

PLA D'IGUALTAT

2025 - 2029

ASSOCIACIÓ ACIDH

ÍNDEX

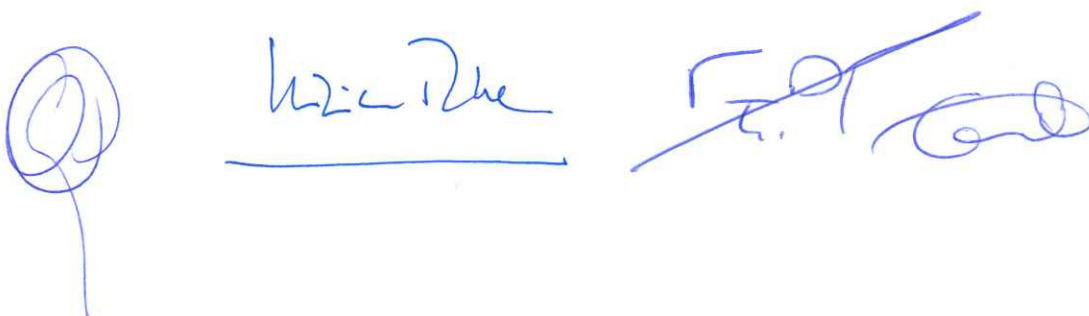
INTRODUC CIÓ

CONSIDERACIONS PRÈVIES

- 1.- PARTS QUE CONCERTEN EL PLA D'IGUALTAT
- 2.- ÀMBIT D'APLICACIÓ
- 3.- ÀMBIT TERRITORIAL
- 4.- VIGÈNCIA I DURADA
- 5.- MARC NORMATIU

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

- 1.- PRESENTACIÓ DE L'ORGANITZACIÓ
- 2.- METODOLOGIA DE DIAGNÒSTIC D'IGUALTAT
- 3.- INFORME RESUM DEL DIAGNÒSTIC amb resultats auditori a salari al
- 4.- OBJECTIUS
- 5.- SEGUIMENT — AVALUACIÓ — MODIFICACIÓ
- 6.- PLA D'ACCIÓ
- 7.- PLANIFICACIÓ DE LES ACCIONS



INTRODUCCIÓ

El Reial Decret-Llei 6/2019, de l'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en les empreses o entitats i ocupació, va ser publicat en el BOE el 7 de març de 2019. Introdueix una sèrie de mesures que tenen com a finalitat fomentar (a igualtat entre dones i homes especialment en l'àmbit laboral).

El principi d'igualtat d'Oportunitats entre dones i homes és aquell que garanteix el lliure desenvolupament d'ambdós sexes sense discriminacions. En el cas de les empreses o entitats és mitjançant la implantació d'un Pla d'igualtat que es pot aconseguir aquest objectiu.

És necessari realitzar un anàlisis previ que contempli la cultura de gènere existent a l'empresa i d'aquesta manera fer visible els problemes i les necessitats de totes les persones treballadores amb la finalitat de donar resposta i eliminar les desigualtats detectades.

S'ha d'assumir com a principi bàsic la igualtat d'oportunitats com a fonament en la presa de decisions. Entre els seus beneficis, a part de complir amb la legislació vigent, destaca la consolidació d'una eina de treball de gestió que permet optimitzar els recursos humans i fomentar el desenvolupament personal i laboral.

La incorporació de polítiques d'igualtat entre dones i homes en les organitzacions permet orientar la seva activitat cap a fórmules de gestió més participatives, integradores, respectuoses amb la diversitat, contribuint a suprimir situacions de discriminació i violència, a promoure la igualtat real entre dones i homes, i a eliminar obstacles i estereotips socials que impedeixen aconseguir-la. La incorporació de la igualtat no requereix necessàriament de l'habilitació de nous procediments, sinó del compromís per impulsar, des dels màxims òrgans directius, les polítiques que assegurin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en tota l'organització. És una realitat que les polítiques d'igualtat en una organització genera efectes positius donant lloc a la millora del clima laboral, la productivitat, evitant l'absentisme i optimitzant el talent de les persones que formen part de l'organització.

El contingut del present Pla d'igualtat, com a conjunt ordenat de mesures, té una vigència de quatre anys des de la signatura d'aprovació del mateix, sense perjudici de les possibles modificacions que puguin sorgir de procediments de seguiment, avaluació i revisió del seu contingut.



CONSIDERACIONS PRÈVIES

1.- PARTS QUE CONCERTEN EL PLA D'IGUALTAT

El Pla està concertat entre la part social conformada per les persones escollides entre els membres del Comitè d'Empresa i la part empresarial conformada per la Direcció General i la Directora de Gestió. En total 4 membres, dos de la part social i dos de la part empresa. Que han negociat en tot moment de bona fe per aconseguir el Pla d'Igualtat de l'ASSOCIACIÓ ACIDH.

2.- ÀMBIT D'APLICACIÓ

El Pla es aplicable a tot el personal de l'ASSOCIACIÓ ACIDH.

3.- ÀMBIT TERRITORIAL

El Pla és aplicable al territori de la província de Barcelona, on es desenvolupa la tasca professional del personal de l'ASSOCIACIÓ ACIDH.

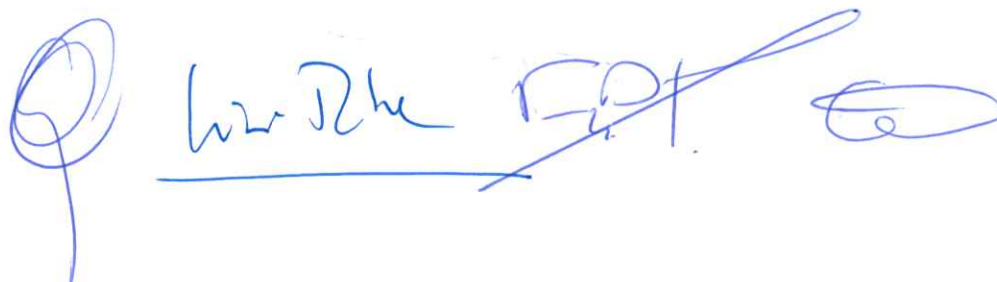
4.- VIGÈNCIA I DURADA

El Pla té una vigència quadriennal, des del moment de la signatura amb acord del Pla en data 31/12/25 fins al 31/12/29 (4 anys). Conclòs aquest termini, si els objectius no s'haguessin aconseguit o les mesures no s'haguessin executat íntegrament, es mantindrà vigent fins que no s'acordi un altre.

The block contains three handwritten signatures in blue ink. The first signature on the left is a large, stylized circular mark. The middle signature is written in a cursive script and appears to be 'Luis Riba'. The third signature on the right is also in cursive and appears to be 'F. P.'. Below the middle signature is a horizontal line, and below the third signature is a small circular mark.

5.- MARC NORMATIU

Normatives/Lleis aplicables
Reial Decret 455/2020, del 10 de març, pel <i>que</i> es desenvolupa l'estructura orgànica bàsica del Ministeri d'Igualtat.
Llei 16/1983, del 24 d'octubre, de creació de l'Organisme Autònom Institut de la Dona.
Reial Decret 774/1997, del 30 de maig, pel <i>que</i> s'estableix la nova regulació de l'Institut de la Dona.
Constitució Espanyola
Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.
Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.
Document refós de mesures del Pacte d'Estat en matèria de Violència de Gènere (Congrés i Senat)
Reial Decret-Llei 12/2020, del 31 de març, de mesures urgents en matèria de protecció assistència a les víctimes de violència de gènere.
Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social
Llei 13/2005, de 1 ^a de juliol, per la qual es modifica el Codi Civil en matèria del dret de contraure matrimoni
Llei 3/2007, del 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa a sexe de les persones
Ordre IGD / 577/2020, del 24 de juny, per la qual es crea el Consell de Participació de les Persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals (LGTBI) i se'n regula el funcionament
Conveni Internacional sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació Racial
Llei Orgànica 4/2000, de 11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya la seva integració social
Reial Decret 557/2011, del 20 d'abril, pel qual s'aprova el Reglament de la Llei Orgànica 4/2000, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social, després de la seva reforma per Llei Orgànica 2/2009
Llei 19/2007, de 11 de juliol, contra la violència, el racisme, la xenofòbia i la intolerància en l'esport.
Reial Decret 1262/2007, de 21 de setembre, pel qual es regula la composició competències i règim de funcionament de Consell per a l'eliminació de la discriminació racial o ètnica.
Reial Decret 902/2020, del 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.



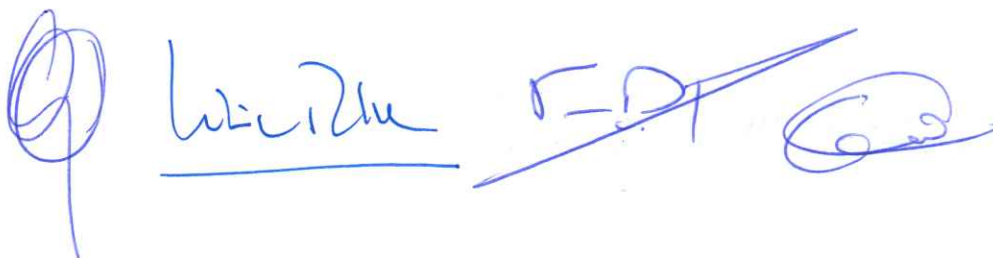
PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

La Llei orgànica 3/2007 defineix el Pla d'igualtat com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir dins l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

El Pla d'igualtat ha d'establir els objectius i accions que s'han de dur a terme per a la consecució del principi d'igualtat a la institució i a més, ha d'incloure la metodologia d'avaluació.

Els objectius del Pla d'Igualtat es poden dividir en dos paràmetres:

- Objectius Generals
 - o Identificar les carències en matèria d'igualtat.
 - o Igualar la presència de ambdós sexes en els diferents nivells de l'empresa.
 - o Fomentar el concepte d'igualtat entre tot el personal de l'empresa, especialment en aquells que manifestin prejudicis.
 - o Crear una cultura empresarial basada en la igualtat.
 - o Implantar mesures efectives en matèria d'igualtat.
- Objectius Específics
 - o Àmbit organitzatiu
 - Contextualitzar l'actuació i els principis que l'empresa assumeix en matèria d'igualtat.
 - Organitzar i donar eines a nivell organitzatiu en matèria d'igualtat mitjançant la figura d'un grup de treball que vetlli per la implantació del Pla d'Igualtat, seguiment i detecció de noves desigualtats potencials.
 - o Formació, informació, comunicació i llenguatge
 - Informar a les persones treballadores sobre el Pla d'igualtat, el seu abast i responsables, així com el grup o responsables als que poden adreçar-se en cas de ser necessari.
 - Informar i conscienciar a les persones treballadores sobre el Pla d'Igualtat, el seu abast i responsables, així com de les pràctiques acceptades i rebutjades en l'empresa en matèria d'igualtat.
 - Aconseguir que la comunicació interna i externa de l'empresa es basi en la igualtat i tinguin en compte a les persones treballadores de la mateixa.



- Informar de forma programada a tot el personal sobre el Pla d'igualtat i les accions positives que es deriven del mateix.
 - Adquirir coneixements tècnics i relacionats amb les relacions laborals igualitàries a fi d'aconseguir una organització equilibrada.
 - Millorar els sistemes de participació de l'empresa i incloure en els mateixos les propostes del personal a fi d'aconseguir una major implicació de tota la plantilla.
- Selecció, promoció i contractació
 - Aconseguir una organització equilibrada en nombre d'oportunitats i condicions laborals.
 - Prevenció de l'assetjament sexual
 - Detectar i actuar davant de possibles situacions d'assetjament sexual en l'organització.
 - Prevenir de forma organitzativa les actituds relacionades amb l'assetjament sexual.
 - Conciliació de la vida personal, familiar i laboral
 - Identificar, anul·lar o minimitzar els riscos relacionats amb les condicions laborals.
 - Informar a les persones treballadores sobre els seus drets en matèria de conciliació laboral i familiar.
 - Atendre les disposicions i necessitats individuals de les persones treballadores de conciliació laboral/familiar.
 - Potenciar la cooperació en la plantilla i conscienciar a la mateixa sobre l'equilibri en l'organització en matèria d'igualtat.

Q h2 Dh 527 60

1.- PRESENTACIÓ DE L'ORGANITZACIÓ

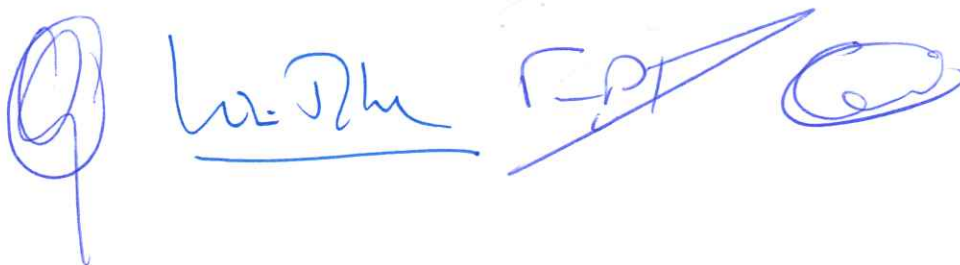
Nom i Raó Social	ASSOCIACIÓ CATALANA D'INTEGRACIÓ I DESENVOLUPAMENT HUMÀ ACIDH
Forma jurídica	ASSOCIACIÓ
Activitat	Serveis Socials , serveis educatius i d'Hosteleria Atenció i suport a persones amb Funcionament Intel·lectual Límit o Discapacitat intel·lectual Lleu
Sector	SOCIAL I EDUCATIU
Adreça fiscal	CL. SIRACUSA, NÚ 1. 53 08012- BARCELONA
Adreça administrativa	CL. SIRACUSA, NÚM. 53 08012 - BARCELONA
Telèfon	93 285 99 77
Web	www.acidh.org
Correu electrònic	mtorrella@acidh.org
Persona de contacte	Myriam Torrella Raymond

L'Associació Catalana d'Integració i Desenvolupament Humà (ACIDH) és una entitat sense ànim de lucre formada per una associació i una fundació que com parteixen un projecte socials comú orientat a l'atenció integral de les persones amb Funcionament intel·lectual Límit (FIL) o Discapacitat intel·lectual Lleu (DIL) i les seves famílies. Des d'una perspectiva humanista, sistèmica i comunitària, l'ACIDH ofereix suports personalitzats a(llarg de tot el cicle vital, promovent l'autonomia persona, la inclusió social i la millora de la qualitat de vida de les persones ateses.

Fundada al 1994 gràcies a la iniciativa de Montserrat Baró, junt amb un grup de famílies i persones voluntàries compromeses, ACIDH neix per donar resposta a la manca d'acompanyament adequat que patia aquest col·lectiu, sovint invisible i sense recursos específics. El que va començar en un petit pis de 180 m2 a la Gran Via de Barcelona ha crescut fins consolidar-se a l'actual seu: un edifici propi de 2.000 m2 al Carrer Siracusa, al barri de Gràcia, on es desenvolupen la majoria de les seves activitats.

Al 1998 es constitueix la Fundació ACIDH, amb l'objectiu de garantir els drets personals i patrimoni als de les persones ateses, oferint suports jurídics i administratius que reforcin la seva capacitat de decidir i la seva igualtat.

Des del 2009, l'Associació ACIDH es troba reconeguda oficialment com entitat d'utilitat pública, un reconeixement que avala el seu compromís ètic i social.



Al llarg d'aquest més de trenta anys de trajectòria, ACIDH ha consolidat un model d'intervenció integral i de proximitat, que combina la professionalitat tècnica amb una profunda vocació de servei i un fort compromís ètic. L'entitat actua com a referent a Catalunya en l'atenció a les persones amb FIL, oferint serveis especialitzats en els àmbits educatiu, laboral, residencial, sanitari, psicosocial i de temps lliure, tots ells certificats sota els més alts estàndards de qualitat.

Guiada pels valors del respecte, l'autonomia i la inclusió, ACIDH contribueix activament a la construcció d'entorns inclusius, equitatius i lliures de discriminació, afavorint l'exercici efectius dels drets i la igualtat d'oportunitats de les persones amb FIL o DIL.

2.- METODOLOGIA DEL DIAGNÒSTIC D'IGUALTAT

Per realitzar el diagnòstic de situació inicial en matèria d'igualtat, utilitzen una metodologia quantitativa i qualitativa que permet recopilar informació sobre les característiques de la plantilla des d'una perspectiva de gènere.

Les principals eines utilitzades per recopilar la informació són:

- Les dades estadístiques de la plantilla desglossades per sexe.
- Qüestionaris dirigits a la plantilla.
- Reunions amb la comissió negociadora /comissió d'igualtat.
- Anàlisis de documents.
- Anàlisis de normativa legal de l'empresa.

Els àmbits objecte d'estudi han estat:

- Cultura i gestió organitzativa.
- Condicions laborals.
- Accés a l'organització.
- Formació interna i/o contínua.
- Promoció i/o desenvolupament professional.
- Retribució.
- Temps de treball i corresponsabilitat.
- Comunicació no sexista (és qualitatiu).
- Salut laboral.
- Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Després de l'anàlisi quantitatiu i qualitatiu de les dades obtingudes s'han establert unes conclusions generals i les possibles àrees de millora.

I per últim uns objectius, un pla d'acció (àrees de millora detectades en la diagnosi) i un calendari de realització de accions.



3.- INFORME RESUM DEL DIAGNOSTIC amb resultats auditoria salarial

D'acord amb el contingut en la normativa vigent en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, l'ASSOCIACIÓ ACIDH va realitzar el diagnòstic preceptiu centrat en les següents matèries:

- Cultura i gestió organitzativa.
- Procés de selecció i contractació.
- Classificació professional.
- Formació.
- Promoció professional.
- Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes de conformitat amb el que s'estableix en el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- Exercici responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- Infrarepresentació femenina.
- Retribucions.
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Les dades valorades corresponen a l'exercici 2024.

Les estratègies metodològiques utilitzades per a la realització del diagnòstic de situació han estat tant quantitatives com qualitatives, dividint el desenvolupament del diagnòstic en les següents fases:

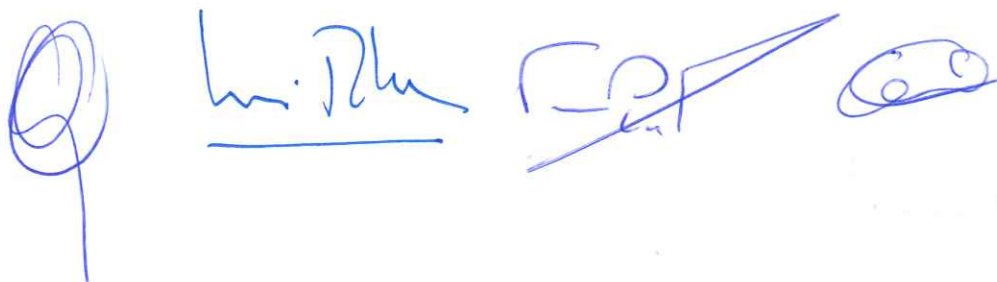
-Documental. Etapa inicial orientada a la lectura i anàlisi de diferents fonts d'informació vinculades a fi de diagnòstic:

- Conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'associacions — codi de conveni núm. 79002795012009.
- Conveni col·lectiu de treball del sector de tallers — codi de conveni núm. 79000805011995.
- Conveni col·lectiu de treball per al sector d'escoles (es d'educació especial — codi de conveni núm. 79000215011994.
- Conveni col·lectiu del sector de lleure educatiu i sociocultural — codi de conveni núm. 79002295012003
- Conveni col·lectiu de treball de Catalunya de residències, centres de dia i llars residències — codi de conveni núm. 79001195011996.

bases de dades del personal, bases per a la contractació de personal, bases per a la promoció interna de llocs de treball, entre altres.

-Experimental. En aquesta fase es va generar informació pròpia, de manera directa i orientada al diagnòstic, aplicant tècniques quantitatives i qualitatives.

Com a tècnica quantitativa, es va utilitzar la base de dades proporcionada pels programes CRM-Sinergia i SESAME.



En el vessant qualitatiu de l'etapa experimental es va aplicar la tècnica de l'entrevista amb agents informants, personal de direcció i de recursos humans, que van aclarir els dubtes sorgits en la fase documental i van ampliar la informació rellevant.

-Analítica. Fase final de síntesi de resultats i conclusions, les quals s'exposen a continuació i conformen el diagnòstic de situació de l'ASSOCIACIÓ ACIDH en matèria d'igualtat.

El diagnòstic es va desenvolupar en una primera fase en els mesos de novembre 2024 a octubre 2025, d'estudi i recollida de dades, i una segona fase en els mesos de novembre a desembre 2025, d'elaboració i negociació, sempre tenint present en tot moment al *Re/a/ decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i Reial decret 902/2010, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes* i amb les dades de tot l'any 2021.

Les conclusions sobre la situació de l'entitat en matèria d'igualtat, són les següents:

Pel que respecta a la plantilla de l'ASSOCIACIÓ ACIDH, formada per 179 persones, de les quals 136 són dones (76%) i 43 són homes (24%). Aquesta distribució es justifica per la pertinença de l'activitat de l'entitat a un sector feminitzat.

Si tenim en compte el sector, el desequilibri és la regla general. Si destaquem les branques d'activitat econòmica, i en concret observem la Classificació Nacional d'Activitats Econòmiques de l'any 2009 (CNAE-2009) a nivell d'un dígit: Q. Activitats sanitàries i de serveis socials. Observem la presència exponencial en el nostre sector, de les dones.

Conforme a les dades de les que actualment disposem. L'any 2019 del total de dones ocupa des, el percentatge més alt de participació (16,7%) per branca d'activitat econòmica correspon a l'activitat G. Comerç a l'engròs i al detall, reparació de vehicles de motor i motocicletes. Et segon lloc (14,2%) correspon a l'activitat Q. Activitats sanitàries i de serveis socials, i el tercer lloc a l'activitat I. Hostaleria i a l'activitat P. Educació, totes dues amb (10,2%).

D'altra banda, destaca amb relació a l'antiguitat de la plantilla detectem rotació de personal. Un 126 del total dels treballadors tenen una antiguitat entre 0-4 anys, 15 treballadors entre 5-9 anys, 13 treballadors entre 10-14 anys, 7 treballadors entre 15-19 anys i 18 treballadors més de 20 anys.

En relació a l'edat, en ser un sector feminitzat, teníem a totes les franges d'edat la presència de la dona. Quan analitzem les edats per franges de 10 anys, destaquem desequilibri entre sexes. La presència de la dona és molt destacada. De 16-29 anys 48 treballadores son dones i 9 homes. De 30-49 anys 63 son dones i 22 son homes. De més de 50 anys 25 son dones i 12 son homes. Tenien la mitjana edat de les dones en 38,5 anys i 37,7 anys els homes.

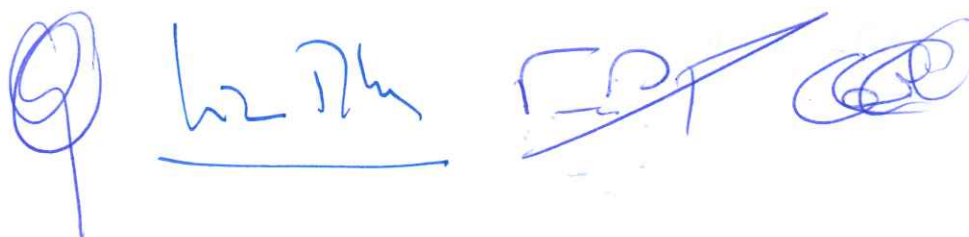
Respecte al nivell d'estudis de la plantilla, els perfils professionals son qualificats com a regla general.



En relació a la segregació horitzontal, s'observa una marcada segregació horitzontal que consisteix en la concentració de dones i homes en lloc de treball o sectors d'activitat específics. En aquest cas, es mostra a la taula de dades els llocs de treball que es troben ocupats per homes com el de "personal de manteniment" i "tècnic TIC". Hem de fer la consideració de que únicament existeix un lloc de treball a l'empresa d'aquestes característiques.

Pel que fa a la infrarepresentació i concentració femenina es detecta una alta concentració de dones en rols específics, el que evidencia una infrarepresentació masculina, com per exemple, en el lloc de treball de "auxiliar tècnic educatiu" en el que el 85,10% son dones.

LLOC DE TREBALL	% HOMES	% DONES
Administració	50%	50%
Auxiliar Tècnic Educatiu	14,9%	85,10%
Cap d' estudis	50%	50%
Conserje	50%	50%
Coordinació d' Habitatge	0%	100%
Coordinació de espai de menjador	0%	100%
Coordinació de l' escola d' adults	0%	100%
Educador/a Tallerista	0%	100%
Educador/ra PFI	63%	38%
Formadors/res	0%	100%
gestió laboral	0%	100%
Logopeda	33%	67%
Mestre Taller	33%	67%
Mestre/ssa	37%	63%
Monitor/a de lleure	29%	71%
Monitors/res	29%	71%
Orientació laboral	14%	86%
Personal de Manteniment	100%	0%
Personal de Neteja	0%	100%



Prospecció laboral	50%	50%
Psicòleg/a	14%	86%
Psicòleg/a amb funcions de Coordinació (SOI)	0%	100%
Responsable de comunicació	0%	100%
Responsable de Desenvolupament Professional	0%	100%
Responsable de digitalització	100%	0%
Responsable de Direcció de Estratègia	100%	0%
Responsable de Direcció de Suports	0%	100%
Responsable de Direcció General	0%	100%
Responsable del Servei d' Habitatge	0%	100%
Responsable del Servei de Lleure	0%	100%
Responsable del Servei Educatiu	0%	100%
Responsable del Servei Laboral	0%	100%
Responsable del Servei Psico Social	0%	100%
Responsable gestió econòmica i finances	0%	100%
secretaria d' escola	0%	100%
Tècnic/a TIC	100%	0%
Tècnica de comunicació	0%	100%
Tècnics/ques d' Integració Social	0%	100%
Treball Social	0%	100%
Tutor- Orientador/a	0%	100%
Total general	24%	76%

L'ASSOCIACIÓ ACIDH presenta una situació favorable respecte a l'accés de les dones als llocs de treball de direcció i coordinació. Una proporció significativa dels llocs de més responsabilitat i jeràrquic es troba ocupat per dones



En conjunt, les dades demostren un model organitzatiu amb una alta representació femenina en llocs de lideratge el que constitueix un element diferenciador positiu en termes d'equitat de gènere.

-Procés de Selecció i Contractació

L'entitat realitza tots els processos de selecció de personal d'acord amb els criteris de mèrit i capacitat, i no en funció del sexe.

L'entitat disposa d'un protocol de selecció de personal que estableix el marc formal per la contractació, orientat a garantir la transparència, objectivitat i igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés al treball. No obstant, davant l'empat és el president de l'equip de selecció qui disposa d'un vot de qualitat. Es valor a modificar aquest criteri i que sigui el de gènere de menys representació el que tingui preferència.

Conclusions de l'àmbit del procés de selecció i contractació:

- Punts forts: En el procediment relatiu als processos de selecció, contractació, promoció, etc. s'hi contempla la igualtat d'oportunitats de dones i homes per accedir als llocs de treball.
- Punts de millora: Garantir l'aplicació sistemàtica del protocol de selecció i revisar el mateix modificant el vot de qualitat del president de l'equip de selecció quan es produeix un empat entre dos candidats, incorporant que sigui el gènere menys representat en aquest lloc de treball el que accedeixi.

Conclusions de l'àmbit accés a l'organització:

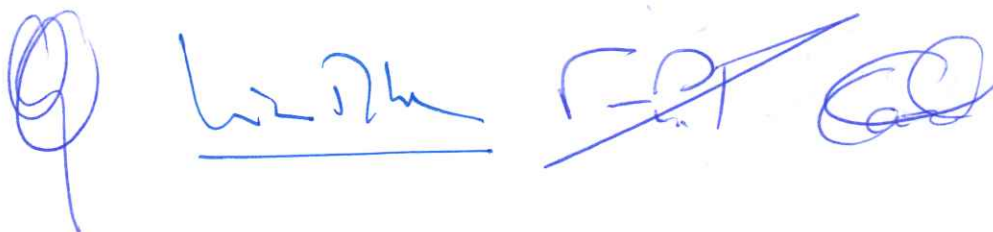
- Punts forts: El compromís en la paritat, si bé s'intenta, es tendeix a tenir un reflex del sector.
- Punts de millora: Aconseguir equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a l'entitat.

-Classificació Professional

La distribució de la plantilla es regular de dones i homes en els diferents nivells professionals.

Destaca, únicament, la prevalença de les dones en el lloc d'auxiliar tècnic educatiu així com monitores de lleure i orientadores laborals.

CLASSIFICACIÓ	HOMBRES	MUJERES
Administració	3	3
Auxiliar Tècnic Educatiu	7	40



Cap d'estudis	1	1
Conserje	1	1
Coordinació de l'escola d'adults	0	1
Coordinació de l'espai de menjador	0	1
Coordinació d'Habitatge	0	1
Educador/a Tallerista	0	1
Educador/ra PFI	5	3
Formadors/res	0	1
Gestió laboral	0	1
Logopeda	1	2
Mestre Taller	3	6
Mestre/ssa	7	12
Monitor/a de lleure	5	12
Monitors/res	2	5
Orientació laboral	2	12
Personal de Manteniment	1	0
Personal de Neteja	0	6
Prospecció laboral	1	1
Psicòleg/a	1	6
Psicòleg/a amb funcions de Coordinació (SOI)	0	1
Responsable de comunicació	0	3
Responsable de Desenvolupament Professional	0	1
Responsable de digitalització	1	0
Responsable de Direcció d'Estratègia	1	0
Responsable de Direcció de Suports	0	1



Responsable de Direcció General	0	1
Responsable del Servei d'Habitatge	0	1
Responsable del Servei de Lleure	0	1
Responsable del Servei Educatiu	0	1
Responsable del Servei Laboral	0	1
Responsable del Servei Psico Social	0	1
Responsable gestió econòmica i finances	0	1
Secretaria d'escola	0	1
Tècnic/a TIC	1	0
Tècnica de comunicació	0	2
Tècnics/ques d'Integració Social	0	1
Treball Social	0	1
Tutor-Orientador/a	0	2
Total general	43	136
Administració	3	3
Auxiliar Tècnic Educatiu	7	40

Formació

L'entitat disposa d'un Pla de formació anual. En el programa formatiu anual, no contempla accions formatives en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Cal destacar:

- Dones i homes tenen les mateixes possibilitat d'accés a la formació.
- Les formacions s'han realitzat en horari la boral i oferint diferents opcions horàries amb l'objectiu de facilitar l'assistència i garantir la màxima participació.

Conclusions de l'àmbit formació interna i/o continuat

- Punts forts: La formació es realitza en l'horari laboral i s'ofereixen diferents alternatives horàries que afavoreixen la participació i conciliació.
- Punts de millora: Formar en igualtat d'oportunitats aquells comandaments que participen en la detecció de necessitats formatives. Formar en igualtat



d'oportunitats a les persones treballadores en general. Garantir mitjançant el procés d'accés a la formació que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats.

-Promoció professional

L'entitat no ha posat en marxa cap acció específica per a incentivar la promoció de les dones ja que no s'observen dificultats en la promoció d'aquestes. Com s'ha vist en el capítol de Selecció, l'entitat utilitza criteris de mèrit i capacitat, i no en funció del sexe. No obstant, es valora millorar el protocol de selecció, contractació i promoció per garantir encara més, si escau, fa transparència en termes d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Conclusions de l'àmbit promoció i desenvolupament professional:

- Punts forts: Es garanteix que els criteris emprats als processos de promoció no condicionin explícitament o implícita, l'accés de dones o homes a llocs de responsabilitat. Les responsabilitats familiars no influeix en la promoció en l'organització. Es garanteix que la situació familiar de les persones candi dates no influeixi negativament en la seva promoció a llocs de responsabilitat.
- Punts de millora: Formar a les persones que intervenen en la decisió d'una promoció interna o desenvolupament professional perquè tinguin coneixement sobre igualtat d'oportunitats. Fomentar mecanismes de participació de les persones del sexe amb menys presència davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat. Millorar el protocol explicitant que els processos són transparents i garanteix la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

-Condicions de treball

De d'anàlisi de les dades en aquest aspecte podem concloure, com hem dit a l'apartat relatiu a la contractació que existeix un gènere més afavorit per les pròpies característiques del sector.

-Exercici corresponsable dels drets de fa vida personal, familiar i laboral

Les necessitats de conciliació de la plantilla són identificades per l'entitat de manera informal, ja que és el mateix personal el que de manera individualitzada exposa el seu cas a la recerca de mesures concordes a la seva situació. Davant cada cas s'analitzen les possibles solucions amb la persona implicada i amb la resta de l'equip. L'empresa afavoreix sempre la conciliació.

Conclusions de l'àmbit temps de treball i corresponsabilitat:

- Punts forts: Les responsabilitats familiars no suposen un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat a l'organització.
- Punts de millora: Incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la gestió de l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar a l'organització. Identificar les necessitats de treballadors i treballadores en matèria de conciliació. Potenciar l'ús de les mesures de conciliació per part del col·lectiu masculí. Fomentar un ús equitatiu de dones i homes dels diferents permisos i/o mesures.



Afavorir l'equilibri de la vida familiar, personal i laborat. L'empresa ha de comptar amb mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar.

-Infrarrepresentació femenina

La presència de la dona a l'entitat es de 76%. Es un sector molt feminitzat, on no hi trobem Infrarrepresentació femenina.

-Retribució

La política retributiva s'estipula com a regla general a través del conveni col·lectiu, per la qual cosa s'aplica el principi d'igualtat retributiva en tots els llocs de l'empresa. L'estructura de les retribucions està composta pels conceptes recollits en el conveni i d'altres propis de l'entitat.

L'empresa té una valoració de llocs de treball amb criteris exclusivament professionals i amb plena concordança amb les previsions del conveni col·lectiu d'aplicació i per tant és correcta l'aplicació del principi d'igualtat de retribució per treballs d'igual valor, donat que cadascun dels grups i nivells professionals respecten els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat, i el principi d'igual retribució per a llocs d'igual valor, en els termes establerts en l'article 4 del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

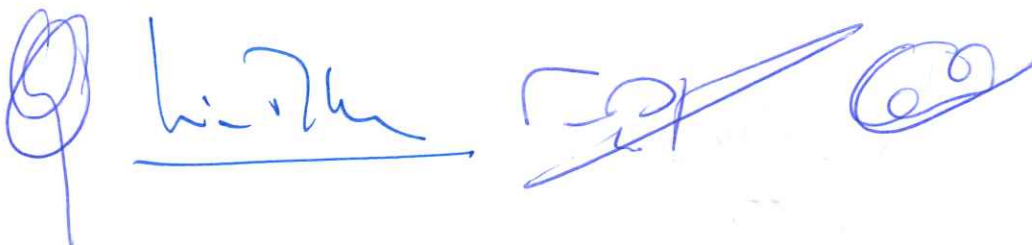
Conclusions de l'àmbit retribució:

- Punts forts: Les retribucions de tots els llocs de treball estan regulades pel conveni/acords subrogació d'aplicació a l'empresa. Hi ha uns criteris objectius per determinar els augmentos salarials. Es retribueixen variables i es garanteix l'objectivitat a l'hora de determinar-los.
- Punts de millora: Valorar l'impacte diferenciat que les decisions sobre política retributiva poden tenir entre dones i homes. Incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la política retributiva de l'organització.

En relació a l'auditoria retributiva efectuada es conclou que

1. **Diferència entre mitjana i mediana:** L'anàlisi de les dades salarials revela una diferència significativa entre la bretxa calculada amb la mitjana aritmètica i la calculada amb la mediana:
 - **Bretxa segons ta mitjana (-30%):** Aquest càlcul mostra una bretxa salarial considerable a favor de les dones. Això es deu al fet que un nombre reduït de dones ocupen llocs de major responsabilitat i reben salaris significativament més alts, la qual cosa eleva la mitjana del col·lectiu femení.
 - **Bretxa segons fa mediana (-2%):** Aquest indicador, que no es veu afectat per valors extrems, mostra que les diferències salarials entre homes i dones per a la majoria de la plantilla són mínimes o pràcticament inexistents.

Per tant, la gran bretxa reflectida per la mitjana és enganyosa, ja que està distorsionada per uns pocs salaris femenins molt elevats, especialment en llocs



directius (com l'escala 9, ocupada exclusivament per una dona). En canvi, la mediana ofereix una visió més realista de l'equitat salari al general a l'empresa.

Les retribucions per escales professionals a ACIDH revela que les diferències salari als entre homes i dones no són uniformes, sinó que 'varien significativament segons la concentració de cada sexe i les funcions exercí des dins de cada nivell.

Principals Observacions per Grups d'Escales:

- **Escales Superiors (06, 07 i 09):** Bretxa a favor de les dones En aquests nivells, on hi ha una major concentració de personal femení, les dones perceben de mitjana sala ris (base i complements) superiors als homes. Aquesta tendència es veu especialment accentuada a l'escala 09, ocupada per una única dona, fet que distorsiona la mitjana de manera significativa sense representar la realitat general de la plantilla.
- **Escales intermèdies (04 i 05):** Equitat Retributiva En aquestes escales, on la representació de sexes és més equilibrada i les categories són comparables, les diferències salarials són mínimes o pràcticament inexistents, la qual cosa demostra una equitat retributiva efectiva.
- **Cas Específic (Escala 03):** Impacte de Casos Atípics Aquesta escala, majoritàriament formada per monitors de lleure amb salaris homogenis, presenta una bretxa distorsionada a favor de les dones a causa d'una única treballadora amb funcions de secretaria i un salari diferent. Aquest cas il·lustra com un sol perfil atípic pot alterar la mitjana d'un grup.

- Comunicació no sexista

La percepció dels directius de l'entitat és que homes i dones valoren la importància de l'ús d'una comunicació no sexista i que existeix un gran sensibilitat en aquesta matèria.

No existeix a l'entitat un protocol per regular la utilització del llenguatge no sexista, sent un objectiu del Pla l'ús del llenguatge no sexista.

Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista:

- **Punts forts:** Es valora la importància de l'ús d'una comunicació no sexista.
- **Punts de millora:** Es treballarà tant a escala interna com externa, per fer un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva. Promoure l'ús del llenguatge no sexista a l'entitat. Formar al personal amb responsabilitat en matèria de comunicació, interna i externa, formació en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista.

-Salut laboral

En relació a la salut laboral no existeixen mesures concretes en relació a la perspectiva de gènere a excepció de tot el que està relacionat amb l'embaràs. La màxima actuació es per part del servei de prevenció de riscos laboral.



Conclusions de l'àmbit accés salut laboral:

- Punts forts: Es coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància. Es contemplen mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades.
- Punts de millora: Incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la PRL. Disposar d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere de l'organització. Donar a conèixer els riscos específics a què estan exposats els treballadors i treballadores pel fet de ser home o dona.

-Prevençió de l'assetjament sexual i per raó de sexe

L'entitat disposava d'un Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, amb el present Pla d'Igualtat s'ha revisat el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe així com assetjament laboral. El protocol té com a objectiu, afrontar de manera efectiva les situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i la boral, que poguessin produir-se en el si de l'empresa. Fins al moment no s'ha produït cap cas.

L'entitat també disposa d'un Protocol per a la prevenció i actuació contra l'assetjament i la discriminació LGTBI. Fins al moment no s'ha produït cap cas.

La percepció de l'entitat és que els treballadors valoren molt positivament disposa r d'aquests instruments i treballar per a la prevenció i d'actuació davant qualsevol tipus d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i discriminació.

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

- Punts forts: No ha estat necessari instruir casos d'assetjament sexual ni de discriminació.
- Punts de millora: Millorar la difusió dels protocols. Oferir formació sobre la prevenció de l'assetjament i discriminació així com s'ha d'actuar davant aquestes situacions.

4.- OBJECTIUS

L'objectiu general del Pla d'Igualtat d'Oportunitats és assolir la igualtat entre dones i homes en el si de l'entitat i evitar qualsevol tipus de discriminació laboral per raó de gènere.

A partir d'aquest objectiu general i d'acord amb la diagnosi duta a terme, l'entitat planteja assolir en matèria d'igualtat per al si de l'organització els set objectius següents:

1. Integrar en la cultura de l'entitat el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Fer de la igualtat sigui un tret distintiu de l'empresa. Constituir-se com una empresa de referència en el sector a nivell d'igualtat.
2. Augmentar la presència equilibrada entre dones i homes.
3. Incorporar la perspectiva de gènere en tots els nivells i polítiques de l'entitat.



4. Garantir l'equitat de gènere en les retribucions de les persones treballadores.
5. Garantir la conciliació de la vida laboral i personal en la cultura
6. organitzativa.
7. Definir i posar en pràctica els criteris sobre comunicació i llenguatge inclusiu a l'entitat.
8. Garantir un entorn segur, saludable i eliminar o disminuir els riscos amb perspectiva de gènere.

5.- SEGUIMENT — AVALUACIÓ - MODIFICACIÓ

La fase de seguiment i l'avaluació contemplada en el Pla d'igualtat de l'ASSOCIACIÓ ACIDH, permetrà conèixer el desenvolupament del Pla i els resultats obtinguts a les diferents àrees d'actuació durant i després del seu desenvolupament i implementació.

La fase de seguiment es realitzarà regularment de manera programada i facilitarà informació sobre possibles necessitats i/o dificultats sorgides en l'execució. Els resultats de seguiment del desenvolupament del Pla formaran part integral de l'avaluació.

1.- Comissió d'Igualtat, Seguiment i Avaluació.

La Comissió d'Igualtat serà la encarregada de realitzar el seguiment i avaluar el grau d'acompliment del Pla, dels objectius marcats i de les accions programades. La Comissió d'Igualtat serà integrada per les mateixes parts que han conformat la Comissió Negociadora del Pla, tenint representació la part social i la part empresa amb igualtat de condicions.

2.- Funcions de la Comissió.

La Comissió d'Igualtat està dotada del seu propi Reglament de funcionament intern, que inclou la responsabilitat sobre el seguiment i avaluació del Pla. Sobre aquest tema, es detallen a continuació amb més detall les funcions referides a aquesta responsabilitat concreta:

- Seguiment del compliment de les mesures previstes en el Pla.
- Ser informada de la implantació de mesures acordades, podent col·laborar en el seu disseny quan així es prevegi en el propi Pla o s'acordi entre les parts.
- Avaluació de les diferents mesures realitzades.
- Rebre els informes que s'hagin d'elaborar en compliment del Pla d'Igualtat, així com elaborar un informe anual que reflectirà l'estat i avanços respecte al compliment dels objectius d'igualtat dins de l'entitat, amb la finalitat de comprovar l'eficiència de les mesures engegades per aconseguir la fi perseguida.
- Proposar, debatre i si escau aprovar, mesures noves, o addicionals correctores, per assegurar el compliment dels objectius si l'efectivitat de les acordades no aconseguissin els objectius en els terminis establerts o per donar resposta a noves situacions o necessitats.

Complementàriament, a continuació, es detallaran les **atribucions generals de la Comissió**:



- Seguiment de l'aplicació del Pla.
- Desenvolupament d'aquells preceptes que els promotors inicials d'aquest Pla hagin atribuït a la Comissió, duent a terme les definicions o adaptacions que resultin necessàries.
- Coneixement dels compromisos acordats i del grau d'implantació dels mateixos, en els terminis marcats en el Pla.

Atribucions específiques de la Comissió:

- Reflectir el grau de consecució dels objectius proposats en el Pla i dels resultats obtinguts mitjançant el desenvolupament de les accions.
- Analitzar l'adequació dels recursos, metodologies i procediments engegats en el desenvolupament del Pla.
- Possibilitar una bona transmissió d'informació entre les àrees i les persones involucrades, de manera que el Pla es pugui ajuntar als seus objectius.
- Facilitar el coneixement dels efectes que el Pla ha tingut a l'entorn de l'entitat, de la pertinència de les actuacions del Pla a les necessitats de la plantilla i, finalment, de l'eficiència del Pla.

Reunions de la Comissió d'Igualtat:

- Es celebraran reunions, amb caràcter ordinari, dues vegades a l'any, això és una al semestre (preferiblement juliol i gener), quedant convocades les parts d'una reunió a un altre pendent de la confirmació de la data i hora exactes.
- De les reunions s'estendrà acta.
- Les decisions de la present Comissió d'Igualtat s'adoptaran per acord conjunt de totes dues parts, social i empresarial, requerint-se en qualsevol cas el vot favorable de la majoria de cada part.

Totes les persones que integren la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, hauran de respectar la confidencialitat de les reunions, havent de posar especial cura respecte a les dades i informacions a les quals tinguin accés en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe i en supòsits de violència de gènere.

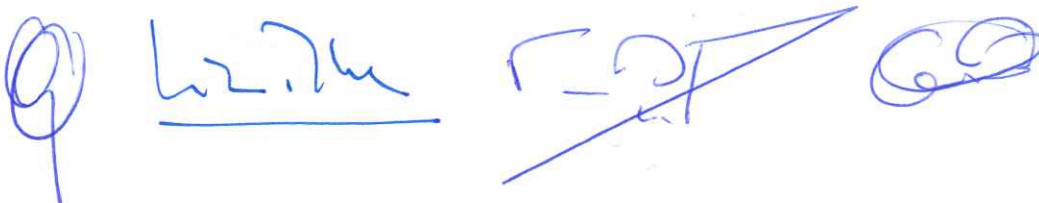
3.- Sistema de seguiment i avaluació.

Concretament, en la fase de Seguiment s'haurà de recollir informació:

- Els resultats obtinguts amb l'execució del Pla.
- El grau d'execució de les accions.
- Les conclusions i reflexions obtingudes després de l'anàlisi de les dades de seguiment.
- Identificació de possibles accions futures.

Els instruments per a realitzar el seguiment i avaluació, són:

Avaluació de Resultat, a través d'indicadors.



Aquesta avaluació té per objecte mesurar el grau de compliment de les diferents mesures/accions que integren el Pla sent els elements concrets analitzats els següents:

- Responsable d'implantació.
- Estat d'execució.
- Breu descripció de l'executat.
- Indicadors: Valor de l'Objectiu a aconseguir. Valor de l'Objectiu aconseguit. % de realització.
- Compliment del cronograma.
- Personal beneficiari.

Avaluació de Procés.

Té per objecte analitzar com s'ha executat el Pla, a través dels següents elements:

- Incidències o dificultats.
- Solucions aportades.
- Propostes d'ajust.
- Pressupost, recursos interns, recursos externs.

Avaluació de l'impacte.

Té per objecte mesurar el grau d'acostament a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

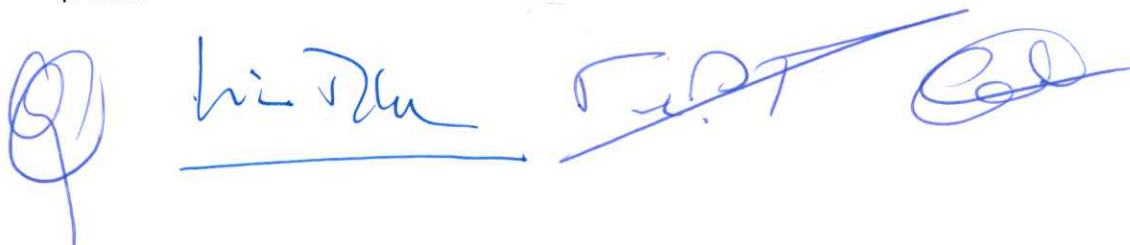
- % de compliment dels objectius específics de cada acció.
- % de compliment dels objectius generals de l'àmbit d'actuació.
- Valoració qualitativa.

A continuació, es proporciona una alternativa de metodologia a dur a terme per al disseny i execució dels **informes de seguiment**, sense perjudici, que es puguin establir altres versions.

- 1) Recollida i anàlisi de la informació. Revisió dels documents generats arran de la implantació de les mesures (participació en les activitats proposades, actes de negociació, guies, informes, fullets, resultats d'enquestes, memòries, etc.) així com el compliment dels indicadors de seguiment previstos i actualitzats per a cada acció.
- 2) Informe de seguiment i avaluació. Aquest informe resumirà i sintetitzarà tota la informació sobre l'execució de les accions, una per una, que s'ha recopilat en l'anterior fase, resumint-la en una fitxa estàndard per acció.
- 3) Difusió i comunicació. Una vegada validat i aprovat l'informe de Seguiment (en cada cas) per la Comissió d'Igualtat i la Direcció de l'entitat, es difon a la resta de personal pels canals establerts en l'entitat.

4.- Periodicitat del seguiment i avaluació.

Tenint en compte la vigència inicial del Pla es realitzarà una avaluació anual. Tant en l'avaluació parcial com en l'avaluació final s'integraran els resultats del seguiment, prenent



en consideració variables comparables amb el Diagnòstic inicial, al costat de l'avaluació de resultats i impacte del Pla d'igualtat.

Sobre la base de l'avaluació realitzada, la Comissió d'igualtat formularà propostes de millora i els canvis que poguessin incorporar-se, ja siguin en relació a accions específiques o dates d'acompliment proposades.

Es preveu efectuar una primera avaluació de resultats als 12 mesos des de la data de signatura del present Pla d'igualtat.

Amb caràcter ordinari, es realitzaran com a mínim dues reunions anuals de seguiment i avaluació de les mesures executades, així com quan sigui acordat per la Comissió d'igualtat.

A més de les reunions per a avaluar el grau de compliment de les mesures que integren el Pla, es durà a terme una avaluació intermitja i una altra a la finalització del Pla, en les quals s'inclouran, a més de l'avaluació de resultat, una avaluació del procés i una altra d'impacte.

A conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació realitzats, la Comissió d'igualtat podrà acordar la revisió i adequació de mesures que integren el Pla, sempre que existeixi acord sobre aquest tema entre totes dues representacions.

Les discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió, en tant que la normativa legal o convencional no obligui a la seva adequació, seran resoltes conforme al que s'estableix per la normativa vigent amb caràcter general.

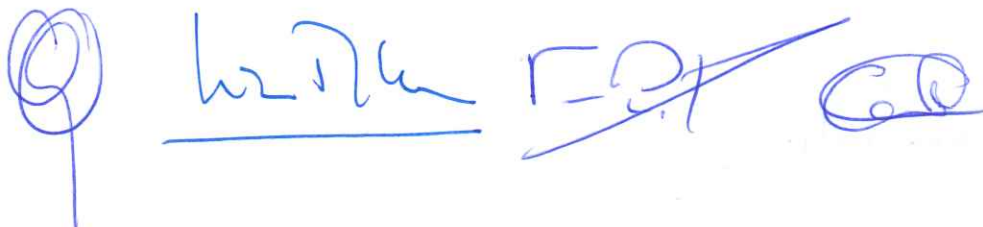
5.- Procediment de modificació i procediment per solventar possibles discrepàncies.

En el present apartat es detalla el procediment de modificació, inclòs el procediment per a solucionar les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió, en tant que la normativa legal o convencional no obligui a la seva adequació.

Així, si a conseqüència de l'avaluació i seguiment del Pla d'igualtat, es confirma que existeixen canvis organitzacionals rellevants que poguessin influir en noves àrees d'actuació la Comissió d'igualtat, a l'efecte de seguiment i avaluació, informará la Direcció de l'entitat i a la Representació Legal de les Persones Treballadores a fi de procedir a la revisió, aprovació i registre d'una nova edició del pla d'igualtat sota el mateix procediment en el qual es va negociar la versió prèvia.

En qualsevol cas, el Pla d'igualtat haurà de revisar-se, quan concorrin les següents circumstàncies:

- Quan hagi de fer-se conforme al seguiment i avaluació previst.
- Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència detectada per Inspecció de Treball i Seguretat Social.



- c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'entitat.
- d) Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'entitat, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de les condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- e) Quan una resolució judicial condemnà a l'entitat per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

Les mesures del pla d'igualtat podran revisar-se en qualsevol moment al llarg de la seva vigència amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura que contingut en funció dels efectes que vagin apreciats en relació amb la consecució dels seus objectius.

Les discrepàncies que poguessin sorgir en aplicació, seguiment, avaluació o revisió del pla d'igualtat, es resoldran en primera instància en el si de la Comissió d'Igualtat. En cas de persistir el desacord, les parts es sotmetran al Tribunal Laboral de Catalunya.

6.- PLA D'ACCIÓ

El Pla d'acció està conformat per quatre accions que s'aplicaran a tota l'entitat, que sorgeixen per la consecució dels set objectius generals exposats anteriorment.

De cada acció s'ha elaborat una fitxa amb el següent contingut:

- N° d'acció: Número d'identificació de l'acció. Acció:
Nom de l'acció realitzada.
- Objectiu general: Objectiu que pretén aconseguir per l'empresa.
- Objectius específics: Objectiu concret que pretén aconseguir per l'empresa.
- Descripció: Descripció de l'acció que inclou la fitxa.
- Persona responsable del seu compliment: Persona que vetllarà perquè l'acció es compleixi segons la descripció prevista.
- Recursos de personal: Persones implicades en l'acció.
Recursos econòmics: Cost econòmic de l'acció.
- Recursos materials: Eines i materials necessaris per portar a terme l'acció.
- Calendari: Temps previst per portar a terme l'acció amb data d'inici i data de finalització.
- Indicadors de seguiment i avaluació: indicador que s'associa a l'acompliment de l'acció.

Aquestes accions són les que es duran a terme en la vigència del Pla d'igualtat. En aquest sentit, es farà una revisió semestral de l'estat d'execució d'aquestes accions, aixecant acta de cadascuna de les reunions per part de la Comissió d'Igualtat.



Num. d'acció	Acció
1	Comunicar a empreses col·laboradores, clients i proveïdors el compromís de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats. Actualitzar les clàusules dels contractes amb proveïdors i clients.

Objectiu general:	Integrar en la cultura de l'organització el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Fer de la igualtat sigui un tret distintiu.
Objectiu específic:	Cultura i gestió organitzativa

Descripció
Revisar, actualitzar i difondre el compromís institucional amb la igualtat de gènere. I aconseguir vies de comunicació més eficients per informar a empreses col·laboradores, clients i proveïdors del compromís de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats

Responsable del seu acompliment
Tècnica d'Igualtat

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
Tècnica d'Igualtat	No aplica	No aplica

Calendar	Inici	Final
	1/01/26	31/12/29

[Handwritten signature]

Indicadors de seguiment i evaluació

Data de l'actualització dels continguts informatius per la difusió.

 W. Tula ~~R. P.~~ 

Num. d'acció	Acció
2	Actualització del Protocol de Selecció, Contractació i Promoció.

Objectiu general	Incorporar la perspectiva de gènere en tots els nivells i polítiques de l'organització. Augmentar la presència equilibrada entre dones i homes. Incorporar la perspectiva de gènere en tots els nivells i polítiques de l'organització.
Objectiu específic	Accés a l'Organització i promoció i/o desenvolupament professional.
Descripció	
Revisar i actualitzar contingut del Protocol de Selecció, Contractació i Promoció per garantir el compromís institucional amb la igualtat de gènere. Disposar d'indicadors de representativitat per gènere en els diferents llocs de treball, departaments i grups professionals amb la finalitat que les persones que participin en la presa de decisions de les incorporacions de les persones candidates en els processos de selecció i/o promoció siguin coneixedores de la proporció de dones i homes i que en aquelles seleccions i/o promocions en les que el lloc a cobrir existeixi una desigualtat patent entre homes i dones, es tingui en compte la paritat, tenint les mateixes capacitats i per tant es doni prioritat al col·lectiu minoritari.	

Responsable del seu compliment
Myriam Torrella Raymond

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
Equips d'Estratègia i de Gestió	No aplica	No aplica

Q WIKI ~~SP~~ ~~CO~~

Calendari	Inici	Final
	1/01/26	31/12/28

Indicadors de seguiment i avaluació
Data de l'actualització del Protocol de Selecció, Contractació i Promoció. Que existeixin els següents indicadors, en còmput anual: Nº i % de dones i homes per lloc de treball. Nº i % de dones i home per departament. Nº i % de dones i homes per grup professional.

 h27h ~~h27h~~ 

Núm. d'acció	Acció
3	Actualitzar el pla de formació/protocol de formació per incorporar la igualtat de gènere.

Objectiu general	Integrar en la cultura de l'empresa el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Fer que la igualtat sigui un tret distintiu.
Objectiu específic	Formació interna i/o continua

Descripció
Revisar, actualitzar i difondre el pla de formació que garanteixi el compromís institucional amb la igualtat de gènere. Disposar d'indicadors de representativitat per gènere en les accions formatives, per als diferents llocs de treball, departaments i grups professionals.

Persona responsable del seu compliment
Director/a Gestió i Responsable de Desenvolupament

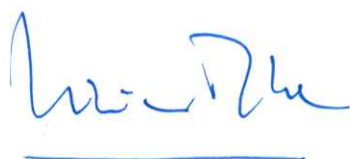
Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
Director/a Gestió Responsable Desenvolupament	No aplica	No aplica





Calendari	Inici	Final
	1/01/26	31/12/28

Indicadors de seguiment i avaluació
Versió actualitzada del protocol de formació. Que existeixin els següents indicadors, en còmput anual: Nº i % de dones i homes per acció formativa i lloc de treball. Nº i % de dones i home per acció formativa i per departament. Nº i % de dones i homes per acció formativa i per grup professional.


Núm. d'acció	Acció
4	Promoure l'ús del llenguatge no sexista a l'Entitat

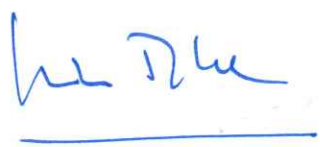
Objectiu general	Definir i posar en pràctica els criteris sobre comunicació i llenguatge inclusiu a l'organització.
Objectiu específic	Comunicació no sexista

Descripció
Vetllar per una comunicació igualitària, inclusiva i no sexista. Fer accions de difusió i implementació de la guia de llenguatge inclusiu als centres i serveis de l'entitat. Actualitzar el contingut pàgina web per garantir el llenguatge igualitari, inclusiu i no sexista.

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
Responsable Desenvolupament Responsable Comunicació	No aplica	No aplica
Persona responsable del seu compliment Responsable Desenvolupament		

Calendari	Inici	Final
	1/01/26	31/12/28

Indicadors de seguiment i avaluació
Ús del llenguatge no sexista i l'actualització del contingut web (auditoria interna)


Num. d'acció	Acció
5	Foment de la Corresponsabilitat i la Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Objectiu general	Garantir la conciliació de la vida laboral i personal en la cultura organitzativa
Objectiu específic	Temps de treball i corresponsabilitat.

Descripció
Es dissenyarà i executarà una campanya interna per donar a conèixer totes les mesures de conciliació existents (permisos, excedències, adaptacions de jornada, etc.) i per promoure activament el seu ús equitatiu, posant especial èmfasi en el col·lectiu masculí per trencar estereotips de gènere.

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
Responsable Desenvolupament Responsable Comunicació	No aplica	No aplica
Persona responsable del seu compliment		
Responsable Desenvolupament		

Calendari	Inici	Final
	1/07/26	31/12/26

Indicadors de seguiment i avaluació
Enquesta sobre si les persones treballadores tenen coneixement de les mesures de conciliació i avaluació de les peticions corresponents al semestre següent a l'acció.





Núm. d'acció	Acció
6	Integració de la Perspectiva de Gènere en la Prevenció de Riscos Laborals (PRL).

Objectiu general	Garantir un entorn segur, saludable i eliminar o disminuir els riscos amb perspectiva de gènere
Objectiu específic	Salut laboral des de la perspectiva de gènere

Descripció
Es durà a terme una revisió de l'avaluació de riscos laborals de l'entitat per incorporar-hi de manera explícita la perspectiva de gènere. Aquesta anàlisi identificarà riscos específics (ergonòmics, psicosocials, etc.) que puguin afectar de manera diferenciada dones i homes. Les conclusions s'integraran en el Pla de Prevenció i es comunicaran a tota la plantilla, especialment les mesures preventives adoptades.

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
Servei de PRL	No aplica	No aplica
Persona responsable del seu compliment		
Responsable de PRL		

Calendari	Inici	Final
	1/07/26	31/06/2027

Indicadors de seguiment i avaluació
Avaluació de riscos laborals des d'una perspectiva de gènere






Núm. d'acció	Acció
7	Avaluació retributiva anual

Objectiu general	Fer seguiment de la bretxa salarial entre homes i dones
Objectiu específic	Avaluar periòdicament la retribucions des de la perspectiva de gènere per reduir la bretxa salarial entre homes i dones

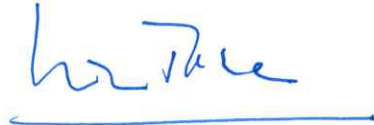
Descripció
Es farà un seguiment de les retribucions dels treballadors i treballadores mitjançant registre retributiu anual que permetrà detectar qualsevol creixement i disminució de la bretxa salarial, que es posarà en coneixement de la representació de les persones treballadores.

Calendari	Inici	Final
	1/01/26	31/12/29

Persona responsable del seu compliment
Responsable de Gestió

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
Departament de Gestió	No aplica	No aplica

Indicadors de seguiment i avaluació
Comunicació del registre retributiu als/les representants de les persones treballadores


Z.- PLANIFICACIÓ DE LES ACCIONS

ACCIONS	2026			2027		2028		2029	
	1er semestre	2on semestre		1er semestre	2on semestre	1er semestre	2on semestre	1er semestre	2on semestre
1 Comunicar a les empreses col·laboradores, clients i proveïdors el compromís de l'entitat amb la igualtat d'oportunitats. Actualitzar les clàusules dels contractes amb proveïdors i clients.	-	-		-	-	-	-	-	-
2 Actualització del Protocol de Selecció, Contractació i Promoció	-								
3 Actualitzar el pla de formació / protocol de formació per incorporar la igualtat de gènere.	-	-		-	-	-	-	-	-
4 Promoure l'ús de llenguatge no sexista a l'Entitat.	-	-		-	-	-	-	-	-
5 Foment de la Corresponsabilitat i la Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	-	-		-	-	-	-	-	-
6 Integració de la Perspectiva de Gènere en la Prevenció de Riscos Laborals (PRL).									
7 Avaluació retributiva anual	-	-		-	-	-	-	-	-

*S'assenyala en lila aquells períodes de major activitat en les accions i amb un pal aquells períodes on hi ha activitat