

PLA D'IGUALTAT 2026



FUNDACIÓ
lleure.educació.cultura

Fundació Catalana del Lleure
Educatiu i Sociocultural
Ramon Turró, 71, 08005 Barcelona
www.acellec.cat

INDEX

1. Declaració de compromís.....	4
2. Introducció	5
3. Descripció empresa	6
3.1. Organigrama per departaments.....	7
3.2. Centres de treball	8
4. Parts subscriptores del Pla d'Igualtat	8
5. Àmbit personal, territorial i temporal	9
6. Normativa aplicable	10
6.1. Normativa internacional	10
6.2. Normativa de la UE.....	10
6.3. Legislació interna.....	12
6.4. Convenis Col·lectius aplicables.....	14
7. Resum de les dades relatives al diagnòstic realitzat	14
7.1. Informació general de la plantilla i condicions de treball	14
7.2. Conclusions de les característiques generals de la plantilla	15
7.3. Conclusions de les condicions de treball de dones i homes	16
7.4. Conclusions de l'àmbit de classificació professional.....	17
7.5. Conclusions de l'àmbit d'infrarrepresentació femenina	18
7.6. Conclusions de l'àmbit del procés de selecció i contractació	19
7.7. Conclusions de l'àmbit de la formació	20
7.8. Conclusions de l'àmbit de la promoció	21
7.9. Conclusions de l'àmbit de retribucions i auditoria retributiva	22
7.10. Conclusions de l'àmbit d'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.....	24
7.11. Conclusions de l'àmbit de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe	25
7.12. Conclusions de l'àmbit cultura i gestió.....	26
7.13. Formació en igualtat, diversitat i sensibilització	27
7.14. Protecció de les víctimes de violència de gènere	28
8. Finalitat i propòsits del Pla d'Igualtat:.....	29

9. Mesures d'igualtat establertes pel present pla.....	30
9.1. Àmbits d'intervenció. Objectius i resultats estratègics	30
9.2. Mesures específiques.....	33
ACCIÓ 1	33
ACCIÓ 2	34
ACCIÓ 3	35
ACCIÓ 4	36
ACCIÓ 5	37
ACCIÓ 6	38
ACCIÓ 7	39
ACCIÓ 8	40
ACCIÓ 9	41
ACCIÓ 10	42
ACCIÓ 11	43
ACCIÓ 12	44
ACCIÓ 13	45
ACCIÓ 14	46
ACCIÓ 15	47
ACCIÓ 16	48
ACCIÓ 17	49
10. Calendari d'aplicació de les mesures	50
11. Funcionament de la Comissió de Seguiment	50
12. Avaluació i revisió.....	51
13. Procediment de modificació	51

1. Declaració de compromís

La Fundació Catalana del Lleure Educatiu i Sociocultural **declara el seu compromís** en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, **sense discriminar directament ni indirectament per raó de sexe**, així com a **impulsar i fomentar de mesures** per aconseguir la igualtat real en el si de la nostra organització, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la nostra **Política d'Entitat i de Relacions Laborals**, d'acord amb la definició d'aquest principi que estableix la LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

En tots i cadascun dels àmbits en què es desenvolupa l'activitat d'aquesta empresa, des de la **selecció fins a la promoció**, passant per la **política salarial**, la **formació**, les **condicions de treball i ocupació**, la **salut laboral**, l'**ordenació del temps de treball i la conciliació**, assumim el **principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes**, atenent de forma especial la discriminació indirecta, entenent per aquesta "La situació en que una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutres, posa una persona d'un sexe en un desavantatge particular respecte de persones de l'altre sexe".

La Fundació també remarca el seu compromís amb la **tolerància zero** davant l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i les conductes contra la llibertat sexual, incloses les de l'àmbit digital.

Respecte a la **comunicació**, tant interna com externa, s'informarà de totes les decisions que s'adoptin sobre aquest assumpte i es projectarà una imatge de l'empresa d'acord amb aquest principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Els principis enunciats es portaran a la pràctica a través del **foment de mesures d'igualtat** o de la **implantació d'un Pla d'igualtat** que suposin millores respecte a la situació present, arbitrant-se els corresponents sistemes de seguiment, amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes en l'empresa i, per extensió, en el conjunt de la societat.

Per dur a terme aquest propòsit, es comptarà amb la representació legal dels treballadors i treballadores, no només en el procés de negociació col·lectiva, tal com estableix la LO 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes, sinó en tot el procés de desenvolupament i avaluació de les esmentades mesures d'igualtat o del Pla d'igualtat.

Així mateix, la Fundació Catalana del Lleure Educatiu i Sociocultural i el seu gerent posaran a disposició de la Comissió d'Igualtat els recursos humans, recursos materials, la informació i la documentació necessaris per dur a terme el projecte de d'elaboració i implantació del Pla d'Igualtat, així com el seu seguiment.

Josep Montes i Sala
Gerent

Barcelona, juny del 2026.

2. Introducció

El principi de la Igualtat és un principi jurídic universal, reconegut en l'article 14 de la Constitució Espanyola de 1978, la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, d'Igualtat entre home i dones, el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de Mesures urgents per a garantia de la Igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, i el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'Igualtat retributiva entre dones i homes. És també un principi fonamental de la Unió Europea, contingut en nombroses directives.

L'inici d'aquest Pla d'Igualtat sorgeix després de la signatura d'un compromís intern per part de la Fundació Catalana del Lleure Educatiu i Sociocultural en el qual la Direcció assumeix el principi d'igualtat d'oportunitats com a part de la seva política empresarial.

Paral·lelament a aquesta acció s'han realitzat accions integrades en el projecte del Pla d'igualtat, seguint uns procediments rigorosos per a la recollida de dades de l'entitat, tant quantitatives com qualitatives, que han servit com a base per a la realització del Diagnòstic de la situació inicial que mostra la situació de dones i homes a l'empresa, des d'un punt de vista de la Igualtat de Tracte i Oportunitats.

Amb la informació extreta del Diagnòstic, s'han establert els objectius necessaris i s'ha acordat la creació i aplicació de mesures per promoure la Igualtat entre dones i homes a la plantilla i evitar possibles discriminacions per raó de sexe. Amb l'objectiu que les mesures siguin consensuades entre la direcció de l'empresa i els representants legals dels treballadors, s'ha creat una Comissió d'Igualtat, formada per representants de la direcció de l'empresa i representants de les treballadores.

La Comissió d'Igualtat formada és partidària i degut a la manca de RLPT (representació unitària), s'ha convidat als sindicats més representatius del sector a participar a la Comissió, representant a la part treballadora. Així mateix, han accedit a la petició de participació els sindicats UGT, CCOO i USOC que són els qui legítimament tenen dret d'ostentar aquesta representació de la part treballadora segons l'article 5.3 del Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre.

Aquesta Comissió d'Igualtat actua com a òrgan de disseny, elaboració, seguiment i vigilància del pla. El Pla conté unes mesures concretes i objectius definits com a resultat del Diagnòstic realitzat per evitar possibles discriminacions, així com el termini d'execució previst per a cadascuna de les accions. A més, l'empresa posarà a disposició de la Comissió d'Igualtat tots els mitjans econòmics, materials i humans necessaris per dur a terme les accions que formen part d'aquest projecte d'elaboració, implantació i seguiment de Pla d'Igualtat.

El Pla d'igualtat de la Fundació Catalana del Lleure Educatiu i Sociocultural conté un conjunt ordenat de mesures avaluable dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes en matèries de:

- A. Procés de selecció i contractació.
- B. Classificació professional.
- C. Formació.
- D. Promoció professional.
- E. Condicions de treball, inclosa l'auditoria retributiva entre dones i homes.
- F. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- G. Infrarepresentació femenina.
- H. Retribucions.
- I. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- J. Cultura organitzativa i igualtat percebuda
- K. Formació en igualtat, diversitat i sensibilització
- L. Protecció de les víctimes de violència de gènere

El Pla d'igualtat és d'aplicació a tota la plantilla de la Fundació Catalana del Lleure Educatiu i Sociocultural.

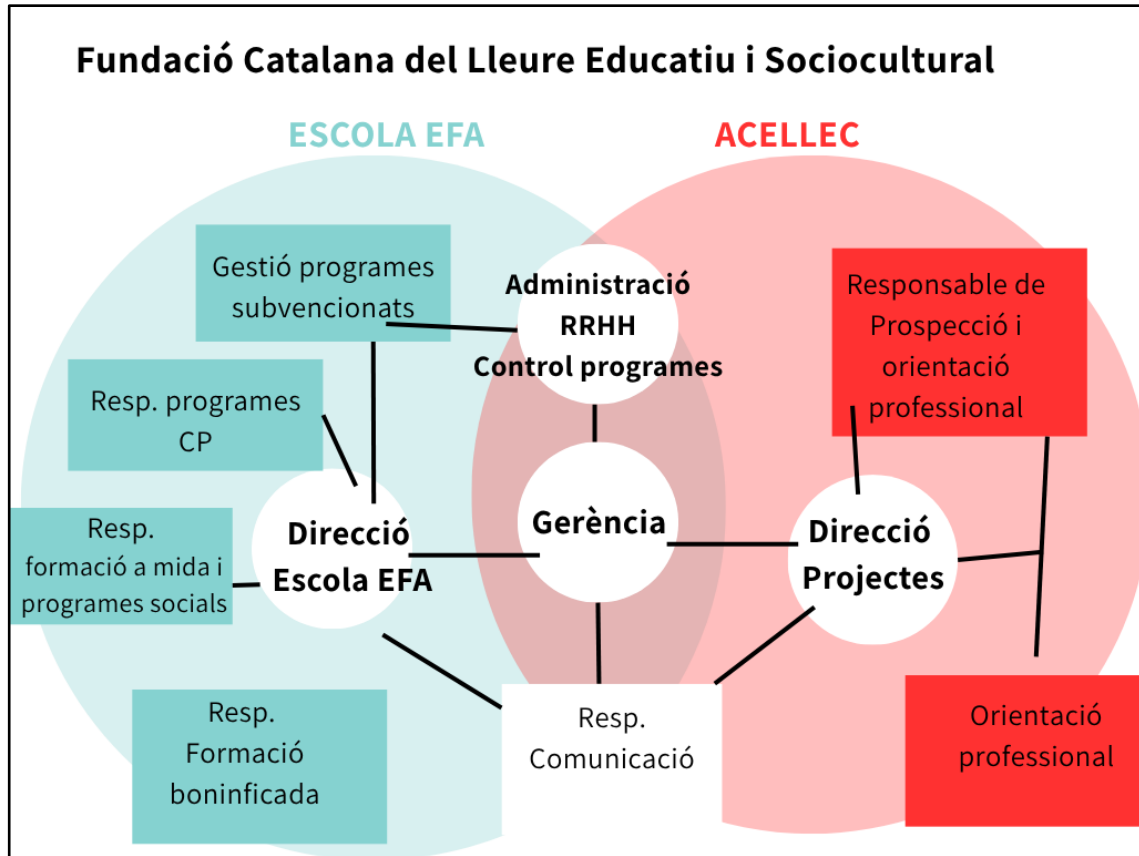
3. Descripció empresa

La Fundació Catalana del lleure educatiu i sociocultural amb NIF G64388705 domiciliada al carrer Ramon Turró, 71 de Barcelona, lloc des del que desenvolupa la seva activitat, és una entitat que dedica els seus recursos de capital i humà al desenvolupament de la professionalització i impuls de la qualitat del sector educatiu i cultural, i regeix les relacions laborals amb les seves persones treballadores en compliment amb la legislació laboral vigent, així com el Conveni Col·lectiu de Lleure.

En l'exercici 2025, l'empresa presenta en els seus comptes anuals uns ingressos d'explotació per l'import de 914.495,05€ un resultat de l'exercici de -5.613,57€, tenint un total d'actiu de 854.807,09€.

La Fundació té majoritàriament treballadores dones ja que del total de la plantilla a data 9 de juny del 2026 hi ha contractades 10 dones i 1 home. Pel que fa a les categories professionals, grups de cotització i antiguitat desagregades per sexe no es detecten diferències substancials per raó de sexe tenint en compte el fet esmentat anteriorment que l'empresa té una plantilla majoritàriament composta per dones.

3.1. Organigrama per departaments



A data 9 de juny del 2026 l'organigrama de la Fundació vol plasmar una estructura d'agrupacions i connexions laborals, per aquest motiu podem observar dos grans cercles dintre de l'estructura de la Fundació. Aquests cercles es superposen un amb l'altre igual com els departaments. El color vermell s'aplica per al projecte de l'Acellec i el verd per al projecte de l'Escola EFA.

Les persones treballadores es situen en el cercle en el que treballen majoritàriament i tenen línies de connexió amb el seu responsable.

1. Direcció i Àrees Centrals (Estructura de coordinació)

Al centre de la imatge es troben les **figures clau que connecten** ambdues àrees o cercles de l'organigrama:

1. Gerent (únic home)
2. Cap d'administració, RRHH i control de programes (dona)
3. Resp. comunicació (dona)

2. Àrea EFA (Perfils amb cercle verd, zona esquerra verda)

4. Aquesta àrea està encapçalada de manera transversal per la Directora de l'Escola EFA (dona) i de la seva branca en depenen directament o indirectament els següents perfils amb indicatiu **blau**:
5. Gestió de programes subvencionats. (dona)
6. Resp. programes CP. (dona)
7. Resp. Formació a mida i programes socials. (dona)
8. Resp. formació bonificada. (dona)

3. Àrea Acellec (Perfils amb cercle vermell, zona dreta lila)

9. Aquesta àrea està vinculada a la dreta del gerent i la coordina la Directora de projectes (dona). D'aquest bloc en depenen directament els perfils amb indicatiu **vermell**:
10. Resp. prospecció i orientació professional. (dona)
11. Orientadora professional. (dona)

3.2. Centres de treball

La Fundació Catalana del Lleure Educatiu i Sociocultural té un únic centre de treball a Barcelona, a data de l'inici del diagnòstic:

CENTRE DE TREBALL	PLANTILLA	HOMES	DONES
BARCELONA	11	1	10

4. Parts subscriptores del Pla d'Igualtat

En el procés del diagnòstic, de l'auditoria retributiva, de les mesures i en l'elaboració formal del Pla d'Igualtat han intervingut els membres que formen part de la Comissió Paritària i la Taula Negociadora. La Fundació no disposa de Representació Legal de les Persones Treballadores (RLPT) formal a l'empresa, la part social de la mesa negociadora està integrada per 3 representants sindicals.

PART PERS. TREBALLADORES. EMPRESA SENSE RLPT. LA PART TREBALLADORA ES REPRESENTA PELS SINDICATS MÉS REPRESENTATIUS	PART EMPRESA
Gisela Matilla García. Representant sindical UGT.	Marina Civit Sanahuja Directora de l'Escola EFA
Imma Badia Camprubí. Representant sindical USOC.	Patricia Soto Ochoa Cap d'administració, RRHH i control econòmic
Celeste Attias Ayarzagüena. Representant sindical CCOO	Nadine Van Lookck Borràs Directora de projectes

S'ha acordat per les parts signants que els membres de la Comissió Negociadora compondran també la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat.

5. Àmbit personal, territorial i temporal

El pla d'igualtat s'aplicarà a la totalitat de les persones treballadores de l'empresa, que mantenen amb aquesta una relació laboral, amb independència de la parcialitat del seu contracte de treball o la seva modalitat, així com en el seu cas, a les persones cedides per empreses de treball temporal durant els períodes de prestació de servei en l'empresa usuària.

Aquest pla d'igualtat és d'àmbit territorial de Catalunya i la Fundació Catalana del Lleure Educatiu i Sociocultural té un únic centre de treball de ubicat a Barcelona.

El període de vigència del pla d'igualtat serà de quatre anys, des de la seva publicació el 9 de juliol 2026 fins al 9 de juliol de 2030. Un cop finalitzada la seva vigència aquest es mantindrà fins a l'aprovació següent, sense que, si s'escau, la seva durada màxima excedeixi del període de 4 anys previst a l'article 9.1. del Reial Decret 901/2020.

El present pla, després de la seva aprovació, serà registrat en el Registre d'Acords i Convenis Col·lectius (REGCON) i serà posat a disposició de totes les persones treballadores de Fundació Catalana del Lleure Educatiu i Sociocultural a través dels canals de comunicació interna.

6. Normativa aplicable

La igualtat entre dones i homes és un principi universal, reconegut en diferents textos normatius internacionals, de la UE i la pròpia normativa interna de l'Estat Espanyol. Així mateix, el Pla d'Igualtat de la Fundació Catalana del Lleure Educatiu i Sociocultural s'emmarca i s'ha desenvolupat, tenint en compte el marc normatiu descrit a continuació:

6.1. Normativa internacional

1945 Carta de les Nacions Unides: es prohibeix la discriminació per raó de gènere.

1979 Convenció per a l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona.

1995 IV Conferència Mundial de la Dona celebrada a Pequín: es va introduir el gènere com a concepte i la necessitat de fomentar una política pública integrant la perspectiva de gènere d'una manera transversal.

Agenda 2030 Objectius de Desenvolupament Sostenible: ODS 5 Igualtat de gènere i ODS 8 Treball digne i creixement econòmic.

6.2. Normativa de la UE

- **1957 Tractat de Roma:** El principi d'igualtat de tracte entre homes i dones va ser introduït per primera vegada per la Comunitat Europea en l'article 141 (antic article 119) del Tractat de Roma, que exigeix que es garanteixi la «igualtat de retribució entre treballadors i treballadores per a un mateix treball». Aquella disposició, d'abast limitat en un primer moment, va evolucionar progressivament a partir de 1975 fins a cristal·litzar en una sèrie d'instruments comunitaris que han precisat i desenvolupat aquest principi fonamental del Dret comunitari en diverses Directives.
- **Directiva 92/85/CEE del Consell, de 19 d'octubre de 1992,** relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància (desena Directiva específica d'acord amb l'apartat 1 de l'article 16 de la Directiva 89/391/CEE), que promou la millora de la seguretat i de la salut de les treballadores embarassades o que han donat a llum recentment.
- **1996 Carta Social Europea: prohibeix la discriminació,** directa o indirecta, per raó de sexe i ofereix una protecció especial en cas d'embaràs i maternitat.
- **1999 Tractat d'Amsterdam,** l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam l'1 de maig de 1999 va enfortir el compromís europeu amb la igualtat de gènere. Aquest Tractat revesteix una especial importància per al foment de la igualtat entre homes i dones en tota la UE, en la mesura que constitueix un progrés fonamental en la consecució d'una situació d'igualtat en el món laboral.

- **2001 Tractat de la Unió Europea (UE):** el principi d'igualtat entre homes i dones es constitueix en un valor comú que els estats membres han de respectar.
- **Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006,** relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació (refosa), que deroga i integra les directives 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE i 97/80/CE, i que estableix el marc general vigent en matèria d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'àmbit laboral, incloent-hi l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals, les condicions de treball, la retribució i els règims professionals de seguretat social.
- **Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019,** relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors, i per la qual es deroga la Directiva 2010/18/UE del Consell, que estableix requisits mínims per assolir la igualtat entre dones i homes pel que fa a les oportunitats en el mercat laboral i el tracte en el treball, facilitant a les persones treballadores que siguin progenitores o cuidadores la conciliació de la vida familiar i professional (permisos de naixement i cura, permís parental, fórmules de treball flexible i protecció davant l'acomiadament).
- **Directiva (UE) 2023/970 del Parlament Europeu i del Consell, de 10 de maig de 2023,** per la qual es reforça l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre homes i dones per a un mateix treball o per a un treball d'igual valor a través de mesures de transparència retributiva i de mecanismes per al seu compliment, que obliga les empreses a informar les persones candidates sobre la retribució inicial dels llocs oferts, prohibeix preguntar per l'historial retributiu previ, i estableix l'obligació de publicar informes sobre la bretxa retributiva de gènere quan aquesta superi el 5% sense justificació objectiva.
- **2007 Tractat de funcionament de la Unió Europea:** recull que la UE ha de treballar amb l'objectiu d'eliminar les desigualtats i promoure la igualtat de dones i homes (article 8) i lluitar contra totes les formes de discriminació (article 10):

Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea.

Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica (Istanbul).

2019 Conveni 190 OIT sobre violència i assetjament.

6.3. Legislació interna

- **Constitució Espanyola 1978**, referències a la igualtat (articles 1,9.2. 14 i 35)
- **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març**, per a la igualtat efectiva de dones i homes:
 - Article 3:** el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.
 - Article 5:** el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional i en les condicions de treball.
 - Article 6.1 i 6.2:** Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser, tractada per raó de sexe de manera menys favorable que una altra en situació comparable. D'altra banda, es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en la qual una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres, posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, atès que aquesta disposició, criteri o pràctica es pugui justificar objectivament segons una finalitat legítima i que els mitjans per aconseguir-la siguin necessaris i adequats.
 - Article 7.1:** sens perjudici del que estableix en Codi Penal, constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa 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.
 - Article 8:** constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.
 - Article 9:** també es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona com a conseqüència de la presentació per part de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, **destinats** a impedir la discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.
 - Article 45:** concreta les obligacions de les empreses en matèria d'igualtat.
 - Article 46:** defineix el concepte i els continguts dels Plans d'Igualtat de les empreses.
- **Reial Decret llei 6/2019** de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. Modifica la Llei 3/2007:
 - Article 45.2:** obligatorietat de les empreses de més de 50 persones treballadores d'elaborar i implementar un pla d'igualtat. Indicacions sobre el contingut de la diagnosi i els apartats que ha de tenir el pla.
 - Article 45:** apartats 4 i 5 d'obligació de registre dels plans.
 - Article 45.6:** obligació de desplegar i implementar els plans.
- **Reial Decret 902/2020 de 13 d'octubre**, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
 - Article 3:** Per tal de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en matèria retributiva entre dones i homes, les empreses i els convenis col·lectius hauran d'integrar i aplicar el principi de transparència retributiva entès com aquell que, aplicat als diferents aspectes que determinen la retribució de les persones

treballadores i sobre els seus diferents elements, permet obtenir informació suficient i significativa sobre el valor que se li atribueix a aquesta retribució

El principi de transparència retributiva té per objecte la identificació de discriminacions, si s'escau, tant directes com indirectes, particularment les degudes a incorrectes valoracions de llocs de treball, la qual cosa concorre quan exercit un treball d'igual valor d'acord amb els articles següents, es percep una retribució inferior sense que aquesta diferència pugui justificar-se objectivament amb una finalitat legítima i sense que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin adequats i necessaris.

- **Reial Decret 901/2020 de 13 d'octubre**, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre es modifica el RD 713/2010 de 28 de maig sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

Article 2: les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar, prèvia negociació, mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, així com promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar llera a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte.

Article 8: els plans d'igualtat, tant si són de caràcter obligatori com voluntari, constitueixen un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans hauran de tenir, com a mínim, el contingut següent:

- Determinació de les parts que els concerten
- Àmbit personal, territorial i temporal
- Informe del diagnòstic de situació de l'empresa
- Resultats de l'auditoria retributiva, així com la seva vigència i periodicitat
- Definició d'objectius qualitatius i quantitatius
- Descripció de mesures concretes, termini d'execució i prioritització d'aquestes, així com disseny d'indicadors que permetin determinar l'evolució de cada mesura
- Identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, seguiment i avaluació de cada mesura i objectiu
- Calendari d'actuacions
- Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica
- Composició i funcionament de la comissió o òrgan paritari encarregat del seguiment
- Procediment de modificació
- Període de vigència, que no podrà superar els quatre anys

LO 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, que reforça la prevenció de conductes contràries a la llibertat sexual, incloent-hi l'àmbit digital, i que es connecta amb l'article 48 de la LO 3/2007 (mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball, que les empreses hauran de negociar amb la representació legal de les persones treballadores).

6.4. Convenis Col·lectius aplicables

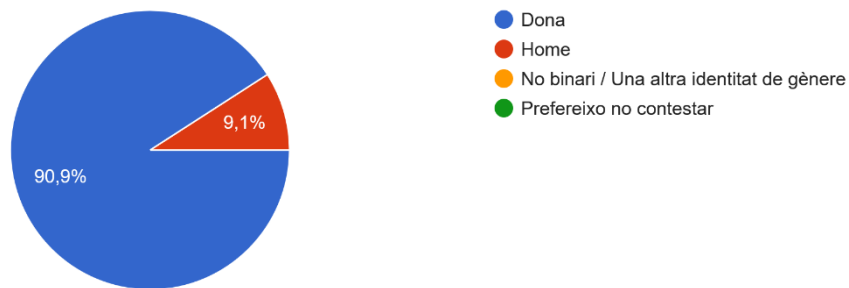
Hi ha un únic centre de treball ubicat a Catalunya - Barcelona, i és d'aplicació el següent Conveni Col·lectiu:

Conveni col·lectiu del sector del lleure educatiu i sociocultural de Catalunya (Codi de conveni 7900 2295 0120 03).

7. Resum de les dades relatives al diagnòstic realitzat

7.1. Informació general de la plantilla i condicions de treball

Plantilla desagregada per sexe a data 9/06/2026



Dones	%	Homes	%	Total Plantilla
10	90,9%	1	9,1%	11

La Fundació Catalana del Lleure Educatiu i Sociocultural té un únic centre de treball a Barcelona, a data de l'inici del diagnòstic:

CENTRE DE TREBALL	PLANTILLA	HOMES	DONES
BARCELONA	11	1	10

7.2 Conclusions de les característiques generals de la plantilla

Àmbit d'informació general de la plantilla i condicions de treball
PUNTS FORTS
Estabilitat i retenció del talent: Que un 63,6% de la plantilla porti més de 5 anys a l'entitat indica que la Fundació és un lloc atractiu per treballar-hi, amb un nucli organitzatiu sòlid i consolidat. Cultura activa de conciliació i flexibilitat: L'entitat ja té integrat de manera natural el respecte pels espais personals i de cura. La flexibilitat davant de responsabilitats familiars funciona i està ben valorada, evitant que la situació familiar sigui una barrera interna. Elevat nivell de qualificació (sense bretxa formativa): Més del 90% de la plantilla compta amb estudis universitaris superiors. L'accés a llocs de responsabilitat es basa en la competència i no té biaixos acadèmics. Creixement i capacitat d'atracció: L'entitat està viva i creix. Les 4 incorporacions dels darrers 5 anys demostren la capacitat que ha tingut la Fundació per ampliar projectes i integrar noves professionals de manera sostenible. Actualment no s'està buscant més creixement sinó estabilització.
ÀREES DE MILLORA
Segregació horitzontal i manca de diversitat de gènere: L'organització presenta una feminització extrema (90,9% de dones). Tot i que és coherent amb el sector del lleure, el Pla d'Igualtat hauria de revisar els canals de difusió de les ofertes de feina per atreure més perfils masculins i diversificar l'equip. Inexistència de relleu generacional masculí: La majoria de les contractacions dels últims anys han estat dones, i l'únic home es troba a la franja sènior (+51 anys i +5 anys d'antiguitat). Hi ha un risc evident que, a mig termini, l'entitat esdevingui 100% femenina si aquesta persona es jubila o plega. Biaix generacional per gènere: Hi ha una distància generacional total entre els sexes dins l'empresa. Les dones assumeixen soles tota la franja jove i mitjana de l'entitat (24-51 anys), edat que sol coincidir amb pics de necessitat de conciliació familiar per criança. Risc de distorsió tècnica en el Registre Retributiu: En ser una plantilla tan petita i amb un sol home situat a la franja de màxima antiguitat i edat, qualsevol anàlisi de mitjanes salarials pot sortir distorsionada. Caldrà analitzar i justificar, si escau, amb criteris objectius.

7.3. Conclusions de les condicions de treball de dones i homes

Àmbit de condicions de treball
PUNTS FORTS
Cultura de flexibilitat i conciliació real: L'organització del temps de treball compta amb diverses opcions de jornada (jornades contínues, adaptacions horàries i flexibilitat) que faciliten la corresponsabilitat i l'equilibri de la vida personal i laboral. Consolidació de la modalitat de treball: El teletreball s'utilitza de manera generalitzada com una eina d'eficiència i conciliació i amb opcions de flexibilitat mixta (presencial/remot). Compactar la jornada amb només dues tardes i sortida a les 17:00h s'alinea amb els horaris europeus i evita que les treballadores hagin de demanar reduccions de jornada (i perdre salari) per poder conciliar.
ÀREES DE MILLORA
Risc de desconexió digital en el teletreball: La presència de jornades de teletreball partides o amb franges de tarda en l'equip femení requereix el disseny i aplicació d'un protocol de desconexió digital per evitar situacions de sobrecàrrega o invisibilització de la jornada laboral.

7.4. Conclusions de l'àmbit de classificació professional

Àmbit de classificació professional
PUNTS FORTS
Lideratge femení consolidat: L'equip directiu amb 3 dones i el col·lectiu de comandaments intermedis (4 dones) estan encapçalats de manera majoritària per dones, garantint l'accés femení als llocs de responsabilitat. Presència transversal de les dones: Les dones es troben representades en tots els nivells i grups de cotització de l'entitat (Grup 1, 3 i 5), la qual cosa demostra que no existeix un "sostre de vidre" intern que bloquegi la seva promoció vertical. Coherència amb el nivell formatiu: Alta presència de dones amb estudis universitaris en l'anàlisi general de la plantilla.
ÀREES DE MILLORA
Segregació vertical inversa o concentració masculina: Tot i que les dones lideren l'entitat per volum, s'observa que el 100% de la plantilla masculina (l'únic home de l'organització) es concentra en el Grup 1 (el nivell més alt de cotització). Això genera una taxa de representació masculina en llocs alts proporcionalment superior a la de la seva presència total. Fenomen de "terra enganxós" en les categories de suport: El Grup 5 (categories operatives o de suport) concentra la major part de la plantilla (54,5% del total, 6 persones) i està compost exclusivament per dones. Cal vetllar perquè existeixin vies de promoció interna cap als grups 3 i 1 per a aquest col·lectiu. Risc d'impacte en la bretxa salarial de gènere: Com que l'únic home es troba al Grup 1 (màxima cotització) i a més té una antiguitat superior a 5 anys, el Registre Retributiu de l'entitat mostrarà inevitablement un salari mitjà masculí significativament superior al femení. Es tracta d'una distorsió fruit d'un efecte estadístic pel volum de la plantilla.

7.5. Conclusions de l'àmbit d'infrarrepresentació femenina

Àmbit d'infrarrepresentació femenina
PUNTS FORTS
Absència d'infrarrepresentació femenina global: La plantilla té un alt índex de feminització (91%), garantint una presència totalment majoritària de dones en pràcticament tots els nivells i agrupacions de l'organització. Lideratge femení en la negociació social: La Comissió d'Igualtat formada és paritària i, degut a la manca de RLPT (representació unitària), s'ha convidat als sindicats més representatius del sector a participar a la Comissió, representant la part treballadora. Així mateix, han accedit a la petició de participació els sindicats UGT, CCOO i USOC, que són els que legítimament tenen dret d'ostentar aquesta representació de la part treballadora segons l'article 5.3 del Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre. Objectivitat de l'estructura salarial: L'entitat disposa d'un sistema de Valoració de Llocs de Treball (VLT) actualitzat (2026), fet que demostra un compromís per mesurar el valor de les feines de manera científica i lliure de biaixos arbitraris.
ÀREES DE MILLORA
Anàlisi i seguiment de la segregació vertical acusada (amb possible efecte de "Sostre de Vidre"). Tot i la gran feminització, l'únic home de l'organització ocupa l'Agrupació 7 (la puntuació de lloc de treball més alta i corresponent a la Gerència). Això crea un desequilibri vertical en el rol de màxima decisió.

7.6. Conclusions de l'àmbit del procés de selecció i contractació

Àmbit del procés de selecció i contractació
PUNTS FORTS
Alta percepció d'objectivitat: Un 90,9% de la plantilla percep que la selecció es realitza sota criteris objectius i de mèrit, la qual cosa indica una cultura interna de transparència i absència de greuges percebuts. Coherència en les definicions de llocs: Els llocs de treball estan definits principalment per competències professionals, garantint que el filtre d'entrada es basi en el talent i la capacitat tècnica.
ÀREES DE MILLORA
Formalització de protocols de selecció: És necessari elaborar un protocol intern de selecció que garanteixi l'ús de llenguatge inclusiu i la incorporació de la perspectiva de gènere de manera sistemàtica, no només informal. Diversificació de canals de reclutament: Cal implementar accions per atreure candidatures masculines en els processos de selecció, per tal de corregir la tendència de feminització extrema dels últims 5 anys. Establiment d'entrevistes de sortida: Institucionalitzar les entrevistes de sortida per detectar si hi ha motius latents de conciliació que puguin estar afectant d'una manera invisible, i així convertir-los en mesures de millora.

7.7. Conclusions de l'àmbit de la formació

Àmbit de formació
PUNTS FORTS
Accés universal i equitat: El 100% de la plantilla han participat a les formacions, garantint que no existeix cap bretxa de gènere en l'accés a la formació. L'any 2026 s'ha realitzat una formació per a tota la plantilla: curs de "Formació estratègica en IA generativa aplicada". Presencial, del 15 al 29 gener de 2026. De 8h de durada. Garantia de conciliació en la programació: La formació s'ha realitzat íntegrament en horari laboral i s'ha planificat amb molta antelació, una pràctica clau que elimina l'impacte negatiu que la formació extrahorària sol tenir sobre les dones amb càrregues de cura. Cultura de detecció participativa: El procés de detecció de necessitats formatives combina la consulta directa amb l'equip i l'alineació amb els projectes vigents, assegurant que la formació respon a la realitat laboral de la plantilla. A més a més es fomenta i s'impulsa la participació de totes les treballadores a accions formatives, jornades i xerrades vinculades al sector. Suport a la promoció (permisos i adaptacions): L'entitat dona facilitats per a exàmens i adaptacions de la jornada ordinària per a la realització de pràctiques, recolzant el desenvolupament professional continu de l'equip. També es facilita el canvi d'horari per adaptar la jornada i poder assistir a les formacions/jornades/xerrades en horari laboral.
ÀREES DE MILLORA
Oportunitat d'introduir formació en igualtat: Convé aprofitar la bona disposició de l'equip cap a la formació per incloure en el calendari del Pla d'Igualtat una càpsula formativa obligatòria en perspectiva de gènere i prevenció de l'assetjament. Es proposa elaborar un pla de formació ben fet i amb visió a mig llarg termini. Actualment no existeix i d'aquesta manera es detectaran les formacions que escauen a l'equip de manera global i específica a cada lloc de treball. Per tant, caldrà aplicar una detecció de necessitats, criteris d'accés, registre d'hores i avaluació.

7.8. Conclusions de l'àmbit de la promoció

Àmbit de promoció
PUNTS FORTS
Percepció d'igualtat interna: Existeix un consens generalitzat entre la plantilla (enquestes) que homes i dones tenen les mateixes oportunitats de progressar, sense diferències de gènere en la percepció. Gestió adaptativa i transversal: L'organització no utilitza mètodes rígids; identifica el potencial a través del treball diari transversal i té la capacitat de reorganitzar l'estructura segons les potencialitats de les treballadores i les necessitats dels projectes. Promoció amb càrregues familiars: Les dades reals demostren que tenir responsabilitats familiars no és un fre per a la carrera professional, ja que s'ha promocionat tant a dones com a homes amb fills a càrrec. Neutralitat en els criteris: Els mèrits valorats es perceben com a neutres i no s'apliquen requisits penalitzadors com la disponibilitat absoluta o la mobilitat geogràfica exigent. Criteris de valoració basats en el mèrit real: La promoció premia l'experiència en el sector de l'acció social i el coneixement profund del funcionament històric de la Fundació, essent criteris neutrals que eviten la discriminació directa de les dones. Històricament, l'entitat ha operat sota un model de "transparència per proximitat". Donada la dimensió reduïda de l'equip (que ha estat sempre entre 3-11 persones), les necessitats de cobertura de noves responsabilitats o projectes es coneixen de forma immediata a través de canals orgànics i de la coordinació diària.
ÀREES DE MILLORA
Manca de formalització (protocols): L'entitat no disposa d'un protocol escrit ni d'un procediment tancat que detalli la gestió de les promocions, els plans de carrera o la comunicació interna de vacants. Protocol de comunicació de vacants: Dissenyar i aprovar un procediment breu que obligui a comunicar qualsevol vacant de nova creació o promoció interna a la plantilla de manera simultània (per exemple, mitjançant correu electrònic). Amb l'anunci de la vacant s'especificaran els criteris de selecció, mèrits valorats i requisits del lloc de treball de forma objectiva, assegurant que siguin totalment neutres des de la perspectiva de gènere.

7.9. Conclusions de l'àmbit de retribucions i auditoria retributiva

Àmbit de retribucions i auditoria retributiva
PUNTS FORTS
L'auditoria retributiva s'ha realitzat prenent com a base les dades del registre retributiu, amb una periodicitat de registre anual. La majoria de grups (001 Gerent/Director, 002 Cap de Departament, 005 Tècnic de Gestió Nivell A, i 022 Empleat/da de Neteja) presenten una equiparació retributiva del 100%, sense bretxa detectada. El grup 004 (Coordinador/a de Projectes Pedagògics) mostra una bretxa negativa significativa en la retribució efectiva (-21,26% en mitjana aritmètica i -21,41% en mediana). No obstant això, un cop aplicada la retribució equiparada (ajustada per factors objectius com jornada, antiguitat, etc.), la bretxa es redueix dràsticament a valors residuals (1,81% en mitjana i 2,88% en mediana), la qual cosa indica que la diferència inicial respon majoritàriament a factors objectius i no a discriminació retributiva. Les escales 1, 4, 6 i 7 presenten una equiparació del 100%, sense bretxa. L'escala 5 mostra un patró similar al grup 004: bretxa elevada en retribució efectiva (-25,84% en mitjana i -24,21% en mediana), que es redueix considerablement en la retribució equiparada (1,40% en mitjana i 2,65% en mediana). Les bretxes detectades inicialment en el grup 004 i l'escala 5 (que probablement coincideixen en gran part) s'expliquen majoritàriament per factors objectius un cop aplicada l'equiparació, quedant dins de marges raonables un cop corregits. L'empresa presenta una situació retributiva notablement favorable. Les dones, que constitueixen la majoria de la plantilla, no pateixen cap bretxa salarial significativa. En retribució equiparada, les diferències són inferiors al 3% en tots els grups analitzats, tant per conveni col·lectiu com per agrupacions de la VLT, la qual cosa reflecteix una política retributiva coherent i equitativa. La valoració dels llocs de treball recull una àmplia diversitat de funcions, majoritàriament ocupades per dones, amb puntuacions que reconeixen la complexitat i responsabilitat de les tasques desenvolupades. Els llocs de direcció feminitzats obtenen puntuacions elevades, properes a les del lloc de major valoració de l'empresa.

ÀREES DE MILLORA

El fet que la majoria de grups tinguin un sol home, o cap, dificulta l'anàlisi estadística de la bretxa, ja que les comparacions amb una mostra tan reduïda han d'interpretar-se amb cautela. Seria recomanable fer un seguiment continuat a mesura que la plantilla evolucioni.

Seria recomanable formalitzar i comunicar internament els criteris retributius aplicats, de manera que tota la plantilla tingui accés transparent a la informació sobre com es determinen les retribucions. Aquesta mesura reforçaria la confiança i la percepció d'equitat dins de l'organització.

Tot i que els resultats actuals són positius, s'aconsella establir un protocol de revisió periòdica de la valoració dels llocs de treball per assegurar que els factors de valoració es mantenen actualitzats i continuen reflectint adequadament l'evolució de les funcions i responsabilitats de cada lloc.

7.10. Conclusions de l'àmbit d'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.

Àmbit d'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
PUNTS FORTS
Cultura de flexibilitat real i no penalitzadora: Existeix una percepció interna favorable que confirma que l'ús dels drets de conciliació no suposa cap fre per al desenvolupament professional, validat per una estructura directiva on la conciliació i la responsabilitat conviuen amb total normalitat i sense cap distinció ni de gènere ni d'edat. Equitat en la concessió de permisos: No es detecten diferències contractuals que generin treballadors de "primera" o de "segona" a l'hora d'accedir a permisos o reduccions de jornada, gràcies a l'homogeneïtat de la contractació indefinida del 100% de la plantilla.
ÀREES DE MILLORA
Manca de formalització d'una política de corresponsabilitat: L'entitat no compta amb un document de política o catàleg de mesures de conciliació formalitzat on es reculli el dret d'adaptació de jornada de l'article 34.8 de l'Estatut dels Treballadors i als permisos/mesures vigents. Manca d'un estudi sistemàtic de necessitats: Les demandes de l'equip en matèria de temps es recullen de forma orgànica però no mitjançant enquestes o espais d'anàlisi periòdics, la qual cosa impedeix preveure noves necessitats associades als cicles vitals de la plantilla (p. ex., envelliment de familiars o noves maternitats). Risc de sobrecàrrega en modalitats de flexibilitat: L'entitat ha d'assegurar que mesures com el teletreball o la flexibilitat horària s'enquadrin en un protocol de desconnexió digital.

7.11. Conclusions de l'àmbit de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

Àmbit de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe
PUNTS FORTS
Compromís normatiu preexistent: L'entitat compta amb un protocol específic formalitzat i vigent des de l'any 2023, complint amb l'obligació legal de garantir un entorn de treball segur i lliure de violències, també en l'àmbit digital. Persones de referència qualificades: L'equip de referència intern designat per rebre les queixes disposa de formació en matèria de prevenció i abordatge de l'assetjament (curs de 20 hores realitzat el 2023), fet que assegura una primera línia d'atenció tècnica i especialitzada. Absència d'incidències registrades: Al llarg del període analitzat s'ha comptabilitzat un total de zero (0) activacions del protocol, reflectint un clima laboral intern inicialment lliure de conflictes greus declarats en aquesta matèria. Garanties procedimentals clares: El document vigent inclou els principis fonamentals de confidencialitat, celeritat, protecció social i la prohibició expressa de represàlies cap a les víctimes o persones informants. Accessibilitat: El protocol està accessible a tota la plantilla, dintre de la carpeta compartida amb altres protocols interns importants per a l'organització i les persones que hi treballem.
ÀREES DE MILLORA
Reforç de la difusió de la ruta a seguir: Malgrat l'existència de l'eina, s'ha de potenciar la informació periòdica a la plantilla per assegurar que el 100% de les noves incorporacions i del personal veterà identifiqui amb total claredat els circuits interns i les persones de referència. Extensió de la formació a tota la plantilla: Tot i que l'equip de referència té capacitació específica, cal planificar píndoles informatives o de sensibilització per a la resta de treballadores amb l'objectiu de reconèixer conductes constitutives d'assetjament.

Integració transversal en l'ecosistema de l'entitat: És recomanable formalitzar la inclusió d'aquest protocol en el manual d'acollida o els codis de conducta, i indicar la ruta per l'accés permanent, per tal que formi part de la cultura preventiva de la Fundació des del primer dia.

7.12. Conclusions de l'àmbit cultura i gestió

Àmbit de cultura i gestió organitzativa
PUNTS FORTS
Capacitat tècnica interna: La Fundació compta amb una persona formada específicament en igualtat de gènere, la qual cosa ofereix un recurs valuós per liderar els canvis organitzatius de manera interna sense dependre exclusivament d'agents externs. Estructura de negociació activa: S'ha constituït de manera efectiva una estructura (comissió) per treballar i fer el seguiment d'aquest document, garantint la participació de l'equip en les decisions estratègiques d'igualtat.
ÀREES DE MILLORA
Oportunitat de millorar la projecció externa: Convé aprofitar la publicació del futur Pla d'Igualtat per dissenyar un sistema de comunicació que traslladi el posicionament decidit de la Fundació a la xarxa de clients, entitats usuàries i l'entorn comunitari.

7.13. Formació en igualtat, diversitat i sensibilització

Àmbit de formació en igualtat, diversitat i sensibilització
Accés universal i equitat: El 100% de la plantilla han participat a les formacions, garantint que no existeix cap bretxa de gènere en l'accés a la formació. Garantia de conciliació en la programació: La formació s'ha realitzat íntegrament en horari laboral i s'ha planificat amb molta antelació, una pràctica clau que elimina l'impacte negatiu que la formació extrahorària sol tenir sobre les dones amb càrregues de cura. Cultura de detecció participativa: El procés de detecció de necessitats formatives combina la consulta directa amb l'equip i l'alineació amb els projectes vigents, assegurant que la formació respon a la realitat laboral de la plantilla. A més a més, es fomenta i s'impulsa la participació de totes les treballadores a accions formatives, jornades i xerrades vinculades al sector. Suport a la promoció (Permisos i adaptacions): L'entitat dona facilitats per a exàmens i adaptacions de la jornada ordinària per a la realització de pràctiques, recolzant el desenvolupament professional continu de l'equip. També es facilita el canvi d'horari per adaptar la jornada i poder assistir a les formacions/jornades/xerrades en horari laboral.
ÀREES DE MILLORA
Oportunitat d'introduir formació en igualtat: Convé aprofitar la bona disposició de l'equip cap a la formació per incloure en el calendari del Pla d'Igualtat una càpsula formativa obligatòria en perspectiva de gènere i prevenció de l'assetjament. Es proposa elaborar un pla de formació ben fet i amb visió a mig/llarg termini. Actualment no existeix i d'aquesta manera es detectaran les formacions que escauen a l'equip de manera global i específica a cada lloc de treball. Per tant, caldrà aplicar una detecció de necessitats, criteris d'accés, registre d'hores i avaluació.

7.14. Protecció de les víctimes de violència de gènere

Àmbit protecció de les víctimes de violència de gènere
PUNTS FORTS
L'organització garanteix l'adaptació del lloc de treball i la reordenació del temps per a les treballadores afectades, en compliment de la legislació vigent. El conveni col·lectiu d'aplicació recull mesures de protecció específiques i es respecta en tot moment la confidencialitat i la intimitat de les persones afectades.
ÀREES DE MILLORA
L'organització no disposa encara d'un protocol intern específic de protecció per a víctimes de violència de gènere, i la plantilla desconeix les mesures existents. Es recomana impulsar accions de sensibilització adreçades a tota la plantilla, així com formació específica per al personal directiu i de recursos humans. També seria convenient establir vincles amb entitats especialitzades en atenció a víctimes.

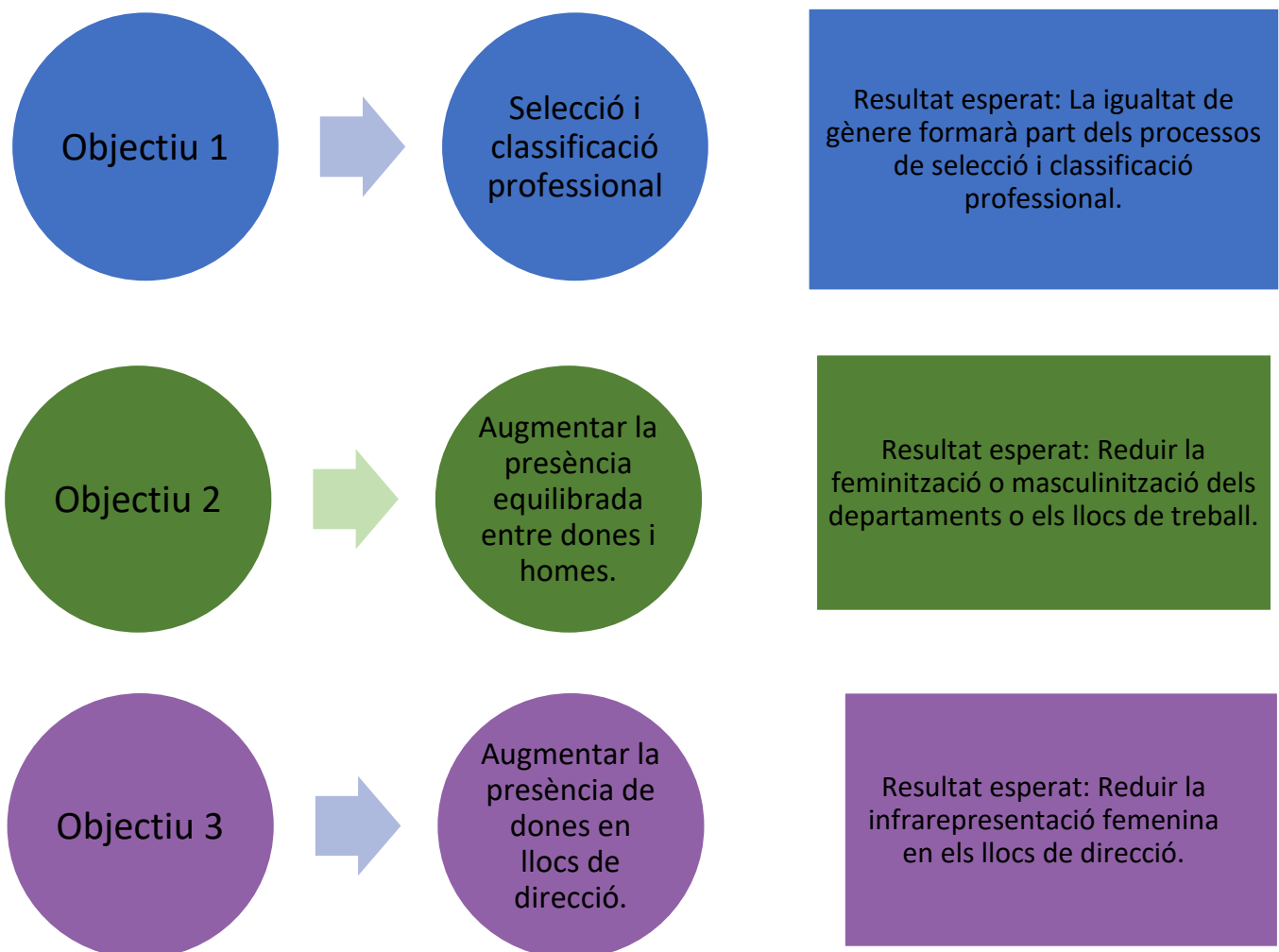
8. Finalitat i propòsits del Pla d'Igualtat:

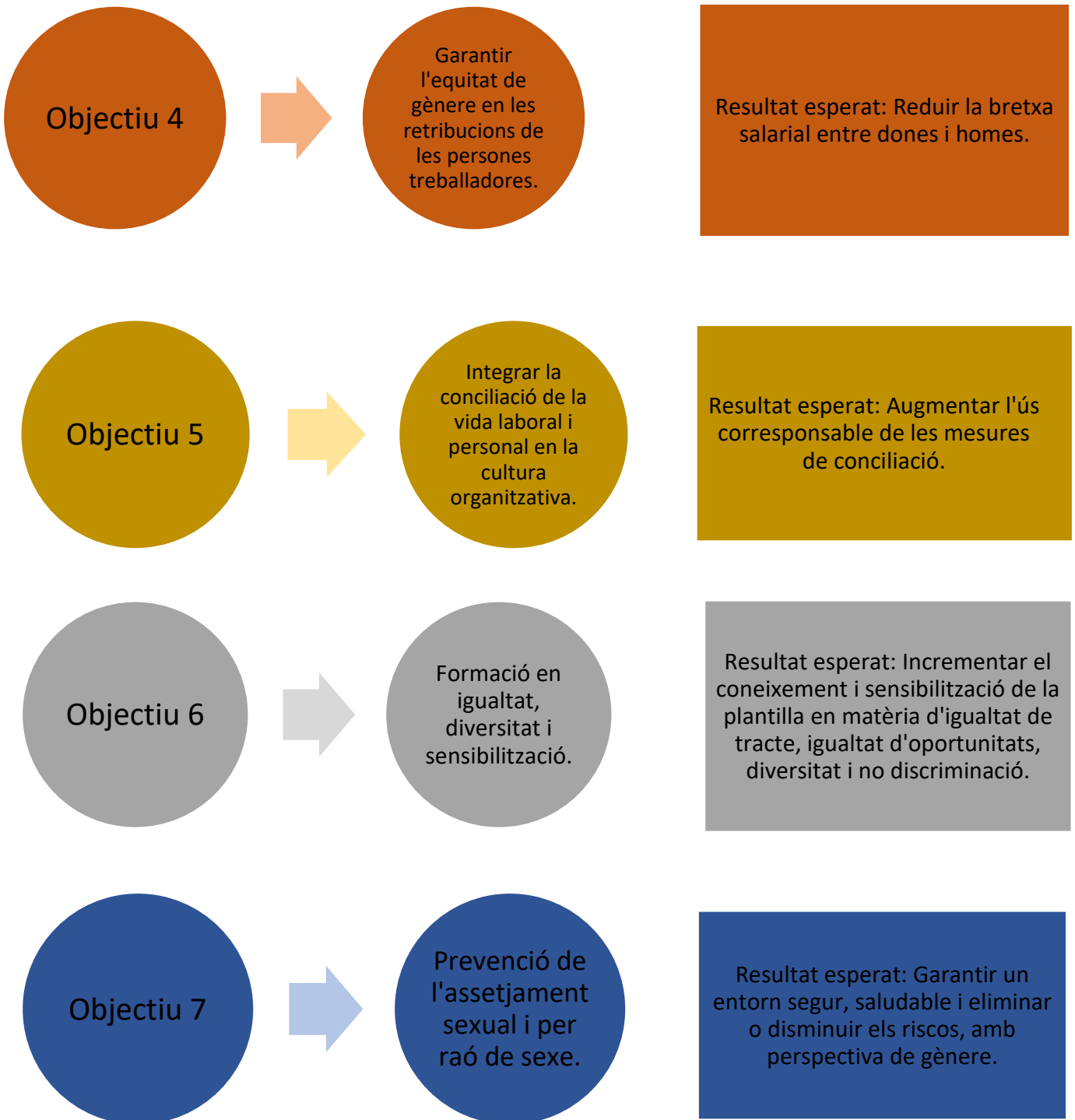
- Vetllar per l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i oportunitats i el principi de no discriminació per a totes les persones treballadores de la Fundació Catalana del Lleure Educatiu i Sociocultural, fomentant un entorn de treball inclusiu, la diversitat dels equips i l'aplicació de principis meritocràtics en la posada en marxa de les polítiques de recursos humans.
- Vetllar pel compliment dels principis de no discriminació i d'igualtat d'oportunitats en els processos de selecció i sensibilitzar a totes aquelles persones i empreses que hi participin.
- Fomentar la màxima participació de la plantilla en els processos formatius, garantint la igualtat d'oportunitats en l'accés a la mateixa i tenint present la conciliació entre la vida personal, familiar i professional de la plantilla. També, s'utilitzarà la formació com a palanca per sensibilitzar i capacitar en l'adopció efectiva dels principis d'igualtat d'oportunitats i no discriminació.
- Garantir la igualtat d'oportunitats per a dones i homes en els processos de desenvolupament i promoció professional.
- Vetllar pel compliment i ús de les mesures i condicions regulades en la normativa del sector, així com la normativa interna de l'Entitat, perquè faciliti la igualtat d'oportunitats.
- Vetllar per la continuïtat d'una política retributiva que garanteixi l'absència de discriminació per qualsevol raó establerta en la llei i especialment per raó de gènere.
- Fomentar l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, reforçant el coneixement de les mesures disponibles, maximitzant l'eficiència en l'ús del temps laboral, fent efectives les mesures i eines que a tal efecte es disposen en l'Entitat.
- Assolir, de forma progressiva, la presència o composició equilibrada dels dos sexes en la Fundació Catalana del Lleure Educatiu i Sociocultural, especialment en les àrees i/o llocs de treball amb major infrarepresentació d'un o altre sexe.
- Vetllar per la prevenció i eliminació dels diferents assetjaments. Fomentar el coneixement del Protocol d'acció per part de totes les persones treballadores i l'impuls de mesures que facilitin la solució dels conflictes derivats.
- Mantenir un model de comunicació interna i externa basat en l'ús del llenguatge i imatges no sexistes, neutre, correcte, de respecte a les persones on se sentin plenament identificades, considerades i incloses. Sensibilitzar a tota la plantilla, i en especial, els/les responsables que gestionen equips de persones, en l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats.

- Dur a terme un seguiment i avaluació periòdic de l'evolució de l'Entitat en matèria d'igualtat, el desenvolupament del Pla d'Igualtat i la progressió d'implantació de les seves mesures, tenint com a suport un quadre de comandament que faciliti l'anàlisi de l'evolució.

9. Mesures d'igualtat establertes pel present pla

9.1. Àmbits d'intervenció. Objectius i resultats estratègics





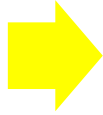
Objectiu 8



Protecció de
les víctimes
de violència
de gènere

Resultat esperat: Proporcionar a les víctimes de violència de gènere informació i garantia dels seus drets.

Objectiu 9



Integrar en la
cultura de
l'entitat el
valor de la
igualtat

Resultat esperat: La igualtat de gènere formarà part dels processos de presa de decisions, de la gestió integral de persones i de les accions que afecten l'equip humà i, com a conseqüència, es reduirà qualsevol desigualtat

9.2. Mesures específiques

ACCIÓ 1			
EIX O ÀREA: PROCÈS DE SELECCIÓ I CLASSIFICACIÓ			
MESURA DE BONES PRÀCTIQUES: Revisió i adaptació dels processos de selecció, promoció i classificació professional, garantint criteris objectius i no discriminatoris, prioritzant candidatures víctimes de violència de gènere i evitant biaixos de gènere directes o indirectes en la valoració de candidatures i llocs de treball.			
DENOMINACIÓ DE L'ACCIÓ: Crear un protocol de selecció amb perspectiva de gènere			
DATA INICI		FINALITZACIÓ	
Juliol 2026		Mesura permanent fins a assolir l'objectiu.	
RELACIÓ OBJECTIU PRINCIPAL: Objectiu 1, 3 i 8			
OBJECTIU ESPECÍFIC: Potenciar el lideratge femení, la promoció interna i reduir la infrarrepresentació femenina en llocs de treball concrets de direcció.			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ. INDICADORS: Comparació del percentatge de presència del sexe infrarrepresentat en l'àmbit avaluat.			
PERSONAL AL QUAL VA DIRIGIDA L'ACCIÓ: Persones treballadores de nova incorporació.			
PERSONAL RESPONSABLE: Departament de Recursos Humans.			
PERSONAL PARTICIPANT			
CATEGORIA	DPT.	DPT.	DPT
PERSONAL DIRECTIU			
PERSONAL INTERMEDI	RRHH		
PERSONAL QUALIFICAT			
PERSONAL NO QUALIFICAT			
PERSONAL ADMINISTRATIU			
MITJANS I MATERIALS PREVISTOS PER A LA REALITZACIÓ DE L'ACCIÓ: 2 persones de direcció			
MECANISMES DE DIFUSIÓ. COMUNICACIÓ: Correu electrònic. Presentació interna			
COMENTARIS:			

ACCIÓ 2			
EIX O ÀREA: PROCÈS DE SELECCIÓ I CLASSIFICACIÓ			
MESURA DE BONES PRÀCTIQUES: Establiment de criteris objectius, transparents i no discriminatoris en els processos de promoció interna, garantint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés als llocs de responsabilitat.			
DENOMINACIÓ DE L'ACCIÓ: Crear un protocol de promoció que vetlli per potenciar la carrera interna			
DATA INICI		FINALITZACIÓ	
Juliol 2026		Mesura estable incorporada a política interna	
RELACIÓ OBJECTIU PRINCIPAL: Objectiu 1 i 3			
OBJECTIU ESPECÍFIC: Incorporar criteris objectius i transparents en processos de promoció.			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ. INDICADORS: Mesurar i comparar la taxa de promoció interna desagregada per sexe.			
PERSONAL AL QUAL VA DIRIGIDA L'ACCIÓ: Tota la plantilla			
PERSONAL RESPONSABLE: Departament de Recursos Humans.			
PERSONAL PARTICIPANT			
CATEGORIA	DPT.	DPT.	DPT
PERSONAL DIRECTIU			
PERSONAL INTERMEDI	RRHH		
PERSONAL QUALIFICAT			
PERSONAL NO QUALIFICAT			
PERSONAL ADMINISTRATIU			
MITJANS I MATERIALS PREVISTOS PER A LA REALITZACIÓ DE L'ACCIÓ: 2 persones de direcció			
MECANISMES DE DIFUSIÓ. COMUNICACIÓ: Correu electrònic. Presentació interna			
COMENTARIS:			

ACCIÓ 3			
EIX O ÀREA: Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral			
MESURA DE BONES PRÀCTIQUES: Garantir el dret a la desconexió digital de tota la plantilla fora de la jornada laboral, evitant l'ús d'eines digitals i de comunicació que puguin interferir en el descans, els permisos i les vacances, i afavorint una millor conciliació de la vida personal, familiar i laboral.			
DENOMINACIÓ DE L'ACCIÓ: Dissenyar un Protocol de Desconnexió Digital			
DATA INICI		FINALITZACIÓ	
Juliol 2026		Implantació puntual amb data de finalització	
RELACIÓ OBJECTIU PRINCIPAL: Objectiu 5			
OBJECTIU ESPECÍFIC: Igualtat d'oportunitats de torns o disponibilitat horària.			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ. INDICADORS: Percentatge de plantilla que declara conèixer els protocols interns			
PERSONAL AL QUAL VA DIRIGIDA L'ACCIÓ: Tota la plantilla			
PERSONAL RESPONSABLE: Departament de Recursos Humans			
PERSONAL PARTICIPANT			
CATEGORIA	DPT.	DPT.	DPT
PERSONAL DIRECTIU			
PERSONAL INTERMEDI	RRHH		
PERSONAL QUALIFICAT			
PERSONAL NO QUALIFICAT			
PERSONAL ADMINISTRATIU			
MITJANS I MATERIALS PREVISTOS PER A LA REALITZACIÓ DE L'ACCIÓ: 2 persones de direcció			
MECANISMES DE DIFUSIÓ. COMUNICACIÓ: Accés a la carpeta comú de protocols.			
COMENTARIS:			

ACCIÓ 4			
EIX O ÀREA: Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral			
MESURA DE BONES PRÀCTIQUES: Garantir el dret a la desconexió digital de tota la plantilla fora de la jornada laboral, evitant l'ús d'eines digitals i de comunicació que puguin interferir en el descans, els permisos i les vacances, i afavorint una millor conciliació de la vida personal, familiar i laboral.			
DENOMINACIÓ DE L'ACCIÓ: Implementar un Protocol de Desconnexió Digital			
DATA INICI		FINALITZACIÓ	
Juliol 2026		Aplicació permanent amb revisió anual	
RELACIÓ OBJECTIU PRINCIPAL: Objectiu 5			
OBJECTIU ESPECÍFIC: Igualtat d'oportunitats de torns o disponibilitat horària.			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ. INDICADORS: Percentatge de plantilla que declara conèixer els protocols interns			
PERSONAL AL QUAL VA DIRIGIDA L'ACCIÓ: Tota la plantilla			
PERSONAL RESPONSABLE: Departament de Recursos Humans			
PERSONAL PARTICIPANT			
CATEGORIA	DPT.	DPT.	DPT
PERSONAL DIRECTIU			
PERSONAL INTERMEDI	RRHH		
PERSONAL QUALIFICAT			
PERSONAL NO QUALIFICAT			
PERSONAL ADMINISTRATIU			
MITJANS I MATERIALS PREVISTOS PER A LA REALITZACIÓ DE L'ACCIÓ: 2 persones de direcció			
MECANISMES DE DIFUSIÓ. COMUNICACIÓ: Web. Correu electrònic. Dossier d'acollida. Accés a la carpeta comú de protocols.			
COMENTARIS:			

ACCIÓ 5			
EIX O ÀREA: Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral			
MESURA DE BONES PRÀCTIQUES: Formalitzar i comunicar de manera transparent la política interna de conciliació i flexibilitat, adaptada als diferents cicles vitals i necessitats de cura de la plantilla, per garantir la igualtat d'oportunitats en el gaudi dels permisos i drets de conciliació legalment reconeguts.			
DENOMINACIÓ DE L'ACCIÓ: Elaborar un document amb la política de conciliació i flexibilitat adaptat als cicles vitals			
DATA INICI		FINALITZACIÓ	
Juliol 2026		Implantació puntual amb data de finalització	
RELACIÓ OBJECTIU PRINCIPAL: Objectiu 5			
OBJECTIU ESPECÍFIC: Igualtat d'oportunitats en el gaudir de les polítiques internes de conciliació. Conèixer aquestes polítiques i els permisos retribuïts legalment establerts.			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ. INDICADORS: Percentatge de plantilla que declara conèixer els protocols interns			
PERSONAL AL QUAL VA DIRIGIDA L'ACCIÓ: Tota la plantilla			
PERSONAL RESPONSABLE: Departament de Recursos Humans.			
PERSONAL PARTICIPANT			
CATEGORIA	DPT.	DPT.	DPT
PERSONAL DIRECTIU			
PERSONAL INTERMEDI	RRHH		
PERSONAL QUALIFICAT			
PERSONAL NO QUALIFICAT			
PERSONAL ADMINISTRATIU			
MITJANS I MATERIALS PREVISTOS PER A LA REALITZACIÓ DE L'ACCIÓ: 3 persones de direcció			
MECANISMES DE DIFUSIÓ. COMUNICACIÓ: Dossier d'acollida. Correu electrònic. Accés a la carpeta comú de protocols.			
COMENTARIS:			

ACCIÓ 6			
EIX O ÀREA: FORMACIÓ			
MESURA DE BONES PRÀCTIQUES: Disseny d'un pla estratègic de formació basat en una diagnosi objectiva de necessitats per lloc de treball, garantint la igualtat d'oportunitats d'accés a la formació i a la promoció professional entre dones i homes.			
DENOMINACIÓ DE L'ACCIÓ: Dissenyar un Pla Estratègic de Formació global que incorpori una diagnosi de necessitats per lloc de treball			
DATA INICI		FINALITZACIÓ	
Juliol 2026		Implantació puntual amb data de finalització	
RELACIÓ OBJECTIU PRINCIPAL: Objectiu 6			
OBJECTIU ESPECÍFIC: Garantir el coneixement normatiu en matèria d'igualtat i no discriminació.			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ. INDICADORS: Percentatge de plantilla que declara conèixer els protocols interns			
PERSONAL AL QUAL VA DIRIGIDA L'ACCIÓ: Tota la plantilla			
PERSONAL RESPONSABLE: Departament de Recursos Humans.			
PERSONAL PARTICIPANT			
CATEGORIA	DPT.	DPT.	DPT
PERSONAL DIRECTIU			
PERSONAL INTERMEDI	RRHH		
PERSONAL QUALIFICAT			
PERSONAL NO QUALIFICAT			
PERSONAL ADMINISTRATIU			
MITJANS I MATERIALS PREVISTOS PER A LA REALITZACIÓ DE L'ACCIÓ: 2 persones de direcció + 2 persones d'orientació			
MECANISMES DE DIFUSIÓ. COMUNICACIÓ: Correu electrònic.			
COMENTARIS:			

ACCIÓ 7			
EIX O ÀREA: Formació en igualtat, diversitat i sensibilització			
MESURA DE BONES PRÀCTIQUES: Sensibilització i formació obligatòria de tota la plantilla en matèria d'igualtat de gènere, diversitat i prevenció de l'assetjament, garantint el coneixement dels drets, del protocol intern i dels canals de denúncia disponibles.			
DENOMINACIÓ DE L'ACCIÓ: Executar una càpsula formativa obligatòria en gènere i prevenció de l'assetjament per al 100% de la plantilla			
DATA INICI		FINALITZACIÓ	
Juliol 2026		Implantació periòdica	
RELACIÓ OBJECTIU PRINCIPAL: Objectiu 6			
OBJECTIU ESPECÍFIC: Prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ. INDICADORS: Percentatge de persones que manifesten confiança en el canal intern.			
PERSONAL AL QUAL VA DIRIGIDA L'ACCIÓ: Tota la plantilla			
PERSONAL RESPONSABLE: Departament de Recursos Humans.			
PERSONAL PARTICIPANT			
CATEGORIA	DPT.	DPT.	DPT
PERSONAL DIRECTIU			
PERSONAL INTERMEDI	RRHH		
PERSONAL QUALIFICAT			
PERSONAL NO QUALIFICAT			
PERSONAL ADMINISTRATIU			
MITJANS I MATERIALS PREVISTOS PER A LA REALITZACIÓ DE L'ACCIÓ: Cost de la formació			
MECANISMES DE DIFUSIÓ. COMUNICACIÓ: Correu electrònic. Xarxes socials.			
COMENTARIS:			

ACCIÓ 8			
EIX O ÀREA: Igualtat retributiva			
MESURA DE BONES PRÀCTIQUES: Formalitzar i comunicar de manera transparent els criteris d'assignació de complements salarials i altres percepcions, garantint que responguin a factors objectius i no discriminatoris, en compliment del principi d'igualtat retributiva entre dones i homes.			
DENOMINACIÓ DE L'ACCIÓ: Elaborar una guia de criteris retributius transparents			
DATA INICI		FINALITZACIÓ	
Juliol 2026		Implantació puntual amb data de finalització	
RELACIÓ OBJECTIU PRINCIPAL: Objectiu 4			
OBJECTIU ESPECÍFIC: Garantir la transparència en els criteris d'assignació de complements.			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ. INDICADORS: Percentatge de plantilla que declara conèixer els protocols interns			
PERSONAL AL QUAL VA DIRIGIDA L'ACCIÓ: Tota la plantilla			
PERSONAL RESPONSABLE: Departament de Recursos Humans.			
PERSONAL PARTICIPANT			
CATEGORIA	DPT.	DPT.	DPT
PERSONAL DIRECTIU			
PERSONAL INTERMEDI	RRHH		
PERSONAL QUALIFICAT			
PERSONAL NO QUALIFICAT			
PERSONAL ADMINISTRATIU			
MITJANS I MATERIALS PREVISTOS PER A LA REALITZACIÓ DE L'ACCIÓ: 2 persones de direcció			
MECANISMES DE DIFUSIÓ. COMUNICACIÓ: Comunicació interna, presentació.			
COMENTARIS:			

ACCIÓ 9			
EIX O ÀREA: Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe			
MESURA DE BONES PRÀCTIQUES: Revisió i actualització del protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, incorporant expressament l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere com a causes de protecció, en compliment de la normativa vigent.			
DENOMINACIÓ DE L'ACCIÓ: Actualitzar el Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere			
DATA INICI		FINALITZACIÓ	
Juliol 2026		Implantació puntual amb data de finalització	
RELACIÓ OBJECTIU PRINCIPAL: Objectiu 7			
OBJECTIU ESPECÍFIC: Formar en prevenció de l'assetjament per a tota la plantilla.			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ. INDICADORS: Percentatge de plantilla que declara conèixer els protocols interns			
PERSONAL AL QUAL VA DIRIGIDA L'ACCIÓ: Tota la plantilla			
PERSONAL RESPONSABLE: Departament de Recursos Humans.			
PERSONAL PARTICIPANT			
CATEGORIA	DPT.	DPT.	DPT
PERSONAL DIRECTIU			
PERSONAL INTERMEDI	RRHH		
PERSONAL QUALIFICAT			
PERSONAL NO QUALIFICAT			
PERSONAL ADMINISTRATIU			
MITJANS I MATERIALS PREVISTOS PER A LA REALITZACIÓ DE L'ACCIÓ: 2 persones de direcció + 2 persona externes			
MECANISMES DE DIFUSIÓ. COMUNICACIÓ: Correu electrònic			
COMENTARIS:			

ACCIÓ 10			
EIX O ÀREA: Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe			
MESURA DE BONES PRÀCTIQUES: Garantir que tota persona treballadora, des de la seva incorporació, tingui accés fàcil, permanent i actualitzat al protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, mitjançant la seva incorporació al manual d'acollida.			
DENOMINACIÓ DE L'ACCIÓ: Crear el Manual d'acollida amb accés permanent al protocol d'assetjament			
DATA INICI		FINALITZACIÓ	
Juliol 2026		Implantació puntual amb data de finalització	
RELACIÓ OBJECTIU PRINCIPAL: Objectiu 7			
OBJECTIU ESPECÍFIC: Garantir el coneixement del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ. INDICADORS: Percentatge de plantilla que declara conèixer els protocols interns			
PERSONAL AL QUAL VA DIRIGIDA L'ACCIÓ: Tota la plantilla			
PERSONAL RESPONSABLE: Departament de Recursos Humans			
PERSONAL PARTICIPANT			
CATEGORIA	DPT.	DPT.	DPT
PERSONAL DIRECTIU			
PERSONAL INTERMEDI	RRHH		
PERSONAL QUALIFICAT			
PERSONAL NO QUALIFICAT			
PERSONAL ADMINISTRATIU			
MITJANS I MATERIALS PREVISTOS PER A LA REALITZACIÓ DE L'ACCIÓ: 3 persones de direcció			
MECANISMES DE DIFUSIÓ. COMUNICACIÓ: Dossier d'acollida. Comunicat intern. Comunicats externs (proveïdors, col·laboradors, clients). Web.			
COMENTARIS:			

ACCIÓ 11			
EIX O ÀREA: Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe			
MESURA DE BONES PRÀCTIQUES: Difondre, tant internament com externament, el compromís de tolerància zero de l'organització davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, mitjançant una campanya de comunicació i sensibilització que reforci la cultura de prevenció i el posicionament públic de l'empresa.			
DENOMINACIÓ DE L'ACCIÓ: Llançar una campanya de comunicació interna i externa de sensibilització i posicionament contra l'assetjament			
DATA INICI		FINALITZACIÓ	
Juliol 2026		Implantació puntual amb data de finalització	
RELACIÓ OBJECTIU PRINCIPAL: Objectiu 7			
OBJECTIU ESPECÍFIC: Garantir el coneixement del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ. INDICADORS: Evolució anual de l'indicador respecte a la línia base del pla			
PERSONAL AL QUAL VA DIRIGIDA L'ACCIÓ: Tota la plantilla			
PERSONAL RESPONSABLE: Departament de Recursos Humans.			
PERSONAL PARTICIPANT			
CATEGORIA	DPT.	DPT.	DPT
PERSONAL DIRECTIU			
PERSONAL INTERMEDI	RRHH		
PERSONAL QUALIFICAT			
PERSONAL NO QUALIFICAT			
PERSONAL ADMINISTRATIU			
MITJANS I MATERIALS PREVISTOS PER A LA REALITZACIÓ DE L'ACCIÓ: 1 persona responsable de comunicació + una persona de direcció			
MECANISMES DE DIFUSIÓ. COMUNICACIÓ: Dossier d'acollida. Comunicat intern. Web i comunicats externs (proveïdors, col·laboradors, clients)			
COMENTARIS:			

ACCIÓ 12			
EIX O ÀREA: Cultura organitzativa i clima laboral			
MESURA DE BONES PRÀCTIQUES: Difondre, tant internament com externament, el Pla d'Igualtat i el compromís de l'organització amb la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, alineant la comunicació corporativa real amb els compromisos formalment adquirits.			
DENOMINACIÓ DE L'ACCIÓ: Llançar una campanya de comunicació interna i externa del Pla d'Igualtat			
DATA INICI		FINALITZACIÓ	
Juliol 2026		Implantació puntual amb data de finalització	
RELACIÓ OBJECTIU PRINCIPAL: Objectiu 7			
OBJECTIU ESPECÍFIC: Alinear el compromís formal d'igualtat i la comunicació corporativa real.			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ. INDICADORS: Evolució anual de l'indicador respecte a la línia base del pla.			
PERSONAL AL QUAL VA DIRIGIDA L'ACCIÓ: Tota la plantilla			
PERSONAL RESPONSABLE: Departament de Recursos Humans			
PERSONAL PARTICIPANT			
CATEGORIA	DPT.	DPT.	DPT
PERSONAL DIRECTIU			
PERSONAL INTERMEDI	RRHH		
PERSONAL QUALIFICAT			
PERSONAL NO QUALIFICAT			
PERSONAL ADMINISTRATIU			
MITJANS I MATERIALS PREVISTOS PER A LA REALITZACIÓ DE L'ACCIÓ: 1 persona responsable de comunicació + una persona de direcció			
MECANISMES DE DIFUSIÓ. COMUNICACIÓ: Comunicat intern. Xarxes socials. Web			
COMENTARIS:			

ACCIÓ 13			
EIX O ÀREA: Erradicació de la violència de gènere			
MESURA DE BONES PRÀCTIQUES: Sensibilització i capacitació de les persones amb responsabilitat d'equip per a la detecció precoç, l'atenció adequada i l'acompanyament de les víctimes de violència de gènere, garantint el coneixement i la correcta aplicació dels protocols interns i dels drets laborals que els assisteixen.			
DENOMINACIÓ DE L'ACCIÓ: Realitzar formació en protocols i atenció a víctimes de violència de gènere			
DATA INICI		FINALITZACIÓ	
Juliol 2026		Implantació periòdica	
RELACIÓ OBJECTIU PRINCIPAL: Objectiu 9			
OBJECTIU ESPECÍFIC: Lluitar contra la violència contra la dona			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ. INDICADORS: Percentatge de plantilla que declara conèixer els protocols interns			
PERSONAL AL QUAL VA DIRIGIDA L'ACCIÓ: Persones amb responsabilitat d'equip			
PERSONAL RESPONSABLE: Departament de Recursos Humans.			
PERSONAL PARTICIPANT			
CATEGORIA	DPT.	DPT.	DPT
PERSONAL DIRECTIU			
PERSONAL INTERMEDI	RRHH		
PERSONAL QUALIFICAT			
PERSONAL NO QUALIFICAT			
PERSONAL ADMINISTRATIU			
MITJANS I MATERIALS PREVISTOS PER A LA REALITZACIÓ DE L'ACCIÓ: Cost de la formació			
MECANISMES DE DIFUSIÓ. COMUNICACIÓ: Web, xarxes socials.			
COMENTARIS:			

ACCIÓ 14			
EIX O ÀREA: Erradicació de la violència de gènere			
MESURA DE BONES PRÀCTIQUES: Establiment d'un procediment intern específic d'actuació i acompanyament per a les persones treballadores víctimes de violència de gènere, que garanteixi la confidencialitat, l'adaptació de les condicions de treball i l'aplicació efectiva dels drets laborals reconeguts per la normativa vigent.			
DENOMINACIÓ DE L'ACCIÓ: Crear un Protocol intern específic per a víctimes de violència de gènere			
DATA INICI		FINALITZACIÓ	
Juliol 2026		Implantació puntual amb data de finalització	
RELACIÓ OBJECTIU PRINCIPAL: Objectiu 9			
OBJECTIU ESPECÍFIC: Lluitar contra la violència contra la dona			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ. INDICADORS: Percentatge de plantilla que declara conèixer els protocols interns.			
PERSONAL AL QUAL VA DIRIGIDA L'ACCIÓ: Comissió d'Igualtat			
PERSONAL RESPONSABLE: Departament de Recursos Humans.			
PERSONAL PARTICIPANT			
CATEGORIA	DPT.	DPT.	DPT
PERSONAL DIRECTIU			
PERSONAL INTERMEDI	RRHH		
PERSONAL QUALIFICAT			
PERSONAL NO QUALIFICAT			
PERSONAL ADMINISTRATIU			
MITJANS I MATERIALS PREVISTOS PER A LA REALITZACIÓ DE L'ACCIÓ: 2 persones de direcció			
MECANISMES DE DIFUSIÓ. COMUNICACIÓ: Dossier acollida. Carpeta comuna de la plantilla			
COMENTARIS:			

ACCIÓ 15			
EIX O ÀREA: Erradicació de la violència de gènere			
MESURA DE BONES PRÀCTIQUES: Facilitar la reordenació del temps de treball a les persones treballadores víctimes de violència de gènere, mitjançant l'adaptació de l'horari o l'aplicació d'horari flexible, sense que això comporti cap disminució salarial, per contribuir a fer efectiva la seva protecció.			
DENOMINACIÓ DE L'ACCIÓ: Adaptació horària reforçada sense pèrdua salarial			
DATA INICI		FINALITZACIÓ	
Juliol 2026		Mesura de vigència indefinida	
RELACIÓ OBJECTIU PRINCIPAL: Objectiu 9			
OBJECTIU ESPECÍFIC: Lluitar contra la violència contra la dona			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ. INDICADORS: Percentatge de plantilla que declara conèixer els protocols interns			
PERSONAL AL QUAL VA DIRIGIDA L'ACCIÓ: Treballadores víctimes de violència de gènere			
PERSONAL RESPONSABLE: Departament de Recursos Humans.			
PERSONAL PARTICIPANT			
CATEGORIA	DPT.	DPT.	DPT
PERSONAL DIRECTIU			
PERSONAL INTERMEDI	RRHH		
PERSONAL QUALIFICAT			
PERSONAL NO QUALIFICAT			
PERSONAL ADMINISTRATIU			
MITJANS I MATERIALS PREVISTOS PER A LA REALITZACIÓ DE L'ACCIÓ: 2 persones de direcció			
MECANISMES DE DIFUSIÓ. COMUNICACIÓ: Dossier acollida. Carpeta comuna de la plantilla			
COMENTARIS:			

ACCIÓ 16			
EIX O ÀREA: Erradicació de la violència de gènere			
MESURA DE BONES PRÀCTIQUES: Facilitar l'accés preferent al treball a distància a les persones treballadores víctimes de violència de gènere, quan aquesta modalitat sigui compatible amb el lloc i les funcions desenvolupades, per contribuir a fer efectiva la seva protecció.			
DENOMINACIÓ DE L'ACCIÓ: Dret preferent al treball a distància			
DATA INICI		FINALITZACIÓ	
Juliol 2026		Mesura de vigència indefinida	
RELACIÓ OBJECTIU PRINCIPAL: Objectiu 9			
OBJECTIU ESPECÍFIC: Lluitar contra la violència contra la dona			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ. INDICADORS: Percentatge de plantilla que declara conèixer els protocols interns			
PERSONAL AL QUAL VA DIRIGIDA L'ACCIÓ: Treballadores víctimes de violència de gènere			
PERSONAL RESPONSABLE: Departament de Recursos Humans.			
PERSONAL PARTICIPANT			
CATEGORIA	DPT.	DPT.	DPT
PERSONAL DIRECTIU			
PERSONAL INTERMEDI	RRHH		
PERSONAL QUALIFICAT			
PERSONAL NO QUALIFICAT			
PERSONAL ADMINISTRATIU			
MITJANS I MATERIALS PREVISTOS PER A LA REALITZACIÓ DE L'ACCIÓ: 2 persones de direcció			
MECANISMES DE DIFUSIÓ. COMUNICACIÓ: Dossier acollida. Carpeta comuna de la plantilla.			
COMENTARIS:			

ACCIÓ 17			
EIX O ÀREA: Erradicació de la violència de gènere			
MESURA DE BONES PRÀCTIQUES: Difusió i visibilització dels recursos i canals d'atenció existents en matèria de violència de gènere, garantint que tota la plantilla, i especialment les possibles víctimes, coneguin els serveis d'informació, atenció, suport i drets laborals disponibles.			
DENOMINACIÓ DE L'ACCIÓ: Cartells visibles a tots els centres de treball. Línia telefònica 016: servei d'informació i d'atenció 24 hores per a víctimes. I informació dels drets laborals de les víctimes.			
DATA INICI		FINALITZACIÓ	
Juliol 2026		Mesura de vigència indefinida	
RELACIÓ OBJECTIU PRINCIPAL: Objectiu 9			
OBJECTIU ESPECÍFIC: Lluitar contra la violència contra la dona			
MECANISMES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ. INDICADORS: Percentatge de plantilla que declara conèixer els protocols interns			
PERSONAL AL QUAL VA DIRIGIDA L'ACCIÓ: Treballadores víctimes de violència de gènere			
PERSONAL RESPONSABLE: Departament de Recursos Humans.			
PERSONAL PARTICIPANT			
CATEGORIA	DPT.	DPT.	DPT
PERSONAL DIRECTIU			
PERSONAL INTERMEDI	RRHH		
PERSONAL QUALIFICAT			
PERSONAL NO QUALIFICAT			
PERSONAL ADMINISTRATIU			
MITJANS I MATERIALS PREVISTOS PER A LA REALITZACIÓ DE L'ACCIÓ: 2 persones de direcció			
MECANISMES DE DIFUSIÓ. COMUNICACIÓ: Web, cartelleria.			
COMENTARIS:			

10. Calendari d'aplicació de les mesures

ACCIÓ	INICI	FINALITZACIÓ
Acció 1	Juliol 2026	01/08/2027
Acció 2	Juliol 2026	01/08/2027
Acció 3	Juliol 2026	31/01/2027
Acció 4	Juliol 2026	01/08/2027
Acció 5	Juliol 2026	01/08/2027
Acció 6	Juliol 2026	01/08/2027
Acció 7	Juliol 2026	31/12/2029
Acció 8	Juliol 2026	01/01/2029
Acció 9	Juliol 2026	31/01/2027
Acció 10	Juliol 2026	31/12/2029
Acció 11	Juliol 2026	31/12/2029
Acció 12	Juliol 2026	31/12/2026
Acció 13	Juliol 2026	01/01/2029
Acció 14	Juliol 2026	01/01/2029
Acció 15	Juliol 2026	01/01/2029
Acció 16	Juliol 2026	01/01/2029
Acció 17	Juliol 2026	01/01/2029

11. Funcionament de la Comissió de Seguiment

La Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat es reunirà de forma semestral, per supervisar el seguiment de la implantació del Pla d'Igualtat. Aquesta comissió es constituirà durant els propers dos mesos i estarà constituïda pels següents integrants:

PART PERS. TREBALLADORES	PART EMPRESA
Gisela Matilla García. Representant sindical UGT.	Marina Civit Sanahuja Directora de l'Escola EFA
Imma Badia Camprubí. Representant sindical USOC.	Patricia Soto Ochoa Cap d'administració, RRHH i control econòmic
Celeste Attias Ayarzagüena. Representant sindical CCOO	Nadine Van Loock Borràs Directora de projectes

En aquestes reunions, la Comissió d'Igualtat:

- Farà seguiment del grau de desenvolupament de les iniciatives planificades per al període i del resultat dels indicadors vinculats a cada mesura.
- Farà seguiment de l'evolució dels indicadors establerts.
- Valorarà la necessitat de redefinir les mesures incloses en el Pla o establir noves mesures quan sigui oportú per assegurar el compliment dels objectius del Pla d'Igualtat.

Per dur a terme el seguiment de manera apropiada, s'estableix la necessitat de construir un quadre de comandament en matèria d'igualtat que inclogui les mètriques associades a les mesures i mètriques globals que permetin mantenir visió de l'estat en matèria d'igualtat en cadascun dels àmbits tractats en el Pla d'Igualtat. Així mateix, es comptarà amb un informe de seguiment model per presentar en aquestes reunions.

12. Avaluació i revisió

La Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat realitzarà dues avaluacions del Pla d'Igualtat, una en finalitzar els dos primers anys del Pla i una altra en finalitzar el període de quatre anys.

En aquesta sessió d'avaluació la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat:

- Farà seguiment del grau de desenvolupament de les iniciatives planificades per al període i del resultat dels indicadors vinculats a cada mesura.
- Farà seguiment de l'evolució dels indicadors inclosos en el Quadre de Comandament Global en matèria d'igualtat d'oportunitats.
- Valorarà la necessitat de redefinir les mesures incloses en el Pla (en l'equador del Pla d'Igualtat) o la necessitat d'establir noves mesures quan sigui oportú per assegurar el compliment dels objectius del Pla d'Igualtat.
- Farà balanç del grau de progrés del Pla d'Igualtat i l'evolució en matèria d'igualtat de l'Entitat.

13. Procediment de modificació

La Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat mantindrà reunions semestrals per supervisar el seguiment de la implantació del pla. Es podran celebrar reunions extraordinàries sempre que sigui requerida la seva intervenció per qualsevol de les parts signants del Pla, prèvia comunicació escrita a l'efecte indicant els punts a tractar en l'ordre del dia. Les reunions en qüestió se celebraran dins del termini que les circumstàncies aconsellin, en funció de la importància de l'assumpte, no excedirà dels 5 dies hàbils següents a la recepció de la sol·licitud d'intervenció o reunió i es podrà ampliar aquest termini per acord.

La Comissió s'entendrà vàlidament constituïda quan a ella hi assisteixi, present o representada, la majoria absoluta de cada representació.

En aquestes reunions, a més de supervisar, avaluar i desenvolupar les mesures compreses en el Pla, es podran acordar les modificacions que s'estimin necessàries per reconduir o corregir aquells aspectes que es consideri que no estan complint amb els objectius proposats. En aquest sentit, els acords de la Comissió requeriran per a la seva validesa del vot favorable de la majoria absoluta de cadascuna de les dues representacions.

En cas de discrepància o desacord que poguessin sorgir en l'aplicació de, seguiment, avaluació o revisió del pla d'igualtat, les parts acorden intentar resoldre-les en el si de la pròpia Comissió de seguiment. Si bé en cas de falta de consens i conflicte les parts acorden acudir als òrgans de mediació del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).

Data: dijous dia 9 de juliol de 2026