

II PLA D'IGUALTAT

2026-2030

OCTUBRE 2026

FUNDACIÓ DE SUPORT MONTSERRAT BARÓ -
acidH

INDEX

INTRODUCCIÓ	3
CONSIDERACIONS PREVIES	4
1. PARTS QUE CONCERTEN EL PLA D'IGUALTAT	4
2. ÀMBIT D'APLICACIÓ PERSONAL	4
3. ÀMBIT TERRITORIAL	4
4. VIGÈNCIA I DURADA	4
5. MARC NORMATIU	5
PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS	6
PRESENTACIÓ DE L'ORGANITZACIÓ	8
METODOLOGIA DEL DIAGNÒSTIC D'IGUALTAT.....	9
INFORME RESUM DEL DIAGNOSTIC amb resultats Auditoria Salarial	11
OBJECTIUS	32
SEGUIMENT – AVALUACIÓ – MODIFICACIÓ.....	33
1. Comissió d'Igualtat, Seguiment i Avaluació.	33
2. Funcions de la Comissió.	33
3. Sistema de seguiment i avaluació.	35
4. Periodicitat del seguiment i avaluació.	36
5. Procediment de modificació i procediment per solventar possibles discrepàncies.....	37
PLA D'ACCIÓ	39
PLANIFICACIÓ DE LES ACCIONS – Calendari IMPLANTACIÓ.....	45

INTRODUCCIÓ

El present Pla d'Igualtat s'elabora com a instrument d'intervenció planificada per garantir i impulsar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'empresa, així com per prevenir i corregir qualsevol situació de desigualtat o discriminació que pugui manifestar-se en l'accés a l'ocupació, les condicions de treball, la formació, la promoció professional, la classificació professional, la política retributiva i, en general, en l'organització del treball.

El marc normatiu que reforça aquesta obligació i orienta la implantació efectiva de les polítiques d'igualtat inclou, entre d'altres, el Reial decret-llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, així com el desenvolupament reglamentari dels plans d'igualtat a través del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, que estableix les regles de negociació, el contingut mínim, el diagnòstic previ, els sistemes de seguiment i avaluació i els criteris per a la seua revisió.

D'acord amb aquesta normativa, el Pla d'Igualtat es configura com un conjunt ordenat i integral de mesures, adoptades a partir d'un diagnòstic de situació que permet identificar amb criteris objectius les desigualtats, desavantatges o obstacles existents, i que orienta la definició d'objectius i actuacions concretes per a la seua correcció. En aquest sentit, les mesures incorporades al Pla es dissenyen amb caràcter específic, viable i avaluable, establint-se per a cadascuna d'elles la descripció de l'actuació, la persona o l'òrgan responsable, els recursos necessaris, el calendari d'execució i els corresponents indicadors de seguiment i resultats, amb dades desagregades per sexe quan siga procedent.

L'empresa assumeix la igualtat d'oportunitats com a principi rector de la presa de decisions i com a element integrat en la seva gestió ordinària, amb el compromís explícit d'impulsar una cultura organitzativa respectuosa amb la diversitat, la dignitat i els drets de totes les persones treballadores, promovent entorns de treball segurs i lliures de discriminació i violència, i reforçant l'eficàcia dels mecanismes de prevenció i actuació, especialment en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.

El Pla preveu, igualment, un sistema de seguiment, avaluació i revisió, amb l'objectiu de verificar el grau d'execució de les mesures, la consecució dels objectius fixats i la necessitat, si escau, d'introduir ajustos o mesures correctores davant desviacions, noves necessitats o canvis rellevants en l'organització.

La vigència del present Pla d'Igualtat és de quatre anys des de la data de la seva signatura i aprovació, sense perjudici de les modificacions que puguin derivar-se del seguiment i l'avaluació periòdics o de les circumstàncies que legalment o reglamentàriament determinen la seva revisió.

CONSIDERACIONS PREVIES

1. PARTS QUE CONCERTEN EL PLA D'IGUALTAT

El II Pla està concertat entre la part social conformada per la persona escollida mitjançant assemblea per a totes les persones i la part empresarial conformada per la persona que exerceix les funcions de Gerent . En total 2 membres, un de la part social i un de la part empresa. Que han negociat en tot moment de bona fe per aconseguir el II Pla d'Igualtat de **FUNDACIÓ DE SUPORT MONTSERRAT BARÓ - acidH.**

2. ÀMBIT D'APLICACIÓ PERSONAL

El Pla és aplicable a tot el personal del **FUNDACIÓ DE SUPORT MONTSERRAT BARÓ - acidH.**

3. ÀMBIT TERRITORIAL

El Pla és aplicable al territori de la província de Barcelona, on es desenvolupa la tasca professional del personal de **FUNDACIÓ DE SUPORT MONTSERRAT BARÓ - acidH.**

4. VIGÈNCIA I DURADA

El Pla té una vigència quadriennal, des del moment de la signatura amb acord del Pla en data **14/10/2026 fins al 13/10/2030** (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. El Pla serà ratificat per la Comissió Delegada en data 13 d'octubre de 2026.

5. MARC NORMATIU

Normatives/Lleis aplicables
Reial Decret 455/2020, del 10 de març, pel que 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 que 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, del 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 i assistència a les víctimes de violència de gènere.
Llei 13/2005, de l'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi Civil en matèria del dret a contraure matrimoni
Llei 3/2007, del 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al 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 l'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social
Llei 19/2007, de l'11 de juliol, contra la violència, el racisme, la xenofòbia i la intolerància en l'esport.
Reial Decreto 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.
Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.
Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

DEFINICIÓ I FINALITAT DEL PLA D'IGUALTAT

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, defineix el Pla d'Igualtat com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, que tenen per finalitat assolir en l'àmbit de l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar qualsevol discriminació per raó de sexe.

En coherència amb aquesta definició, el present Pla d'Igualtat estableix:

- els objectius generals i específics (qualitatius i quantitatius);
- les accions i mesures concretes per assolir-los;
- els responsables, els recursos i el calendari d'execució; i
- el sistema de seguiment, avaluació i revisió, mitjançant indicadors que permeten verificar el grau d'implantació de les mesures i l'impacte real en la igualtat efectiva dins l'organització.

OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

Els objectius del Pla s'estructuren en objectius generals i objectius específics, d'acord amb el diagnòstic de situació i les àrees de millora detectades.

A) Objectius generals

1. Identificar i corregir les desigualtats, desavantatges o obstacles en matèria d'igualtat de gènere existents a l'empresa, d'acord amb el diagnòstic.
2. Garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en totes les etapes de la relació laboral (accés a l'ocupació, condicions de treball, formació, promoció, retribució i extinció).
3. Promoure una presència equilibrada de dones i homes en els diferents grups professionals, llocs de treball i nivells de responsabilitat, evitant situacions de segregació horitzontal i/o vertical.
4. Integrar la perspectiva de gènere en la cultura organitzativa i en la presa de decisions, mitjançant criteris objectius, transparents i no discriminatoris.
5. Implantar mesures efectives i avaluables, amb indicadors de seguiment, que permetin verificar el compliment del Pla i introduir millores quan siga necessari.

B) Objectius específics per àmbits d'actuació

1. Àmbit organitzatiu, governança i gestió del Pla

- Establir i consolidar el compromís institucional de l'empresa amb la igualtat de tracte i oportunitats.
- Definir i dotar els òrgans/figures responsables de la implantació, seguiment, avaluació i proposta de millores del Pla (comissió de seguiment o grup de treball, d'acord amb el que s'haja pactat).
- Fixar un sistema de seguiment i avaluació (intermedi i final) que permeti mesurar l'execució de les mesures i l'assoliment dels objectius, amb informació estructurada i traçable.

2. Formació, informació, comunicació i llenguatge

- Garantir que tota la plantilla coneix el contingut del Pla, el seu abast, els canals de participació i les persones responsables a qui adreçar-se.
- Desenvolupar actuacions de sensibilització i formació en igualtat, prevenció de discriminacions i corresponsabilitat, amb especial atenció a comandaments i persones amb funcions de gestió de personal.
- Assegurar que la comunicació interna i externa de l'entitat utilitza un llenguatge inclusiu i no sexista i evita estereotips de gènere.
- Promoure la participació de la plantilla en la detecció de necessitats i la formulació de propostes de millora, mitjançant canals definits i accessibles.

3. Selecció, contractació, promoció i desenvolupament professional

- Revisar i aplicar criteris de selecció i promoció objectius, transparents i neutres des d'una perspectiva de gènere, evitant requisits o pràctiques que puguin generar discriminació directa o indirecta.
- Facilitar l'accés equilibrat a oportunitats de desenvolupament i promoció, garantint que l'ús de mesures de conciliació no comporta penalització en la carrera professional.
- Avançar cap a una presència equilibrada de dones i homes en llocs de major responsabilitat, quan el diagnòstic evidencie infrarrepresentació.

4. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

- Disposar de mecanismes actualitzats, coneguts i accessibles per prevenir, detectar i actuar davant situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, garantint confidencialitat, celeritat, protecció de la víctima i prohibició de represàlies.
 - Desenvolupar accions informatives periòdiques perquè la plantilla identifiqui conductes constitutives d'assetjament i conega el procediment d'actuació.
5. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral i corresponsabilitat
- Informar de manera clara i periòdica la plantilla sobre els drets de conciliació i les mesures disponibles, així com els canals i criteris per sol·licitar-les.
 - Analitzar i adoptar mesures per facilitar la conciliació i fomentar la corresponsabilitat, promovent un ús equilibrat de les mesures per part de dones i homes.
 - Identificar i corregir possibles efectes adversos de l'organització del treball (torns, horaris, distribució de jornada, mobilitat funcional o geogràfica) sobre les persones amb responsabilitats de cura, especialment quan generen impactes desiguals per raó de gènere.

PRESENTACIÓ DE L'ORGANITZACIÓ

Nom i Raó Social	FUNDACIÓ DE SUPORT MONTSERRAT BARÓ - acidH
Forma jurídica	FUNDACIO
Activitat	8899 Altres Activitats De Serveis Socials Sense Allotjament
Sector	SOCIAL
Adreça	CL. SIRACUSA, Nº 53 (08012- BARCELONA)
Telèfon	93 219 36 51
Web	www.acidh.org
Correu electrònic	aceballos@acidh.org
Persona de contacte	ANA CEBALLOS NIETO

FUNDACIÓ DE SUPORT MONTSERRAT BARÓ - acidH és una entitat que neix el març de 1998 i dóna resposta a les demandes dels pares preocupats pel futur dels seus fills quan ells no hi siguin i a les situacions de desemparament i claudicació familiar. El seu objectiu és cobrir les necessitats de suport, protegir i garantir els drets i promoure l'autonomia de les persones amb funcionament intel·lectual Límit (FIL) i discapacitat intel·lectual lleu, d'acord amb les figures jurídiques de suport previstes legalment.

FUNDACIÓ DE SUPORT MONTSERRAT BARÓ - acidH, té un gran compromís social i vocació de servei a la comunitat. Està conformada per un equip de persones altament qualificades que conformen el gran actiu de la institució.

METODOLOGIA DEL DIAGNÒSTIC D'IGUALTAT

Per a l'elaboració del diagnòstic de situació inicial en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, s'ha emprat una metodologia mixta (quantitativa i qualitativa), orientada a identificar, mesurar i valorar l'existència de possibles desigualtats i/o discriminacions —directes o indirectes— per raó de sexe en l'empresa, així com els factors organitzatius que les poden generar o perpetuar.

Aquesta metodologia s'ha aplicat amb perspectiva de gènere i amb criteris de rigor, instrumentalitat i traçabilitat, garantint que les dades i indicadors utilitzats es troben desagregats per sexe i resulten adequats per fonamentar la posterior definició de mesures del pla d'igualtat.

a) Fonts d'informació i eines utilitzades: La informació analitzada s'ha obtingut a partir de les següents fonts i instruments:

- **Anàlisi quantitativa:** Explotació de dades estadístiques de plantilla desagregades per sexe (distribució per grups professionals, categories, llocs de treball, nivells jeràrquics, tipus de contracte, jornada, antiguitat, edat i altres variables rellevants). Revisió de dades relatives a processos de selecció, contractació, formació i promoció amb desagregació per sexe i, quan escau, per unitats, centres o departaments. Integració de la informació retributiva disponible, incloent-hi el registre retributiu i, si és procedent, els resultats de l'auditoria retributiva, per identificar possibles diferències salarials i la seva causa (salari base, complements i percepcions extrasalarials), per treballs iguals o de igual valor.

- **Anàlisi qualitativa:** Qüestionaris anònims adreçats a la plantilla, amb l'objecte de recollir percepcions sobre igualtat d'oportunitats, cultura corporativa, accés a formació i promoció, conciliació/corresponsabilitat, entorn laboral i coneixement dels mecanismes de prevenció i actuació davant l'assetjament. Reunions de treball i contrast amb la comissió negociadora/comissió d'igualtat, per validar criteris d'anàlisi, contextualitzar la informació i identificar causes organitzatives o pràctiques de gestió amb possible impacte de gènere. Anàlisi documental de procediments i pràctiques internes (polítiques de selecció, promoció i formació; criteris de classificació; organització del temps de treball; protocols d'assetjament; comunicacions internes, etc.). Revisió de la normativa interna de l'empresa i del marc aplicable (criteris organitzatius i de gestió de persones amb potencial incidència en la igualtat).

b) Àmbits objecte d'estudi: L'anàlisi s'ha estructurat, com a mínim, en els àmbits següents, alineats amb les matèries legalment exigibles del diagnòstic:

- Cultura i gestió organitzativa (integració del principi d'igualtat en la gestió i presa de decisions).
- Accés a l'organització: processos de selecció i contractació.
- Classificació professional i estructura de llocs, funcions i nivells de responsabilitat.
- Formació interna i/o contínua (accés, continguts, horaris i impacte diferenciat).
- Promoció i/o desenvolupament professional (criteris, transparència, resultats i barreres).
- Condicions de treball (jornada, torns, mobilitat, estabilitat, etc.), incloent-hi la dimensió de gènere en l'organització del treball.
- Retribució i anàlisi de possibles bretxes (incloent conceptes salarials i extrasalarials).
- Temps de treball, conciliació i corresponsabilitat (ús de permisos, excedències i mesures de conciliació, i impacte sobre carrera i promoció).
- Infrarrepresentació femenina (segregació horitzontal i vertical) i evolució temporal.
- Comunicació inclusiva i no sexista (anàlisi qualitativa del llenguatge i les imatges corporatives).
- Salut laboral i prevenció de riscos amb perspectiva de gènere (incloent equipaments i adequació).
- Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, incloent l'existència, difusió, accessibilitat i eficàcia dels protocols.

c) Resultats: anàlisi, conclusions i orientació a mesures: Un cop finalitzada la recollida i explotació de dades, s'ha procedit a:

- identificar punts forts i pràctiques correctes;
- detectar desigualtats, desavantatges, dificultats o obstacles per a la igualtat efectiva;
- analitzar les causes (organitzatives, culturals, procedimentals o retributives) que poden explicar les diferències observades;
- establir conclusions generals, així com àrees prioritàries de millora.

Finalment, i a partir de les conclusions del diagnòstic, s'han definit: objectius generals i específics (quantitatius i qualitatius), una proposta de pla d'acció vinculada a les àrees de millora detectades, i un calendari orientatiu d'execució, que haurà de concretar-se en mesures avaluable, amb responsables, recursos, indicadors de seguiment i terminis, en el marc de la negociació del pla d'igualtat.

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, **FUNDACIÓ DE SUPORT MONTSERRAT BARÓ - 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 corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- Infrarepresentació femenina.
- Retribucions.
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

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: "*Resolución de 22 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de acción e intervención social*" (código de Convenio número 99016085012007)", bases de dades del personal, bases per a la contractació de personal, bases per a la promoció interna de llocs de treball, entre altres.

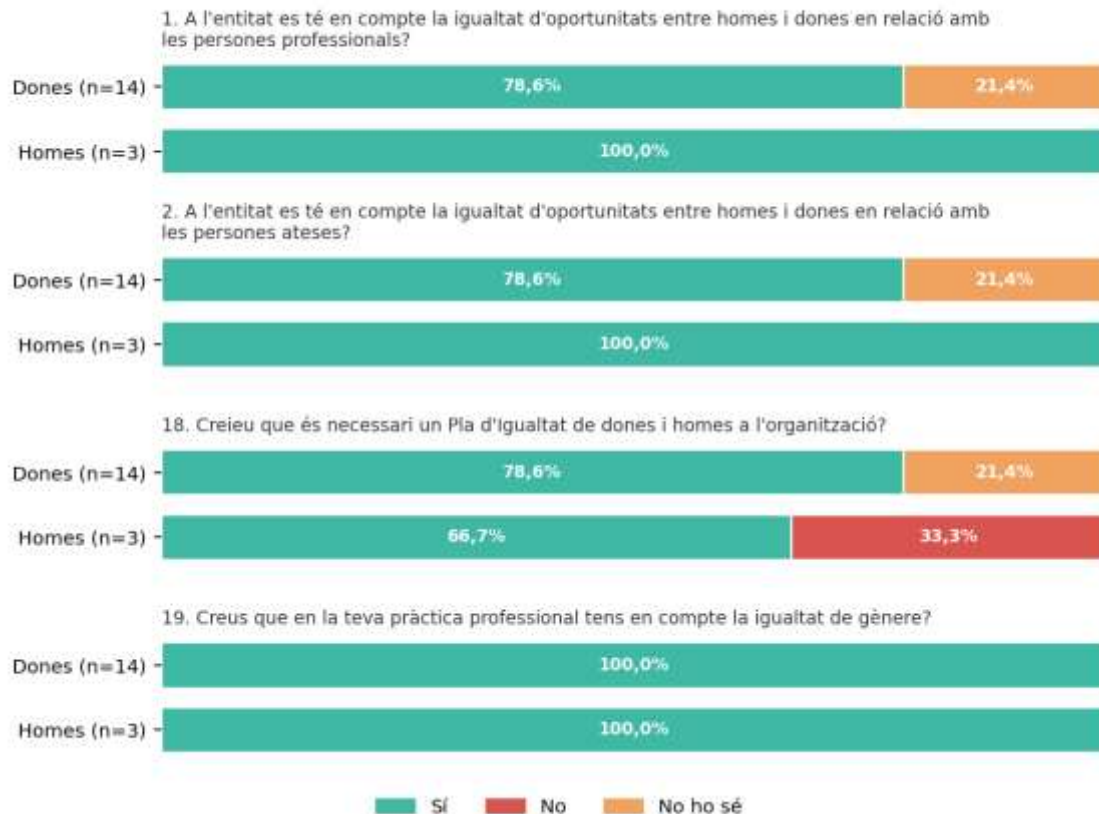
-Experimental. En aquesta fase es va generar informació pròpia, de manera directa i orientada al diagnòstic, aplicant tècniques quantitatives i qualitatives.

Com a tècnica quantitativa, es va utilitzar la tècnica de l'enquesta personal, sobre la base d'un qüestionari estructurat. L'enquesta es va publicar i va ser resposta per 17 persones durant el període 14/08/2026 a 01/09/2026. Les persones que van participar són les persones en actiu a l'entitat i, per tant, de l'any 2026.

L'enquesta de diagnosi ha estat resposta per 17 persones: 14 dones i 3 homes. En algunes preguntes el nombre de respostes és inferior (13 dones o 2 homes) per respostes en blanc; els percentatges es calculen sobre les respostes vàlides de cada pregunta.

La percepció general sobre la igualtat a l'entitat és positiva: el 78,6% de les dones i el 100% dels homes consideren que es té en compte la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, tant en relació amb les persones professionals com amb les persones ateses; la resta de dones (21,4%) no sap què respondre i ningú no respon negativament. El 78,6% de les dones i el 66,7% dels homes consideren necessari un Pla d'Igualtat a l'organització (el 21,4% de les dones no ho sap i el 33,3% dels homes considera que no), i el 100% de les persones enquestades afirma que té en compte la igualtat de gènere en la seva pràctica professional.

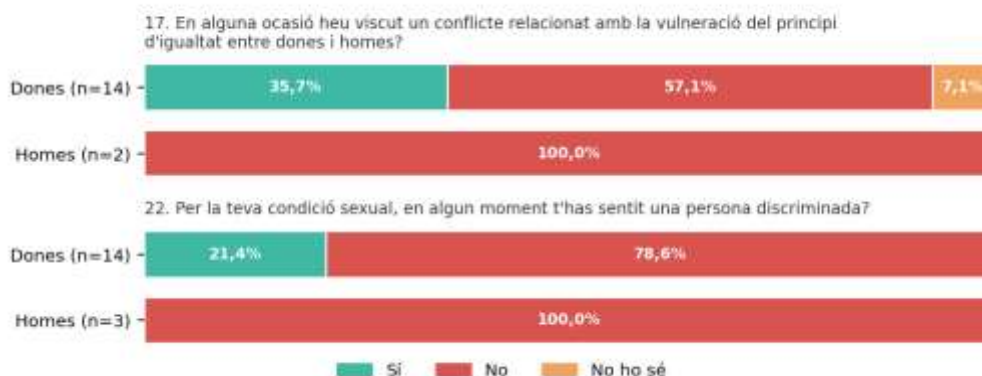
Enquesta: percepció general sobre la igualtat



En canvi, dues preguntes aporten els resultats més rellevants de l'enquesta i contrasten amb aquesta percepció general: el 35,7% de les dones (5 de 14) afirma haver viscut en alguna ocasió un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes (57,1% no i 7,1% no ho sap), i el 21,4% de les dones (3 de 14) s'ha sentit discriminada en algun moment per raó del seu sexe. Cap home no declara cap d'aquestes situacions.

Aquestes dades requereixen aprofundir-hi, de manera confidencial (entrevistes individuals o grups de discussió), per identificar en quins contextos s'han produït (relacions dins de l'equip, amb els comandaments o amb les persones ateses i les seves famílies) i si s'han produït a l'entitat actual o en trajectòries professionals anteriors.

Enquesta: conflictes i discriminació per raó de sexe



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 **FUNDACIÓ DE SUPORT MONTSERRAT BARÓ - acidH** en matèria d'igualtat.

El diagnòstic es va desenvolupar en els mesos juny a setembre 2026 tenint present en tot moment al *Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat* i *Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes* i amb les dades de tot l'any 2025.

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

- Condicions laborals:

Composició de la plantilla: Pel que respecta a la plantilla, està formada per 27 persones, de les quals 22 són dones (81,5%) i 5 són homes (18,5%). Trobem, per tant, la màxima representativitat en la figura femenina, amb una ràtio de 4,4 dones per cada home. Aquesta distribució es justifica per la pertinença de l'activitat de l'entitat a l'àmbit social i d'atenció a les persones, un sector clarament feminitzat.

Prenent com a referència el criteri de presència equilibrada (cap dels dos sexes per sota del 40% ni per sobre del 60%), la plantilla no assoleix la composició equilibrada, sent en aquest cas el col·lectiu masculí el que es troba infrarepresentat.

Distribució de la plantilla per antiguitat: Amb relació a l'antiguitat de la plantilla, detectem una plantilla de recent incorporació i una rotació de personal destacable: el 74,1% de la plantilla (20 persones) té una antiguitat inferior a 5 anys. Per sexes, un 59,3% de dones tenen una antiguitat entre 0-5 anys, un 7,4% entre 5-10 anys, un 3,7% entre 10-15 anys, un 7,4% entre 15-20 anys i un 3,7% entre 20-25 anys. Els homes tenen un 14,8% entre 0-5 anys i un 3,7% entre 25-30 anys, sense presència a les franges intermitjes.

Analitzant cada col·lectiu per separat, el 72,7% de les dones i el 80% dels homes tenen menys de 5 anys d'antiguitat. Les trajectòries de més de 5 anys a l'entitat són majoritàriament femenines (6 dones enfront d'1 home), el que

evidència que l'entitat reté talent femení de llarga durada. La persona amb més antiguitat (25-30 anys) és un home que ocupa un lloc de comandament.

Distribució de la plantilla per edat: En relació amb l'edat, quan analitzem les edats per franges de 10 anys destaquem un desequilibri entre sexes coherent amb la composició global, amb una presència molt destacada de la dona en totes les franges. De 18-30 anys, 25,9% dones i 3,7% homes. De 30-40 anys, 22,2% dones i 3,7% homes. De 40-50 anys, 18,5% dones i 7,4% homes. De 50-60 anys, 7,4% dones i 3,7% homes. De 60 anys o més, 7,4% dones i 0% homes.

La mitjana d'edat de les dones és de 38,3 anys i la dels homes de 39,2 anys, amb una mitjana d'edat de la plantilla de 38,5 anys. Es tracta d'una plantilla jove: el 48,1% de la plantilla són dones menors de 40 anys, franja en què acostumen a concentrar-se les necessitats de conciliació vinculades a la criança, aspecte a tenir en compte en l'àmbit de temps de treball i corresponsabilitat. No s'observen diferències significatives d'edat entre sexes.

Distribució de la plantilla per nivell d'estudis : Respecte al nivell d'estudis de la plantilla, tota la plantilla disposa d'estudis postobligatoris. Destaquem que els estudis universitaris els tenen el 48,1% de dones i el 7,4% d'homes. Si analitzem la formació de FP/Cicle formatiu, el 33,3% són dones i l'11,1% homes.

Sobre cada col·lectiu, el 59,1% de les dones té estudis universitaris, enfront del 40% dels homes, i el 40,9% de les dones i el 60% dels homes té formació professional. Les dones de l'entitat presenten, per tant, un nivell de qualificació formal superior al dels homes, fet que s'ha de tenir en compte en l'anàlisi de la promoció i de l'adequació entre qualificació i lloc ocupat.

Distribució de la plantilla per centre de treball: L'entitat disposa d'un únic centre de treball, ubicat a Barcelona, on presta serveis el 100% de la plantilla (81,5% dones i 18,5% homes). No existeixen, per tant, diferències de distribució per centre.

Distribució de la plantilla per departaments o àrees funcionals: L'estructura s'organitza en tres àrees funcionals. L'Àrea Social concentra el 77,8% de la plantilla (16 dones, 59,3%, i 5 homes, 18,5%); l'Àrea Econòmica ocupa el 14,8% (4 dones i cap home) i Organització el 7,4% (2 dones i cap home).

El 100% dels homes presta serveis a l'Àrea Social, mentre que les dones es distribueixen entre les tres àrees (72,7% a l'Àrea Social, 18,2% a l'Àrea Econòmica i 9,1% a Organització). Les àrees de gestió (econòmica i organització) són exclusivament femenines.

Distribució de la plantilla per nivell professional (classificació professional): Les dones, sent el 81,5% de la plantilla, tenen presència en tots els grups professionals (quatre grups), mentre que la presència dels homes es troba en dos dels quatre grups. Direcció: 1 posició (1 dona i 0 homes). Comandament: 2 posicions (1 dona i 1 home). Personal tècnic: 16 posicions (12 dones i 4 homes). Personal tècnic superior: 8 posicions (8 dones i 0 homes).

La direcció de l'entitat està ocupada per una dona i els comandaments presenten una composició paritària (50%/50%), fet que evidencia que no hi ha sostre de vidre en els llocs de responsabilitat. Tanmateix, cal matisar que, en termes relatius, el 20% dels homes ocupa un lloc de comandament enfront del 4,5% de les dones, i que el grup de personal tècnic superior és íntegrament femení, mentre que els homes es concentren (80%) en el grup de personal tècnic. La distribució de dones i homes en els diferents nivells és, per tant, irregular, tot i que no desfavorable per a les dones.

Distribució de la plantilla per lloc de treball: Respecte als 6 llocs de treball existents, en tots 6 trobem la figura de la dona i només en 2 la figura de l'home. Auxiliar de suport: 13 persones (9 dones, 33,3%, i 4 homes, 14,8%). Referent de suport: 7 dones (25,9%). Auxiliar econòmica: 3 dones (11,1%). Coordinador/a: 2 persones (1 dona i 1 home). Gerent: 1 dona. Comptable: 1 dona.

Quatre dels sis llocs de treball són ocupats exclusivament per dones (referent de suport, auxiliar econòmica, gerent i comptable). Els homes es concentren en el lloc d'auxiliar de suport (80% dels homes). Es detecta, per tant, una segregació horitzontal vinculada a la feminització del sector i de les tasques administratives i de gestió.

Distribució de la plantilla per tipologia de contracte: La contractació del personal és 100% indefinida, tant per a dones (81,5%) com per a homes (18,5%). No existeix temporalitat a la plantilla actual, el que constitueix un clar indicador d'estabilitat laboral i de qualitat de l'ocupació per a ambdós sexes.

Distribució de la plantilla per tipus de jornada: Hi ha dos tipus de jornada, la jornada completa i la jornada a temps parcial. La jornada completa la tenen el 63% de dones i el 14,8% d'homes; la jornada a temps parcial, el 18,5% de dones i el 3,7% d'homes. En termes totals, la jornada completa la té el 77,8% de la plantilla i el temps parcial el 22,2%.

Sobre cada col·lectiu, el 22,7% de les dones i el 20% dels homes treballen a temps parcial, proporcions molt similars, per la qual cosa no es detecta un

patró de parcialitat feminitzada. Caldria, però, conèixer si la parcialitat és voluntària o respon a reduccions de jornada per cura.

Distribució de la plantilla per horari: En relació amb el tipus de jornada/horari, el 100% de la plantilla té jornada continuada (81,5% dones i 18,5% homes). No existeixen torns ni jornada partida. No detectem patrons vinculats al gènere; la jornada continuada és, a més, un element facilitador de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Evolució de les extincions de la relació laboral (últims quatre anys):

En els darrers quatre anys s'han produït 24 extincions de la relació laboral: 18 de dones (75%) i 6 d'homes (25%). Comparant aquesta dada amb la presència a la plantilla (81,5% dones i 18,5% homes), els homes presenten una proporció d'extincions lleugerament superior a la seva presència. Cal remarcar que el volum d'extincions (24) és pràcticament equivalent a la plantilla actual (27 persones), el que suposa una mitjana de 6 extincions anuals i confirma la rotació elevada que es desprèn de l'anàlisi de l'antiguitat.

Per motiu, la causa principal és la baixa voluntària (62,5%): 11 dones (45,8%) i 4 homes (16,7%). Segueix l'acomiadament (29,2%): 6 dones (25%) i 1 home (4,2%), i la no superació del període de prova (8,3%): 1 dona i 1 home (4,2% cadascun).

Analitzant cada col·lectiu per separat, el 61,1% de les extincions de dones són baixes voluntàries, el 33,3% acomiadaments i el 5,6% no superació del període de prova; en el cas dels homes, el 66,7% són baixes voluntàries, el 16,7% acomiadaments i el 16,7% no superació del període de prova. Proporcionalment, els acomiadaments tenen més pes en les extincions de dones (6 de 7 acomiadaments, el 85,7%, afecten dones, lleugerament per sobre de la seva presència a la plantilla).

Infrarepresentació femenina: La presència de la dona a l'entitat és del 81,5% i té presència a tots els grups professionals, departaments i llocs de treball, inclosa la direcció. És un sector feminitzat on no hi trobem infrarepresentació femenina; és, per contra, el col·lectiu masculí el que es troba infrarepresentat.

Conclusions de l'àmbit de condicions laborals:

Punts forts:

- Estabilitat laboral plena: el 100% de la plantilla té contracte indefinit, sense diferències entre dones i homes.
- El 100% de la plantilla té jornada continuada en un únic centre de treball, fet que afavoreix la conciliació.

- La direcció està ocupada per una dona i els comandaments són paritaris: no s'observa sostre de vidre.
- Les dones tenen presència a tots els grups professionals, àrees i llocs de treball, i presenten un nivell de qualificació elevat (59,1% amb estudis universitaris).
- La parcialitat no presenta un biaix de gènere (22,7% de les dones i 20% dels homes).
- Retenció de talent femení: les trajectòries de més de 5 anys a l'entitat són majoritàriament de dones.

Àrees de millora:

- Aconseguir un major equilibri en la presència de dones i homes a la plantilla (homes 18,5%), especialment en els llocs i àrees exclusivament femenins (referent de suport, Àrea Econòmica i Organització).
- Reduir la segregació horitzontal: els homes es concentren en el lloc d'auxiliar de suport i el grup de personal tècnic superior és íntegrament femení.
- Analitzar les causes de la rotació elevada (24 extincions en 4 anys) i, especialment, de les baixes voluntàries, mitjançant una entrevista de sortida formal amb registre desagregat per sexe.
- Revisar les causes dels acomiadaments, que afecten proporcionalment més dones.
- Registrar les extincions amb la data d'efecte per poder fer-ne el seguiment anual desagregat per sexe.
- Conèixer si la parcialitat és voluntària o no desitjada i si respon a necessitats de conciliació.
- Incorporar indicadors d'igualtat de dones i homes en els sistemes de gestió de persones.

- Accés a l'organització: selecció i contractació

Procés de selecció i contractació: De la revisió de les convocatòries i ofertes de feina, es recomana continuar reforçant la terminologia utilitzada per a la denominació dels llocs (actualment ja es fan servir denominacions neutres o dobles, com ara "Coordinador/a", "Referent de suport" o "Gerent") i l'ús d'un llenguatge neutre en els anuncis.

Evolució de les contractacions dels últims quatre anys: En els darrers quatre anys l'entitat ha formalitzat 26 contractacions: 21 de dones (80,8%) i 5 d'homes (19,2%), una proporció pràcticament idèntica a la composició de la plantilla. El sector és feminitzat i les candidates femenines són quantitativament superiors.

Per departament, l'Àrea Social concentra 21 contractacions (16 dones, 61,5%, i 5 homes, 19,2%) i l'Àrea Econòmica 5 contractacions, totes de

dones (19,2%). Totes les incorporacions d'homes s'han produït a l'Àrea Social.

Per grup professional, el personal tècnic concentra 20 contractacions (15 dones, 57,7%, i 5 homes, 19,2%) i el personal tècnic superior 6 contractacions, totes de dones (23,1%). No s'han produït contractacions externes en els grups de direcció ni de comandament, que s'han cobert amb personal d'antiguitat o per promoció interna. Totes les incorporacions masculines s'han produït al grup de personal tècnic.

Percepció del personal (enquesta): La percepció del personal a partir de les dades de l'enquesta és que dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció; així ho manifesten el 78,6% de les dones i el 66,7% dels homes, mentre que el 21,4% de les dones i el 33,3% dels homes no sap què respondre. Cap persona respon negativament.

Respecte a si consideren que hi ha llocs de treball més adients per a dones i altres per a homes, el 78,6% de les dones i el 100% dels homes han respost que no; el 21,4% de les dones no sap què respondre i ningú no respon afirmativament. No s'aprecien, per tant, estereotips de gènere declarats respecte als llocs de treball, fet coherent amb la incorporació d'homes en llocs d'atenció directa tradicionalment feminitzats.



Conclusions de l'àmbit d'accés a l'organització:

Punts forts:

- La contractació reflecteix la composició de la plantilla (80,8% dones) i s'han incorporat homes en llocs d'atenció directa tradicionalment feminitzats (auxiliar de suport).
- La plantilla actual resultant dels processos de contractació és 100% indefinida.
- Les denominacions dels llocs de treball són majoritàriament neutres o inclusives.

- Cap persona enquestada considera que dones i homes no tinguin les mateixes possibilitats d'accés a la selecció ni que hi hagi llocs més adients per a un sexe (78,6% de les dones i 100% dels homes descarten aquesta idea).

Àrees de millora:

- Aconseguir un major equilibri en la presència de dones i homes mitjançant accions positives en el reclutament (redacció de les ofertes, canals de difusió, preferència del sexe menys representat en igualtat de condicions).
- Registrar les candidatures rebudes i les persones entrevistades desagregades per sexe, per poder avaluar si hi ha biaixos en les diferents fases del procés.
- Incorporar l'entrevista de sortida formal per conèixer les causes de la rotació.
- Incorporar indicadors d'igualtat en els sistemes de gestió de la qualitat i de persones.

- Formació interna i contínua

De l'anàlisi de les dades de les accions formatives realitzades en l'últim any es desprèn la informació següent. Les accions realitzades han estat: gestió emocional, gestió de l'estrès i l'ansietat, gestió de conflictes, "Vides dignes, una qüestió de drets humans" i ètica aplicada a l'atenció de les persones vulnerables.

Participació per sexes en còmput d'hores: Segons les hores de formació registrades per persona, s'han realitzat 128 hores de formació: les dones hi han dedicat 90 hores (70,3%) i els homes 38 hores (29,7%). Tot i que les dones concentren la majoria d'hores en termes absoluts, els homes hi participen per sobre de la seva presència a la plantilla (29,7% de les hores enfront del 18,5% de presència).

En termes relatius, la mitjana és de 4,1 hores per dona i de 7,6 hores per home, i han participat en alguna acció formativa el 50% de les dones (11 de 22) enfront del 80% dels homes (4 de 5).

Participació per departament o àrea funcional: Per departaments, el que més ha invertit en formació és l'Àrea Social, amb 92 hores (71,9%): 54 hores de dones (42,2%) i 38 hores d'homes (29,7%). L'Àrea Econòmica acumula 28 hores (21,9%) i Organització 8 hores (6,3%), en ambdós casos íntegrament de dones. Cal destacar que, a l'Àrea Social, els 5 homes han realitzat 38 hores (7,6 h/persona) i les 16 dones 54 hores (3,4 h/persona).

Participació per grup professional: Per grup professional: Direcció, 6 hores (dona). Comandament, 40 hores (20 dona i 20 home). Personal tècnic, 36 hores (18 dones i 18 homes). Personal tècnic superior, 46 hores (dones). Destaca que al grup de personal tècnic les hores es reparteixen a parts iguals entre dones i homes, malgrat que el grup està format per 12 dones i 4 homes: la mitjana és d'1,5 hores per dona enfront de 4,5 hores per home. Es recomana revisar l'accés de les dones d'aquest grup a les accions formatives.

Objectiu, modalitat, lloc d'impartició i horari de la formació: D'acord amb el registre d'accions formatives (32 participacions: 26 de dones i 6 d'homes, amb un total de 128 hores, de les quals 98 corresponen a dones, 76,6%, i 30 a homes, 23,4%).

Objectiu: el 65,6% de les hores (84 h) tenen per objectiu promoure el desenvolupament professional (70 h dones, 54,7%; 14 h homes, 10,9%) i el 34,4% (44 h) millorar la qualificació per al lloc ocupat (28 h dones, 21,9%; 16 h homes, 12,5%).

Modalitat: el 100% de la formació és presencial (98 h dones i 30 h homes). No s'han utilitzat modalitats en línia o mixtes, que podrien facilitar l'accés a la formació de les persones amb responsabilitats de cura.

Lloc d'impartició: el 70,3% de les hores (90 h) s'han realitzat fora de la localitat del centre de treball (66 h dones, 51,6%; 24 h homes, 18,8%); el 15,6% (20 h) a la mateixa localitat (16 h dones i 4 h homes) i el 14,1% (18 h) al propi centre de treball (16 h dones i 2 h homes). La formació fora de la localitat pot suposar una dificultat afegida per a les persones amb responsabilitats familiars.

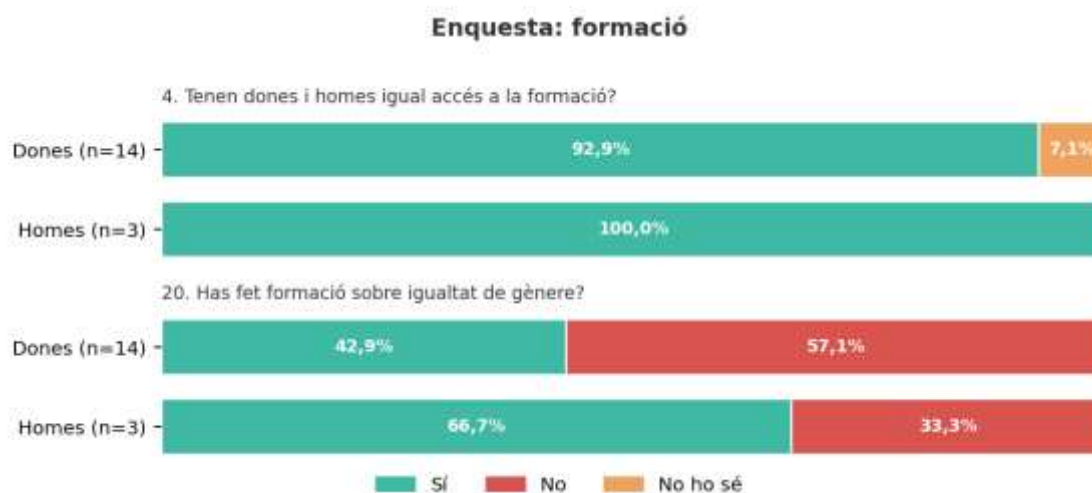
Horari: el 100% de la formació s'ha realitzat dins l'horari laboral, de manera que no interfereix en la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Formació específica en igualtat: és inexistent al 2025; no s'ha realitzat cap hora de formació en igualtat d'oportunitats entre dones i homes, prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe o comunicació no sexista.

Percepció del personal (enquesta): La percepció del personal a partir de les dades de l'enquesta és que dones i homes tenen igual accés a la formació; així ho manifesten el 92,9% de les dones i el 100% dels homes (el 7,1% de les dones no ho sap). Aquesta percepció contrasta parcialment amb les dades objectives, que mostren una participació de les dones (50%) inferior a la dels homes (80%).

Respecte a si han fet formació en igualtat de gènere, el 57,1% de les dones i el 33,3% dels homes han contestat que no, i el 42,9% de les dones i el 66,7% dels homes que sí. Atès que les dades de l'eina no recullen cap hora de formació en igualtat en el darrer any, la formació declarada correspon a

exercicis anteriors, a la formació reglada o a iniciatives personals. En conjunt, més de la meitat de les persones enquestades (9 de 17) no ha rebut mai formació en igualtat.



Conclusions de l'àmbit de formació interna i contínua:

Punts forts:

- El 100% de la formació es realitza dins l'horari laboral, sense afectar la conciliació.
- El 92,9% de les dones i el 100% dels homes consideren que l'accés a la formació és igualitari.
- La formació arriba a tots els grups professionals i a totes les àrees, i les dones hi tenen presència a tots els nivells, inclosa la direcció.
- Predomini de formació orientada al desenvolupament professional (65,6% de les hores), amb continguts vinculats al benestar emocional, la gestió de conflictes i l'ètica en l'atenció a les persones.
- Garantir, mitjançant un procediment d'accés a la formació, que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats i fer-ne difusió a tota la plantilla.

Àrees de millora:

- Incorporar formació específica (el 57,1% de les dones i el 33,3% dels homes no ha fet mai formació en igualtat) en igualtat d'oportunitats, prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i comunicació no sexista, per a tota la plantilla i, especialment, per als comandaments i les persones que detecten necessitats formatives o intervien en selecció i promoció.
- Equilibrar la participació: només el 50% de les dones ha rebut formació, enfront del 80% dels homes, i al grup de personal tècnic la mitjana d'hores per dona (1,5 h) és molt inferior a la dels homes (4,5 h).

- Reduir la formació fora de la localitat (70,3% de les hores) o compensar-ne l'impacte, i incorporar modalitats en línia o mixtes.
- Promoció i desenvolupament professional

Evolució de les promocions dels últims quatre anys: En els darrers quatre anys s'han produït 8 promocions: 7 de dones (87,5%) i 1 d'un home (12,5%), proporció fins i tot superior a la presència femenina a la plantilla. En termes relatius, ha promocionat el 31,8% de les dones de la plantilla actual i el 20% dels homes.

Promoció per grup professional i departament: Per **grup professional**, 7 promocions (6 dones i 1 home) s'han produït del grup de personal tècnic al de personal tècnic superior, i 1 promoció, d'una dona, del grup de personal tècnic superior al de comandament. Per tant, l'única promoció a un lloc de responsabilitat l'ha obtingut una dona. **Per departament**, totes les promocions s'han produït dins de la mateixa àrea: 7 a l'Àrea Social (6 dones i 1 home) i 1 a l'Àrea Econòmica (dona). No s'observa mobilitat entre àrees. Per modalitat, el 100% de les promocions s'han produït per designació de l'organització. No hi ha hagut promocions per convocatòria interna oberta ni per concurs de mèrits, el que limita la transparència i la possibilitat de verificar l'aplicació de criteris objectius.

Percepció del personal (enquesta) : La percepció del personal a partir de les dades de l'enquesta és que el 71,4% de les dones i el 66,7% dels homes consideren que dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional; el 28,6% de les dones i el 33,3% dels homes no sap què respondre, i ningú no respon negativament.

L'elevat percentatge de persones que no sap valorar-ho és coherent amb el fet que el 100% de les promocions s'hagin produït per designació de l'organització, sense convocatòria ni criteris publicats, el que dificulta que la plantilla conegui com es produeixen les promocions.



Conclusions de l'àmbit de promoció i desenvolupament professional:

Punts forts:

- Les dones promocionen per sobre de la seva presència (87,5% de les promocions) i han accedit tant al grup de personal tècnic superior com a comandament.
- La direcció i la meitat dels comandaments són ocupats per dones; no s'aprecien obstacles per a l'accés de les dones a llocs de responsabilitat.
- Existeix una via de carrera interna clara (de personal tècnic a personal tècnic superior) que ha beneficiat 7 persones en quatre anys.
- Cap persona enquestada considera que dones i homes no tinguin les mateixes possibilitats de promoció (71,4% de les dones i 66,7% dels homes responen afirmativament).

Àrees de millora:

- Garantir que els criteris emprats als processos de promoció no condicionin, explícitament o implícitament, l'accés de dones o homes, i que la situació familiar de les persones candidates no hi influeixi negativament.
- Formar en igualtat d'oportunitats les persones que intervenen en les decisions de promoció i desenvolupament professional.
- Fomentar mecanismes de participació de les persones del sexe menys representat en els processos de promoció i afavorir la mobilitat entre àrees.
- Registrar les promocions desagregades per sexe, amb data, modalitat i candidatures presentades.

- Retribució

L'estructura de les retribucions es compon de salari base, complements obligatoris, complements voluntaris i variables. No es retribueixen hores extraordinàries ni consten beneficis socials o retribució flexible.

Retribució mitjana i bretxa salarial (*salaris reals que reflecteixen jornades parcials i contractes de curta durada*): La retribució total anual mitjana és de 14.512,18 € per a les dones i de 14.754,89 € per als homes, el que suposa una bretxa salarial de l'1,64% a favor dels homes. En canvi, el guany brut mitjà per hora és de 10,68 € per a les dones i de 9,39 € per als homes, amb una bretxa del -13,75%, és a dir, favorable a les dones.

Per grup professional, als grups on coincideixen dones i homes: al personal tècnic la bretxa és pràcticament nul·la (-0,78%), i al comandament és del 30,2%. En aquest darrer cas, el salari base és idèntic i la diferència prové dels complements obligatoris (bretxa del 56,8%) i voluntaris (bretxa del

43,8%). Al grup de personal tècnic, el salari base mitjà de les dones és un 3,6% superior al dels homes; els complements obligatoris presenten una bretxa del 5,1% a favor dels homes i els variables del 60%, en imports de molt poca quantia. Per lloc de treball, a auxiliar de suport la bretxa és del 31,3%.

Percepció del personal (enquesta): La percepció del personal a partir de les dades de l'enquesta és que, ocupant el mateix lloc de treball, una dona i un home cobren igual per al 64,3% de les dones i el 66,7% dels homes; el 35,7% de les dones i el 33,3% dels homes no sap què respondre, i ningú no respon negativament.

Respecte a l'existència de bretxa salarial de gènere, el 57,1% de les dones i el 66,7% dels homes consideren que no n'hi ha; el 7,1% de les dones (1 persona) considera que sí, i el 35,7% de les dones i el 33,3% dels homes no sap què respondre. La percepció és coherent amb la bretxa global reduïda (1,64%), però l'elevat percentatge de persones que no sap respondre (més d'un terç) evidencia un desconeixement del sistema retributiu.



Conclusions de l'àmbit de retribució:

Punts forts:

- La bretxa salarial global és molt reduïda (1,64%) i el guany mitjà per hora és superior per a les dones.
- Al grup de personal tècnic, el més nombrós, la bretxa és pràcticament nul·la i el salari base de les dones és superior.
- El salari base dels comandaments és idèntic per a dones i homes.
- El lloc de màxima retribució (direcció) l'ocupa una dona.
- La majoria de la plantilla considera que dones i homes cobren igual pel mateix lloc (64,3% de les dones i 66,7% dels homes) i només una persona percep bretxa salarial.

Àrees de millora:

- Elaborar el registre retributiu amb valors equiparats a jornada completa i any complet i depurar les dades inconsistents.
- Analitzar i documentar la justificació objectiva de la bretxa en complements obligatoris i voluntaris als comandaments (30,2%) i al lloc d'auxiliar de suport (31,3%).
- Valorar l'impacte diferencial que les decisions de política retributiva poden tenir en dones i homes i incloure la igualtat com a objectiu de la política retributiva.
- Informar la plantilla sobre el sistema retributiu per millorar-ne la transparència (més d'un terç de les persones enquestades no sap valorar si hi ha bretxa salarial).

- Temps de treball i corresponsabilitat

Com s'ha vist a les condicions laborals, el 100% de la plantilla té jornada continuada, i el 22,2% treballa a temps parcial.

Utilització de les mesures de temps de treball i corresponsabilitat:

Mesures (drets legals): consten 2 reduccions de jornada per cura de menors, ambdues sol·licitades per dones (100%). Cap home ha fet ús de mesures legals de conciliació que comportin reducció de jornada o salari.

Percepció del personal (enquesta i entrevista): La percepció del personal a partir de les dades de l'enquesta és que, davant la pregunta de si s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral a l'organització, responen afirmativament el 78,6% de les dones i el 100% dels homes que han respost (2 homes); el 21,4% de les dones no sap què respondre i ningú no respon negativament.

En canvi, en relació amb el coneixement de les mesures de conciliació disponibles, només diuen que sí el 35,7% de les dones i el 50% dels homes, mentre que el 64,3% de les dones i el 50% dels homes les desconeix.



Conclusions de l'àmbit de temps de treball i corresponsabilitat:

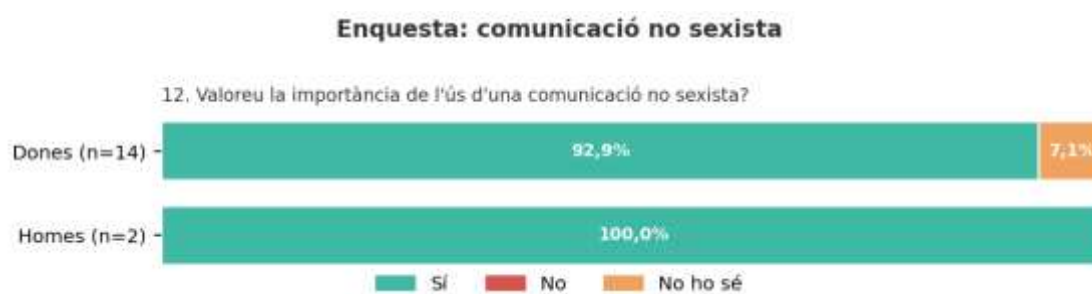
Punts forts:

- La jornada continuada del 100% de la plantilla facilita l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar.
- La formació es realitza íntegrament dins l'horari laboral.
- El 78,6% de les dones i el 100% dels homes consideren que l'entitat afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral.

Àrees de millora:

- Fomentar la corresponsabilitat: les reduccions de jornada per cura de menors les sol·liciten exclusivament dones.
 - Potenciar l'ús de les mesures per part del col·lectiu masculí i fomentar-ne un ús equitatiu.
 - Incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la gestió del temps de treball i registrar l'ús de totes les mesures desagregat per sexe.
- Comunicació no sexista

La percepció del personal a partir de les dades de l'enquesta és que es valora la importància de l'ús d'una comunicació no sexista: el 92,9% de les dones i el 100% dels homes que han respost (2 homes) ho fan afirmativament; el 7,1% de les dones no sap què respondre i ningú no respon negativament. Existeix, per tant, una sensibilització elevada de la plantilla que facilitarà la implantació de mesures en aquest àmbit.



Conclusions de l'àmbit de comunicació no sexista:

Punts forts:

- Les denominacions dels llocs de treball utilitzen majoritàriament formes neutres.
- El 92,9% de les dones i el 100% dels homes valoren la importància de l'ús d'una comunicació no sexista.

Àrees de millora:

- Elaborar una guia o protocol de comunicació inclusiva (llenguatge i imatges) i revisar-hi els documents interns i externs (ofertes de feina, web, xarxes socials, documentació de les persones usuàries).
- Promoure l'ús del llenguatge no sexista a tota l'entitat, tant a escala interna com externa.
- Formar el personal amb responsabilitat en comunicació interna i externa en igualtat d'oportunitats i en comunicació no sexista.
- Difondre el Pla d'Igualtat i els seus resultats a tota la plantilla.

- Salut laboral

Accidents de treball i malalties professionals: No existeix cap accident de treball ni cap baixa per malaltia professional en el període analitzat, ni per a dones ni per a homes.

Baixes per contingència comuna: Respecte a la contingència comuna, s'han produït 4 processos de baixa mèdica, tots corresponents a dones (100%), amb un total de 49 dies de baixa (mitjana de 12,3 dies per procés). Els homes no han registrat cap procés de baixa. Els processos afecten el 18,2% de les dones de la plantilla. Tenint en compte que les dones representen el 81,5% de la plantilla i el reduït nombre de casos, no es detecta una relació amb la feina ni amb el gènere, tot i que caldrà fer-ne el seguiment.

Conclusions de l'àmbit de salut laboral:

Punts forts:

- No consten accidents de treball ni malalties professionals en el període analitzat.
- Els processos de baixa per contingència comuna són reduïts (4 processos i 49 dies).
- La formació realitzada en gestió emocional, gestió de l'estrès i l'ansietat i gestió de conflictes contribueix a la prevenció dels riscos psicosocials, especialment rellevants en l'atenció a les persones.

Àrees de millora:

- Incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la prevenció de riscos laborals.

- Disposar d'una avaluació de riscos amb perspectiva de gènere, amb especial atenció als riscos psicosocials i ergonòmics dels llocs d'atenció directa.
 - Registrar la sinistralitat i l'absentisme desagregats per sexe, lloc de treball i contingència, i donar a conèixer a la plantilla els riscos específics per raó de sexe.
- Prevenió i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe

L'entitat disposa d'un Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Fins al moment no s'ha produït casos. Amb el present Pla d'Igualtat s'incorpora la participació de la Comissió d'Igualtat en el procediment d'actuació.

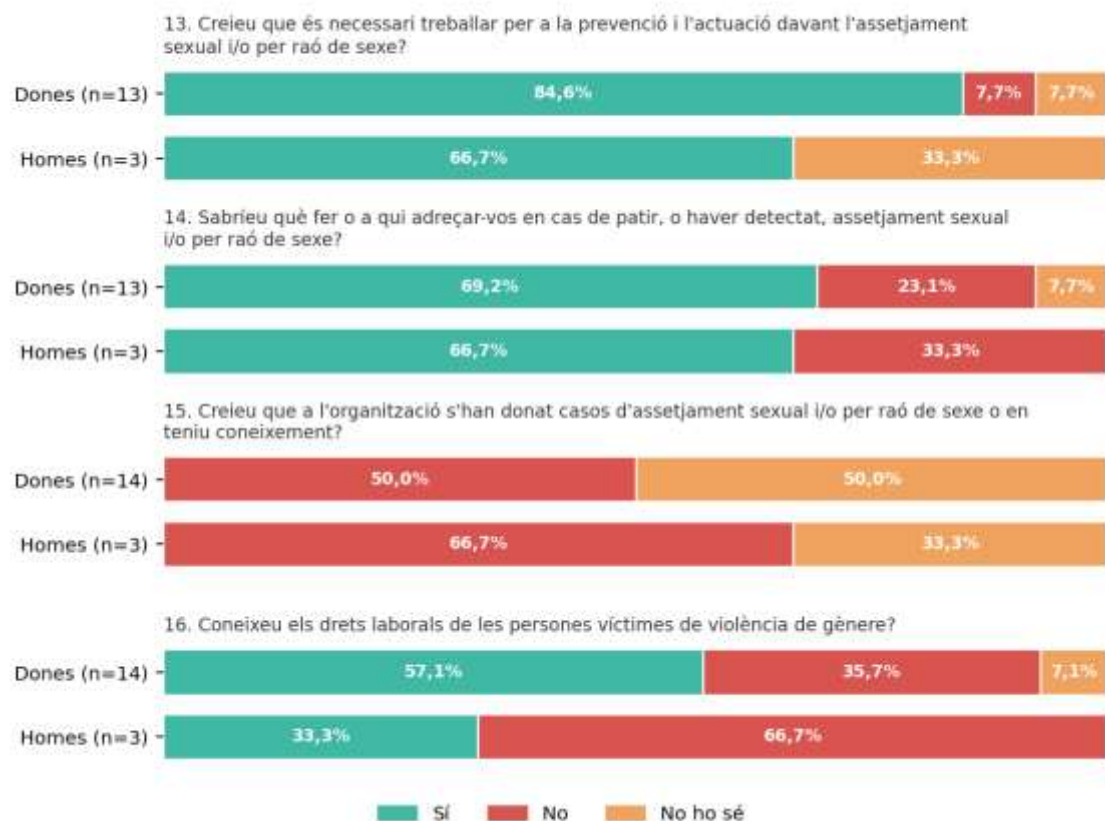
La percepció del personal a partir de les dades de l'enquesta és que es valora la importància de treballar per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe per part del 84,6% de les dones (7,7% no i 7,7% no ho sap) i del 66,7% dels homes (33,3% no ho sap).

A la pregunta de si sabrien què fer o a qui adreçar-se en cas de patir o detectar una situació d'assetjament, responen que sí el 69,2% de les dones i el 66,7% dels homes; no ho sabrien el 23,1% de les dones i el 33,3% dels homes, i el 7,7% de les dones no sap què respondre. Gairebé una de cada tres persones enquestades no té clar el circuit d'actuació. Això és conseqüència de la poca antiguitat.

Respecte a si s'han donat casos d'assetjament a l'organització o en tenen coneixement, cap persona respon afirmativament: el 50% de les dones i el 66,7% dels homes responen que no i el 50% de les dones i el 33,3% dels homes no ho sap. Tanmateix, aquest resultat s'ha de llegir conjuntament amb el fet que el 35,7% de les dones declara haver viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat i el 21,4% s'ha sentit discriminada per raó de sexe.

Pel que fa al coneixement dels drets laborals de les persones víctimes de violència de gènere, els coneix el 57,1% de les dones i el 33,3% dels homes; els desconeix el 35,7% de les dones i el 66,7% dels homes (el 7,1% de les dones no ho sap).

Enquesta: prevenció i actuació davant l'assetjament



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

Punts forts:

- L'entitat disposa d'un protocol que estableix les actuacions davant de possibles situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- No ha estat necessari instruir cap cas d'assetjament.
- El 84,6% de les dones i el 66,7% dels homes consideren necessari treballar per a la prevenció i l'actuació davant l'assetjament.
- Cap persona enquestada afirma tenir coneixement de casos d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'organització.
- La formació en gestió de conflictes contribueix a un bon clima laboral.

Àrees de millora:

- Disposar d'un protocol actualitzat per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i per identitat o expressió de gènere, que inclogui també l'entorn digital.

- Reflectir en tot moment la participació de la Comissió d'Igualtat en el procediment establert al protocol.
- Informar la plantilla sobre els drets laborals de les persones víctimes de violència de gènere (els desconeixen el 35,7% de les dones i el 66,7% dels homes).
- Formar la plantilla i, especialment, les persones de referència i els comandaments en prevenció i abordatge de l'assetjament.

OBJECTIUS

L'objectiu general del Pla d'Igualtat d'Oportunitats és assolir la igualtat entre dones i homes en el si de l'empresa 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'empresa planteja assolir en matèria d'igualtat per al si de l'organització els set objectius següents:

1. Integrar en la cultura de l'empresa 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'empresa.
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 organitzativa.
6. Definir i posar en pràctica els criteris sobre comunicació i llenguatge incluiu a l'empresa.
7. Garantir un entorn segur, saludable i eliminar o disminuir els riscos amb perspectiva de gènere.

SEGUIMENT – AVALUACIÓ – MODIFICACIÓ

La fase de seguiment i l'avaluació contemplada en el Pla d'Igualtat de **FUNDACIÓ DE SUPORT MONTSERRAT BARÓ - 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 ajustar 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:

- Se celebraran reunions, amb caràcter ordinari, dues vegades a l'any, això és una al semestre (preferiblement octubre i març), 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 existeix 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 (*Comissió ad hoc*) 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:

- a) Quan hagi de fer-se conforme al seguiment i avaluació previst.
- b) 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 condemni 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 contingui 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 el si de la Comissió d'Igualtat, considerant-se vàlidament adoptats els acords si compten amb la conformitat de la part empresa i de la de la majoria dels representants de les persones treballadores que formin la comissió. De persistir el desacord, les parts podran acudir als procediments de mediació o arbitratge previstos en la normativa autonòmica o en els Sistemes Extrajudicials de Solució de Conflictes aplicables.

PLA D'ACCIÓ

El Pla d'acció està conformat per accions que s'aplicaran a tota l'empresa, 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 identificatiu de l'acció.
- Acció: Nom de l'acció realitzada.
- Objectiu general: Objectiu que pretén aconseguir per l'empresa.
- Objectius específic: 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 duren 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.

Núm. d'acció	Acció
1	Planificació i cultura d'igualtat 2026-2030

Objectiu general	Disposar d'un Pla d'igualtat vigent pel període 2026-2030 que integri la perspectiva de gènere en la cultura i la gestió de l'empresa, i consolidar la igualtat com un valor distintiu de l'organització.
------------------	---

Objectiu específic	Cultura i gestió organitzativa
--------------------	--------------------------------

Descripció
Realitzar la diagnosi de situació en matèria d'igualtat. Elaborar el disseny i la planificació de les mesures a implementar. Negociar, aprovar el Pla d'igualtat 2026-2030. Fer el seguiment i l'avaluació periòdica de l'acompliment del Pla.

Responsable del seu compliment
Comissió d'igualtat

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
Comissió d'igualtat	No aplica	Eina de diagnosi del Departament de Treball, Afers socials i Famílies

Calendari	Inici	Final
	Octubre 2026	Setembre 2030

Indicadors de seguiment i avaluació
Nombre de reunions de seguiment realitzades i actes corresponents.

Núm. d'acció	Acció
2	Entrevista de sortida (exit interview) amb perspectiva de gènere

Objectiu general	Incorporar la perspectiva de gènere en els processos de finalització de la relació laboral per detectar possibles desigualtats o dificultats de conciliació que expliquin les baixes voluntàries.
Objectiu específic	Accés i desvinculació a l'empresa i promoció i/o desenvolupament professional

Descripció
Dissenyar un model d'entrevista de sortida amb preguntes específiques sobre igualtat, conciliació i clima laboral. Implementar l'entrevista de sortida a totes les persones que causin baixa voluntària. Analitzar els resultats desagregats per sexe i incorporar-los als indicadors del Pla.

Responsable del seu compliment
Gerència

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
Personal amb competències RRHH	No aplica	Model d'entrevista de sortida

Calendari	Inici	Final
	Octubre 2026	Setembre 2027

Indicadors de seguiment i avaluació
Nombre i % d'entrevistes de sortida realitzades sobre el total de baixes voluntàries, desagregat per sexe.

Núm. d'acció	Acció
3	Dret a la desconexió digital.

Objectiu general	Garantir el dret a la desconexió digital de la plantilla fora de la jornada laboral, afavorint la conciliació de la vida personal, familiar i laboral amb perspectiva de gènere.
Objectiu específic	Temps de treball i corresponsabilitat

Descripció
Elaborar i aprovar un protocol/política de desconexió digital. Difondre el protocol a tota la plantilla. Sensibilitzar les persones amb comandament sobre el respecte al dret a la desconexió.

Responsable del seu compliment
Gerència

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
Gerència	No aplica	Protocol/política de desconexió digital

Calendari	Inici	Final
	Octubre 2026	Setembre 2027

Indicadors de seguiment i avaluació
Data d'aprovació i difusió del protocol de desconexió digital.

Núm. d'acció	Acció
4	Accions formatives per la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a tot el personal

Objectiu general	Sensibilitzar i formar tota la plantilla en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
Objectiu específic	Formació interna i/o continua

Descripció
Planificar i impartir accions formatives de sensibilització en igualtat, adreçades a tot el personal, dins l'horari laboral.

Persona responsable del seu compliment
Gerència

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
Personal amb competències RRHH	Cost del curs	Precencials (aula) i online (plataforma elearning)

Calendari	Inici	Final
	Octubre 2026	Setembre 2030

Indicadors de seguiment i avaluació
Nombre i % de dones i homes formats per lloc de treball, departament i grup professional.

Núm. d'acció	Acció
5	Conciliació i corresponsabilitat

Objectiu general	Integrar la conciliació de la vida laboral, familiar i personal, i la corresponsabilitat, en la cultura organitzativa de l'empresa.
Objectius específic	Temps de treball i corresponsabilitat

Descripció
Garantir que tota la plantilla coneix els drets de conciliació de la vida laboral, personal i familiar. Continuar treballant cap a una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació. Sensibilitzar tota la plantilla en matèria de corresponsabilitat.

Persona responsable del seu compliment
Gerència

Recursos de personal	Recursos econòmics	Recursos materials
Personal amb competències RRHH	No aplica	No aplica

Calendari	Inici	Final
	Octubre 2026	Setembre 2030

Indicadors de seguiment i avaluació
Data de difusió de la informació referent a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar. Nombre de persones que gaudeixen de mesures de conciliació, desagregat per sexe.

PLANIFICACIÓ DE LES ACCIONS – Calendari IMPLANTACIÓ

ACCIONS		10/2026 a 03/2027	04/2027 a 09/2027	10/2027 a 03/2028	04/2028 a 09/2028	10/2028 a 03/2029	04/2029 a 09/2029	10/2029 a 03/2030	04/2030 a 09/2030
1	Planificació i cultura d'igualtat 2026-2030								
2	Entrevista de sortida (exit interview) amb perspectiva de gènere								
3	Dret a la desconnexió digital								
4	Accions formatives per la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a tot el personal.								
5	Conciliació i corresponsabilitat								

PLANIFICACIÓ DEL SEGUIMENT y EVALUACIÓ – Reunions

ACCIONES		1er semestre		2on semestre			1er semestre		2on semestre			1er semestre		2on semestre			1er semestre		2on semestre					
		10/2026 a 03/2027		04/2027 a 09/2027			10/2027 a 03/2028		04/2028 a 09/2028			10/2028 a 03/2029		04/2029 a 09/2029			10/2029 a 03/2030		04/2030 a 09/2030					
			mar-27		sep-27			mar-28			sep-28			mar-29			sep-29			mar-30			sep-30	
1	Planificació i cultura d'igualtat 2026-2030	SEGUIMIENTO ANUAL					SEGUIMIENTO ANUAL					SEGUIMIENTO ANUAL					SEGUIMIENTO ANUAL							
			EVAL. SEMES		EVAL. SEMES	EVAL. ANUAL		EVAL. SEMES		EVAL. SEMES	EVAL. ANUAL - INTERMEDIA		EVAL. SEMES		EVAL. SEMES	EVAL. ANUAL		EVAL. SEMES		EVAL. SEMES	EVAL. ANUAL - FINAL			
2	Entrevista de sortida (exit interview) amb perspectiva de gènere	SEGUIMIENTO ANUAL					SEGUIMIENTO ANUAL					SEGUIMIENTO ANUAL					SEGUIMIENTO ANUAL							
			EVAL. SEMES		EVAL. SEMES	EVAL. ANUAL					EVAL. ANUAL - INTERMEDIA										EVAL. ANUAL - FINAL			
3	Dret a la desconnèxió digital	SEGUIMIENTO ANUAL					SEGUIMIENTO ANUAL					SEGUIMIENTO ANUAL					SEGUIMIENTO ANUAL							
			EVAL. SEMES		EVAL. SEMES	EVAL. ANUAL		EVAL. SEMES		EVAL. SEMES	EVAL. ANUAL - INTERMEDIA										EVAL. ANUAL - FINAL			
4	Accions formatives per la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a tot el personal.	SEGUIMIENTO ANUAL					SEGUIMIENTO ANUAL					SEGUIMIENTO ANUAL					SEGUIMIENTO ANUAL							
			EVAL. SEMES		EVAL. SEMES	EVAL. ANUAL		EVAL. SEMES		EVAL. SEMES	EVAL. ANUAL - INTERMEDIA		EVAL. SEMES		EVAL. SEMES	EVAL. ANUAL		EVAL. SEMES		EVAL. SEMES	EVAL. ANUAL - FINAL			
5	Conciliació i corresponsabilitat	SEGUIMIENTO ANUAL					SEGUIMIENTO ANUAL					SEGUIMIENTO ANUAL					SEGUIMIENTO ANUAL							
			EVAL. SEMES		EVAL. SEMES	EVAL. ANUAL		EVAL. SEMES		EVAL. SEMES	EVAL. ANUAL - INTERMEDIA		EVAL. SEMES		EVAL. SEMES	EVAL. ANUAL		EVAL. SEMES		EVAL. SEMES	EVAL. ANUAL - FINAL			

M Pia Ferrer
Jeremias -
37276834k

Firmado digitalmente por M Pia Ferrer Jeremias - 37276834k
Fecha: 2026.10.14 16:54:38 +02'00'

ESTEVE
CABRE PUIG
- DNI
46400331Q

Firmado digitalmente por ESTEVE CABRE PUIG - DNI 46400331Q
Fecha: 2026.10.14 20:21:10 +02'00'