



PLA D'IGUALTAT 2026



SUMARI

1. PRESENTACIÓ DE L'ENTITAT.....	Pg. 2
2. DETERMINACIÓ DE LES PARTS QUE CONCERTEN EL PLA D'IGUALTAT.....	Pg. 2
3. ABAST TERRITORIAL I TEMPORAL.....	Pg. 3
4. CARACTERÍSTIQUES GENERALS DEL PLA.....	Pg. 3
5. DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ.....	Pg. 4
Composició de la plantilla.....	Pg. 4
Procés de selecció i contractació.....	Pg. 5
Classificació Professional.....	Pg. 5
Formació.....	Pg. 7
Promoció professional.....	Pg. 7
Condicions laborals i igualtat retributiva.....	Pg. 7
Resultats auditoria retributiva.....	Pg. 8
Infra-representació femenina.....	Pg. 9
Foment de la corresponsabilitat i la conciliació.....	Pg. 10
Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe.....	Pg. 10
Prevenició de l'assetjament per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.....	Pg. 10
6. PRINCIPI D'IGUALTAT RETRIBUTIVA.....	Pg. 10
7. OBJECTIUS GENERALS DEL PLA.....	Pg. 11
8. OBJECTIUS ESPECÍFICS.....	Pg. 12
9. MESURES.....	Pg. 13
10. CALENDARI.....	Pg. 17
11. SEGUIMENT DEL PLA.....	Pg. 17
12. MITJANS I RECURSOS.....	Pg. 18
13. ÀNEX I: Protocol contra l'assetjament.....	Pg. 19
14. ÀNEX II: Protocol contra la discriminació per raons d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.....	Pg. 24
15. ÀNEX III: Mesures per a la conciliació laboral i personal.....	Pg. 29

1. PRESENTACIÓ DE L'ENTITAT

La Societat Cooperativa d'Iniciativa Social i Formació Ocupacional Jovent (Cooperativa Jovent) és una entitat sense ànim de lucre que neix en 1984 gràcies al compromís i voluntat dels seus fundadors per donar resposta a les necessitats de persones (joves, infants, famílies) i col·lectius en situació de risc d'exclusió social, contribuint a millorar la societat ajudant a millorar les vides d'aquestes persones, mitjançant programes socioeducatius, programes sociocomunitaris, programes d'orientació sociolaboral i de formació ocupacional.

La forma jurídica de l'entitat és una societat cooperativa que dirigeixen i coordinen sis dels seus membres fundadors (en endavant Equip de Gestió). El número de registre de l'entitat com a cooperativa al registre de Balears és el 07BA215. El CIF és F07444615 i el CNAE 8559 Otra educación n.c.o.p.

Al Cens d'Entitats del Tercer Sector Social està registrada amb el n. 58.

Al Registre Unificat de Serveis Socials (RUSS) està registrada amb el n. 35.

Al Registre Municipal d'Entitats Ciutadanes (RMEC) està registrada amb el n. 1836/19.

Al Registre Estatal de Centres i Entitats de Formació està registrada amb el n. 07-26858.

L'entitat compta amb un Protocol contra l'Assetjament Sexual i Per Raó de Sexe des del 2019, actualitzat en 2024 amb la implantació d'un Protocol Contra la Discriminació per Raó d'Orientació o Identitat Sexual, i un Pla d'Igualtat des del 2022.

2. DETERMINACIÓ DE LES PARTS QUE CONCERTEN EL PLA D'IGUALTAT

L'Equip de Gestió de Cooperativa Jovent manifesta el seu compromís per fomentar la igualtat real i efectiva d'oportunitats i tracte entre dones i homes, sense discriminar per raó de sexe, identitat o orientació o expressió sexual, integrant la igualtat com a principi bàsic i transversal, aplicant-lo i prioritant-lo en la política de recursos humans, i adoptant les mesures i recursos necessaris per aconseguir i mantenir la igualtat en tots els àmbits de l'organització, mitjançant les accions del Pla d'Igualtat, les mesures de conciliació laboral-familiar, el protocols d'actuació davant qualsevol forma d'assetjament, i el protocol d'actuació davant qualsevol forma de discriminació per motius d'orientació, identitat o característiques sexuals, o per motius d'expressió de gènere.

Per altra banda el Comitè d'Empresa compartint amb l'Equip de Gestió el compromís per a garantir la igualtat i els drets laborals entre totes les persones treballadores de l'entitat, es compromet a col·laborar i mantenir una voluntat de diàleg per tal de revisar el procés i fer les aportacions necessàries.

L'Equip de Gestió de l'Entitat i el Comitè d'Empresa es constitueixen en Comissió Negociadora per a la negociació i elaboració del diagnòstic de la situació d'igualtat dins l'entitat, i del present Pla d'Igualtat en data 07 de febrer de 2025.

3. ABAST TERRITORIAL I TEMPORAL

L'àmbit territorial és el de Comunitat Autònoma de les Illes Balears, a l'illa de Mallorca, a la ciutat de Palma on es desenvolupa l'activitat de l'entitat.

L'acord pel Pla d'Igualtat ha estat signat el dia 13 de maig del 2026. El Pla entra en vigor amb la seva signatura i té una durada de quatre anys, amb els seguiments i revisions periòdiques establertes dins el mateix Pla.

El Pla d'Igualtat és d'aplicació als centres on Cooperativa Jovent desenvolupa les seves activitats i engloba totes les persones treballadores, inclosos els membres de l'Equip de Gestió de l'entitat.

4. CARACTERÍSTIQUES GENERALS DEL PLA

El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars, l'estat civil o l'orientació sexual. Aquest principi serà aplicat a tots els processos i relacions laborals dins l'entitat. La finalitat del Pla d'Igualtat és vetllar per a què el principi d'igualtat s'apliqui i es mantingui i, també, remoure els obstacles que dificultin la igualtat efectiva entre les dones i els homes.

El Pla d'Igualtat també té per finalitat prevenir l'assetjament sexista, i protegir i promoure els drets de les persones gais, lesbianes, bisexuals, transexuals, bisexuals i intersexuals (LGTBI).

Amb l'objectiu de garantir aquests principis s'acorda que el Pla d'Igualtat:

- Es desenvolupa per al conjunt de tota la plantilla. No s'adreça específicament a les dones o al col·lectiu LGTBI.
- La seva finalitat és desenvolupar accions per a garantir l'equanimitat en el tracte i les oportunitats i prevenir qualsevol classe de discriminació que pogués produir-se en els processos laborals.
- És flexible i dinàmic: Mitjançant l'avaluació continua i periòdica de les accions i els indicadors, que es descriuen més endavant, es pot anar adaptant a les necessitats que puguin aparèixer.
- Els objectius i les accions del Pla sorgeixen a partir de la realització d'un diagnòstic de situació i de la negociació i establiment d'acords entre l'Entitat i els treballadors i treballadores.
- El Pla s'ajusta a les necessitats de l'entitat.
- L'entitat assumeix el compromís de garantir els recursos materials i/o humans per a la consecució del Pla d'Igualtat.

5. DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ

Composició de la plantilla

El recompte del personal a 31/12/2025 és de 64 persones, 38 treballadores i 26 treballadors.

Quant al nivell d'estudis:

- El 40% de les treballadores i el 19% de treballadors té formació universitària,
- El 3% de treballadores i el 3% de treballadors té formació professional de grau superior,
- El 8% de treballadores i el 9% de treballadors té un nivell de formació professional de grau mitjà,
- El 2% de treballadores i el 8% de treballadors té habilitació com a Educador Social,
- I el 6% de treballadores i el 2% de treballadors tenen Certificat escolar.

La mitjana d'edat és de 40 anys i el 62% de la plantilla té una antiguitat no superior a 5 anys.

La distribució del personal per trams d'edat és la següent:

- El personal amb menys de 30 anys representa el 36% del total. Per sexes, les treballadores en aquest tram d'edat representen el 22% del total i els treballadors, el 14%.
- Entre 30 i 40 anys s'hi situa el 14% de la plantilla, amb un 11% per a les treballadores i un 2% pels treballadors.
- El tram entre 40 i 55 anys representa el 30% del total, amb una proporció per a les treballadores del 17% i del 13% pels treballadors.
- El personal amb més de 55 anys representa el 20% del total. Per sexes, les treballadores representen el 9% i els treballadors l'11%.

L'antiguitat del personal per trams d'anys i sexes es distribueix de la següent manera:

- El 25% de la plantilla té una antiguitat superior a 15 anys. Per sexes: les treballadores representen el 14% i els treballadors, l'11%.
- Entre 10 i 15 anys d'antiguitat no hi ha treballadors o treballadores..
- Entre 5-10 anys es situa el 13%, amb la mateixa proporció entre treballadores i treballadors.
- Entre 1 i 5 anys es situa el 20%, amb una proporció del 7,8% per a les treballadores i un 12,5% per als treballadors.
- Al tram de menys d'un any es situa el 42% del personal amb contracte vigent a desembre 2025. El 31% correspon a les treballadores i l'11% als treballadors.

La plantilla aquests darrers anys està sotmesa a canvis:

- Per una banda tendeix al creixement: es creen nous llocs de feina en el marc dels programes socioeducatius i sociocomunitaris, als quals s'incorporen treballadores majoritàriament.
- Per una altra, dins aquests programes, el personal tendeix a la mobilitat freqüent, sobre tot en els contractes a temps parcial i amb horari d'horabaixa, que són els que s'ofereixen per a dur a terme les activitats amb infants i joves.

- Es dona un procés de relleu generacional: entra personal nou i jove (menys de 35-40 anys), i el personal amb més antiguitat arriba a la jubilació (3 persones en 2025).

Procés de selecció i contractació

El criteri de l'entitat quan inicia processos de selecció de personal es atendre que la persona sol·licitant reuneixi els requisits exigits per la convocatòria a la qual pertany el lloc de feina. Aquests requisits són els que apareixen en les ofertes laborals, que se difonen mitjançant les xarxes socials de l'entitat o en els taulons d'anuncis d'altres entitats, com la Universitat de les Illes Balears. Els processos són oberts i les ofertes es dirigeixen a persones independentment del seu sexe y es redacten amb un llenguatge neutre.

Es valora favorablement la següent tipologia de persones candidates:

- Procedents de promoció interna.
- Que hagin tingut relació laboral amb l'entitat en períodes anteriors amb un rendiment i implicació òptims
- Que hagin estat alumnes en pràctiques a l'entitat i hagin demostrat la seva vàlua
- Que hagin tingut relació laboral amb associacions de característiques similars.

Per a seleccionar persones que mai no hagin tingut relació amb l'entitat es fa:

- Una valoració de currículum, demanant referències si és possible
- Una entrevista personal

En cas de d'igualtat de condicions, mèrits i capacitats, s'aplica una clàusula de discriminació positiva cap al sexe menys representat a l'àrea on es dirigeix el procés de selecció i contractació o canvi de lloc de treball. Aquesta mesura del primer pla d'igualtat s'aplica des de gener de l'any 2024 i està inclosa al procediment de Selecció i Contractació de l'entitat. Malgrat tot la natura dels llocs de treball (socioeducatiu, sociocomunitari, ...) marquen els processos de selecció i l'any 2025 han entrat a l'entitat 24 persones, el 71% dones i el 29% homes.

Pel que fa als cessaments, 23 persones han cessat, el 74% treballadores i el 26% treballadors. Per sexes les causes dels cessaments han estat:

- Final de contracte temporal 2 persones, 100% dones.
- Acomiadament per causes objectives: 4 persones, 50 % dones i 50% homes
- Renúncia voluntària al contracte: 16 persones, 25% homes i 75% dones.
- Jubilació total: 1 persona, 100% dona.

Classificació professional

A l'entitat s'apliquen dos convenis, els quals tenen diferents classificacions professionals:

El *Conveni Estatal d'Educació No Reglada* és el que s'aplica des de l'inici de la Cooperativa Jovent com a centre de formació. Dins aquest conveni s'hi troben el 92% dels treballadors i el 89% de les treballadores a data 31/12/2025. En aquest conveni els grups professionals es defineixen per les categories dels llocs de feina que contenen, als quals s'atribueixen funcions específiques. Las retribucions del conveni no depenen del grup professional, sinó de la

categoria assignada dins del grup. L'entitat retribueix els sous del personal per damunt del que estipula el conveni.

El Grup I correspon al Personal Docent:

- Professor/a Titular: 6 llocs de feina (Professorat cursos), 83% ocupat per homes i el 17% restant, dones
- Professor/a Auxiliar o Adjunto/a: 1 lloc de feina (Professora/or llengües): 100% dones
- Educador/a social: 13 llocs de feina, 62% dones i 38% homes

El Grup II correspon al Personal d'Administració:

- Directora/or d'administració: 1 lloc de feina ocupat al 100% per una dona.
- Prospector de feina: 1 lloc de feina (Insertor laboral) ocupat 100% per un home.
- Auxiliar Administratiu: 2 llocs de feina, ocupats 100% per dones.

El Grup III es correspon amb el Personal de Serveis:

- Encarregat de magatzem: 1 lloc de feina (manteniment) 100% ocupat per homes.
- Empleats de serveis generals: 3 llocs de feina (operaris neteja) 100% ocupats per dones.
- Auxiliar no docent: 1 lloc de feina (socorrista), ocupat en 2025 per un home.
- Monitor/a: 18 llocs de feina, dels quals el 70,6% estan ocupats per dones i el 29,4% per homes

El Grup IV es correspon amb Personal Titulat No Docent:

- Titulat/ada no docent: 8 llocs de feina (psicòleg/a, logopeda, ...) el 87,5% dels quals ocupen dones i el 12,5 restant homes
- Social Media Manager (Tècnic TIC): 1 lloc de feina, ocupat al 100% per un home.

També es contemplen les figures dels càrrecs funcionals. En aquesta categoria, com a Coordinadors hi ha 2 llocs de feina, al 50% home i dona.

L'altre conveni és el *Conveni Estatal d'Acció i Intervenció Social*. S'aplica per les exigències i/o necessitats d'alguns programes. En aquest conveni es defineixen els grups professionals per les agrupacions d'aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació. Els factors que orienten la classificació i la inclusió de treballadors i treballadores en un o altre grup són: la formació (titulació i/o especialització), la iniciativa, la autonomia, la responsabilitat, la capacitat de comandament i la complexitat de les tasques. Els grups que afecten al personal en aquest conveni són:

- Grup 1: Funcions que consisteixen en la realització de tasques complexes i diverses, amb objectius definits i amb un alt grau d'exigència en autonomia i responsabilitat. Llocs de feina:
2 llocs de feina com a Tècniques en Intervenció Comunitària, 100% dones.
1 lloc com Educadora/or Social, 100% dones
1 lloc com a Coordinador/coordinadora, 100% home

1 lloc com a Treballador Social, 100% home.

- Grup 2: Consisteix en la realització de tasques de complexitat mitjana i caracteritzades per el desenvolupament d'un conjunt d'activitats professionals operatives ben determinades, amb la capacitat d'utilitzar instruments i tècniques d'execució i que pot ser autònom en el límit d'aquestes tècniques. Llocs de feina:

1 lloc de feina com a Integradora/or Social (Dinamitzador/ora Social), 100% dona

Com pot observar-se a la distribució del personal als grups professionals d'ambdós convenis, es produeix feminització als diferents llocs de feina, o el lloc està ocupat per una sola persona. L'excepció és la categoria Professor/a titular del GI del Conveni d'Educació No Reglada, que està masculinitzada, degut a la natura de les ocupacions de les formacions que s'imparteixen, cultural i tradicionalment realitzades per homes.

Formació

La formació és un factor bàsic per a incrementar la motivació de les persones treballadores. Els objectius que es promouen amb la formació són millorar la competència i capacitació professional, proporcionant o promovent el reciclatge, l'actualització o l'adquisició de nous coneixements i pràctiques adequats a les competències professionals requerides en el lloc de feina.

En el Sistema de Qualitat de l'entitat es recull el procés i el Pla Anual de formació. Anualment cada treballadora o treballador rep la circular per la qual pot sol·licitar cursos o formacions que cregui necessàries per al desenvolupament de la seva labor. També i atenent a les necessitats dels programes s'ofereixen formacions específiques d'aquest programa i/o lloc de feina. En aquest punt, s'ha de mencionar que, al llarg dels anys s'ha anat constatant la importància de la formació en sensibilitat per a la igualtat d'oportunitats com a part del currículum del personal que treballa amb persones usuàries.

Es procura en la mida del possible que la formació es realitzin durant l'horari laboral. Si no és possible, s'atén a allò estipulat als convenis, sempre respectant la conciliació laboral i familiar.

L'any 2025 les persones que s'han beneficiat de formació per a la millora de la seva tasca dins el lloc de feina han estat el 44% treballadors i el 56 % treballadores.

Promoció professional

L'any 2025 dues persones (50% treballador i treballadora) s'han beneficiat de canvi en el lloc de feina, ambdós amb millora de les condicions.

Condicions laborals i igualtat retributiva

El 94% dels contractes són indefinits i el 69% són a jornada completa (42% treballadores i 27% treballadors).

Els contractes a temps parcial representen el 31%, el 14% dels treballadors i el 17% de les treballadores. Les persones que treballen a temps parcial tenen els mateixos drets, inclosos els retributius. Els llocs de feina que es desenvolupen a temps parcial són:

- 15 llocs com a Monitora/or: Ocupats al llarg de l'any per 72% treballadores, 39% treballadors.
- 1 lloc com a Professorat cursos (anglès nàutic): Ocupat al llarg de l'any al 100% per una treballadora
- 1 lloc com a Socorrista (estiu): Ocupat al 100% per un treballador.
- 1 lloc com a Logopeda: Ocupat al llarg de l'any al 100% per una treballadora.
- 1 lloc com a Psicòleg: Ocupat tot l'any al 100% per un treballador.

Els contractes temporals per millora de l'ocupabilitat dins els programes del SOIB Dona són a jornada completa. Tenen els mateixos drets que el personal fix i estan ocupats al 100% per treballadores.

Quant a les jornades:

Totes les persones a temps complet que estan dins el Conveni d'Acció i Intervenció Social, independentment del grup professional, tenen una jornada setmanal de 39 hores setmanals. En canvi en el Conveni d'Educació No Reglada, el Grup I té jornada de 34 hores setmanals. Els GII i GIII tenen jornades de 39 hores. Al Grup IV (Titulats no docents i Social Media Manager) a l'entitat se l'hi apliquen les mateixes condicions de jornada que al GI.

Les jornades per a tot el personal són continues.

Quant a les retribucions:

Dins el Codi de conducta i el compromís de l'Equip de Gestió de Cooperativa Jovent amb les persones que hi treballen, dos dels punts més importants són, per una banda, cercar la millora de les condicions laborals, que permetin, en la mesura del possible, l'estabilitat dels llocs de treball, el respecte als límits de l'horari de treball i el dret a la desconexió digital, la conciliació de la vida familiar i laboral i els sous adequats que requereixen els serveis que es donen a l'entitat. Per l'altra banda, a més de la recerca de la millora en les condicions, és fonamental vetllar per a la igualtat d'oportunitats en els processos laborals i poder garantir-ne l'homogeneïtat. En el cas de les retribucions es vetlla per a què els salaris:

- Siguin homogenis dins els grups i les categories professionals.
- Siguin competitius: A l'entitat s'hi apliquen dos convenis: Educació i ensenyança no reglada, i Acció i Intervenció Social. Les retribucions de les persones que treballen dins el Conveni d'Educació No Reglada (el 91% del personal) estan per damunt de l'estipulat al conveni. Les persones que treballen dins el Conveni d'Acció i Intervenció Social (G1 i G2) totes tenen retribuït el complement de responsabilitat, que és el de major quantia dins el conveni, a més del salari base.
- Siguin retribuïts al 100% malgrat es causi una baixa mèdica (IT), i des del primer dia.

Resultats de l'Auditoria Retributiva

El Registre Retributiu i l'Auditoria Retributiva han estat realitzats amb les eines *Herramienta de Registro Retributivo* i *Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT)*, desenvolupades pels Ministeris d'Igualtat i Treball i Economia Social. Les dades recollides a la auditoria són les corresponents a l'annualitat 01/01/2025-31/12/2025 i la base són les retribucions de totes les persones que en 2025 han tingut algun contracte amb l'entitat. En total són 87 persones, 56 dones i 31 homes.

De la aplicació de l'eina de valoració dels llocs de feina resulta una escala en ordre ascendent de 1 a 9, que engloba cada lloc de feina segons: a) la natura de les funcions o tasques, b) les condicions

educatives, c) les condicions professionals i de formació, d) les condicions laborals i factors estrictament relacionats amb el desenvolupament. En aquest punt és valora, sobre tot, si el treball implica o no contacte o interrelació amb les persones usuàries i responsabilitats associades:

Escala 1: Operaris de neteja.

Escala 2: Encarregat de manteniment-magatzem, Auxiliar de administració.

Escala 3: Monitora/or, Socorrista de Piscina.

Escala 4: Professorat auxiliar, Dinamitzadora/or Sociocultural, Prospector laboral, Directora/or d'escola d'estiu, Tècnic/a TIC (Social Media Manager).

Escala 5: Terapeuta Infantil, Educadora/or, Directora d'administració, Tècnica/nic en Intervenció Comunitària, Psicòloga/o-Psicopedagoga/o, Professorat cursos.

Escala 6: Coordinador/a

L'Escala 1 es troba feminitzada al 100%.

L'Escala 2 es troba feminitzada al 75%.

L'Escala 3, feminitzada, es distribueix amb un 70% treballadores i el 30% treballadors.

L'Escala 4, feminitzada, es distribueix entre un 71% de les treballadores i el 29% dels treballadors.

L'Escala 5 es troba equilibrada entre el 57% de les treballadores i el 43% dels treballadors.

L'escala 6 es distribueix entre el 33% de les treballadores i el 67% dels treballadors.

Les escales 3 i 5 acumulen el major nombre de persones dins l'entitat, el 79% de les dones i el 84% dels homes. Ambdós grups representen el 80% del personal,

Quant a les retribucions totals les desviacions que poden produir són degudes a:

- L'aplicació de dos convenis diferents amb complements de diferent retribució
- La infra-representació femenina en el lloc de feina de major retribució, Professorat cursos, ocupat un 86% per homes, enfront del 14% de les dones.
- La exigència d'adequar-se al conveni d'aplicació (Educació No Reglada) en alguns llocs (ex: Aux. Admin. SOIB Dona).

Infra-representació femenina

Hi ha llocs de feina clarament feminitzats: Operaris de neteja, Aux. Admin., Monitora/or, Tècnica/tècnic Comunitari.

També hi ha molts llocs que es defineixen pel sexe de l'única persona que l'ocupa: socorrista, manteniment, cap d'administració, insertor laboral, dinamitzadora sociocultural, logopeda.

Malgrat tot la categoria Professorat dels cursos està clarament masculinitzada en més del 80%. La baixa presència femenina en aquesta categoria s'ha de cercar en la formació que imparteix l'entitat: Certificats de Professionalitat de branques professionals històricament exercides per homes, a saber: mecànica i carrosseria de l'automoció, ferreria, electricitat, fontaneria, mecànica i cascos d'embarcacions i treball en port. Es difícil trobar professionals dones treballant en aquestes professions i més difícil encara que exerceixin de docents.

Foment de la Corresponsabilitat i la Conciliació

Totes les persones que treballen a l'entitat poden acollir-se a mesures de conciliació i permisos, independentment del conveni o jornada.

Amb referència al nombre de persones que s'acolliren a les mesures i permisos de conciliació familiar-laboral la darrera anualitat, el 82% foren dones i el 18% homes.

El permís d'un o dos dies per conciliació (haver de quedar a casa per dia de vacances escolar de fills/es, per exemple) és en el que es produeix equilibri en les sol·licituds entre dones i homes, 58% i 42% respectivament. Un treballador, a més va demanar un permís de cinc dies per atenció als fills en espera d'inici de les classes, emparant-se en l'article 21, 3 del Conveni d'Educació No reglada.

En els altres permisos (flexibilitat horària, acompanyament mèdic, acompanyament a tutoria escolar i altres), les treballadores són ample majoria.

Totes les mesures de conciliació es desglossen a l'Annex III del Pla d'Igualtat.

Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Des de l'any 2019 l'entitat té un protocol d'actuació en cas de donar-se situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, que es va difondre amb la realització de sessions informatives presencials per a tota la plantilla, en grups de 10-15 persones.

És un protocol que no ha estat necessari activar, ni s'ha informat ni detectat cap cas fins a l'actualitat.

Existeix un canal digital confidencial de denúncies.

Prevenició de l'assetjament discriminatori per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals

L'any 2024 el protocol d'assetjament es va actualitzar amb la incorporació de l'assetjament discriminatori per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals. Aquest protocol també es va difondre amb la realització de sessions informatives presencials per a tota la plantilla, en grups de 10-15 persones.

És un protocol que no ha estat necessari activar, ni s'ha informat ni detectat cap cas fins a l'actualitat.

Existeix un canal digital confidencial de denúncies.

6. PRINCIPI D'IGUALTAT RETRIBUTIVA

Dins el Codi Ètic de l'entitat la transparència i la integritat de la informació són principis bàsics. El mateixos principis s'apliquen a les retribucions:

La retribució d'un lloc de feina es troba definida:

- Pel conveni, en el cas de les ofertes de treball que s'han d'incloure dins el Conveni d'Acció i Intervenció Social, o, també, en el cas d'ofertes de feina referents a programes específics en els quals l'exigència és atendre a allò estipulat al conveni (pe: programa SOIB Dona).
- Per la retribució actual dins l'entitat del propi lloc de feina, en tots els altres casos del Conveni d'Educació No Reglada. Ocupant el mateix lloc de feina, la retribució és la mateixa. S'aplica l'homogeneïtat salarial, i, com a mínim, l'increment anual de l'IPC.

Quan es publica una oferta de feina, aquesta inclou la retribució o la banda retributiva corresponents al lloc al qual la persona es presenta, i, també, el conveni col·lectiu al qual pertany el lloc de feina.

Com s'ha mencionat anteriorment les eines que s'empren per a identificar i corregir possibles discriminacions directes o indirectes són la valoració dels llocs de feina i els registres retributius anuals mitjançant les dues eines desenvolupades pels Ministeris d'Igualtat i Treball i Economia Social: *Herramienta de Registro Retributivo* i *Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT)*. Ambdues eines es troben a disposició de la representació dels treballadors. A més es compta amb l'Auditoria retributiva, els resultats de la qual s'han assenyalat al diagnòstic.

Els components dels salaris que apareixen al registre retributiu d'igualtat són:

- Salari base i prorrateig de les pagues extraordinàries
- Complementos del Conveni d'Educació No Reglada: Assegurança de Conveni i Complement de dedicació.
- Complementos del Conveni d'Acció i Intervenció Social: Complement de Responsabilitat i Complement d'Experiència.

7. OBJECTIUS GENERALS DEL PLA

- Concretar amb mesures avaluable el compromís de l'entitat enfront dels valors d'igualtat d'oportunitats i la prevenció de qualsevol discriminació per raó de sexe, orientació o identitat sexual.
- Vetllar per l'aplicació d'aquests principis a tots els processos laborals i la gestió dels recursos humans.
- Garantir l'aplicació real i efectiva d'aquests principis amb la difusió del Pla d'Igualtat i totes les mesures que conté i dels protocols contra l'assetjament sexista i la discriminació per raó d'orientació, identitat, expressió de gènere i característiques sexuals.
- Prevenir i actuar en cas que es detectin desigualtats o discriminacions en qualsevol àmbit.

8. OBJECTIUS ESPECÍFICS

A la següent taula es defineixen els objectius específics que es volen assolir amb el Pla d'Igualtat per cada àrea o procés laboral:

ÀREA O PROCÉS	OBJECTIUS ESPECÍFICS
SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	8.1 Evitar que es produeixin desigualtats en el procés de selecció.
FORMACIÓ	8.2 Oferir igualtat d'oportunitats en la formació per als llocs de treball i evitar discriminacions. 8.3 Incloure la sensibilització en la igualtat d'oportunitats i contra la violència sexista en el Pla de Formació de l'entitat.
PROMOCIONS I/O CANVIS	8.4 Promoure mesures per a garantir la igualtat d'oportunitats en els canvis de lloc de feina i les promocions
RETRIBUCIONS	8.5 Garantir que el sistema retributiu no sigui discriminatori per raó de sexe
CONCILIACIÓ LABORAL I FAMILIAR	8.6 Informar sobre els drets de conciliació que tenen les treballadores i treballadors.
COMUNICACIÓ I WEB	8.7 Difondre el Pla d'Igualtat 8.8 Assegurar que el llenguatge que s'empra i les imatges que es publiquen són inclusius
INFRA-REPRESENTACIÓ FEMENINA	8.9 Cercar formes d'equilibrar la presència de dones i homes en els llocs de feina on es doni infra-representació femenina
PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT	8.10 Assegurar un entorn laboral segur, sense cap tipus d'assetjament
PROTECCIÓ DE LES PERSONES LGTBI I GARANTIA DE PLENA INCLUSIÓ	8.11 Vetllar per la no discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals. 8.12 Implementar el protocol contra l'assetjament per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

9. MESURES

Per a aconseguir els objectius establerts es posaran en marxa les mesures que es descriuen a continuació, les quals s'avaluaran mitjançant els indicadors que s'indiquen:

Objectiu àrea de Selecció i Contractació		
8.1: Evitar que es produeixin desigualtats en el procés de selecció.		
MESURES	INDICADORS	CALENDARITZACIÓ
Mesura a. Elaboració d'un registre amb els aspectes que han dut a seleccionar/rebutjar a una persona en un procés de selecció de nou personal. Aquest registre es realitzarà per a cada procés de selecció i inclourà: 1) les habilitats, funcions i requisits del lloc de feina 2) la formació, competències i experiència de la persona candidata 3) les raons que han conduït a la seva acceptació/no acceptació	Mesura a. ▪ Requisits, competències i funcions de l'oferta de feina ▪ Currículum de la persona candidata ▪ Registre dels arguments que han conduït a la selecció o no de cada persona candidata.	Mesura a. Inici: maig 2026 Seguiment: anual
Mesura b. Recopilació de les dades obtingudes als registres de cada procés de selecció-contratació dut a terme dins un any natural, i realització d'un informe quantitatiu-qualitatiu valorant el procés amb desagregació de dades per sexe, amb la finalitat de comprovar que el procés és igualitari.	Mesura b. ▪ Característiques llocs de feina oferts. ▪ Nombre de persones candidates per sexe. ▪ Nombre de persones acceptades i nombre de rebutjades per sexe ▪ Informe motius	Mesura b. Inici: Febrer 2027 Seguiment: Anual

Objectius àrea de Formació 8.2: Oferir igualtat d'oportunitats en la formació per als llocs de treball i evitar discriminacions 8.3: Incloure la sensibilització en igualtat d'oportunitats i contra la violència sexista en el Pla de Formació de l'entitat		
MESURES	INDICADORS	CALENDARITZACIÓ
Mesura c. Planificació anual de les formacions per equips de feina, per tal d'assegurar la igualtat per a totes les persones integrants.	Mesura c. - Pla de Formació Anual de l'entitat. - Plans específics dels equips anuals.	Mesura c. Inici: octubre 2026 Seguiment: anual
Mesura d. Registre del nombre de formacions realitzades per a cada persona de l'equip, amb dades desagregades per sexe, per comprovar que no es produeixen discriminacions.	Mesura d. Nombre de persones i formacions per sexe	Mesura d. Inici: Octubre 2027 Seguiment: Anual
Mesura e. Inclusió de la formació en sensibilització per a la igualtat d'oportunitats i contra la violència sexista dins el Pla de Formació de l'entitat i dins els plans específics dels equips. Aquesta formació afectarà a tot el personal	Mesura e. - Pla de Formació Anual de l'entitat. - Plans específics dels equips anuals.	Mesura e. Inici: Octubre 2026 Seguiment: Anual
Mesura f. Recompte de la formació en sensibilització per a la igualtat d'oportunitats i contra la violència masclista	Mesura f. - Nombre de formacions realitzades per cada persona treballadora. - Reg.GE.GP.06 Valoració de la formació individual. - Reg. GE.GP.02 Planificació i avaluació de la formació	Mesura f. Inici: Octubre 2027 Seguiment: Anual

Objectius àrea de Promoció/Canvis 8.4: Promoure mesures per a garantir la igualtat d'oportunitats en els canvis de lloc de feina (i en els processos de promoció en cas de donar-se)		
MESURES	INDICADORS	CALENDARITZACIÓ
Mesura g. Definició de criteris objectius per als canvis o promocions (ex. capacitació pel lloc de feina), que puguin produir-se amb motiu de jubilació o renúncia de la persona titular del lloc de feina.	Mesura g. Els criteris definits	Mesura g. Quan es produeixi una vacant a cobrir

Objectius àrea de Retribucions 8.5: Garantir que el sistema retributiu no sigui discriminatori per raó de sexe		
MESURES	INDICADORS	CALENDARITZACIÓ
Mesura h. Seguir fent ús i actualització de les eines desenvolupades pels Ministeris d'Igualtat i de Treball i Economia Social: <i>Herramienta de Registro Retributivo i Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT)</i> , per tal de garantir la transparència i la no discriminació.	Mesura h. Els resultats reflectits a les dues eines	Mesura h. Registre Retributiu d'Igualtat: Anual

		Valoració de llocs de feina: ▪ Quan es produeixi un canvi en els llocs de feina (nomenclatura, llocs nous a introduir). ▪ Abans d'iniciar l'Auditoria Retributiva d'Igualtat
--	--	--

Objectius àrea de Conciliació laboral-familiar

8.6: Assegurar la informació sobre els drets de conciliació que tenen les treballadores i els treballadors.

MESURES	INDICADORS	CALENDARITZACIÓ
Mesura i. Incloure totes les mesures de conciliació que es poden gaudir, i el sistema per a sol·licitar-les, al Manual d'Acollida per professionals per a cada lloc de feina.	Mesura i. ▪ Manual d'Acollida per professionals de l'entitat.	Mesura i. Inici: setembre 2026 Final: octubre 2026 Seguiment: anual

Objectius àrea de Comunicació, Web i Xarxes Socials

8.7: Difondre el Pla d'Igualtat.

8.8: Assegurar que el llenguatge que s'emptra i les imatges que es publiquen són inclusius.

MESURES	INDICADORS	CALENDARITZACIÓ
Mesura j. Publicació a les xarxes socials de l'entitat (whatsapp, instagram, facebook) comunicant la posada en marxa del Pla d'Igualtat, i publicació del Pla d'Igualtat a la web de l'entitat.	Mesura j. ▪ Comunicat a les xarxes. ▪ Pla d'Igualtat a la web.	Mesura j. maig 2026 Vigència: la del Pla d'Igualtat.
Mesura k. Revisió dels continguts penjats tant a la web com a les xarxes (instagram, face book) i correcció dels possibles biaixos per qüestió de sexe.	Mesura k. ▪ Ús de llenguatge sense marques de gènere. ▪ Imatges amb equilibri entre ambdós sexes.	Mesura k. Inici: maig 2026 Seguiment de cada publicació que es faci al moment de publicar-la. Vigència: la del Pla d'Igualtat.

Objectius àrea RRHH: Infra-representació femenina

8.9: Cercar formes d'equilibrar la presència de dones i homes en els llocs de feina on es dona infra-representació femenina

MESURES	INDICADORS	CALENDARITZACIÓ
Mesura l. Estudiar la viabilitat d'ampliar l'oferta formativa de l'entitat amb formacions que no tinguin un biaix cultural de gènere. Fer una revisió del catàleg de Formacions Professionals A, B i C i compilar informació sobre costos, infraestructures i recursos materials i humans, amb la finalitat de prendre decisions sobre la viabilitat de posar	Mesura l. ▪ Documentació recollida ▪ Informes de viabilitat realitzats	Mesura l. Inici: Maig 2026 Final: Octubre 2028

en marxa noves formacions i crear nous llocs de feina lliures de biaixos de gènere.		
---	--	--

Objectius àrea RRHH Prevenció de l'Assetjament

8.10: Assegurar un entorn de treball segur, sense cap tipus d'assetjament.

MESURES	INDICADORS	CALENDARITZACIÓ
Mesura m. Posar el Protocol d'Assetjament a l'abast de tot el personal de l'entitat, voluntariat i personal de pràctiques a una carpeta en el núvol de l'entitat, i incloure al Manual d'Acollida la ruta a seguir per arribar-hi.	Mesura m. ▪ Carpeta al núvol incloent el Protocol d'Assetjament. ▪ Manual d'acollida. ▪ Personal de voluntariat informat. ▪ Personal de pràctiques informat. ▪ Personal laboral informat	Mesura m. Iniciada, maig 2026 Vigència: La del Pla d'Igualtat Final: Al moment de la seva revisió.
Mesura n. Publicació del Protocol d'Assetjament a la web com a part del Pla d'Igualtat	Mesura n. Pla d'Igualtat a la web	Mesura n. Inici: maig 2026 Vigència: La del Pla d'Igualtat Final: Al moment de la seva revisió
Mesura o. Activació del protocol en cas de produir-se alguna situació d'assetjament, per part de la responsable d'igualtat de l'entitat i la Comissió de Seguiment.	Mesura o. ▪ Comunicació de situació d'assetjament	Mesura o. Terminis de les actuacions establerts al protocol

Objectius àrea RRHH Protecció de les persones LGTBI i garantia de plena inclusió.

8.11 Vetllar per la no discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

8.12 Implementar el protocol contra l'assetjament per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

MESURES	INDICADORS	CALENDARITZACIÓ
Mesura p. Implementació del Protocol de Prevenció i Actuació Contra la Discriminació Per Raó d'Orientació i Identitat Sexual, Expressió de Gènere i Característiques Sexuals i posada a l'abast d'aquest a tot el personal de l'entitat, voluntariat i personal de pràctiques a una carpeta en el núvol de l'entitat, i incloure al Manual d'Acollida la ruta a seguir per arribar-hi.	Mesura p. ▪ Carpeta al núvol incloent el Protocol d'Assetjament. ▪ Manual d'acollida. ▪ Personal de voluntariat informat. ▪ Personal de pràctiques informat. ▪ Personal laboral informat	Mesura p. Iniciada, maig 2026 Vigència: La del Pla d'Igualtat Final: Al moment de la seva revisió.
Mesura q. Publicació del Protocol de Prevenció i Actuació Contra la Discriminació Per Raó d'Orientació i Identitat Sexual,	Mesura q. Pla d'Igualtat a la web	Mesura q. Inici: Maig 2026

Expressió de Gènere i Característiques Sexuals a la web com a part del Pla d'Igualtat		Vigència: La del Pla d'Igualtat Final: Al moment de la seva revisió
Mesura r. Activació del protocol en cas de produir-se alguna situació de discriminació, per part de la responsable d'igualtat de l'entitat i la Comissió de Seguiment.	Mesura r. Comunicació de situació de discriminació.	Mesura r. Terminis establerts al protocol

10. CALENDARI

La vigència d'aquest Pla serà de quatre anys i el calendari d'implantació és el següent:

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

11. SEGUIMENT DEL PLA

El seguiment del desenvolupament de les accions del Pla d'igualtat el farà la Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla d'Igualtat, aprovada a la firma del Pla. Aquesta comissió la constituirà la responsable d'igualtat de l'entitat i la responsable d'igualtat de la Representació Legal dels Treballadors. De manera semestral es reuniran per fer avaluació de les accions realitzades i realitzar ajustaments i/o proposar canvis o modificacions. A la segona anualitat del Pla i abans del final d'aquest, la Comissió de seguiment realitzarà informes d'avaluació amb els resultats obtinguts que posarà a disposició de la Comissió Negociadora del nou Pla d'Igualtat.

12. MITJANS I RECURSOS

L'entitat facilitarà a les persones implicades en el seguiment i avaluació de mesures del Pla d'Igualtat les hores de feina dins l'horari laboral.

Les persones implicades en el desenvolupament de les accions són:

- L'Equip de Gestió de l'entitat
- La responsable d'igualtat
- Els i les responsables d'àrea
- La comissió de seguiment
- La Representació Legal dels Treballadors
- Les persones que puguin intervenir en cas d'activació del Protocol d'Assetjament.

ANNEX I. PROTOCOL CONTRA L'ASSETJAMENT

Dins els valors de la Societat Cooperativa d'Iniciativa Social i Formació Ocupacional Jovent, la persona, el desenvolupament de tot el seu potencial i la seva plena integració social, així com la igualtat de totes les persones i el reconeixement de la diversitat personal, ocupa el primer lloc. En conseqüència, rebutja qualsevol tipus de violència, i l'assetjament a l'entorn laboral en totes les seves manifestacions, especialment l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació i/o identitat sexual, o qualsevol altra conducta que atempti contra la dignitat humana, és un tipus de violència que i discriminació que no serà tolerada a l'entitat

Amb la finalitat de prevenir aquestes conductes i establir un procediment d'actuació en cas que es produeixin s'implanta aquest protocol.

Definicions

Assetjament laboral o mobbing

L'assetjament laboral és tota conducta reiterada de fustigació, maltractament psicològic o humiliació a la feina, que afecta a la dignitat, la salut o el desenvolupament professional d'una persona. Es tracta de conductes repetitives, no aïllades, i no desitjades dirigides per un/a o diversos treballadors/ores o caps, cap a una persona de l'organització amb l'objectiu de crear un ambient hostil, intimidant o ofensiu.

A l'assetjament laboral solen donar-se atacs al desenvolupament de la feina, conductes per aïllar la persona i atacs a la vida privada i la reputació.

Assetjament sexual

Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de natura sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. atemptant contra la seva dignitat i posant en perill la seva feina. Pot ser produït per qualsevol membre de l'empresa, amb independència de posició o estatus, o també per tercers relacionats amb l'empresa.

A l'assetjament sexual sempre hi ha una intencionalitat de caràcter sexual per part de la persona assetjadora.

Un únic incident pel seu caràcter clarament ofensiu o delictiu pot constituir per sí mateix un cas d'assetjament sexual.

Són alguns exemples d'aquestes conductes:

- Comentaris i/o mirades lascives sobre el cos de les persones.
- Comentaris insinuants, cridades telefòniques persistents.
- Ús d'imatges, fotografies o dibuixos de contingut sexual.
- Difusió de rumors sobre la vida sexual de les persones.
- Abraçades o besos no desitjats.
- Gestos o comentaris obscens.
- Contacte físic innecessari o acostament físic excessiu o innecessari.
- Cartes, notes o correus electrònics de caràcter ofensiu amb contingut sexual.

- Invitacions persistents per participar en activitats socials, encara que la persona objecte d'aquestes hagi deixat clar que no està interessada.
- Creació d'un entorn intimidatori i degradant com a conseqüència d'actituds i comportaments no desitjats de caràcter sexual. Pot ser produït per qualsevol membre de l'empresa, amb independència de posició o estatus, o també per tercers relacionats amb l'empresa.

Xantatge sexual

El xantatge sexual consisteix en demandes de favors sexuals i amenaces de represàlies en cas de no accedir a elles. El subjecte actiu d'aquest serà aquell que tingui poder, directa o indirectament, per proporcionar o retirar un benefici o condició de feina. La persona víctima de aquest xantatge podrà veure condicionada la seva situació a l'empresa a l'acceptació d'aquest.

Assetjament per raó de sexe

Constitueix assetjament per raó de sexe un comportament no desitjat, reiteratiu, no aïllat, amb la intenció o l'efecte de produir un entorn de treball intimidatori, hostil, degradant, ofensiu o humiliant, atemptant contra la dignitat humana, sols pel fet del sexe d'una persona.

A diferència de l'assetjament sexual que es cenyeix a l'àmbit sexual, l'assetjament per raó de sexe suposa que es crea un ambient negatiu per a la persona afectada amb motiu del seu sexe. En aquest tipus d'assetjament la intencionalitat de burla, hostilitat i degradació va dirigida al fet de ser dona (o relacionats amb ser dona: embaràs, lactància) o, també, a no respondre als estereotips tradicionalment acceptats (per exemple, homes assumint la neteja de casa seva o la cura de persones).

La generació d'un entorn ofensiu, intimidatori, humiliant i/o hostil pot ser provocat per qualsevol persona de l'entorn laboral de la persona afectada (companys/es, superiors), mitjançant conductes de fustigació i degradants, i així són percebudes per la persona que les sofreix.

Violència a l'àmbit digital

Quan les conductes a les que es refereix aquest Protocol es produeixin mitjançant les tecnologies de la informació i la comunicació, a través d'internet, el telèfon i les xarxes socials (no hi ha contacte físic presencial) estarem davant conductes de violència digital o ciberviolència. Les formes que contempla aquest tipus de violència són:

- Assetjament en línia i facilitat per la tecnologia: amenaces, danys a la reputació, recopilació d'informació privada i seguiment de la persona assetjada (mitjançant software d'espionatge - *spyware*), assetjament de diverses persones a l'hora, ...
- Assetjament sexual en línia: presa no consentida d'imatges o vídeos íntims, amenaces de i/o difusió no consentida d'imatges, sexualitzar vídeos i/o imatges, explotació, coacció i amenaces, amenaces de violació, publicació de rumors i comentaris sexualitzats per afectar a la reputació de la persona, enviar imatges sexuals no sol·licitades...
- Dimensió de la violència digital:
 - Totes les formes d'assetjament en línia tenen un impacte psicològic.
 - Son actes individuals que s'amaguen a l'anonimat i la repetició.
 - Contenen missatges d'odi, particularment missatges d'odi sexista, intimidació, amenaces a les víctimes o les seves famílies, insults, difamació, vergonya.
 - Incitació al suïcidi o l'autolesió.
 - Abús o perjudici econòmic al suplantar identitats o clonar targetes

Procediment d'actuació

Davant qualsevol conducta de les anteriorment descrites, serà fonamental que la persona afectada o altres persones que tinguin coneixement de la situació formulin una reclamació o denunciïn el cas per poder actuar conseqüentment i eliminar aquestes conductes. Per això pot dirigir-se a les direccions de correu adjuntes o directament a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat i dels Protocols d'Assetjament i Contra la Discriminació per Raó d'Orientació i Identitat Sexual, Expressió de Gènere o Característiques Sexuals:

- Mari Cruz Briz Mateos, responsable d'igualtat de l'entitat, maricruz@jovent.es
Adressa: c. Son Gibert, 8. 07008
- Carme Quetglas Escalas, responsable d'igualtat de la Representació Legal dels Treballadors, carme@jovent.es
Adressa: c. Son Gibert, 8. 07008
- **Canal de denúncies**, canal@jovent.es

En rebre la notificació s'activarà el procediment d'actuació (informal i/o formal), que es regeix pels següents principis:

1. Tramitació de manera rigorosa i ràpida de totes les queixes, reclamacions i denúncies que es puguin produir.
2. Compromís de confidencialitat de les persones que rebin y trametin les queixes o denúncies.
3. Garantia de seguretat, confidencialitat, imparcialitat i dret de defensa de les persones implicades.
4. Indicació expressa a les persones que intervinguin de l'obligació de guardar secret sobre el tema i no divulgació de cap informació.
5. Garantia de cap tipus de represàlia ni contra les persones que formulin queixes, ni contra aquelles que participin en el procés de resolució d'aquestes.
6. Adopció i aplicació de les mesures necessàries per acabar amb les conductes inadequades, incloses les de caràcter disciplinari, a les persones que assetgin en funció de la seva actitud o comportament, i les circumstàncies en les que es produeixin.

Procediment informal

Aquest procediment s'inicia si la víctima d'assetjament està d'acord. La persona encarregada de la Comissió s'entrevistarà amb la persona agressora: L'objectiu del procediment informal és solucionar la situació de manera ràpida i eficaç, fent visibles a la persona agressora les conseqüències d'ofensa o intimidació que les seves conductes generen a l'altra persona i, també, fer-la-hi veure les responsabilitats disciplinàries en les que incorrerà de seguir mantenint aquestes conductes.

Es reitera en el manteniment absolut de la confidencialitat i aquelles persones que hi intervinguin tindran el deure de garantir el secret sobre el tema.

Aquest procediment s'haurà de resoldre en un temps màxim de 7 dies, comptats des del moment en el que es rep la queixa d'assetjament.

En el cas de no tenir que obrir un expedient informatiu i passar a activar el procediment formal, s'aixecarà un acta i s'informarà a l'Equip de Gestió.

Procediment formal

Quan el fet denunciat sigui greu i possiblement constitutiu d'assetjament i/o discriminació, o el procediment informal no hagi funcionat o sigui insuficient per a la víctima, s'iniciarà el procediment formal, per denunciar i investigar la situació.

La Comissió activarà la fase d'instrucció nomenant una persona a decisió de la víctima, la qual practicarà totes les diligències, proves i actuacions que consideri oportunes, per a l'esclariment dels fets (entrevistes amb les persones implicades, entrevistes amb possibles testimonis...). Aquesta persona no ha de tenir relació amb les persones implicades, garantirà en tot moment el dret a la intimitat i la dignitat de tots els afectats, sota apercibiment de sanció de no respectar aquest principi. Si es considera necessari, i sempre en la mida del possible, es cercarà a personal professional extern. La víctima de la situació d'assetjament tractarà únicament amb aquesta persona, si així ho desitja. Mentre duri aquesta fase, la persona encarregada podrà informar l'Equip de Gestió de l'entitat per a que pugui prendre mesures cautelars com poden ser canvis d'horari o d'ubicació, per a separar a la víctima de la persona presumptament assetjadora, quan els indicis d'assetjament siguin suficients o els fets ocorreguts siguin greus. Aquests canvis afectaran, preferentment, i mentre sigui possible, a la persona presumptament agressora. També es facilitarà a la víctima atenció d'un metge o un psicòleg adscrit al servei de prevenció de riscos laborals, si així ho sol·licita.

Tots els tràmits es duran a terme en un termini màxim de 20 dies laborables i acabaran amb la redacció per part de la Comissió d'un informe de conclusions, en el qual es constatarà l'existència o no d'assetjament.

Si es conclou que hi ha evidències suficients i probatòries d'assetjament i/o discriminació, l'informe d'investigació es traslladarà a l'Equip de Gestió per a què pregui les mesures disciplinàries que corresponguin: apertura d'un Expedient Disciplinari, canvi de lloc de feina, suspensió d'ocupació i sou i/o acomiadament.

Si es conclou que no hi ha evidències o que els fets no són suficientment clars, o no poden provar-se, es tancarà l'expedient informatiu.

Independentment de què l'informe sigui probatori o no, la Comissió establirà mesures de seguiment i control per assegurar que la situació denunciada no es repeteix o no es produeix.

La tramitació i gestió de tot aquest procediment serà ràpida i urgent, garantint la confidencialitat i el dret a la intimitat de la víctima i a totes les persones implicades, inclosa la persona assetjadora.

Les persones de la Comissió tindran el deure i l'ordre expressa de mantenir el secret en tot allò relatiu a cada procediment que tinguin que trametre. Els expedients d'investigació es classificaran de manera rigorosa amb codis alfanumèrics, sense dades personals i es destruiran als tres mesos des de la resolució del procediment.

L'entitat garanteix que no deixarà que es prenguin represàlies contra les persones que plantegin una denúncia d'assetjament en qualsevol de les seves formes, ni contra els testimonis. Igualment es garanteix per a les persones encarregades i la Comissió.

No obstant:

Quan els indicis de la conducta denunciada siguin constitutius de delictes, l'entitat adoptarà immediatament les mesures necessàries per protegir a la víctima de la persona agressora i donarà trasllat urgent al Ministeri Fiscal.

I si de la investigació s'evidencia que la persona denunciant ha obrat amb mala fe o amb una intenció clara de danyar la persona denunciada, l'informe d'investigació es traslladarà a l'Equip de Gestió de l'entitat per a què prengui les mesures disciplinàries que corresponguin.

ANNEX II: PROTOCOL CONTRA LA DISCRIMINACIÓ PER RAONS D'ORIENTACIÓ I IDENTITAT SEXUAL, EXPRESSIÓ DE GÈNERE O CARACTERÍSTIQUES SEXUALS

Definicions

Orientació sexual

Atracció física, sexual o afectiva cap a una persona. La orientació sexual pot ser heterosexual, quan es sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones de distint sexe; homosexual, quan es sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones del mateix sexe; o bisexual, quan es sent atracció física, sexual o afectiva cap a persones de diferents sexes, no necessàriament al mateix temps, de la mateixa manera, en el mateix grau ni amb la mateixa intensitat.

Les persones homosexuals poden ser gais, si són homes, o lesbianes, si son dones.

Identitat sexual

Vivència interna i individual del sexe tal i como cada persona la sent i l'autodefineix, podent o no correspondre amb el sexe assignat en néixer.

Expressió de gènere

Manifestació que cada persona fa de la seva identitat sexual.

Persona trans

Persona la identitat sexual de la qual no es correspon amb el sexe assignat en néixer.

Intersexualitat

La condició d'aquelles persones nascudes amb unes característiques biològiques, anatòmiques o fisiològiques, una anatomia sexual, uns òrgans reproductius o un patró cromosòmic que no es corresponen amb les nocions establertes dels cossos masculins o femenins.

Família LGBTI

Aquella en la que un o més dels seus integrants són persones LGBTI, englobant-se dins elles les famílies homoparentals, és a dir, les compostes per persones lesbianes, gais o bisexuals amb descendents menors d'edat que es troben de forma estable sota guàrdia, tutela o pàtria potestat, o amb descendents majors d'edat amb discapacitat al càrrec.

Definicions de situacions de discriminació per raons d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

Discriminació Directa

La situació en la que es troba una persona o grup en el que s'integra, que sigui, hagi estat o pogués ser tractada de manera menys favorable que altres, en situació anàloga o comparable per raó d'orientació sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

Discriminació indirecta

Es produeix quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres, ocasiona o pot ocasionar a una o diverses persones un desavantatge particular respecte d'altres per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

Discriminació Múltiple i Interseccional

Es produeix quan concorren o interactuen causes compreses als apartats anteriors.

Assetjament Discriminatori

Qualsevol conducta realitzada per raó d'alguna de les causes de discriminació citades, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en el qual s'integra, i de crear un entorn intimidatori, degradant, humiliant o ofensiu.

Discriminació por associació i discriminació per error

Existeix discriminació per associació quan una persona o grup en el qual s'integra, degut a la seva relació amb altra sobre la qual concorre alguna de les causes de discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, és objecte d'un tracte discriminatori.

La discriminació per error és aquella que es funda en una apreciació incorrecta sobre les característiques de la persona o persona discriminada.

LGTBIfòbia

Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones LGTBI pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

Homofòbia

Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones homosexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

Bifòbia

Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones bisexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

Transfòbia

Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones trans pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

Inducció, ordre o instrucció de discriminar

És discriminatòria tota inducció, ordre o instrucció de discriminar per qualsevol de les causes establertes a la llei. La inducció ha de ser concreta, directa i eficaç per fer sorgir en una altra persona una actuació discriminatòria.

Procediment d'actuació

Davant qualsevol conducta de les anteriorment descrites, serà fonamental que la persona afectada o altres persones que tinguin coneixement de la situació formulin una reclamació o denunciïn el cas per poder actuar conseqüentment i eliminar aquestes conductes. Per això pot dirigir-se a les direccions de correu adjuntes o directament a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat i dels Protocols d'Assetjament i Contra la Discriminació per Raó d'Orientació i Identitat Sexual, Expressió de Gènere o Característiques Sexuals:

- Mari Cruz Briz Mateos, responsable d'igualtat de l'entitat, maricruz@jovent.es
Adreça: c. Son Gibert, 8. 07008
- Carme Quetglas Escalas, responsable d'igualtat de la Representació Legal dels Treballadors, carme@jovent.es Adreça: c. Son Gibert, 8. 07008
- **Canal de denúncies**, canal@jovent.es

En rebre la notificació s'activarà el procediment d'actuació (informal i/o formal), que es regeix pels següents principis:

1. Tramitació de manera rigorosa i ràpida de totes les queixes, reclamacions i denúncies que es puguin produir.
2. Compromís de confidencialitat de les persones que rebin y tramitin les queixes o denúncies.
3. Garantia de seguretat, confidencialitat, imparcialitat i dret de defensa de les persones implicades.
4. Indicació expressa a les persones que intervinguin de l'obligació de guardar secret sobre el tema i no divulgació de cap informació.
5. Garantia de cap tipus de represàlia ni contra les persones que formulin queixes, ni contra aquelles que participin en el procés de resolució d'aquestes.
6. Adopció i aplicació de les mesures necessàries per acabar amb les conductes inadequades, incloses les de caràcter disciplinari, a les persones que assetgiren en funció de la seva actitud o comportament, i les circumstàncies en les que es produeixin.

Procediment informal

Aquest procediment s'inicia si la víctima d'assetjament està d'acord. La persona encarregada de la Comissió s'entrevistarà amb la persona agressora: L'objectiu del procediment informal és solucionar la situació de manera ràpida i eficaç, fent visibles a la persona agressora les conseqüències d'ofensa o intimidació que les seves conductes generen a l'altra persona i, també, fer-la-hi veure les responsabilitats disciplinàries en les que incorrerà de seguir mantenint aquestes conductes.

Es reitera en el manteniment absolut de la confidencialitat i aquelles persones que hi intervinguin tindran el deure de garantir el secret sobre el tema.

Aquest procediment s'haurà de resoldre en un temps màxim de 7 dies, comptats des del moment en el que es rep la queixa d'assetjament.

En el cas de no tenir que obrir un expedient informatiu i passar a activar el procediment formal, s'aixecarà un acta i s'informarà a l'Equip de Gestió.

Procediment formal

Quan el fet denunciat sigui greu i possiblement constitutiu d'assetjament i/o discriminació, o el procediment informal no hagi funcionat o sigui insuficient per a la víctima, s'iniciarà el procediment formal, per a denunciar i investigar la situació.

La Comissió activarà la fase d'instrucció nomenant una persona a decisió de la víctima, la qual practicarà totes les diligències, proves i actuacions que consideri oportunes, per a l'esclariment dels fets (entrevistes amb les persones implicades, entrevistes amb possibles testimonis...). Aquesta persona no ha de tenir relació amb les persones implicades, garantirà en tot moment el dret a la intimitat i la dignitat de tots els afectats, sota apercibiment de sanció de no respectar aquest principi. Si es considera necessari, i sempre en la mida del possible, es cercarà a personal professional extern. La víctima de la situació d'assetjament tractarà únicament amb aquesta persona, si així ho desitja. Mentre duri aquesta fase, la persona encarregada podrà informar l'Equip de Gestió de l'entitat per a que pugui prendre mesures cautelars com poden ser canvis d'horari o d'ubicació, per a separar a la víctima de la persona presumptament assetjadora, quan els indicis d'assetjament siguin suficients o els fets ocorreguts siguin greus. Aquests canvis afectaran, preferentment, i mentre sigui possible, a la persona presumptament agressora. També es facilitarà a la víctima atenció d'un metge o un psicòleg adscrit al servei de prevenció de riscos laborals, si així ho sol·licita.

Tots els tràmits es duran a terme en un termini màxim de 20 dies laborables i acabaran amb la redacció per part de la Comissió d'un informe de conclusions, en el qual es constatarà l'existència o no d'assetjament.

Si es conclou que hi ha evidències suficients i probatòries d'assetjament i/o discriminació, l'informe d'investigació es traslladarà a l'Equip de Gestió per a què pregui les mesures disciplinàries que corresponguin: apertura d'un Expedient Disciplinari, canvi de lloc de feina, suspensió d'ocupació i sou i/o acomiadament.

Si es conclou que no hi ha evidències o que els fets no són suficientment clars, o no poden provar-se, es tancarà l'expedient informatiu.

Independentment de què l'informe sigui probatori o no, la Comissió establirà mesures de seguiment i control per assegurar que la situació denunciada no es repeteix o no es produeix.

La tramitació i gestió de tot aquest procediment serà ràpida i urgent, garantint la confidencialitat i el dret a la intimitat de la víctima i a totes les persones implicades, inclosa la persona assetjadora.

Les persones de la Comissió tindran el deure i l'ordre expressa de mantenir el secret en tot allò relatiu a cada procediment que tinguin que trametre. Els expedients d'investigació es classificaran de manera rigorosa amb codis alfanumèrics, sense dades personals i es destruiran als tres mesos des de la resolució del procediment.

L'entitat garanteix que no deixarà que es prenguin represàlies contra les persones que plantegin una denúncia d'assetjament en qualsevol de les seves formes, ni contra els testimonis. Igualment es garanteix per a les persones encarregades i la Comissió.

No obstant:

Quan els indicis de la conducta denunciada siguin constitutius de delictes, l'entitat adoptarà immediatament les mesures necessàries per protegir a la víctima de la persona agressora i donarà trasllat urgent al Ministeri Fiscal.

I si de la investigació s'evidencia que la persona denunciant ha obrat amb mala fe o amb una intenció clara de danyar a la persona denunciada, l'informe d'investigació es traslladarà a l'Equip de Gestió de l'entitat per a què prengui les mesures disciplinàries que corresponguin.

ANNEX III: MESURES DE CONCILIACIÓ LABORAL I PERSONAL

A l'inici de l'any natural a més del calendari laboral, l'entitat difon una circular amb les mesures de conciliació i els permisos dels qual poden gaudir les persones que hi treballen, i el sistema per a sol·licitar-les, mitjançant el link o el codi QR d'accés a la sol·licitud.

Les mesures i permisos que s'afavoreixen, a més de les estipulades per llei o pels convenir d'aplicació són:

1. Permisos en horari laboral amb compensació del temps invertit

- **Flexibilitat horària puntual:** Poder entrar més tard i compensar l'hora d'entrada sortint més tard el mateix dia o un altre dia dins la mateixa setmana.
- **Sortides per realitzar gestions administratives (DNI, banc, ...):** El temps invertit en fer aquestes gestions s'ha de recuperar.

2. Permisos en horari laboral sense compensació del temps invertit

- **Sortida per tutories filles/fills.**
Les persones amb fills en edat escolar i que han d'assistir a reunions amb professorat poden gaudir d'aquest permís i no han de recuperar el temps invertit.
- **Visita mèdica personal**
El temps de sortida a visites de caire mèdic que no s'hagin pogut posar en horari no laboral no s'ha de recuperar, sí s'ha de justificar.
- **Acompanyament mèdic a familiar**
El temps de sortida per acompanyar un familiar (fill/filla o persona dependent) a una visita mèdica tampoc s'ha de recuperar. sí s'ha de justificar.
- **Acompanyament urgent a familiar**
En cas d'haver de deixar la feina per una urgència familiar, aquest temps tampoc s'haurà de compensar.

3. Permisos retribuïts

- **Dies**
S'estableixen dos dies d'Assumptes Propis per al personal del Conveni d'Acció i Intervenció Social, que es poden gaudir al llarg de l'any.

També per qüestions de calendari poden gaudir-se dies de compensació horària: dos pel Conveni d'Educació No Reglada i tres pel Conveni d'Acció i Intervenció Social.
- **Vacances**
Les vacances d'estiu es colliran de preferència al mes d'agost, però pot demanar-se canvi d'una setmana, sempre que no es comprometi el servei que es dona.

També a més de les vacances d'estiu:

Els grups professionals II, III i IV del Conveni d'Educació No Reglada poden gaudir dels períodes de vacances escolars de Nadal i Pasqua, com les persones del Grup I. No obstant s'han de cobrir serveis mínims durant aquests períodes.

Les persones del Conveni d'Acció i Intervenció Social disposen dels dies 23 i 24 de desembre lliures.

4. Teletreball

- El teletreball pot demanar-se com a mesura de conciliació en cas d'acompanyament familiar a la llar.
- I, també, pot demanar-se com a mesura per evitar desplaçaments, per qüestions d'estalvi energètic i temps a l'itinerari, en cas d'haver de realitzar treball documental i/o de caire burocràtic.

5. Modificació de l'horari

- Les persones que ho necessitin poden modificar l'horari per a ajustar-lo a les seves necessitats sempre respectant la jornada setmanal i el servei que es presta, i sempre que aquest ho permeti.

6. Inclusió del temps del dinar dins la jornada

- Per a aquelles persones amb jornada continua, però amb inici al migdia i finalització el capvespre l'hora del dinar s'inclou dins la jornada laboral.

7. Altres mesures

- El fills de les persones que treballen a l'entitat tenen preferència d'entrada als serveis que s'ofereixen (escola d'estiu, formació, orientació).
- Les persones amb fills/filles menors de 12 anys, en el cas que aquests no puguin assistir a escola, i elles no puguin teletreballar, poden dur-los al treball, fins que es solucioni la situació
- Les persones víctimes de violència de gènere, a més de gaudir de totes les mesures de conciliació esmentades, tenen dret a assistència psicològica, si així la demanen, dins l'horari laboral.