hombre y mujer.

El otro convenio es el Convenio Estatal de Acción e Intervención Social. Se aplica por las exigencias y/o necesidades de algunos programas. En este convenio se define a los grupos profesionales por las agrupaciones de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Los factores que orientan la clasificación y la inclusión de trabajadores y trabajadoras en uno u otro grupo son: la formación (titulación y/o especialización), la iniciativa, la autonomía, la responsabilidad, la capacidad de mando y la complejidad de las tareas. Los grupos que afectan al personal en este convenio son:

- Grupo 1: Funciones que consisten en la realización de tareas complejas y diversas, con objetivos definidos y con un alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad. Puestos de trabajo:

2 puestos de trabajo como Técnicas en Intervención Comunitaria, 100% mujeres.

1 puesto como Educadora/or Social, 100% mujeres

1 puesto como Coordinador/coordinadora, 100% hombre

1 puesto como Trabajador Social, 100% hombre.

- Grupo 2: Consiste en la realización de tareas de complejidad media y caracterizadas por el desarrollo de un conjunto de actividades profesionales operativas bien determinadas, con la capacidad de utilizar instrumentos y técnicas de ejecución y que puede ser autónomo en el límite de estas técnicas. Puestos de trabajo:

1 puesto de trabajo como Integradora/or Social (Dinamizador/ora Social), 100% mujer

Como puede observarse en la distribución del personal en los grupos profesionales de ambos convenios, se produce feminización en los diferentes puestos de trabajo, o bien, el puesto está ocupado por una sola persona. La excepción es la categoría Profesor/a titular del GI del Convenio de Educación No Reglada, que está masculinizada, debido a la naturaleza de las ocupaciones de las formaciones que se imparten, cultural y tradicionalmente realizadas por hombres.

Formación

La formación es un factor básico para incrementar la motivación de las personas trabajadoras. Los objetivos que se promueven con la formación son mejorar la competencia y capacitación profesional, proporcionando o promoviendo el reciclaje, actualización o adquisición de nuevos conocimientos y prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en el puesto de trabajo.

En el Sistema de Calidad de la entidad se recoge el proceso y el Plan Anual de Formación. Anualmente cada trabajadora o trabajador recibe la circular por la que puede solicitar cursos o formaciones que crea necesarias para el desarrollo de su labor. También y atendiendo a las necesidades de los programas, se ofrecen formaciones específicas de este programa y/o lugar de trabajo. En este punto, debe mencionarse que, a lo largo de los años se ha ido constatando la importancia de la formación en sensibilidad para la igualdad de oportunidades como parte del currículo del personal que trabaja con personas usuarias.

Se procura en la medida de lo posible que la formación se realice durante el horario laboral. Si no es posible, se atiende a lo estipulado en los convenios, siempre respetando la conciliación laboral y familiar.

En 2025 las personas que se han beneficiado de formación para la mejora de su tarea dentro del puesto de trabajo han sido el 44% trabajadores y el 56% trabajadoras.

Promoción profesional

En 2025 dos personas (50% trabajador y trabajadora) se han beneficiado de cambio en el puesto de trabajo, ambos con mejora de las condiciones.

Condiciones laborales e igualdad retributiva

El 94% de los contratos son indefinidos y el 69% están a jornada completa (42% trabajadoras y 27% trabajadores).

Los contratos a tiempo parcial representan el 31%, el 14% de los trabajadores y el 17% de las trabajadoras. Las personas que trabajen a tiempo parcial tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos. Los puestos de trabajo que se desarrollan a tiempo parcial son:

- 15 puestos como Monitora/or: Ocupados a lo largo del año por 72% trabajadoras, 39% trabajadores.
- 1 puesto como Profesorado cursos (inglés náutico): Ocupado a lo largo del año al 100% por una trabajadora
- 1 puesto como Socorrista (verano): Ocupado al 100% por un trabajador.
- 1 puesto como Logopeda: Ocupado en temporada escolar al 100% por una trabajadora.
- 1 puesto como Psicólogo: Ocupado a lo largo del año al 100% por un trabajador.

Los contratos temporales para mejora de la empleabilidad dentro de los programas del SOIB Dona son a jornada completa. Tienen los mismos derechos que el personal fijo y están ocupados al 100% por trabajadoras

En cuanto a las jornadas:

Todas las personas a tiempo completo que se encuentran dentro del Convenio de Acción e Intervención Social, independientemente del grupo profesional, tienen una jornada semanal de 39 horas semanales. En cambio, en el Convenio de Educación No Reglada, el Grupo I tiene jornada de 34 horas semanales. Los GII y GIII tienen jornadas de 39 horas. Al Grupo IV (Titulados no docentes y Social Media Manager) en la entidad se le aplican las mismas condiciones de jornada que en el GI.

Las jornadas diarias para todo el personal son continuas.

En cuanto a las retribuciones:

Dentro del Código de conducta y el compromiso del Equipo de Gestión de Cooperativa Jovent con las personas que trabajan en la entidad, dos de los puntos más importantes son, por un lado, buscar la mejora de las condiciones laborales, que permitan, en la medida de lo posible, la estabilidad de los puestos de trabajo, el respeto a los límites del horario de trabajo y el derecho a la desconexión digital, la conciliación de la vida familiar y laboral y los sueldos adecuados que requieren los servicios que se prestan. Por otra parte, además de la búsqueda de la mejora en las condiciones, es fundamental velar por la igualdad de oportunidades en los procesos laborales y poder garantizar su homogeneidad. En el caso de las retribuciones se vela para que los salarios:

- Sean homogéneos dentro de los grupos y categorías profesionales.
- Sean competitivos: En la entidad se aplican dos convenios: Educación y enseñanza no reglada, y Acción e Intervención Social. Las retribuciones de las personas que trabajan en el Convenio de Educación No Reglada (el 91% del personal) están por encima de lo estipulado en el convenio. Todas las personas que trabajan en el Convenio de Acción e Intervención Social (G1 y G2) tienen retribuido el complemento de responsabilidad, que es el de mayor cuantía dentro del convenio, además del salario base.
- Sean retribuidos al 100% a pesar de que se cause una baja médica (IT), y desde el primer día.

Resultados de la Auditoría Retributiva

El Registro Retributivo y la Auditoría Retributiva han sido realizados con las herramientas *Herramienta de Registro Retributivo* y la *Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT)*, desarrolladas por los Ministerios de Igualdad y Trabajo y Economía Social. Los datos recogidos en la auditoría son los correspondientes a la anualidad 01/01/2025-31/12/2025 y la base son las retribuciones de todas las personas que en 2025 han tenido algún contrato con la entidad. En total son 87 personas, 56 mujeres y 31 hombres.

De la aplicación de la herramienta de valoración de los puestos de trabajo resulta una escala en orden ascendente de 1 a 9, que engloba a cada puesto de trabajo según: a) la naturaleza de las funciones o tareas, b) las condiciones educativas, c) las condiciones profesionales y de formación, d) las condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desarrollo. En este punto se valora, sobre todo, si el trabajo implica o no contacto o interrelación con las personas usuarias y responsabilidades asociadas:

Escala 1: Operarios de limpieza.

Escala 2: Encargado de mantenimiento-almacén, Auxiliar de administración.

Escala 3: Monitora/or, Socorrista de Piscina.

Escala 4: Profesorado auxiliar, Dinamizadora/or Sociocultural, Insertor laboral, Directora/or de escuela de verano, Técnico/a TIC (Social Media Manager).

Escala 5: Terapeuta Infantil, Educadora/or, Dir. de administración, Técnica/nico en Intervención Comunitaria, Psicóloga/o-Psicopedagoga/o, Profesorado cursos.

Escala 6: Coordinador/a

La Escala 1 está feminizada al 100%.

La Escala 2 está feminizada al 75%.

La Escala 3, feminizada, se distribuye entre un 70% trabajadoras y el 30% trabajadores.

La Escala 4, feminizada, se distribuye entre un 71% de las trabajadoras y el 29% trabajadores.

La Escala 5 está equilibrada entre el 57% de las trabajadoras y el 43% de los trabajadores.

La Escala 6 se distribuye entre el 33% de las trabajadoras y el 67% de los trabajadores.

Las escalas 3 y 5 acumulan el mayor número de personas en la entidad, el 79% de las mujeres y el 84% de los hombres. Ambos grupos representan el 80% del personal.

En cuanto a las retribuciones totales, las desviaciones que pueden producirse son debidas a:

- La aplicación de dos convenios diferentes con complementos de diferente retribución
- La infrarrepresentación femenina en el puesto de trabajo de mayor retribución, Profesorado cursos, ocupado un 86% por hombres, frente al 14% de las mujeres.
- La exigencia de adecuarse al convenio de aplicación (Educación No Reglada) en algunos lugares (ej: Aux. Admin. programa SOIB Dona).

Infrarrepresentación femenina

Hay puestos de trabajo claramente feminizados: Operarios de limpieza, Aux. Admin., Monitora/or, Técnica/técnico Comunitario.

También hay muchos lugares que se definen por el sexo de la única persona que le ocupa: socorrista, mantenimiento, jefe de administración, insertor laboral, dinamizadora sociocultural, logopeda.

Sin embargo, la categoría Profesorado de los cursos está claramente masculinizada en más del 80%. La baja presencia femenina en esta categoría debe buscarse en la formación que imparte la entidad: Certificados de Profesionalidad de ramas profesionales históricamente ejercidas por hombres, a saber: mecánica y carrocería de la automoción, herrería, electricidad, fontanería, mecánica y cascos de embarcaciones y trabajo en puerto. Es difícil encontrar a profesionales mujeres trabajando en estas profesiones y más difícil aún que ejerzan de docentes.

Foment de la Corresponsabilitat i la Conciliació

Todas las personas que trabajan en la entidad pueden acogerse a medidas de conciliación y permisos, independientemente del convenio o jornada.

En referencia al número de personas que se acogieron a las medidas y permisos de conciliación familiar-laboral en la última anualidad, el 82% fueron mujeres y el 18% hombres.

El permiso de uno o dos días por conciliación (tener que quedarse en casa por día de vacaciones escolar de hijos/as, por ejemplo) es en el que se produce equilibrio en las solicitudes entre mujeres y hombres, 58% y 42% respectivamente. Un trabajador, además, pidió un permiso de cinco días por atención a los hijos a la espera de inicio de las clases, amparándose en el artículo 21, 3 del Convenio de Educación No reglada.

En los demás permisos (flexibilidad horaria, acompañamiento médico, acompañamiento a tutoría escolar y otros), las trabajadoras son amplia mayoría.

Todas las medidas de conciliación se desglosan en el Anexo III del Plan de Igualdad.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Desde 2019 la entidad tiene un protocolo de actuación en caso de darse situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, que se difundió con la realización de sesiones informativas presenciales para toda la plantilla, en grupos de 10-15 personas.

Es un protocolo que no ha sido necesario activar, ni se ha informado ni detectado ningún caso hasta la actualidad.

Existe un canal digital confidencial de denuncias.

Prevención del acoso discriminatorio por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales

En 2024 el protocolo de acoso se actualizó con la incorporación del acoso discriminatorio por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Este protocolo se difundió también con la realización de sesiones informativas presenciales para toda la plantilla, en grupos de 10-15 personas.

Es un protocolo que no ha sido necesario activar, ni se ha informado ni detectado ningún caso hasta la actualidad.

Existe un canal digital confidencial de denuncias.

6. PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA

Dentro del Código Ético de la entidad, la transparencia y la integridad de la información son principios básicos. Los mismos principios se aplican a las retribuciones.

La retribución de un puesto de trabajo está definida:

- a. Por el convenio, en el caso de las ofertas de trabajo que deben incluirse dentro del Convenio de Acción e Intervención Social, o, también, en el caso de ofertas de trabajo referentes a programas específicos en los que la exigencia es atender a lo estipulado en el convenio (pe: programa SOIB Dona).
- b. Por la retribución actual dentro de la entidad del propio puesto de trabajo, en todos los demás casos del Convenio de Educación No Reglada. Ocupando el mismo puesto de trabajo, la retribución será la misma. Se aplica la homogeneidad salarial y, como mínimo, el incremento anual del IPC.

Cuando se publica una oferta de trabajo, ésta incluye la retribución o banda retributiva correspondientes al lugar al que la persona se presenta, y, también, el convenio colectivo al que pertenece el puesto de trabajo.

Como se ha mencionado anteriormente, las herramientas que se utilizan para identificar y corregir posibles discriminaciones directas o indirectas son la valoración de los puestos de trabajo y los registros retributivos anuales mediante las dos herramientas desarrolladas por los Ministerios de Igualdad y Trabajo y Economía Social: *Herramienta de Registro Retributivo* y *Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT)*. Ambas herramientas se encuentran a disposición de la representación de los trabajadores. Además, se cuenta con la Auditoría retributiva, cuyos resultados se han precisado en el diagnóstico.

Los componentes de los salarios que aparecen en el registro retributivo de igualdad son:

- Salario base y prorrateo de las pagas extraordinarias
- Complementos del Convenio de Educación No Reglada: Seguro de Convenio y Complemento de dedicación.
- Complementos del Convenio de Acción e Intervención Social: Complemento de Responsabilidad y Complemento de Experiencia.

7. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

- Concretar con medidas evaluables el compromiso de la entidad frente a los valores de igualdad de oportunidades y la prevención de cualquier discriminación, especialmente por razón de sexo, orientación o identidad sexual.
- Velar por la aplicación de estos principios a todos los procesos laborales y la gestión de los recursos humanos.
- Garantizar la aplicación real y efectiva de estos principios con la difusión del Plan de Igualdad y todas las medidas contenidas en los mismos y en los protocolos contra todas las formas de acoso, y, también discriminación por razón de orientación, identidad, expresión de género y características sexuales.
- Prevenir y actuar en caso de que se detecten desigualdades o discriminaciones en cualquier ámbito

8. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

En la siguiente tabla se definen los objetivos específicos que se quieren alcanzar con el Plan de Igualdad por cada área o proceso laboral:

ÁREA O PROCESO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	8.1 Evitar que se produzcan desigualdades en el proceso de selección.
FORMACIÓN	8.2 Ofrecer igualdad de oportunidades en la formación para los puestos de trabajo y evitar discriminaciones. 8.3 Incluir la sensibilización en la igualdad de oportunidades y contra la violencia sexista en el plan de formación de la entidad.
PROMOCIONES Y/O CAMBIOS	8.4 Promover medidas para garantizar la igualdad de oportunidades en los cambios de puesto de trabajo y las promociones.
RETRIBUCIONES	8.5 Garantizar que el sistema retributivo no sea discriminatorio por razón de sexo
CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR	8.6 Informar sobre los derechos de conciliación que tienen las trabajadoras y trabajadores.
COMUNICACIÓN Y WEB	8.7 Difundir el Plan de Igualdad. 8.8 Asegurar que el lenguaje que se emplea y las imágenes que se publican son inclusivos.
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	8.9 Buscar formas de equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los lugares de trabajo donde se dé infrarrepresentación femenina.
PREVENCIÓN DEL ACOSO	8.10 Asegurar un entorno laboral seguro, sin ningún tipo de acoso
PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI Y GARANTÍA DE PLENA INCLUSIÓN	8.11 Velar por la no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. 8.12 Implementar el protocolo contra el acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

9. MEDIDAS

Para cumplir con los objetivos establecidos se pondrán en marcha las medidas que se describen a continuación, las cuales se evaluarán mediante los indicadores que se indican:

Objetivo área de Selección y Contratación		
8.1: Evitar que se produzcan desigualdades en el proceso de selección.		
MEDIDAS	INDICADORES	CALENDARIZACIÓN
Medida a. Elaboración de un registro con los aspectos que han llevado a seleccionar/rechazar a una persona en un proceso de selección de nuevo personal. Este registro se realizará para cada proceso de selección e incluirá: 1) las habilidades, funciones y requisitos del puesto de trabajo 2) la formación, competencias y experiencia de la persona candidata 3) las razones que han conducido a su aceptación/no aceptación	Medida a. - Requisitos, competencias y funciones de la oferta de trabajo - Currículum de la persona candidata - Registro de los argumentos que han conducido a la selección o no de cada persona candidata	Medida a. Inicio: Mayo 2026 Seguimiento: Anual
Medida b. Recopilación de los datos obtenidos en los registros de cada proceso de selección-contratación llevado a cabo dentro de un año natural, y realización de un informe cuantitativo-cualitativo valorando el proceso con desagregación de datos por sexo, con el fin de comprobar que el proceso es igualitario.	Medida b. - Características de los puestos de trabajo ofrecidos. - Número de personas candidatas por sexo. - Número de personas aceptadas y número de rechazadas por sexo - Informe motivos	Medida b. Inicio: Febrero 2027 Seguimiento: Anual

Objetivos área de Formación 8.2: Ofrecer igualdad de oportunidades en la formación para los puestos de trabajo y evitar discriminaciones 8.3: Incluir la sensibilización en igualdad de oportunidades y contra la violencia sexista en el Plan de Formación de la entidad		
MEDIDAS	INDICADORES	CALENDARIZACIÓN
Medida c. Planificación anual de las formaciones por equipos de trabajo, a fin de asegurar la igualdad para todas las personas integrantes.	Medida c. - Plan de Formación Anual de la entidad. - Planes específicos de los equipos anuales.	Medida c. Inicio: Octubre 2026 Seguimiento: Anual
Medida d. Registro del número de formaciones realizadas para cada persona del equipo, con datos desagregados por sexo., para comprobar que no se producen discriminaciones.	Medida d. Número de personas y formaciones por sexo	Medida d. Inicio: Octubre 2027 Seguimiento: Anual
Medida e. Inclusión de la formación en sensibilización para la igualdad de oportunidades y contra la violencia sexista en el Plan de Formación de la entidad y en los planes específicos de los equipos. Esta formación afectará a todo el personal.	Medida e. - Plan de Formación Anual de la entidad. - Planes específicos de los equipos anuales.	Medida e. Inicio: Octubre 2026 Seguimiento: Anual
Medida f. Recuento de la formación en sensibilización para la igualdad de oportunidades y contra la violencia machista	Medida f. - Número de formaciones realizadas por cada persona trabajadora. - Reg.GE.GP.06 Valoración de la formación individual. - Riego. GE.GP.02 Planificación y evaluación de la formación.	Medida f. Inicio: Octubre 2027 Seguimiento: Anual

Objetivos área de Promoción/Cambios 8.4: Promover medidas para garantizar la igualdad de oportunidades en los cambios de puesto de trabajo (y en los procesos de promoción en caso de darse)		
MEDIDAS	INDICADORES	CALENDARIZACIÓN
Medida g. Definición de criterios objetivos para los cambios o promociones (ej. capacitación por el puesto de trabajo), que pueden producirse con motivo de jubilación o renuncia de la persona titular del puesto de trabajo.	Medida g. Los criterios seguidos para la realización de cambios o promociones.	Medida g. Cuando se produzca una vacante a cubrir.

Objetivos área de Retribuciones 8.5: Garantizar que el sistema retributivo no sea discriminatorio por razón de sexo		
MEDIDAS	INDICADORES	CALENDARIZACIÓN
Medida h.	Medida h.	Medida h.

Seguir haciendo uso y actualización de las herramientas desarrolladas por los Ministerios de Igualdad y de Trabajo y Economía Social: Herramienta de Registro Retributivo y Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT), a fin de garantizar la transparencia y la no discriminación.	Los resultados reflejados en las dos herramientas	Registro Retributivo de Igualdad: Anual Valoración de puestos de trabajo: - Cuando se produzca un cambio en los puestos de trabajo (nomenclatura, puestos nuevos a introducir). - Antes de iniciar la Auditoría Retributiva de Igualdad
--	---	--

Objetivos área de Conciliación laboral-familiar

8.6: Asegurar la información sobre los derechos de conciliación que tienen las trabajadoras y trabajadores.

MEDIDAS	INDICADORES	CALENDARIZACIÓN
Medida i. Incluir todas las medidas de conciliación que pueden disfrutarse, y el sistema para solicitarlas, en el Manual de Acogida por profesionales para cada puesto de trabajo.	Medida i Manual de Acogida	Medida i. Inicio: Septiembre 2026 Final: Octubre 2026 Seguimiento: Anual

Objetivos área de Comunicación, Web y Redes Sociales

8.7: Difundir el Plan de Igualdad.

8.8: Asegurar que el lenguaje que se utiliza y las imágenes que se publican son inclusivos.

MEDIDAS	INDICADORES	CALENDARIZACIÓN
Medida j. Publicación en las redes sociales de la entidad (whatsapp, instagram, facebook) comunicando la puesta en marcha del Plan de Igualdad, y publicación del Plan de Igualdad en la web de la entidad	Medda j. - Comunicado en las redes - Plan de Igualdad en la web.	Medida j.. Mayo 2026 Vigencia: la del Plan de Igualdad.
Medida k. Revisión de los contenidos colgados tanto en la web como en las redes (instagram, face book) y corrección de los posibles sesgos por cuestión de sexo.	Medida k. - Uso de lenguaje sin marcas de género. - Imágenes con equilibrio entre ambos sexos.	Medida k. Inicio Mayo 2026 Seguimiento de cada publicación que se realice en el momento de publicarla. Vigencia: la del Plan de Igualdad.

Objetivos área RRHH: Infrarrepresentación femenina

8.9: Buscar formas de equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los lugares de trabajo donde se dé infrarrepresentación femenina

MEDIDAS	INDICADORES	CALENDARIZACIÓN
Medida l.	Medida l.	Medida l.

Estudiar la viabilidad de ampliar la oferta formativa de la entidad con formaciones que no tengan un sesgo cultural de género. Realizar una revisión del catálogo de Formaciones Profesionales A, B y C y compilar información sobre costes, infraestructuras y recursos materiales y humanos, con el fin de tomar decisiones sobre la viabilidad de poner en marcha nuevas formaciones y crear nuevos puestos de trabajo libres de sesgos de género.	- Documentación recogida - Informes de viabilidad realizados.	Inicio: mayo 2026 Final: octubre 2028
---	--	---

Objetivos área RRHH Prevención del Acoso

8.10: Asegurar un entorno de trabajo seguro, sin ningún tipo de acoso.

MEDIDAS	INDICADORES	CALENDARIZACIÓN
Medida m. Poner el Protocolo de Acoso al alcance de todo el personal de la entidad, voluntariado y personal de prácticas en una carpeta en la nube de la entidad, e incluir en el Manual de Acogida la ruta a seguir para llegar a ella.	Medida m. - Carpeta en la nube incluyendo el Protocolo de Acoso. - Manual de acogida. - Personal de voluntariado informado. - Personal de prácticas informado. - Personal laboral informado	Medida m. Ya iniciada Vigencia: La del Plan de Igualdad Final: En el momento de su revisión.
Medida n. Publicación del Protocolo de Acoso en la web como parte del Plan de Igualdad	Medida n. Plan de Igualdad en la web	Medida n. Inicio: mayo 2026 Vigencia: La del Plan de Igualdad Final: En el momento de su revisión
Medida o. Activación del protocolo en caso de producirse alguna situación de acoso, por parte de la responsable de igualdad de la entidad y la Comisión de Seguimiento	Medida o. Comunicación de situación de acoso.	Medida o. Plazos de las actuaciones establecidos en el protocolo.

Objetivos área RRHH Protección de las personas LGTBI y garantía de plena inclusión.

8.11 Velar por la no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

8.12 Implementar el protocolo contra el acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

MEDIDAS	INDICADORES	CALENDARIZACIÓN
Medida p. Implementación del Protocolo de Prevención y Actuación Contra la Discriminación Por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género y Características Sexuales y puesta al alcance de éste a todo el personal de la entidad, voluntariado y personal de prácticas en una carpeta en la nube de la entidad, e incluir en el Manual de Acogida la ruta a seguir para llegar a ella.	Medida p. - Carpeta en la nube incluyendo el Protocolo de Acoso. - Manual de acogida. - Personal de voluntariado informado.	Medida p. Ya iniciada. Vigencia: La del Plan de Igualdad Final: En el momento de su revisión.

	▪ Personal de prácticas informado. ▪ Personal laboral informado	
Medida q. Publicación del Protocolo de Prevención y Actuación Contra la Discriminación Por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género y Características Sexuales en la web como parte del Plan de Igualdad	Medida q. Plan de Igualdad en la web	Medida q. Inicio: mayo 2026 Vigencia: La del Plan de Igualdad Final: En el momento de su revisión
Medida r. Activación del protocolo en caso de producirse alguna situación de discriminación por parte de la responsable de igualdad de la entidad y la Comisión de Seguimiento.	Medida r. Comunicación de de situación de discriminación.	Medida r. Plazos de las actuaciones establecidos en el protocolo.

10. CALENDARIO

La vigencia de este Plan será de cuatro años y el calendario para su implantación es el siguiente:

Mesures	Semestre 1 Año 1	Semestre 2 Año 1	Semestre 1 Año 2	Semestre 2 Año 2	Año 3	Año 4
a.						
b.						
c.						
d.						
e.						
f.						
g.						
h.						
i.						
j.						
k.						
l.						
m.						
n.						
o.						
p.						
q.						
r.						

11. SEGUIMIENTO DEL PLAN

El seguimiento del desarrollo de las acciones del Plan de igualdad será realizado por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, aprobada en la firma del Plan. Esta comisión la constituirá la responsable de igualdad de la entidad y la responsable de igualdad de la Representación Legal de los Trabajadores. De forma semestral se reunirán para realizar evaluación de las acciones realizadas y realizar ajustes y/o proponer cambios o modificaciones. En la segunda anualidad del Plan y antes del final de éste, la Comisión de seguimiento realizará informes de evaluación con los resultados obtenidos que pondrá a disposición de la Comisión Negociadora.

12. MEDIOS Y RECURSOS

La entidad facilitará a las personas implicadas en el seguimiento y evaluación de medidas del Plan de Igualdad las horas de trabajo en el horario laboral.

Las personas implicadas en el desarrollo de las acciones son:

- El Equipo de Gestión de la entidad
- La responsable de igualdad
- Los y las responsables de área
- La comisión de seguimiento

- La Representación Legal de los Trabajadores
- Las personas que puedan intervenir en caso de activación del Protocolo de Acoso

ANEXO I. PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO

Dentro de los valores de la Sociedad Cooperativa de Iniciativa Social y Formación Ocupacional Jovent, la **persona**, el desarrollo de todo su potencial y su plena integración social, así como la igualdad de todas las personas y el reconocimiento de la diversidad personal, ocupa el primer lugar. En consecuencia, rechaza cualquier tipo de violencia y el acoso en el entorno laboral en todas sus manifestaciones, especialmente el acoso sexual, por razón de sexo, orientación y/o identidad sexual, o cualquier otra conducta que atente contra la dignidad humana es un tipo de violencia y discriminación que no será tolerada en la entidad.

Con el fin de prevenir estas conductas y establecer un procedimiento de actuación en caso de que se produzcan se implanta este protocolo.

Definiciones

Acoso laboral o mobbing

El acoso laboral es toda conducta reiterada de hostigamiento, maltrato psicológico o humillación en el trabajo que afecta a la dignidad, la salud o el desarrollo profesional de una persona. Se trata de conductas repetitivas, no aisladas, y no deseadas dirigidas por uno/a o varios/as trabajadores/as o empleadores/as hacia una persona de la organización con el fin de crear un ambiente hostil, intimidante u ofensivo.

En el acoso laboral suelen darse ataques al desarrollo del trabajo, conductas para aislar a la persona y ataques a la vida privada y la reputación.

Acoso sexual

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. atentando contra su dignidad y poniendo en peligro su trabajo. Puede ser producido por cualquier miembro de la empresa, con independencia de posición o estatus, o también por terceros relacionados con la empresa.

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.

Son algunos ejemplos de estas conductas:

- Comentarios y miradas salidas de tono sobre el cuerpo de la persona trabajadora.
- Comentarios insinuantes, llamadas telefónicas persistentes.
- Miradas al cuerpo salidas de tono.
- Uso de imágenes, fotografías o dibujos de contenido sexual.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de les persones.
- 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.
- Creación de un entorno intimidatorio y degradante como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de carácter sexual. Puede ser producido por cualquier miembro de la empresa, con independencia de posición o estatus, o también por terceros relacionados con la empresa.

Chantaje sexual

El chantaje sexual consiste en demandas de favores sexuales y amenazas de represalias en caso de no acceder a ellas. El sujeto activo de éste será aquel que tenga poder, directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo. La persona víctima de este chantaje podrá ver condicionada su situación en la empresa a la aceptación de éste.

Acoso por razón de sexo

Constituye acoso por razón de sexo un comportamiento no deseado, reiterativo, no aislado, 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, sólo por el hecho del sexo de una 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. En este tipo de acoso la intencionalidad de burla, hostilidad y degradación va dirigida al hecho de ser mujer (o relacionados con ser mujer: embarazo, lactancia) o, también, a no responder a los estereotipos tradicionalmente aceptados (por ejemplo, hombres asumiendo la limpieza de su casa o el cuidado de personas).

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.), mediante conductas de hostigamiento y degradantes, y así son percibidas por la persona que las sufre.

Violencia en el ámbito digital

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia. Las formas que contempla este tipo de violencia son:

- Acoso en línea y facilitado por la tecnología: amenazas, daños a la reputación, recopilación de información privada y seguimiento de la persona acosada (mediante softwares como el *spyware*), acoso con cómplices para aislar a la víctima.
- Acoso sexual en línea: toma no consentida de imágenes o vídeos íntimos, amenaza o difusión no consentida de imágenes, sexualizar y/o vídeos imágenes, explotación, coacción y amenazas, amenazas de violación, publicación de rumores y comentarios sexualizados para afectar a la reputación de la persona, enviar imágenes sexuales no solicitadas.
- Dimensión de la violencia digital:
 - Todas las formas de acoso en línea tienen un impacto psicológico.
 - Son actos individuales que se ocultan en el anonimato y la repetición.
 - Contienen mensajes de odio, particularmente mensajes de odio sexista, intimidación, amenazas a las víctimas o a sus familias, insultos, difamación, vergüenza.
 - Incitación al suicidio o la autolesión.
 - Abuso o perjuicio económico al suplantar identidades o clonar tarjetas

Procedimiento de actuación

Ante cualquier conducta de las anteriormente descritas, será fundamental que la persona afectada u otras personas que tengan conocimiento de la situación formulen la reclamación o denuncien el caso para poder actuar consecuentemente y eliminar estas conductas. Para ello puede dirigirse a las direcciones de correo adjuntas o directamente a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y de los Protocolos de Acoso y Contra la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales:

- Mari Cruz Briz Mateos, responsable de igualdad de la entidad, maricruz@jovent.es
Dirección: c. Son Gibert, 8. 07008
- Carmen Quetglas Escalas, responsable de igualdad de la Representación Legal de los Trabajadores, carme@jovent.es
Dirección: c. Son Giebert, 8. 07008
- Canal de denuncia, canal@jovent.es

Al recibir la notificación se activará el procedimiento de actuación (informal y/o formal), que 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 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 estas.
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.

Procedimiento informal

Este procedimiento se inicia si la víctima de acoso o discriminación está de acuerdo. La persona encargada de la Comisión se entrevistará con la persona agresora: El objetivo del procedimiento informal es solucionar la situación de manera urgente y eficaz, haciendo visibles a la persona agresora las consecuencias de ofensa o intimidación que sus conductas generan en la otra persona y, también, hacerle ver las responsabilidades disciplinarias en las que va incurrir de seguir manteniendo esas conductas.

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

Este procedimiento deberá resolverse en un tiempo máximo de 7 días, contados desde el momento en el que se recibe la queja de acoso.

En el caso de no tener que abrir un expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase y se informará al Equipo de Gestión.

Procedimiento formal

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

La Comisión activará la fase de instrucción nombrando a una persona a decisión de la víctima, la cual 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 o discriminación tratará únicamente con esta persona, si así lo desea. Mientras dure esta fase, la persona encargada 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 víctima de la persona presuntamente acosadora, cuando los indicios de acoso sean suficientes o los hechos ocurridos sean graves. Estos cambios afectarán, preferentemente, y mientras sean posible, a la persona presuntamente agresora. También se facilitará a la víctima, si lo solicita, la atención de un médico o un psicólogo adscrito al servicio de prevención de riesgos laborales.

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 y/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.

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

Las personas de la Comisión tendrán el deber y la orden expresa de mantener el secreto de todo lo relativo a cada procedimiento que tengan de tramitar.

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.

La empresa garantiza que no dejará que se tomen represalias contra las personas que planteen una denuncia de acoso en cualquiera de sus formas ni contra los testigos. Igualmente se garantiza para las personas encargadas y que conforman la Comisión.

No obstante:

Cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa adoptará inmediatamente las medidas necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Y 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.

ANEXO II: PROTOCOLO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO O CARACTERÍSTICAS SEXUALES

Definiciones

Orientación sexual

Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

Identidad sexual

Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Expresión de género

Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

Persona trans

Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Intersexualidad

La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

Familia LGTBI

Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

Definiciones de situaciones de discriminación por razones de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Discriminación Directa

Situación en la que se encuentra una persona o grupo en el que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras, en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Discriminación Indirecta

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Discriminación Múltiple e Interseccional

Se produce cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en los apartados anteriores

Acoso Discriminatorio

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación citadas, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra, y de crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

Discriminación por asociación y discriminación por error

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

LGTBIfobia

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Homofobia

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Bifobia

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Transfobia

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo o ser percibidas como tales.

Inducción, orden o instrucción de discriminar

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en la ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

Procedimiento de actuación

Ante cualquier conducta de las anteriormente descritas, será fundamental que la persona afectada u otras personas que tengan conocimiento de la situación formulen la reclamación o denuncien el caso para poder actuar consecuentemente y eliminar estas conductas. Para ello puede dirigirse a las direcciones de correo adjuntas o directamente a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y los Protocolos de Acoso y Contra la Discriminación razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales:

- Mari Cruz Briz Mateos, responsable de igualdad de la entidad, maricruz@jovent.es
Dirección: c. Son Gibert, 8. 07008
- Carmen Quetglas Escalas, responsable de igualdad de la Representación Legal de los Trabajadores, carme@jovent.es
- Dirección: c. Son Giebert, 8. 07008
- Canal de denuncia, canal@jovent.es

Al recibir la notificación se activará el procedimiento de actuación (informal y/o formal), que se rige por los siguientes principios:

- Tramitación de manera rigurosa y rápida de todas las quejas, reclamaciones y denuncias que se puedan producir.
- Compromiso de confidencialidad de las personas que reciban y tramiten las quejas (o denuncias).
- Garantía de seguridad, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas.
- Indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema y no divulgación de ninguna información.
- Garantía de ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, ni contra aquellas que participen en el proceso de resolución de estas.
- 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.

Procedimiento informal

Este procedimiento se inicia si la víctima de acoso o discriminación está de acuerdo. La persona encargada de la Comisión se entrevistará con la persona agresora: El objetivo del procedimiento informal es solucionar la situación de manera urgente y eficaz, haciendo visibles a la persona agresora las consecuencias de ofensa o intimidación que sus conductas generan en la otra persona y, también, hacerle ver las responsabilidades disciplinarias en las que va incurrir de seguir manteniendo esas conductas.

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

Este procedimiento deberá resolverse en un tiempo máximo de 7 días, contados desde el momento en el que se recibe la queja de acoso.

En el caso de no tener que abrir un expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase y se informará al Equipo de Gestión.

Procedimiento formal

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

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 o discriminación tratará únicamente con esta persona, si así lo desea. Mientras dure esta fase, la persona encargada podrá informar al Equipo de Gestión de la entidad para que pueda tomar medidas cautelares como pueden ser cambios de horario o ubicación, para separar a la víctima de la persona presuntamente acosadora, cuando los indicios de acoso sean suficientes o los hechos ocurridos sean graves. Estos cambios afectarán, preferentemente, y mientras sean posible, a la persona presuntamente agresora. También se facilitará a la víctima la atención de un médico o un psicólogo adscrito al servicio de prevención de riesgos laborales, si así lo solicita.

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 o discriminación 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 y/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.

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

Las personas de la Comisión tendrán el deber y la orden expresa de mantener el secreto de todo lo relativo a cada procedimiento que tengan de tramitar. Los expedientes de investigación se archivarán de manera rigurosa con códigos numéricos para identificarlos, sin datos personales i se destruirán a los tres meses desde la resolución del procedimiento.

La entidad garantiza que no dejará que se tomen represalias contra las personas que planteen una denuncia de acoso en cualquiera de sus formas ni contra los testigos. Igualmente se garantiza para las personas encargadas y que conforman la Comisión.

No obstante:

Cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa adoptará inmediatamente las medidas necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Y 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.

ANEXO III: MEDIDAS DE CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL

Al inicio del año natural además del calendario laboral, la entidad difunde una circular con las medidas de conciliación y cuyos permisos pueden disfrutar las personas que trabajan en ella, y el sistema para solicitarlas, mediante el link o el código QR de acceso a la solicitud.

Las medidas y permisos que se favorecen, además de las estipuladas por ley o por los convenios de aplicación son:

1. Permisos en horario laboral con compensación del tiempo invertido.

- **Flexibilidad horaria puntual**

Poder entrar más tarde y compensar la hora de entrada saliendo más tarde el mismo día u otro día dentro de la misma semana.

- **Salidas por gestiones administrativas (DNI, banco, ...)**

El tiempo invertido en realizar estas gestiones debe recuperarse.

2. Permisos en horario laboral sin compensación del tiempo invertido

- **Salida por tutorías hijas/hijos.**

Las personas con hijos en edad escolar y que deben asistir a reuniones con profesorado pueden disfrutar de este permiso y no deben recuperar el tiempo invertido.

- **Visita médica personal**

El tiempo de salida a visitas de cariz médico que no se hayan podido poner en horario no laboral no debe recuperarse, sí debe justificarse.

- **Acompañamiento médico a familiar**

El tiempo de salida para acompañar a un familiar (hijo/hija o persona dependiente) a una visita médica tampoco debe recuperarse. sí debe justificarse.

- **Acompañamiento familiar urgente**

En caso de tener que dejar el trabajo por una urgencia familiar, este tiempo tampoco deberá compensarse.

3. Permisos retribuidos

- **Días**

Se establecen dos días de Asuntos Propios para el personal del Convenio de Acción e Intervención Social, que pueden disfrutarse a lo largo del año.

También por cuestiones de calendario pueden disfrutarse de días de compensación horaria: 2 por el Convenio de Educación No Reglada y 3 por el Convenio de Acción e Intervención Social.

- **Vacaciones**

Las vacaciones de verano se cogerán de preferencia en el mes de agosto, pero puede pedirse cambio de una semana, siempre que no se comprometa el servicio que se presta.

También, además, de las vacaciones de verano:

Los grupos profesionales II, III y IV del Convenio de Educación No Reglada pueden disfrutar de los períodos de vacaciones escolares de Navidad y Pascua, como las personas del Grupo I. No obstante, se deben cubrir servicios mínimos durante estos períodos.

Las personas del Convenio de Acción e Intervención Social disponen de los días 23 y 24 de diciembre libres.

4. Teletrabajo

- El teletrabajo puede pedirse como medida de conciliación en caso de acompañamiento familiar en el hogar.
- Y, también, puede pedirse como medida para evitar desplazamientos, por cuestiones de ahorro energético y tiempo en el itinerario, en caso de tener que realizar trabajo documental y/o de cariz burocrático.

5. Modificación del horario

- Las personas que lo necesiten pueden modificar el horario para ajustarlo a sus necesidades siempre respetando la jornada semanal y el servicio que se presta, y siempre que éste lo permita.

6. Inclusión del tiempo de la comida dentro de la jornada

- Para aquellas personas con jornada continua, pero con inicio al mediodía y finalización al atardecer la hora del almuerzo se incluye dentro de la jornada laboral.

7. Otras medidas

- Los hijos de las personas que trabajan en la entidad tienen preferencia de entrada a los servicios que se ofrecen (escuela de verano, formación, orientación).
- Las personas con hijos/hijas menores de 12 años, en caso de que éstos no puedan asistir a la escuela, y ellas no puedan teletrabajar, pueden llevarlos al trabajo, hasta que se solucione la situación
- Las personas víctimas de violencia de género, además de disfrutar de todas las medidas de conciliación mencionadas, tienen derecho a asistencia psicológica, si así la piden, dentro del horario laboral.