# I PLA D'IGUALTAT

Federació Catalana de l Esplai

Fundesplai
Fundació Catalana de l'Esplai

2024-2028

Fundesplai
Suport Tercer Sector

**Contingut**

## L'ENTITAT: QUI SOM?

La **Federació Catalana de l'Esplai** som una entitat sense afany de lucre viva, participativa i compromesa, que impulsa el reconeixement social i educatiu dels centres d'esplai i n'articula diferents dinàmiques territorials a través del treball en xarxa. Treballem perquè els infants, el jovent i les famílies esdevinguin ciutadans i ciutadanes compromeses amb un món millor. A la Federació, els esplais compartim recursos, intercanviem experiències i coordinem diferents actuacions de caràcter educatiu, social, territorial, d'acció política, etc. Aquesta acció conjunta permet dinamitzar la vida associativa de molts barris i contribueix a crear espais de participació i dinamització comunitària. La nostra Federació va néixer l'any 1996 i està vinculada a **Fundesplai (Fundació Catalana de l'Esplai)**. Conjuntament amb la resta d'entitats de la Fundació, integra un projecte comú. Totes les entitats que integrem la Federació compartim uns valors que orienten la nostra acció educativa i social: utopia, solidaritat, iniciativa i felicitat.

La nostra Federació agrupa diferents models d'entitats d'educació en el lleure que desenvolupen la seva tasca educativa i social tot donant resposta a les necessitats dels infants i famílies de cada barri i població. La diversitat ens caracteritza, ens enriqueix i aporta valor al que fem.

Tot i la diversitat de centres, els esplais que en formem part, compartim els valors, els principis educatius i els següents principis irrenunciables:

- **Sense afany de lucre**. Som centres d'esplai amb una opció no lucrativa de la nostra tasca.
- **Impliquem persones i col·lectius en la tasca educativa i social** dels centres d'esplai, generant voluntariat disposat a comprometre's.
- **Doble enfocament d'educació integral i social**, ja que en el lleure es barregen ambdues necessitats.
- **Dimensió comunitària**, procurant sempre que sigui possible la barreja d'infants de diferents escoles, inclusió de nois i noies amb necessitats educatives especials, procedències socials, econòmiques i culturals.
- **Arrelament al territori**. Afavorim el coneixement, l'estimació i la transformació de l'entorn social, cultural i natural.

**JUNTES FEM MÉS ESPLAI**

## Missió i valors de la Federació

La nostra missió és agrupar i donar suport als centres d'esplai de Catalunya que comparteixen els objectius i valors de Fundesplai per reforçar la seva tasca educativa i social.

Els valors de la nostra Federació són:

- Utopia: Volem avançar cap a un món més just, vers una societat inspirada en els valors de la pau, la democràcia.
- Solidaritat: Optem per la cultura de la solidaritat i la cooperació, basada en la dignitat de les persones i dels pobles i el respecte a la diversitat i als drets humans.
- Iniciativa: Volem fomentar la participació i l'esforç i col·lectiu, per fer front als reptes amb creativitat i compromís.
- Felicitat: cerquem una ètica basada en la confiança en la persona i en la recerca de la felicitat individual i col·lectiva.

## Els principis educatius de la Federació

- Educació integral: Eduquem tenint en compte tots els àmbits de la personalitat i no deixant-ne cap de banda.
- Educació per la pau: Treballem perquè els infants aprenguin a conviure en una "cultura de pau", aprenent a resoldre els seus conflictes mitjançant el diàleg, l'empatia i la valoració de la diversitat.
- Educació per a la identitat cultural i la interculturalitat: Treballem pel foment de la identitat cultural de les persones i dels pobles tot acceptant i valorant les identitats múltiples.
- Educació per al desenvolupament i la ciutadania global: Fomentem que els nois i noies siguin sensibles al que passa fora del nostre país i anhelin un món més just per a tothom.
- Educació per a la participació i la democràcia: Impulsem espais d'aprenentatge on els infants aprenen les regles del joc democràtic. Promovem el seu protagonisme i vetllem perquè siguin ciutadans i ciutadanes del present, en exercici dels seus drets i responsabilitats.
- Educació ambiental: Promovem el contacte i el descobriment de la natura com a tresor i el canvi d'hàbits de comportament com a estratègies imprescindibles per conservar-lo.
- Educació per a la salut: Afavorim la reconciliació amb les necessitats i les possibilitats del cos i la ment, l'autoconeixement i la capacitat de prevenir riscos i malalties.

- Educació per a la inclusió i la igualtat d'oportunitat: Fomentem la superació de les marginacions i les actituds discriminatòries vers les persones amb diversitat funcional, trastorn mental o en risc d'exclusió social.

## L'EQUIP HUMÀ

El potencial de totes les entitats es troba en les persones que formen part d'ella. A **Federació** no és diferent, i el nostre potencial recau a les persones treballadores com les persones voluntàries, les entitats sòcies que formen la federació, etc., però en aquest apartat ens centrarem en les persones que fan possible el dia a dia de l'entitat, formant part del personal contractat o de la Junta directiva.

Actualment, l'entitat té un total d'unes 3 persones contractades, i la Junta directiva està constituïda per:

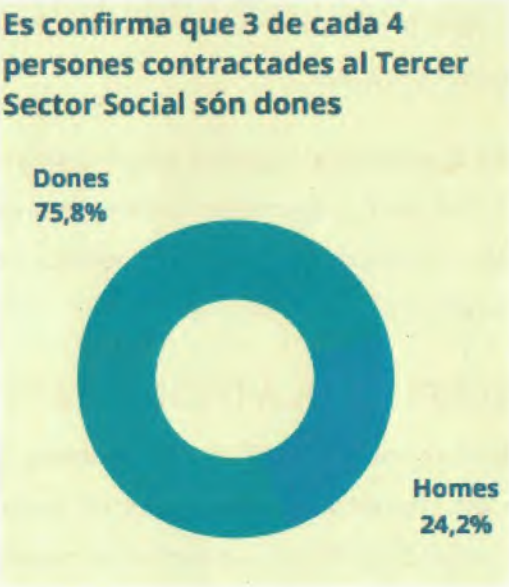
- Maria Ferrer Miró (Presidenta)
- Sheila Beltran Arias (Secretaria)
- Andrés Navarro Gómez (Tresorer)
- Júlia Ordax Palma (Vocal)
- Oriol Lombardía Requena (Vocal)
- Xènia Allende Chaboyé (Vocal)
- Mireia Bru Temprado (Vocal)
- Iván Punzón Carrillo (Vocal)
- Georgina García Pallàs (Vocal)
- Sara Díez Gonzalez (Vocal)
- Núria Malet Vidal (Vocal)
- Marisol Aguado Jaroso (Vocal)
- Carlos Camacho Rodríguez (Vocal)
- Abel Torres García (Vocal)
- Ana Moral (Vocal)
- Alba Gil Morales (Vocal)
- Francisco Utrera Cabrera (Vocal)
- Asunción Gil Zapata (Vocal)
- Maria Bruno Blanco (Suplent)
- Raquel Vallejos Fúnez (Suplent)
- Paula Estopiñà (Suplent)
- Dani Álvarez Paredes (Suplent)

- Xiomara Lozano Barba (Suplent)
- Xavier Castellano Girós, (Suplent)
- Meritxell Esquirol (Suplent)
- Laura Capitán Cuevas (Suplent)
- Sergi Hernàndez Hernàndez ( Suplent)
- Karina Crespo Endara (Suplent)

## UNA MIRADA DE GÈNERE AL TERCER SECTOR

L'activitat **Federació** s'emmarca en l'anomenat tercer sector social, caracteritzat per valors com el de la no-discriminació, la igualtat d'oportunitats i la transformació social, entre altres. En aquest sector hi trobem una gran presència de dones treballadores, sòcies i voluntàries, ja que es tracta d'un **àmbit altament feminitzat.**

Segons "l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social a Catalunya per l'any 2021", impulsat per La Confederació, un 75,8% de les persones contractades són dones, és a dir, tres de cada quatre, tal com podem veure al gràfic.




Podríem pensar que, per aquest motiu, no existeix la necessitat de treballar per a la **igualtat de gènere** però, res més lluny de la realitat. Encara resta un llarg camí per erradicar les desigualtats i incorporar totalment la **perspectiva feminista** en la cultura organitzativa de les entitats no lucratives.

Per començar, el motiu pel qual hi ha tantes dones en aquest sector es relaciona directament amb la **divisió sexual del treball** i amb els **rols i estereotips de gènere** interioritzats i

naturalitzats a través de la socialització. Des d'una perspectiva essencialista i **sexista**, sempre s'ha considerat que les dones són les qui estan més preparades per assumir tasques relacionades amb les cures, l'educació i l'atenció a persones i col·lectius vulnerabilitzats.

Precisament perquè el **treball reproductiu** i **de cures** ha estat infravalorat històricament, aquest ha estat fins fa poc un sector no regulat. Gràcies a les polítiques públiques i a la **lluita històrica** i col·lectiva de les dones per defensar els seus drets, s'està aconseguint regular i professionalitzar a poc a poc. Així i tot, la cobertura continua sent insuficient i, en moltes ocasions, els llocs de treball relacionats amb aquest àmbit es troben encara precaritzats.

Si bé es pot destacar que el tercer sector social és un dels sectors laborals que més accions desenvolupa a favor de la igualtat de gènere, encara té diverses assignatures pendents. La **bretxa salarial** entre dones i homes detectada se situa al voltant del 3%. Tot i que aquesta és molt inferior a la bretxa mitjana en l'àmbit estatal (situada en un 22%), encara s'ha de treballar per erradicar totes les desigualtats que s'hi amaguen darrere.

Altrament, segons els últims estudis, la **segregació vertical** i la **segregació horitzontal** continuen presents al sector. Pel que fa a la primera, existeix un biaix favorable pels homes en l'ocupació dels llocs directius, fet que demostra l'existència de l'anomenat **sostre de vidre** en el tercer sector. D'altra banda, són les dones les qui demanen més excedències i reduccions de jornada per poder **conciliar**.

Amb tot això, es pot entendre la necessitat urgent d'aplicar eines com els **plans d'igualtat** a les entitats, ja que són aquestes les que permeten establir mesures i desenvolupar accions per confrontar directament les condicions de desigualtat estructural al sector i avançar cap a l'assoliment d'una igualtat de gènere plena i efectiva.

## PER QUÈ ÉS NECESSARI UN PLA D'IGUALTAT?

Segons l'article 46 de la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes,** un pla d'igualtat és un conjunt de mesures i accions positives –adoptades després de realitzar un diagnòstic– que serveixen per enfrontar les discriminacions per raó de sexe i de gènere a una organització.

Així doncs, cal entendre'l no com un fi en si mateix, sinó com un **instrument** que permetrà a l'entitat introduir formes innovadores de gestió i millora organitzativa per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats.

El Pla d'igualtat, amb tal finalitat, analitzarà en profunditat diversos àmbits a través d'un diagnòstic de situació:

- **Informació general de la plantilla i condicions de treball:** s'analitza la presència de dones i homes a l'organització; les característiques generals de la plantilla (edat, nivell d'estudis, antiguitat, infants o persones a càrrec); les condicions contractuals de dones i homes; i la tipologia i distribució de la jornada laboral de dones i homes, incloent-hi els motius de les reduccions de jornada.

- **Classificació professional:** s'hi examina si hi ha dones en tots els nivells i categories professionals de l'organització o, al contrari, si s'evidencia segregació vertical o horitzontal de l'ocupació.

- **La infrarepresentació femenina:** s'aporta informació sobre si les dones estan representades en tots els departaments, categories/grups professionals i llocs de treball de l'organització. S'analitza també la distribució de dones i homes per valoracions de llocs de treball i en la Representació Legal de Persones Treballadores, així com la incorporació de mesures d'acció positiva.

- **Procés de selecció i contractació:** s'evidencia una igualtat real d'oportunitats en el procés de selecció i contractació o si hi ha diferències entre dones i homes.

- **Formació:** es comprova si dones i homes tenen igual accés a la formació interna o contínua que es programa, s'ofereix o s'imparteix a l'organització.

- **Promoció o desenvolupament professional:** s'esbrina si l'organització garanteix les mateixes possibilitats a dones i homes per a promocionar i desenvolupar la seva carrera professional. Suposa incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques internes de promoció.

- **Retribucions i auditoria retributiva:** s'analitza si l'empresa garanteix que hi ha un tracte igualitari en matèria retributiva sense cap mena de discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere.

- **Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral:** s'observa si l'organització disposa o realitza accions per tal d'avançar cap a una organització del temps de treball que permeti l'equilibri de la vida laboral, familiar i personal. També si vetlla perquè aquestes accions repercuteixin tant en homes com en dones.

- **Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe**: es revisa si l'organització disposa d'un protocol intern per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament

sexual i l'assetjament per raó de sexe, i si aquest s'ha negociat amb els i les representants de les persones treballadores i s'ha donat a conèixer a tota la plantilla.

A més, s'inclouen 3 àmbits, encara que no siguin obligatoris:

- **Comunicació no sexista:** s'examina si l'organització vetlla per assegurar que les comunicacions orals, escrites i/o visuals, tant internes com externes, no continguin cap element sexista ni discriminatori.

- **Salut laboral des d'una perspectiva de gènere:** s'analitza si l'empresa aplica polítiques i pràctiques de seguretat i salut laboral tenint en compte que existeixen desigualtats en les condicions laborals i de treball de dones i homes i que, conseqüentment, comporten diferències en l'exposició als riscos laborals,

- **Cultural organitzacional:** es revisa si el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes està present a la cultura de l'organització. També si es materialitza en una gestió organitzativa que fomenta la igualtat i implica tot el personal en el seu impuls i consolidació.

## EL PLA D'IGUALTAT I ELS OBJECTIUS DE DESENVOLUPAMENT SOSTENIBLE

El 25 de setembre de 2015, els i les principals líders mundials van adoptar un conjunt d'objectius globals per erradicar la pobresa, protegir el planeta i assegurar la prosperitat per a tothom com a part d'una nova agenda de desenvolupament sostenible. Aquest acord inclou 17 objectius, alguns dels quals tenen relació amb la igualtat de gènere. En concret, els següents:


- Objectiu 3: Salut i benestar
- Objectiu 4: Educació de qualitat
- Objectiu 5: Igualtat de gènere
- Objectiu 10: Reducció de les desigualtats
- Objectiu 16: Pau. Justícia i institucions sòlides.

Evidentment, el més explícit és l'objectiu 5, igualtat de gènere. Aquest Pla d'igualtat serà una eina essencial per treballar-lo i assolir-lo a la **Federació**. Les metes d'aquest objectiu 5 establertes per l'ONU són:

5.1) Posar fi a totes les formes de discriminació contra totes les dones i les nenes a tot el món.

5.2) Eliminar totes les formes de violència contra totes les dones i les nenes en els àmbits públic i privat, incloses la tracta i l'explotació sexual i altres tipus d'explotació.

5.3) Eliminar totes les pràctiques nocives, com el matrimoni infantil, precoç i forçat i la mutilació genital femenina.

5.4) Reconèixer i valorar les cures i el treball domèstic no remunerats mitjançant serveis públics, infraestructures i polítiques de protecció social, i promovent la responsabilitat compartida a la llar i la família, segons procedeixi en cada país.

5.5) Assegurar la participació plena i efectiva de les dones i la igualtat d'oportunitats de lideratge a tots els nivells decisoris en la vida política, econòmica i pública.

5.6) Assegurar l'accés universal a la salut sexual i reproductiva i als drets reproductius, segons l'acord de conformitat amb el Programa d'Acció de la Conferència Internacional sobre la Població i el Desenvolupament, la Plataforma d'Acció de Beijing i els documents finals de les seves conferències d'examen.

5a) Emprendre reformes que atorguin a les dones igualtat de drets als recursos econòmics, així com accés a la propietat i al control de la terra i altres tipus de béns, els serveis financers, l'herència i els recursos naturals, de conformitat amb les lleis nacionals.

5.b) Millorar l'ús de la tecnologia instrumental, en particular la tecnologia de la informació i les comunicacions, per promoure l'apoderament de les dones.

5.c) Aprovar i enfortir polítiques encertades i lleis aplicables per promoure la igualtat de gènere i l'apoderament de totes les dones i les nenes a tots els nivells.

## OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

Amb l'elaboració del present Pla d'Igualtat i mitjançant les mesures acordades per la Comissió d'Igualtat, la **Federació** pretén assolir els següents objectius:

1. Garantir la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat.
2. Vetllar per l'equitat salarial del personal contractat.
3. Fomentar la conciliació professional i personal del personal de l'entitat.
4. Facilitar un espai lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe i preventiu de qualsevol forma de discriminació.
5. Crear una cultura compromesa amb la lluita contra les violències masclistes.
6. Promoure l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista en tota la documentació de l'entitat.
7. Formar i sensibilitzar a tota la plantilla en matèria d'igualtat.

## ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I VIGÈNCIA

La vigència d'aquesta Pla d'igualtat serà de quatre anys, màxima que estableix l'article 9 del RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre. S'inicia el còmput d'aquesta en el moment en què sigui aprovat, després del seu registre al **REGCON** (Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat).

L'àmbit d'aplicació d'aquest Pla d'Igualtat és la totalitat de les persones treballadores de **Federació Catalana de l'Esplai**, així com el personal voluntari de l'entitat en aquelles accions en què sigui possible. Totes les persones a les quals és d'aplicació, acompleixen la seva activitat per l'entitat a la província de Barcelona.

## METODOLOGIA: LES 6 'I' DE LA IGUALTAT


**La Federació** empra la metodologia creada pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, anomenada **'Les 6 i'**. Aquesta està pensada per a la gestió de la igualtat d'oportunitats a les entitats, a través de la qual s'elaborarà, implantarà i avaluarà aquest Pla d'igualtat, consolidant cadascuna de les etapes que s'indiquen a continuació:

- **Iniciativa: "Volem fer-ho"**: El compromís de l'equip directiu i de la representació de la plantilla són essencials per poder començar a elaborar el Pla d'igualtat i per executar-lo amb els recursos humans i econòmics necessaris.
- **Investigació: "Com estem?"**: La diagnosi serveix per identificar quins són els punts forts en matèria d'igualtat d'oportunitats i quines són les àrees de millora.
- **Identificació: "Què volem fer?"**: A partir dels resultats obtinguts en la diagnosi, es podran definir els objectius i les accions que conformaran el Pla d'igualtat, tenint en compte les necessitats, característiques i els recursos de l'entitat.
- **Implantació: "Fem-ho"**: És l'execució del Pla d'igualtat, la seva realització efectiva a partir de les accions definides prèviament. A més a més, durant la implantació cal comunicar al personal les actuacions que es duran a terme.
- **Indicadors: "Com mesurar-ho"**: Els indicadors proporcionaran les dades necessàries per valorar el procés d'implantació del Pla d'igualtat, les repercussions i l'impacte de cada acció i els resultats obtinguts.
- **Innovació: "Millorem"**: El compromís de l'entitat amb la igualtat d'oportunitats ha de ser sostenible. És probable que les necessitats de les persones i les capacitats de l'organització canviïn amb el pas del temps, fet que caldrà tenir sempre en compte a l'hora de revisar, definir i implantar noves accions.

# Iniciativa

## Volem fer-ho!

# DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

La FEDERACIÓ CATALANA DE L'ESPLAI ha promogut mesures per a la conciliació personal, familiar i laboral de les seves persones treballadores.

L'organització ha treballat des de sempre de manera especial per la igualtat i la no discriminació per raó de gènere, però actualment fa el pas definitiu amb la decisió d'emprendre un Pla d'Igualtat, que reforça el seu compromís d'aplicar criteris ètics i de responsabilitat social en la gestió interna i externa, i el compliment de les normatives.

La igualtat de gènere és un dels principis de l'entitat, que emana dels seus valors més intrínsecs. Per això, la FEDERACIÓ CATALANA DE L'ESPLAI es compromet amb aquest Pla d'Igualtat a:

- Promoure una cultura a favor de l'equitat i de la igualtat d'oportunitats entre les persones.
- Millorar la imatge i la comunicació, tant interna com externa, utilitzant un llenguatge no sexista.
- Garantir la no discriminació i la igualtat d'oportunitats en l'accés i el desenvolupament professional dels seus membres en tots els col·lectius, afavorint la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i aconseguir un entorn saludable i segur.
- Desenvolupar propostes de formació contínua per a les persones treballadores de l'entitat, que orientin la tasca de manera igualitària i amb equitat, des de la perspectiva de gènere.
- Sol·licitar a totes les empreses i entitats col·laboradores que apliquin també aquests criteris.

La implantació d'un Pla d'Igualtat és una oportunitat per a aprofitar i reconèixer al màxim el potencial i les capacitats de tot el personal, incrementant la seva motivació i compromís amb el treball, integrant al màxim la diversitat i manifestant la indispensabilitat de les dones com a col·lectiu per al present i futur de l'entitat.

La FEDERACIÓ CATALANA DE L'ESPLAI es compromet amb el desenvolupament d'aquest pla, a continuar avançant per fer d'aquesta una entitat més igualitària i democràtica on totes les persones puguin gaudir de les mateixes oportunitats i exercir plenament la seva llibertat.

El Prat de Llobregat, 30 d'octubre de 2024

Mireia García González
Gerent de la Federació Catalana de l'Esplai

## MITJANS PER A LA REALITZACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

**La Federació**, amb l'objectiu de posar en marxa el seu Pla d'igualtat, ha considerat necessària la creació d'una **comissió negociadora** (a la qual ens referirem en més profunditat al següent apartat). Aquesta serà l'encarregada de negociar el pla d'igualtat, així com de col·laborar amb l'**assessorament extern** per a la realització de la diagnosi i per a l'establiment de les mesures d'actuació.

Tal com s'apuntava anteriorment **Federació** ha gaudit de serveis d'assessorament extern en matèria d'igualtat a través de **Suport Tercer Sector**, el departament de **Fundesplai** dedicat a l'enfortiment del tercer sector mitjançant l'acompanyament i l'assessorament en tasques de gestió i formació a entitats no lucratives.

Suport Tercer Sector sempre ha tingut entre els seus objectius el de transmetre el valor de la **igualtat de gènere a les entitats** que formen part del seu projecte. En aquesta línia, ha anat desenvolupant i consolidant una sèrie de serveis per facilitar l'adopció de la perspectiva de gènere a les organitzacions.

Entre aquests serveis es troben l'acompanyament en la **realització de plans d'igualtat i el seu registre** a l'organisme competent, fa més de 10 anys que realitza; la **formació** sobre igualtat de gènere a l'àmbit laboral; la realització de **registres salarials i auditories retributives**; l'acompanyament en la confecció de **protocols per abordar l'assetjament sexual i/o per raó de sexe**; la realització de **manuals de llenguatge inclusiu**; i un **servei de suport** a comissions d'igualtat **i assessoria** permanent, entre molts altres.

Tot això porta a Suport Tercer Sector ser una **entitat pionera** en aquests aspectes i a assolir fites com, per exemple, que un esplai tingui per primera vegada un pla d'igualtat registrat a la Generalitat de Catalunya o que entitats de la magnitud de Càritas Barcelona, Dincat, APADO o Fundació El Redós, entre moltes altres, hagin comptat amb la seva ajuda per instaurar i millorar les polítiques de gènere en les seves entitats.

# COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PLA D'IGUALTAT

## ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

Reunits,

D'una part na Mireia García González, amb DNI 44197404Y, en nom i representació de **FEDERACIÓ CATALANA DE L'ESPLAI** amb CIF G-61197653 domiciliada al Carrer Riu Anoia,42, a El Prat de Llobregat el 4 de juny de 2025.

D´una altra part Rosa Monserrat Folch, amb DNI 38428503B com a representant de les persones treballadores.

**EXPOSEN**

**Que van ser convocats USOC, CCOO i UGT, via e-mail, el dia 30 d'octubre de 2024, 8 de novembre de 2024 i 18 de novembre de 2024, per formar part de la comissió d'igualtat de l'entitat, sense obtenir resposta positiva per part de CCOO i UGT, però sí d'USOC, tot i no presentar-se a les convocatòries per constituir la comissió establerta els dies 3, 4 i 5 de desembre de 2024.**

**Que a causa de la falta de resposta positiva per part d'USOC, CCOO i UGT, es va tornar a sol·licitar formar part de la comissió d'igualtat de l'entitat als tres sindicats per via BUROFAX, el dia 23 de maig de 2025. Sense obtenir resposta positiva en aquest cas per cap dels sindicats.**

Que de conformitat amb el que disposa la llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per la igualtat de dones i homes i l'obligació de les empreses segons el RD 6/2019 sobre l'obligatorietat d'elaborar plans d'igualtat per a les empreses de més de 50 treballadors i treballadores per tal de respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral i el deure d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre homes i dones, s'acorda la creació d'una comissió negociadora d'igualtat per l'elaboració d'un pla d'igualtat.

Totes les parts es reconeixen mútuament prou capacitat per obligats en aquest acte i

**ACORDEN**

**Primer.- Constitució**

S'acorda la constitució de la comissió d'igualtat d'oportunitats que amb caràcter general s'ocuparà d'elaborar polítiques d'igualtat que condueixen a aconseguir una igualtat efectiva i d'oportunitats a **FEDERACIÓ CATALANA DE L'ESPLAI** establint les bases d'una nova Cultura en l'organització del treball que afavoreixi la no discriminació entre homes i dones i que possibiliti la conciliació entre la vida personal familiar i laboral i la corresponsabilitat.

**Segon.- Composició**

La composició serà paritària entre representants socials i de l'entitat. Els membres de la comissió d'igualtat seran les següents persones:

En representació de l'entitat:

- Mireia García González, amb DNI 44197404Y (Gerent)

En representació de les persones treballadores (part social):

- Rosa Monserrat Folch, amb DNI 38428503B (Coordinadora de projectes)

**Tercer.- Reunions**

La comissió d'igualtat es reunirà de manera ordinària almenys dues vegades més per tal de negociar les mesures a implementar un cop fet la diagnosi de l'entitat, i per signar la finalització del pla, quedant convocades per les parts quan es requereixi per qualsevol dels integrants.

De les reunions aixecarà Acta, que recollirà els temes tractats, els acords presos, els documents presentats.

**Quart.- Funcions**

Les funcions de la comissió d'igualtat seran:

a) Negociació i elaboració del diagnòstic, així com sobre la negociació de les mesures que integraran el pla d'igualtat.

b) Elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.

c) Identificació de les mesures prioritàries, a la llum del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.

d) Impuls de la implantació del pla d'igualtat en l'empresa.

e) Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per a realitzar el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del pla d'igualtat implantades.

f) Quantes altres funcions poguessin atribuir-li la normativa i el conveni col·lectiu d'aplicació, o s'acordin per la mateixa comissió, inclosa la remissió del pla d'igualtat que fos aprovat davant l'autoritat laboral competent a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicació.

A més, correspondrà a la comissió igualtat l'impuls de les primeres accions d'informació i sensibilització a la plantilla.

La comissió d'igualtat del pla haurà de dotar-se d'un reglament de funcionament intern.

El pla d'igualtat contindrà un conjunt ordenat de mesures avaluables dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ s'elaborarà un diagnostico negociat, si escau, amb la representació legal de les persones treballadores, que contindrà almenys les següents matèries:

a) Procés de selecció i contractació.

b) Classificació professional.

c) Formació

d) Promoció Professional

e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes de conformitat amb el que s'estableix en l'RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.

g) Infrarepresentació femenina.

h) Retribucions.

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

**Cinquè.- Substitució de les persones que integren la Comissió**

Les persones que integrin la Comissió seran substituïdes en cas de vacances, absència, dimissió, finalització del mandat o per impossibilitat o causa justificada.

Les persones que deixin de formar part de la Comissió i que representen a l'entitat seran reemplaçades per María Ferrer Miro, amb DNI 47897963A (Presidenta), i si representen a la plantilla seran reemplaçades per Marc Solà Villagrassa, amb DNI 47880006D (Coordinador de projectes).

En el supòsit de substitució, aquesta es formalitzarà per escrit amb la data de substitució i el motiu, indicant el nom de la persona substituïda. El document serà annexat a l'acta de constitució de la Comissió.

**Sisè.- Altres disposicions**

L'elaboració del diagnòstic es realitzarà en el si de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, per a això, la Direcció de l'empresa facilitarà totes les dades i informació necessària per a elaborar el mateix en relació amb les matèries enumerades anteriorment, així com les dades de Registre d'Empresa amb els valors mitjans de salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor.

A més del diagnòstic de situació, el pla d'igualtat ha d'estructurar-se atès el següent contingut mínim:

- Determinació de les parts que ho concerten.
- Àmbit personal, territorial i temporal.
- Informe del diagnòstic de situació de l'empresa o, si escau, de cadascuna de les empreses del grup.
- Resultat de l'auditoria retributiva, així com la seva vigència i periodicitat.
- Definició d'objectius qualitatius i quantitatius.
- Descripció de mesures concretes, termini d'execució i priorització d'aquestes, així com disseny d'indicadors que permetin determinar l'evolució de cada mesura.
- Identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, seguiment i evolució de cadascuna de les mesures i objectius.
- Calendari de les actuacions per a la implantació, seguiment i avaluació de les mesures del pla d'igualtat.
- Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.
- Composició i funcionament de la comissió o òrgan paritari encarregat del seguiment, avaluació i revisió periòdica dels plans d'igualtat.
- Procediment de modificació, inclòs el procediment per a solucionar-les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en la seva aplicació, seguiment, avaluació o revisió.

El període de vigència o durada del pla d'igualtat, és el que es determina per les parts negociadores, no pot ser superior a 4 anys.

Les mesures del pla d'igualtat poden 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 apreciant-se en relació amb la consecució dels seus objectius.

En el pla d'igualtat s'inclouen a totes les persones treballadores de l'entitat.

**Setè.- Comissió d'implantació, avaluació i seguiment**

Un cop finalitzat el I pla d'igualtat i registrat al **REGCON**, aquesta comissió es convertirà, si no hi ha veus en contra, en la comissió d'implantació, avaluació i seguiment del Pla d'igualtat de la Federació Catalana de l'Esplai, i tindrà la mateixa vigència que el Pla d'igualtat pel qual va ser creada.

En prova de conformitat totes les parts signen el present document en el lloc i data indicats a l'encapçalament.

| Representació de l'entitat | Representació persones treballadores |
|---|---|
| | |

## PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ, INCLÒS EL PROCEDIMENT PER RESOLDRE LES POSSIBLES DISCREPÀNCIES QUE POGUESSIN SORGIR EN L'APLICACIÓ, SEGUIMENT, AVALUACIÓ O REVISIÓ, EN TANT QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUI LA SEVA ADEQUACIÓ

Sense perjudici dels terminis de revisió que puguin contemplar-se de manera específica, i que hauran de ser coherents amb el contingut de les mesures i objectius establerts, el pla d'igualtat haurà de revisar-se, quan concorrin les següents circumstàncies (art. 9.2 Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre):

a) Quan hagi de fer-se a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació.
b) Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat d l'actuació de la 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 condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació 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.

I l'art. 9.3 del mateix Reial decret també estableix que quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla, en la mesura necessari.

En cas que, en l'informe de seguiment o avaluació es plantegi la necessitat d'introduir canvis o adaptacions en alguna de les mesures o en algun aspecte relacionat amb l'execució del Pla, s'haurà de recordar la modificació o adaptació en una reunió extraordinària de la Comissió de seguiment, que escometrà els treballs que resultin necessaris d'actualització del diagnòstic i de les mesures.

La convocatòria extraordinària podrà ser requerida per qualsevol integrant de la Comissió, prèvia comunicació escrita, proposant l'ordre del dia. Es realitzarà segons el que disposa l'apartat tercer del reglament inclòs en el pla, per tant, podrà ser convocada fins i tot 5 dies

abans de la seva celebració, i no podrà excedir dels 30 dies, des de la recepció de la sol·licitud de reunió.

**Acord**

La presa de decisions es farà per acord conjunt de totes dues parts, empresarial i social, i, en qualsevol cas, es requereix el vot favorable de la majoria de cadascuna de les dues parts.

El resultat de les negociacions es plasmarà per escrit i les signaran les parts negociadores per a la seva posterior remissió a l'Autoritat laboral competent a l'efecte de registre.

**Actes**

A l'acta de la reunió, cal reflectir els acords. En cas de desacord, s'han de fer constar a l'acta els posicionaments defensats per cada representació i deixar constància de la data i lloc de la pròxima reunió de la comissió per a continuar treballant en aquesta modificació.

En cas de discrepància, sorgits en l'hora d'aplicar les mesures o en l'hora de fer el seguiment i avaluació o revisió d'aquestes, la Comissió negociadora podrà acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes laborals, si així s'acorda, prèvia intervenció de la comissió paritària del conveni corresponent, si així s'ha previst en el mateix per a aquests casos.

El resultat de les negociacions haurà de plasmar-se per escrit i signar-se per les parts negociadores per a la seva posterior remissió a l'autoritat laboral competent, a l'efecte de registre i dipòsit i publicitat en els termes previstos reglamentàriament.

# Investigació

## Com estem?

# DIAGNOSI

El procediment de diagnosi s'ha portat a terme tenint en compte les dades obtingudes durant els mesos de novembre de 2023 a novembre de 2024, mitjançant els processos de diagnosi qualitativa, d'autodiagnosi i diagnosi quantitativa.

## Diagnosi qualitativa

L'entitat ha considerat oportú que la seva plantilla realitzés una enquesta durant el mes de novembre de 2024.

L'objectiu d'aquesta enquesta és obtenir informació sobre la percepció i les creences de les persones que formen part de l'organització respecte de la gestió de **Federació** en matèria d'igualtat.

En aquesta enquesta, de caràcter voluntari i anònim, han participat 3 persones treballadores. És a dir, el 100% de la plantilla, obtenint d'aquesta manera la percepció real de la totalitat de la plantilla pel que fa a la inclusió de la perspectiva de gènere a tots els nivells de l'entitat, i per tant la informació obtinguda es tindrà en compte a la diagnosi i decisió dels objectius a assolir mitjançant aquest I Pla d'igualtat.

Totes les preguntes del qüestionari tenen respostes tancades, que van des de l'1 al 5 en escala. L'1 correspon a "totalment en desacord" i el 5 a "totalment d'acord".

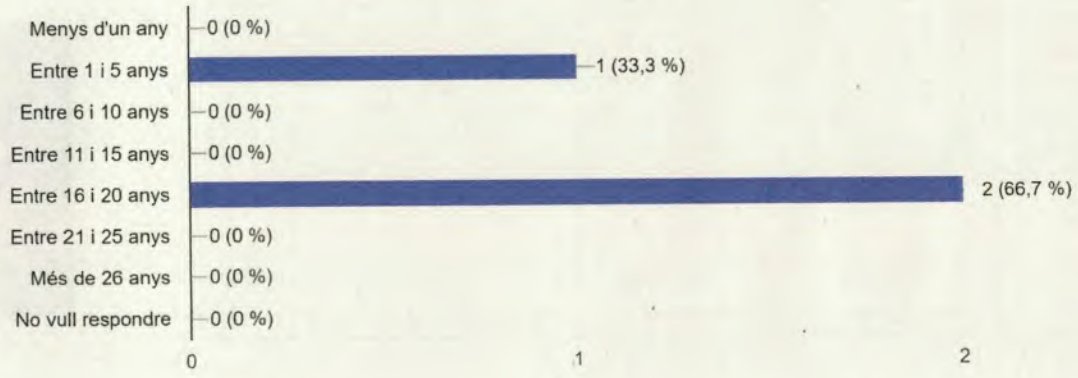
Respecte a la representativitat de dones i homes en les respostes donades, obtenim que del 100% de les respostes, el 66,7% corresponen a dones i el 33,3% a homes.

En quant a edat i discapacitat de les persones que han donat resposta, observem que el 33,3% d'aquestes tenen entre 36 i 50 anys, i el 66,7% té més de 50 anys. Cap de les persones que han donat resposta és persona amb discapacitat.

Les respostes obtingudes a cada una de les preguntes efectuades a les persones treballadores han estat les següents:

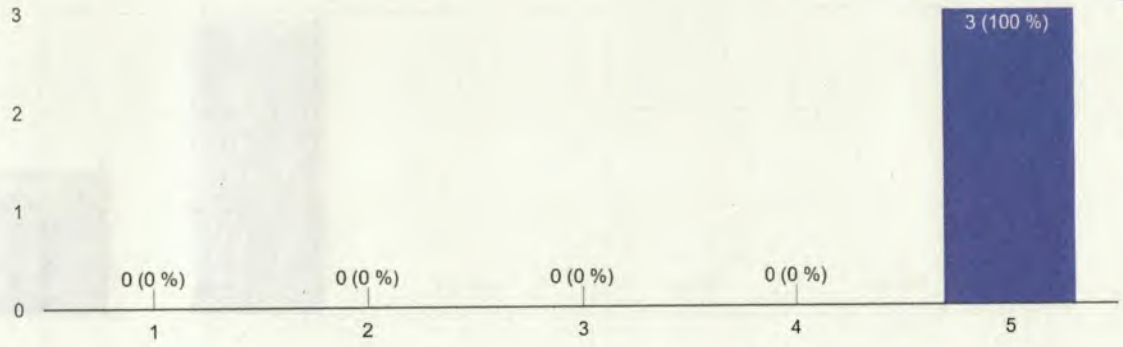
## Antiguitat

3 respuestas



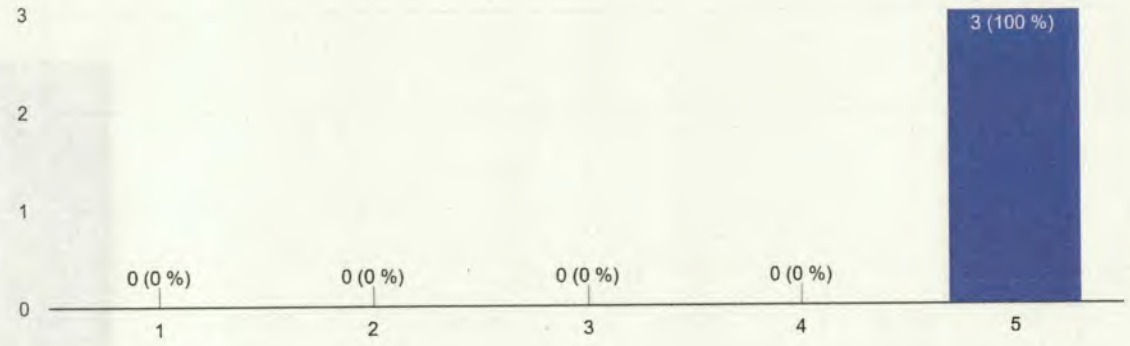

## 1. La direcció de l'entitat mostra de manera evident la seva alineació amb la igualtat de gènere

3 respuestas



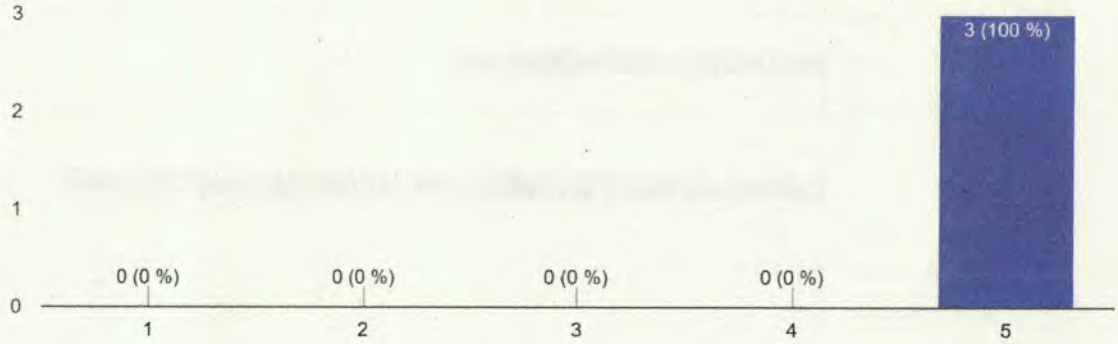

## 2. La imatge de l'entitat transmet igualtat de gènere.

3 respuestas



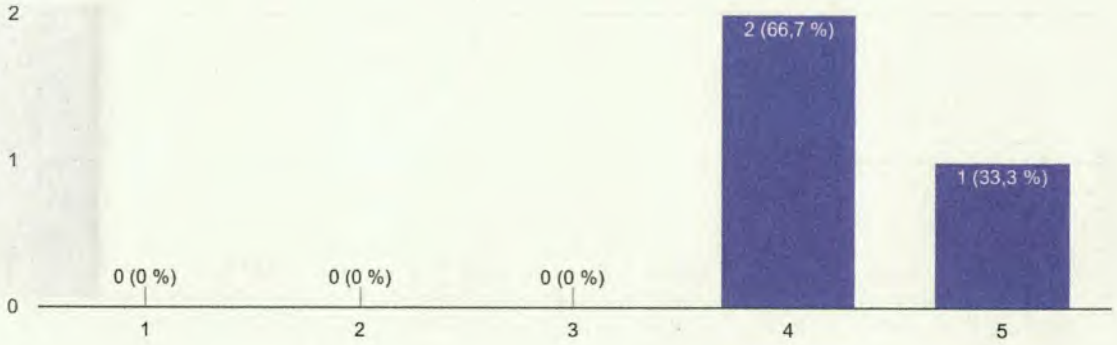
3. Crec que en l'entitat existeix la igualtat sense distinció del sexe de les persones.

3 respuestas



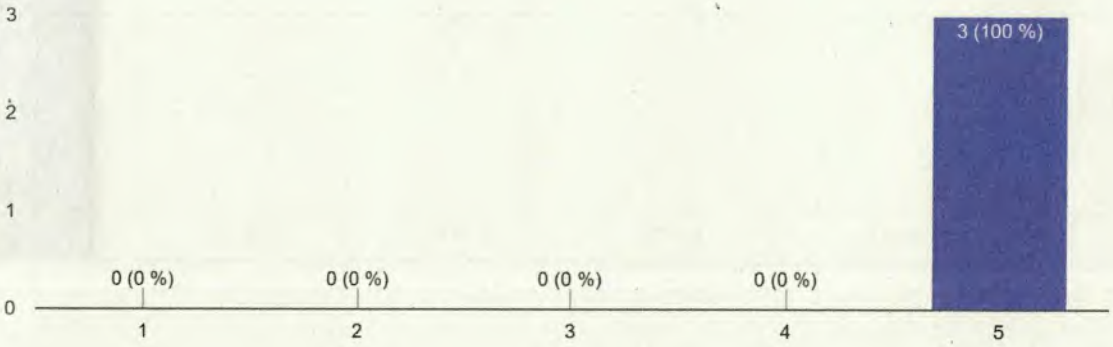

4. Els llocs de comandament estan ocupats segons els mèrits de les persones, sense cap influència del sexe de la persona.

3 respuestas



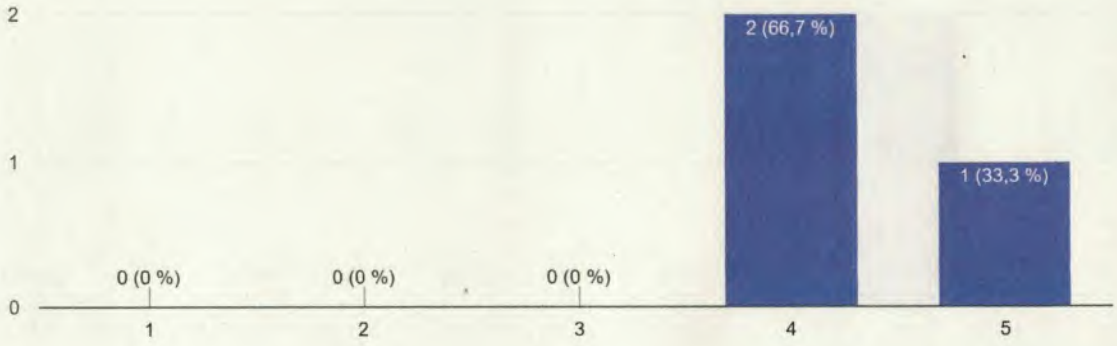

5. L'entitat mostra la seva preocupació respecte a la conciliació personal i laboral de les persones treballadores.

3 respuestas



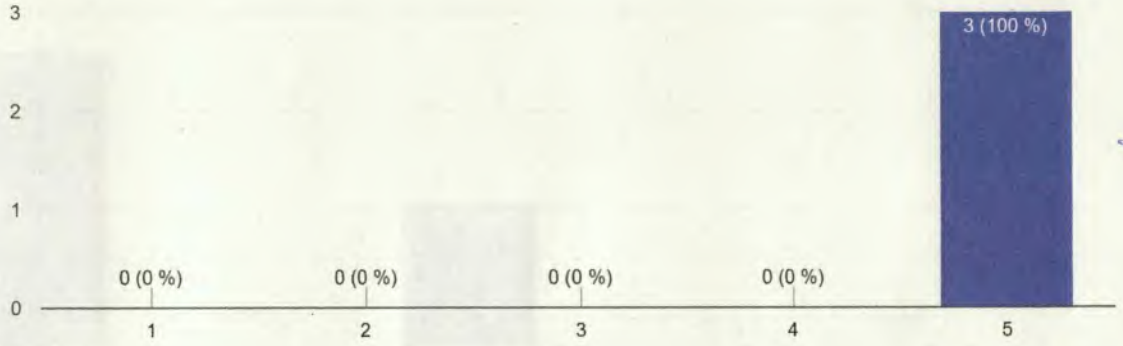
6. Les mesures de conciliació aplicades actualment ens permeten conciliar vida personal i laboral.

3 respuestas



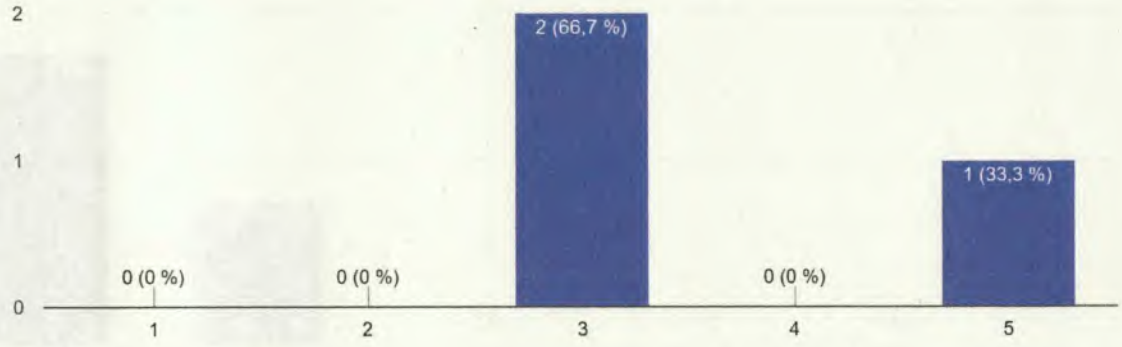

7. Conec totes les mesures de conciliació aplicables en l'entitat.

3 respuestas



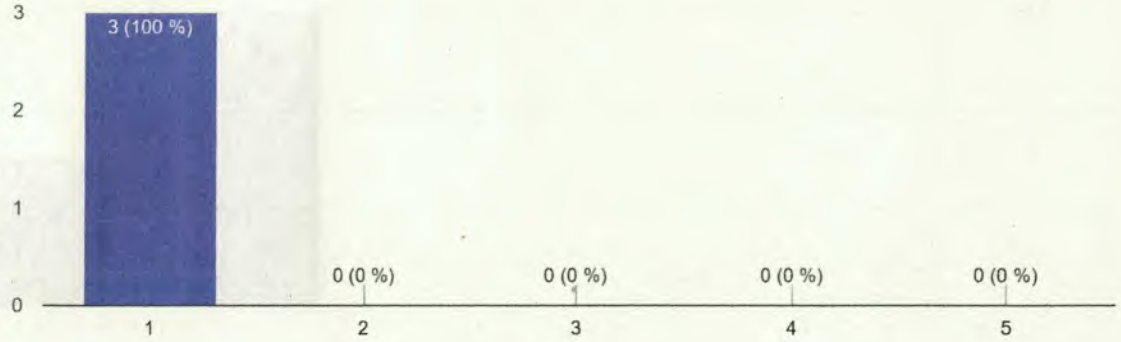

8. Totes les persones de l'entitat cobren el mateix si tenen ocupen el mateix lloc de treball i exerceixen les mateixes funcions.

3 respuestas



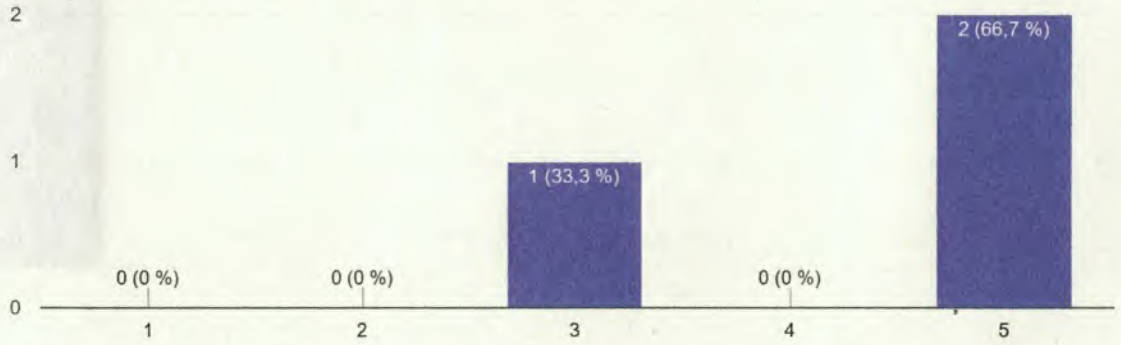
9. Alguna vegada m'he sentit discriminada pel meu sexe/gènere en l'entitat.

3 respuestas



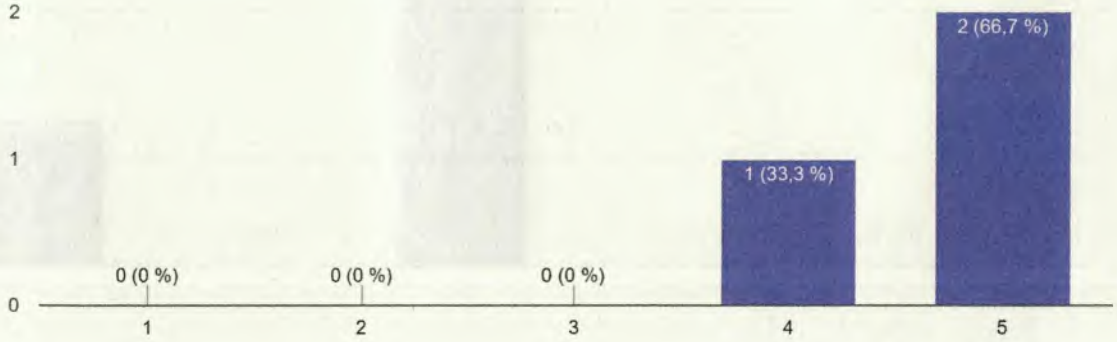

10. Totes les persones de l'entitat tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció i promoció, independentment del sexe de la persona.

3 respuestas



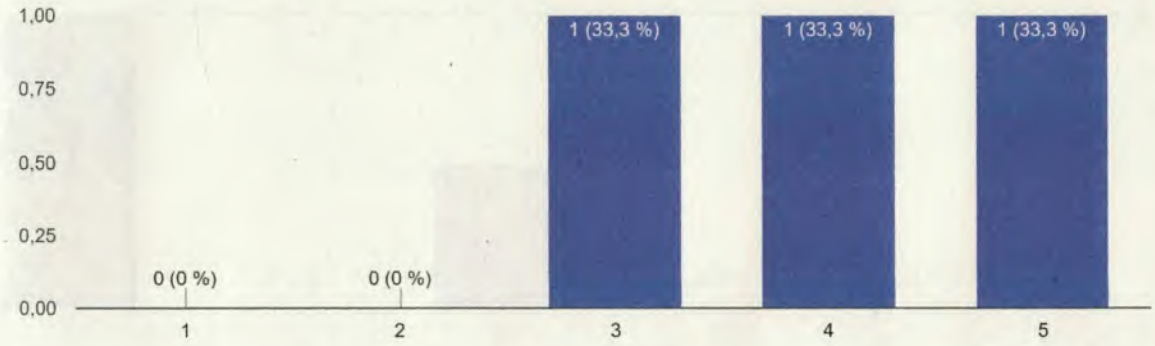

11. Totes les persones de l'entitat tenen les mateixes possibilitats d'accés a les formacions interna de l'entitat, independentment del sexe de la persona.

3 respuestas



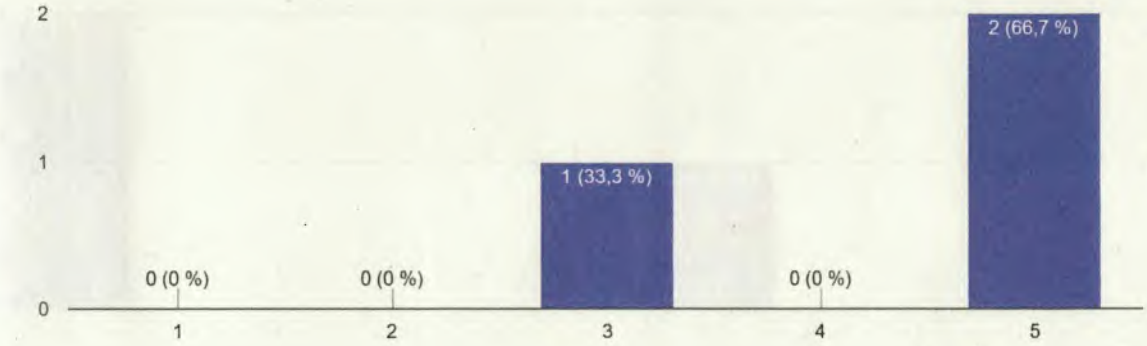
12. Conec els drets laborals de les persones treballadores víctimes de violència masclista.

3 respuestas

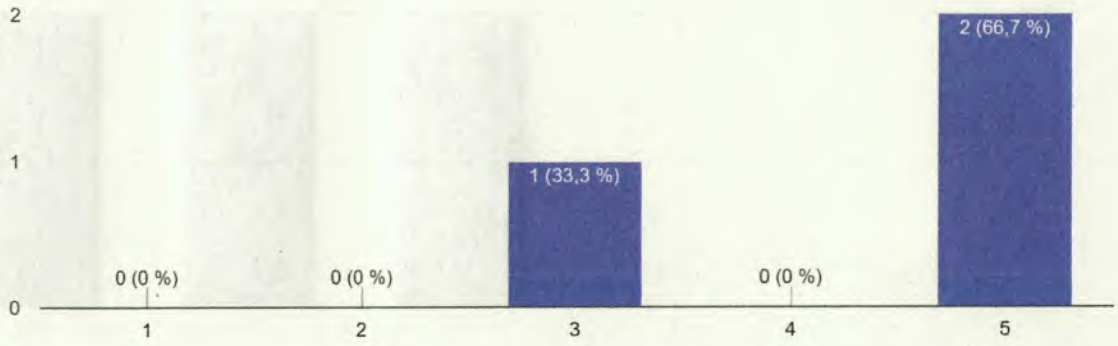



13. Conec les accions que l'entitat realitza per a aconseguir la igualtat efectiva entre homes i dones.

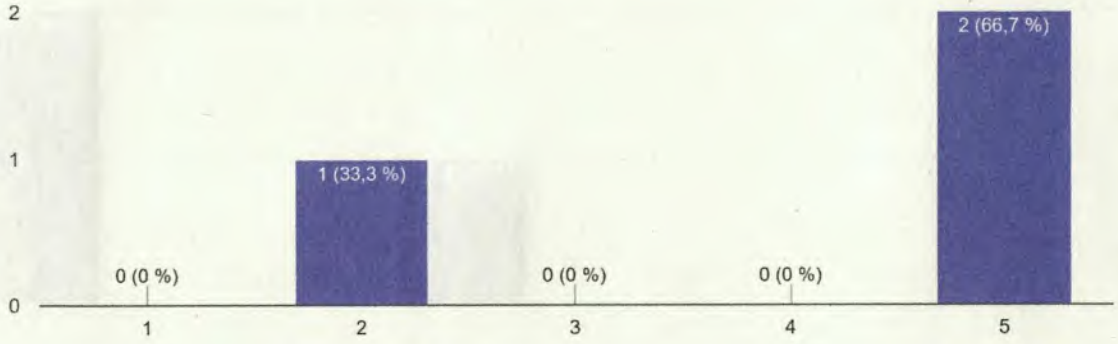
3 respuestas



14. Se que haig de fer en cas de detectar un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe en l'entitat.
3 respuestas




15. Sé a qui dirigir-me en cas de ser víctima d'assetjament sexual o per raó de sexe en l'entitat.
3 respuestas




Per tal d'ampliar la informació subjectiva obtinguda amb l'enquesta a les persones treballadores, també es preguntar si es considerava que la Federació Catalana de l'Esplai podia millorar respecte a temes d'igualtat de gènere. Obtenint una única resposta que indica el següent:

"La Federació i la majoria de les seves entitats estan molt implicades en aquest tema i ja fem accions per millorar."

Segons hem pogut veure al resum de les preguntes, com a punts febles a destacar els següents punts, els quals s'hauran de tenir molt en compte a l'hora de decidir les mesures a aplicar durant els quatre anys de vigència del present Pla.

- Totes les persones de l'entitat cobren el mateix si ocupen el mateix lloc de treball i exerceixen les mateixes funcions. (Es pot considerar que un 66,7% no disposen d'aquesta informació per donar una resposta concreta.)
- Totes les persones de l'entitat tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció i promoció, independentment del sexe de la persona. (Es pot considerar que un 33,3% no disposen d'aquesta informació per donar una resposta concreta.)
- Conec els drets laborals de les persones treballadores víctimes de violència masclista. (Es pot considerar que un 33,3% no disposen d'aquesta informació per donar una resposta concreta.)
- Conec les accions que l'entitat realitza per aconseguir la igualtat efectiva entre homes i dones. (Es pot considerar que un 33,3% no disposen d'aquesta informació per donar una resposta concreta.)
- Sé que haig de fer en cas de detectar un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'entitat. (Es pot considerar que un 33,3% no disposen d'aquesta informació per donar una resposta concreta.)
- Sé a qui dirigir-me en cas de ser víctima d'assetjament sexual o per raó de sexe en l'entitat. (El 33,3% no sap a qui s'ha de dirigir en cas de ser víctima d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'entitat.)

Com a punts forts a destacar, s'observa a les respostes que gran part de la plantilla està d'acord o totalment d'acord amb les següents afirmacions:

- La direcció de l'entitat mostra de manera evident la seva alineació amb la igualtat de gènere.
- La imatge de l'entitat transmet igualtat de gènere.
- Crec que en l'entitat existeix la igualtat sense distinció del sexe de les persones.
- Els llocs de comandament estan ocupats segons els mèrits de les persones, sense cap influència del sexe de la persona.
- L'entitat mostra la seva preocupació respecte a la conciliació personal i laboral de les persones treballadores.
- Les mesures de conciliació aplicades actualment ens permeten conciliar vida personal i laboral.
- Conec totes les mesures de conciliació aplicables en l'entitat.
- Totes les persones de l'entitat tenen les mateixes possibilitats d'accés a les formacions internes, independentment del sexe de la persona.
- Cap persona s'ha sentit discriminada pel seu sexe/gènere a l'entitat.

## Autodiagnosi

L'autodiagnosi s'ha realitzat mitjançant una enquesta de 20 preguntes, al mes de novembre de 2024, a la que va donar resposta la direcció de l'entitat i tenia establertes com a respostes predeterminades les indicades a continuació:

| |
|---|
| **No aplica: no s'ha de realitzar** |
| **No assolit: tot i ser necessari, no s'ha realitzat** |
| **Algun progrés: començat però breument** |
| **Bastant assolit: amb molts progressos** |
| **Totalment assolit** |

Els resultats de l'autodiagnosi agrupats segons respostes donades per la direcció, van ser els següents:

**Bastant assolit:**

L'entitat ha incorporat la igualtat de gènere a la seva política interna.

L'entitat ha dissenyat un protocol pels casos d'assetjament sexual i tots els treballadors i treballadores són conscients del seu contingut.

L'entitat disposa d'un pla d'igualtat d'acord amb el que s'estableix a la llei 3/2007 d'igualtat efectiva entre homes i dones.

**Totalment assolit:**

La documentació interna de l'entitat i els estatuts tenen en compte aspectes relacionats amb la igualtat de gènere.

Amb caràcter general i en tots àmbits, les relacions a l'entitat es donen amb caràcter igualitari.

Hi ha presència equilibrada de dones i homes a l'òrgan de govern de l'entitat.

Els llocs de comandament mostren una presència equitativa en qüestions de gènere.

Els processos de selecció de personal extern tenen en compte criteris de gènere. En cas d'igualtat de condicions, i tractant-se d'un sector molt feminitzat, s'opta per escollir un home i

aconseguir igualtat efectiva entre sexes. Però a la pràctica és gairebé impossible aconseguir-ho.

No hi ha desigualtat entre sexes a l'hora d'elaborar un pressupost i destinar recursos econòmics en els processos de selecció.

L'entitat té en compte en les seves decisions la diversitat intercultural, funcional, en temes de sexualitat...

L'entitat ha impartit o ha posat els mitjans per impartir formació relacionada amb la igualtat de gènere.

L'entitat vetlla perquè es mantingui un equilibri raonable entre els sous més elevats i els més baixos del personal contractat sense distinció de gènere.

Quan es realitza una promoció interna, una de les variables analitzades és la igualtat de gènere.

A la junta directiva de l'entitat els llocs es reparteixen equitativament entre homes i dones.

L'entitat ha realitzat comunicacions per tractar temes de gènere on es posa de manifest el posicionament d'aquesta. En aquests comunicats han tractat temes com equitat salarial, hombrisme, cosificació, etc.

L'entitat disposa d'un manual per evitar la discriminació en el llenguatge.

L'entitat disposa de mecanismes per facilitar la conciliació de la vida familiar i professional dels treballadors i treballadores.

Els temes de gènere no són tractats només per part de la direcció, sinó que existeix un grup transversal que s'encarrega d'aquests.

## Diagnosi quantitativa

A continuació, es detalla l'anàlisi de les dades quantitatives de les quals la **Federació** per cadascun dels àmbits d'estudi, segregats per sexe. Les dades corresponen als mesos entre novembre de 2023 i octubre de l'any 2024, tots dos inclosos.

### *Composició Junta directiva*

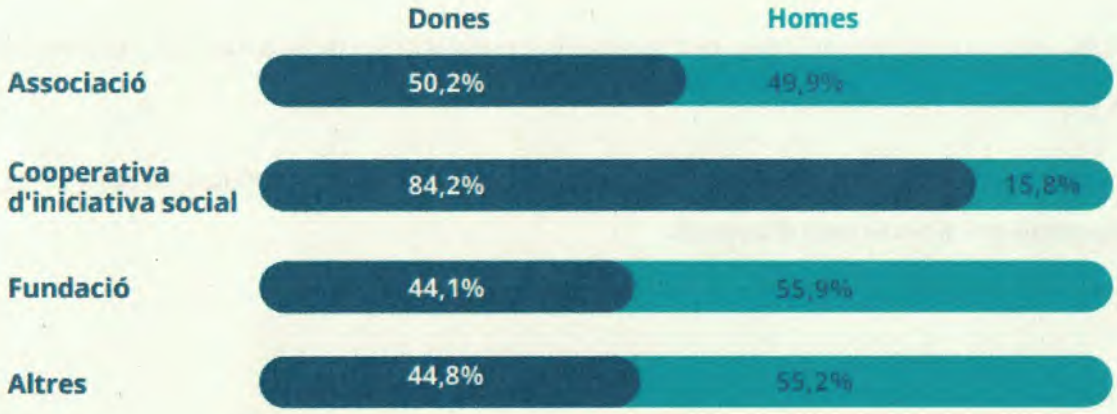
| Junta directiva | Dones | Homes |
|---|---|---|
| **Nº Membres junta directiva** | 19 | 9 |
| **% membres junta directiva** | 67,86% | 32,14% |

La Junta directiva de la **Federació** actualment està constituït per 28 persones, de les quals, 19 són dones i 9 homes. (67,86% dones i 32,14% homes).

Si comparem la composició de la Junta amb les dades referides a l'Anuari 2021, realitzat per La Confederació del Tercer Sector, on la presència de dones en els òrgans de govern de les entitats socials a Catalunya, s'apropa al 50% de la totalitat de la conjunció (excepte en entitats cooperativistes que el supera), observem que a la **Federació**, no només s'aproxima sinó que supera aquesta representació femenina, consolidant el fet d'un Tercer Sector feminitzat.

A continuació exposem les dades que s'aporten a l'Anuari 2021.

Dades referides a l'any 2021.



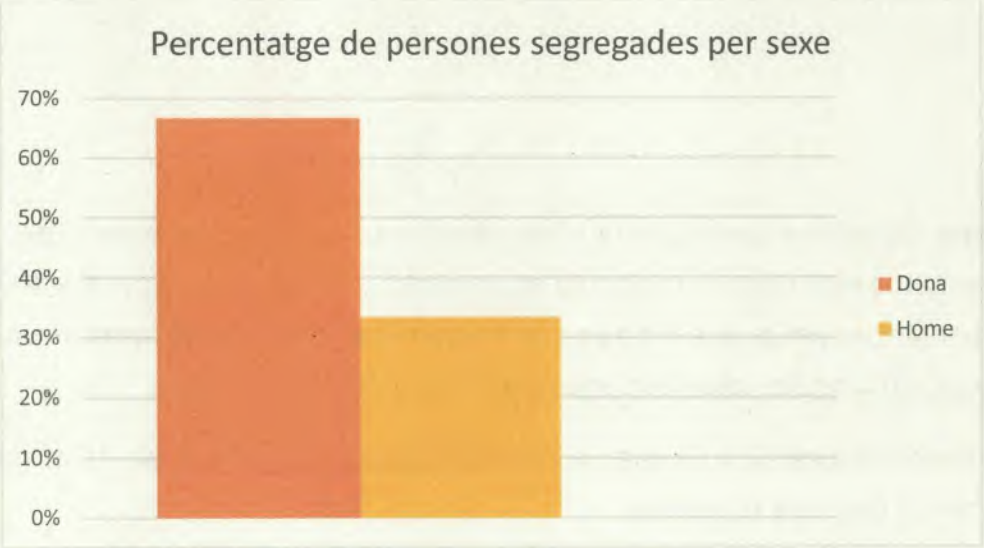

### *Composició de la comissió d'igualtat*

La comissió d'igualtat actual de la **Federació** està formada per 2 dones. Seguint la tendència de feminització del sector i de la plantilla de l'entitat.

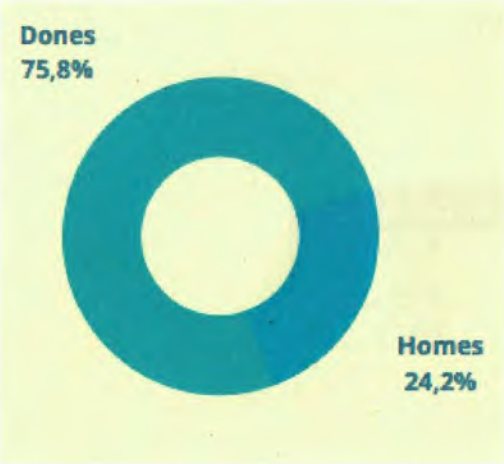
### *Cultura i gestió organitzativa*

*Distribució de la plantilla per sexe (infrarepresentació femenina):*

| Sexe | %. per Sexe |
|---|---|
| DONA | 67% |
| HOME | 33% |
| **Total general** | 100% |




Com es pot veure, la presència de dones a la plantilla de la **Federació** és majoritària. Aquesta casuística és habitual en entitats del Tercer Sector Social. Segons s'indica a la Radiografia 2 de l'Anuari 2021 respecte a l'Estat i evolució de l'ocupació a les entitats socials de Catalunya, efectuat per La Confederació, la presència de dones representa una 3 de cada 4 persones contractades, i per tant no hi hagi una presència paritària a la plantilla, tal com s'observa al gràfic que exposem a continuació i que pertany a l'Anuari nomenat, encara que s'aproxima molt.

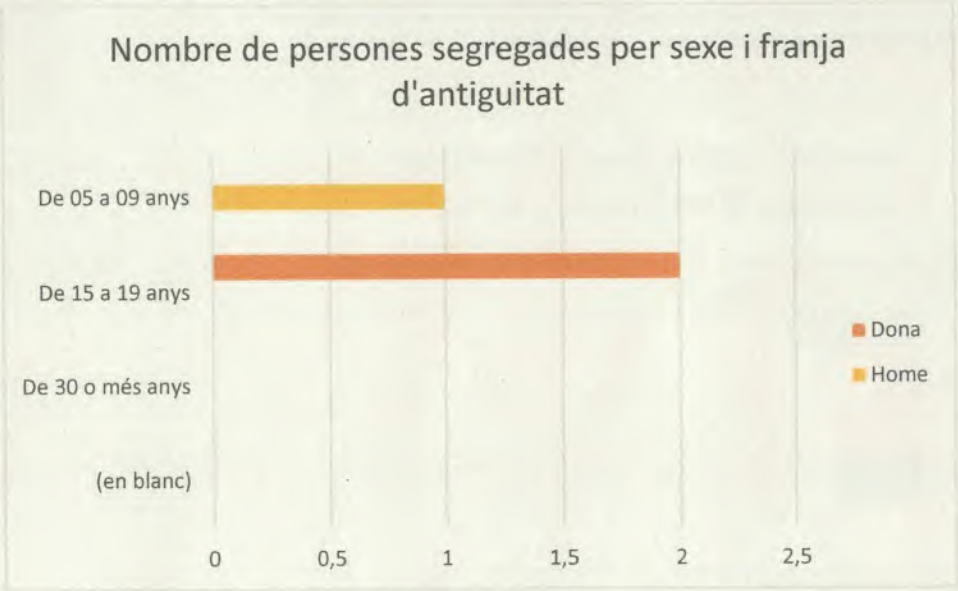



## Antiguitat

Analitzant les dades obtingudes corresponent al personal contractat a l'entitat durant l'any d'estudi, observem que la major part de la plantilla es concentra en la franja d'antiguitat entre els 15 i 19 anys, per tant, es pot dir que hi ha un gran percentatge de la plantilla consolidada que superi els 15 anys d'antiguitat, coincidint aquest amb les dones que l'ocupen.

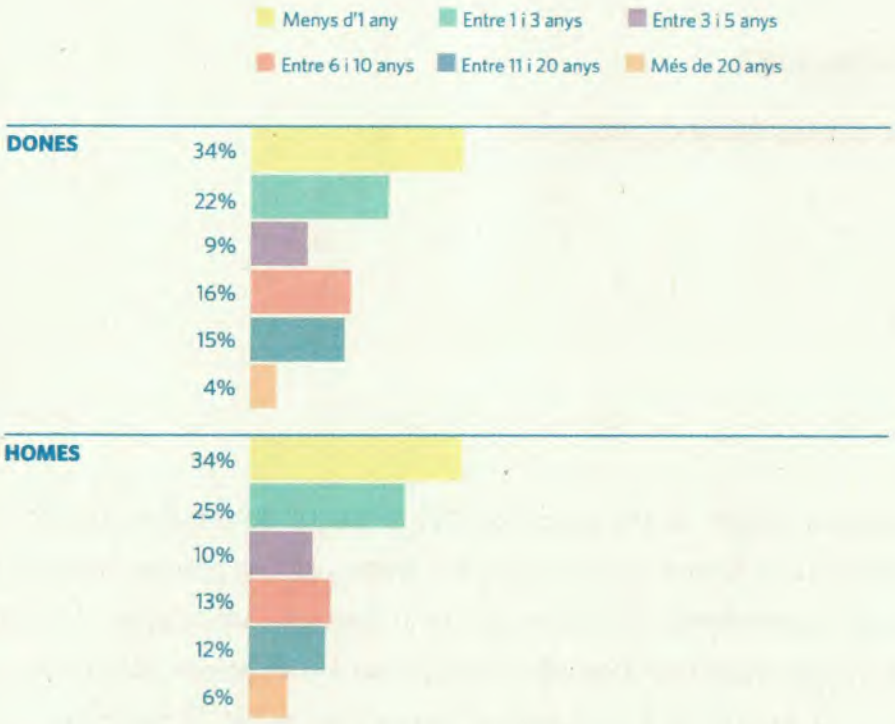
Per altra banda, l'home contractat a l'entitat, durant l'any d'estudi ha arribat als 10 anys d'antiguitat, consolidant totalment la plantilla.

| % Franges antiguitat | | | |
|---|---|---|---|
| Títols de Filera | DONA | HOME | Total general |
| A.0-09 | 0% | 33% | 33% |
| B.15-19 | 67% | 0% | 67% |
| **Total general** | **67%** | **0%** | **100%** |




Segons dades obtingudes a l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector de Catalunya del 2019, efectuar per La Confederació, la rotació de personal a les entitats és una pràctica habitual, la majoria de les persones contractades al sector (el 34%) romanen vinculades a l'entitat aproximadament un any independentment del sexe de la persona contractada, tal com es pot veure al següent gràfic. I a mesura que augmenta el temps d'antiguitat, el percentatge de persones vinculades a l'entitat va disminuint, excepte als períodes d'entre 6 i 20 anys d'antiguitat.

GRÀFIC 21 **Antiguitat en l'entitat per sexes.** Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019




No s'observa similitud entre els percentatges d'antiguitat de l'entitat i el trobat a Catalunya pel Tercer Sector, i tampoc amb relació a la rotació de personal, ja que la **Federació** ha aconseguit consolidar la seva plantilla independentment del gènere de les persones que la formen.

Les dades analitzades, respecte a l'antiguitat, no només corresponen a l'any natural d'estudi sinó que corresponen a 4 anys enrere (2021-2024).

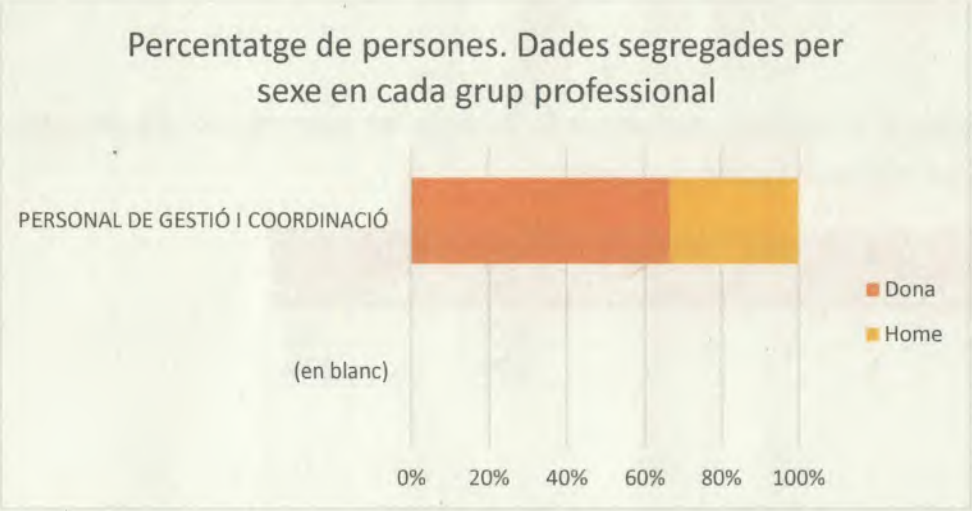
## *Classificació professional*

### *Grup professional*

Tal com s'exposa a continuació, tant a la taula com al gràfic observem que totes les persones que formen la plantilla de l'entitat pertanyen al mateix Grup professional, el qual correspon al grup PERSONAL DE GESTIÓ I COORDINACIÓ. Per tant, no s'observa distinció per gènere pel que fa a pertinença a un grup professional o altre.

| % de dones i homes | | |
|---|---|---|
| Grup Professional | DONA | HOME |

| | | |
|---|---|---|
| PERSONAL DE GESTIÓ I COORDINACIÓ | 67% | 33% |
| **Total general** | **67%** | **33%** |




*Lloc de Treball*

A continuació, es pot veure la distribució del personal contractat durant el període d'estudi a la **Federació**, distribuït als diferents llocs de treball que han ocupat, segregats per sexes.

D'acord amb el nombre reduït de persones contractades, la possibilitat de l'existència de molts llocs diferents de treball ocupats es veu notablement reduït, fet limita la comparativa d'ocupació de llocs segregats per gènere.

Tot i això, observem que en aquells llocs on hi ha representació de dones i homes, l'equilibri és total, i només hi ha un lloc de treball en el qual només està ocupat per una dona.

Cap dels dos llocs de treball ocupats a l'entitat denoten perpetuació de rols de gènere establerts històricament a la nostra societat occidental, els quals continuen existint actualment, com podria ser per exemple llocs de treball relacionats amb secretaria, administració o neteja.

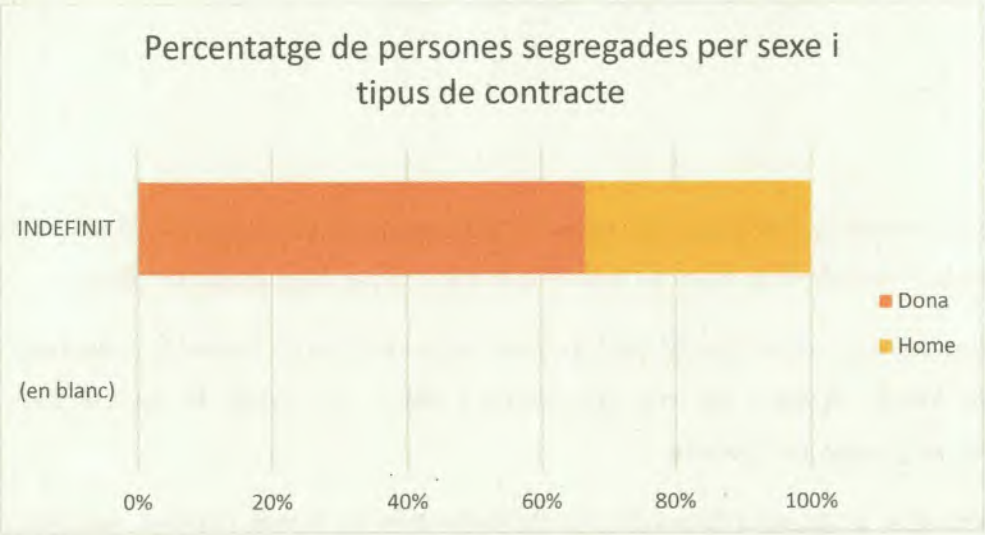
| % dones i homes per | | |
|---|---|---|
| LLOC DE TREBALL | DONA | HOME |
| COORDINADOR/A | 33,33% | 33,33% |
| TITULAT/A GRAU MIG | 33,33% | 0% |
| **Total general** | **66,67%** | **33,33%** |

## *Condicions laborals*

### *Tipologia de la contractació*

Les dades obtingudes a la diagnosi respecte a la tipologia de contractació utilitzada per l'entitat, les observem a la taula i gràfics següents.

| % dones i homes per | | |
|---|---|---|
| Tipolodia de contrate | DONA | HOME |
| INDEFINIT | 67% | 33% |
| **Total general** | **67%** | **33%** |




Com es veu, la fórmula utilitzada per l'entitat és la contractació indefinida, ja que actualment el 100% de la plantilla està contractada de manera indefinida.

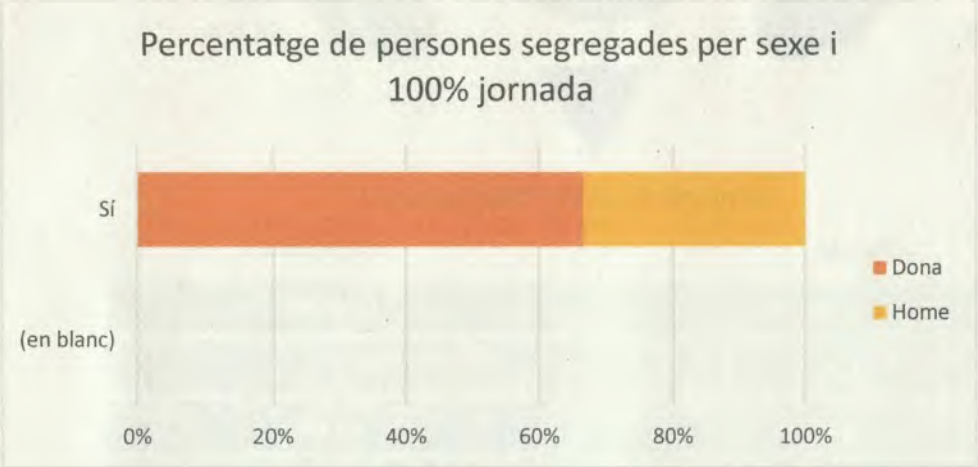
El desequilibri que s'observa al gràfic, igual que a l'anàlisi d'altres apartats, radica en el fet que hi ha més representativitat de les dones a la conjunció de la plantilla, per tant, encara que totes les persones de la plantilla estiguin contractades indefinidament, el percentatge de dones contractades indefinidament és superior al percentatge d'homes contractats indefinidament.

### *Jornades laborals*

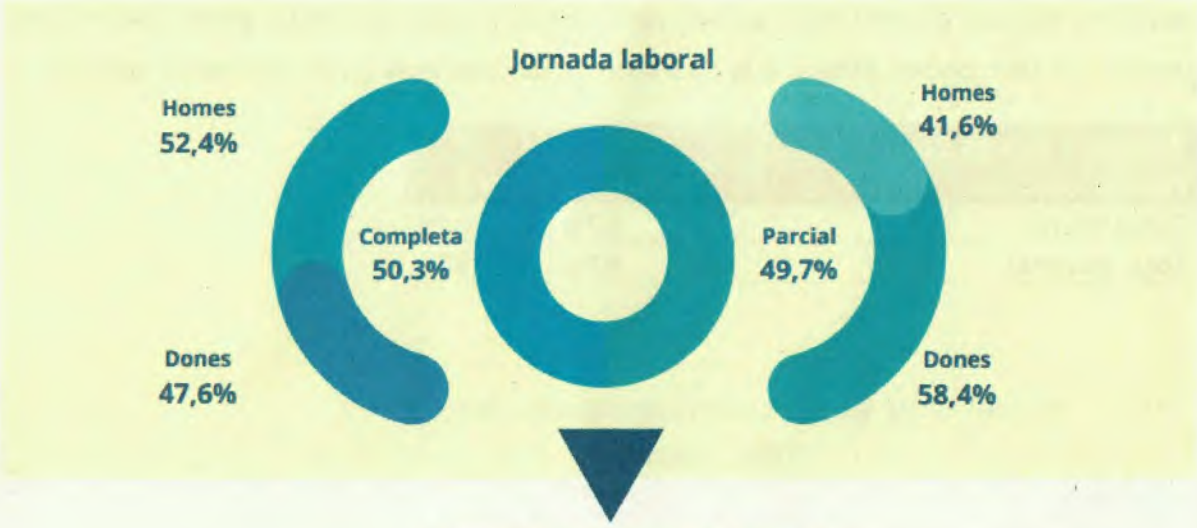
Com es pot veure a continuació, la cultura de l'entitat respecte a les jornades laborals es basa a dur a terme contractacions a temps complet, ja que el 100% de les persones que van

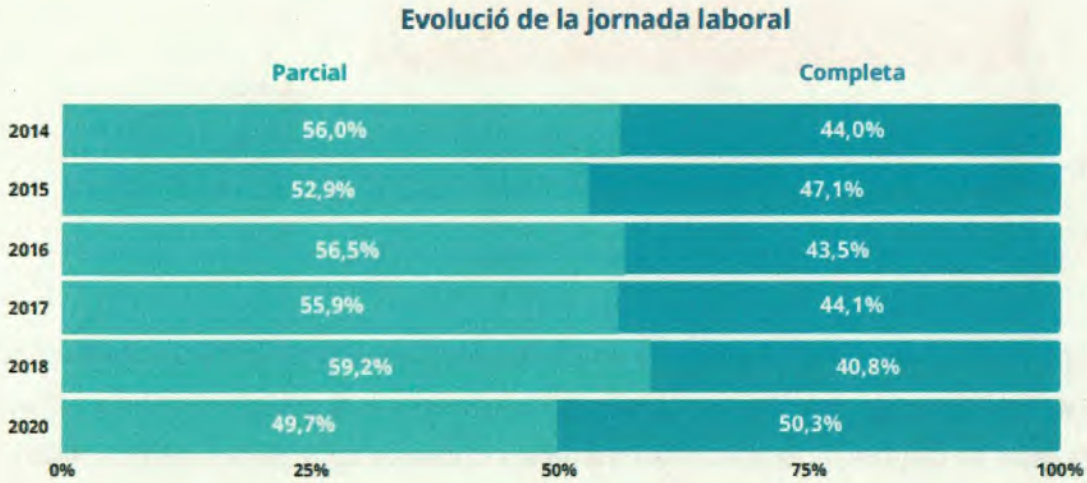
treballar a l'entitat durant l'any d'estudi, van realitzar jornada completa, sense distinció per gènere. Per tant, podem afirmar que no s'observa discriminació quant a jornades laborals.

| %dones i homes per Tipo de Jornada | DONA | HOME |
|---|---|---|
| COMPLETA | 67% | 33% |
| **Total general** | **67%** | **33%** |




Si comparem la situació de la **Federació** amb la tendència que hi ha al Tercer Sector Social de Catalunya, observem que l'entitat no segueix ni perpetua la tendència que hi ha al Sector per a la resta de Catalunya, ja que hi ha en aquesta s'observa certa paritat entre contractació a temps parcial i completa, tot i que la contractació a temps parcial és superior. Per tant, l'entitat millora la situació trobada a la resta de Catalunya.




## *Accés/selecció i extinció de la relació laboral*

### *Contractacions en els darrers 4 anys i dades evolutives de les contractacions*

Com s'ha comentat a diferents apartats del pla d'igualtat, l'entitat té tendència a la contractació de dones.

És cert, que durant la seva història ha realitzat contractacions, tant d'homes com dones, per tal de constituir els diferents grups de treball, però si observem les dades obtingudes al període d'estudi i durant els darrers 4 anys**, el nombre dones contractats ha estat superior al d'homes en tots els períodes analitzats, tal com s'exposa a la taula següent.**

| Darrers 4 anys | 4anys |
|---|---|
| % contractacions | Per sexe |
| DONA | 67% |
| HOME | 33% |
| **Total general** | **100%** |

Als últims 4 anys no hi ha hagut contractació de personal a banda de l'existent durant l'any d'estudi, per tant, la tendència a la contractació femenina s'ha mantingut per sobre de la masculina i es podria observar una certa tendència a favor de les dones en el moment de la contractació de personal.

*Extinció de la relació laboral i causes que l'originen.*

En analitzar les extincions de relacions laborals efectuades durant el període d'estudi, s'observa que no s'ha dut a terme cap extinció a l'entitat, per tant, es podria considerar que no existeix cap situació desfavorable per raó de gènere en aquest aspecte.

## *Formació*

A continuació s'exposen les formacions que el personal de l'entitat ha efectuat durant l'any 2024, any d'estudi.

Com es pot veure, tant homes com dones han efectuat la majoria de les formacions, per tant, no hi ha percepció de discriminació per sexe a l'hora d'oferir les formacions.

| NOM DE LA FORMACIÓ | Nº DE DONES | Nº D'HOMES | HORARI (indicar si es va realitzar dintre o fora d'horari) | MODALITAT | Nº D'HORES FORMATIVES |
|---|---|---|---|---|---|
| Tems | 2 | 1 | Dintre horari laboral | Presencial | 6 |
| Gestor d'activitats i web d'estiu | 2 | | Dintre horari laboral | Online | 2 |
| CUIDEM-NOS: Gestió emocional i benestar personal i de l'equip | 1 | | Dintre horari laboral | Presencial | 3 |
| CUIDEM-NOS: Desenvolupament i gestió d'equip | 1 | | Dintre horari laboral | Presencial | 3 |
| Empoderament lingüístic | 1 | | Dintre horari laboral | Presencial | 2 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Indicadors ODS | 1 | | Dintre horari laboral | Presencial | 2 |
| Jornada Suport: Noves obligacions econòmiques | 1 | | Dintre horari laboral | Presencial | 4 |
| Política de protecció i Bon Tracte: Construcció d'espais segurs | 1 | | Dintre horari laboral | Presencial | 4 |
| CUIDEM-NOS: Sociograma, eina per la diagnosi de l'estat de benestar emocional dels diferents equips | 1 | | Dintre horari laboral | Presencial | 3 |
| Observatori de Bretxes Digitals | | | Dintre horari laboral | Presencial | 3 |
| Filming | | 1 | Dintre horari laboral | Presencial | 52 |
| Formació Participació | | 1 | Dintre horari laboral | Presencial | 2 |
| Ètica bàsica | 1 | 1 | Dintre horari laboral | Presencial | 12 |
| **TOTAL FORMACIONS** | **12 (75%)** | **4 (25%)** | | | |

Analitzant les dades, obtenim la següent informació:

- Les dones han efectuat un total de 32 hores i els homes 62 hores durant l'any d'estudi to i que la plantilla és majoritàriament femenina.
- Les formacions s'han efectuat en horari laboral afavorint la conciliació laboral i personal. No afectant principalment el fet que s'hagi realitzat de manera presencial, ja que s'han realitzat dintre d'horari.
- Del 100% de les formacions, el 75% s'han efectuat a dones i el 25% a homes, dades que s'aproximen a la distribució de la plantilla (67% dones i 33% homes).

### *Promoció professional*

Segons dades aportades per l'entitat, durant l'any d'estudi no s'ha efectuat cap promoció professional interna a aquesta, però sí que tenen criteris marcats per efectuar-les, els quals es caracteritzen per ser objectius, clars i fàcils d'entendre per totes les persones que formen la plantilla de la Federació, així com accessibles per aquesta, amb la finalitat que tothom conegui els mateixos criteris.

Alguns dels criteris establerts a l'hora d'efectuar una promoció interna de manera igualitària són els següents:

- Antiguitat a l'entitat.
- Anys d'experiència en rols similars.
- Anys d'experiència en projecte rellevants.
- Compliment de metes establertes anteriorment.
- Nivell d'estudis requerits per ocupar el lloc de treball.
- Habilitats de lideratge, gestió del temps, digitals, etc. (les que corresponguin en cada cas)

- Disposició a participar en programes formatius i desenvolupament de lideratge, si correspon.

En cas d'obrir un procés de promoció, la **Federació** en cap cas té en compte el sexe de la persona, per tant, el procés que té establer és totalment igualitari per homes i dones.

### *Coresponsabilitat*

Com s'observa a les taules següents, a l'entitat hi ha equilibri quant a l'aplicació de mesures de corresponsabilitat relacionades amb la cura de menors immediatament després del naixement del mateix (paternitat, maternitat, lactància, reducció de jornada) si les analitzem conjuntament. Però si analitzem cada una de les mesures, veiem que només les dones utilitzen la reducció de jornada per cura de menors com una mesura de conciliació laboral i familiar. Fet que incideix en la bretxa salarial entre dones i homes, afavorint als homes.

Com a dada rellevant respecte als percentatges d'homes que han fet ús de mesures de corresponsabilitat, i que no es veu reflectit a la taula exposada a continuació, el 100% dels homes que han gaudit el permís de paternitat, l'han realitzat completament (16 setmanes).

Quant a la resta de mesures de conciliació familiar i laboral, veiem una certa paritat entre homes i dones, encara que són les dones les que tenen un percentatge d'ús superior quant a aquestes mesures, ja que superen en 34 punts als homes.

| Ús mesures temps de treball i corresponsabilitat | Per sexe | |
|---|---|---|
| **Mesures** | **Nº DONA** | **Nº HOME** |
| AMPLIACIÓ PERMÍS PATERNITAT | | |
| BOSSA HORES | 2 | 1 |
| FLEXIBILITAT HORARIA | 2 | 1 |
| TELETREBALL | 1 | |

### *Retribucions*

*Mitjanes de retribucions totals anuals segregades per sexes*

Independentment de l'auditoria retributiva que inclourà aquest pla d'igualtat, segons els que manifesta el RD 902/2020, es presenten a continuació, algunes dades sobre les retribucions satisfetes a l'entitat.

Com podem veure a la taula que s'exposa a continuació, a l'entitat trobem una bretxa salarial de **9,96% a favor dels homes.**

Però hem de tenir en compte que aquesta dada l'obtenim segons el salari mitjà brut total percebut durant el període d'estudi, entre tot el personal de l'entitat sense distinció de llocs de treballs, categories o jornades. Només calculant la bretxa a partir de les mitjanes de salaris totals segregats per sexes.

| | Mitjana de la retribució total anual |
|---|---|
| DONA | 25.600,00€ |
| HOME | 28.428,44€ |
| **Total general** | **26.542,82€** |

| Bretxa Salarial |
|---|
| **9,95%** |

# Identificació

## Què volem fer?

## OBJECTIUS I MESURES DEL PLA D'IGUALTAT

Un cop analitzades totes les dades obtingudes a la fase de diagnosi quantitativa i qualitativa, s'estableixen els objectius a assolir mitjançant la realització de les diferents mesures que aniran implementant a la **Federació** durant els anys de vigència del present Pla.

Els objectius a assolir i les mesures a implementar al I Pla d'Igualtat de l'entitat són els següents:

| OBJECTIU 1: INFORMAR, SENSIBILITZAR I EDUCAR L'EQUIP EN IGUALTAT DE GÈNERE | | | |
|---|---|---|---|
| **MESURA 1:**<br><br>Informació al personal i a totes les entitats federades de la implicació de l'entitat amb la perspectiva de gènere, mitjançant una carta de compromís que s'enviarà per la via adequada. | **DESCRIPCIÓ:**<br><br>La direcció de l'entitat farà difusió de la carta de compromís amb la igualtat de gènere a les persones que formen part de l'entitat, així com a les entitats federades, amb l'objectiu d'informar-les sobre el seu compromís amb la igualtat de gènere. | | |
| | **TERMINI** | **RESPONSABLES** | **RECURSOS** |
| | Juny 2025 | La Direcció de l'entitat | Sense cost directe |
| **MESURA 2:**<br><br>Difusió del I Pla d'igualtat de la **Federació** tant a nivell intern com extern | **DESCRIPCIÓ:**<br><br>La Comissió d'igualtat comunicarà l'existència del I Pla d'Igualtat de l'entitat, i posarà en marxa els mecanismes necessaris perquè tota la plantilla conegui la seva existència, així com les entitats federades a aquesta. | | |
| | **TERMINI** | **RESPONSABLES** | **RECURSOS** |
| | Juliol 2025 | La Comissió d'igualtat | Sense cost directe |
| **MESURA 3:**<br><br>Formació/sensibilització en igualtat de gènere i interseccionalitat | **DESCRIPCIÓ:**<br><br>Durant els quatre anys de vigència del pla d'igualtat, les persones que formen part de l'entitat realitzaran sessions formatives i de sensibilització en matèria d'igualtat, amb l'objectiu d'avançar una mica més cap a la igualtat tractant temes com per exemple:<br>• Sessions formatives i de sensibilització relacionades amb la menstruació i menopausa amb el que totes les persones de l'entitat podran donar suport adequat a les empleades afectades i que aquestes es sentin recolzades.<br>• Formació i tallers de sensibilització en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe.<br>• Taller formatius sobre violència de gènere. | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | • Formació respecte a la interseccionalitat.<br>• Formació sobre a la persona de referència en cas d'assetjament.<br>• Taller de sensibilització en matèria de desconnexió digital.<br>• Tallers i sessions formatives per conscienciar sobre ela importància de la corresponsabilitat i noves masculinitats. | | |
| | **TERMINI** | **RESPONSABLES** | **RECURSOS** |
| | Acció que ja es venia aplicant a l'entitat abans de l'elaboració del pla i que continuarà durant els 4 anys de vigència del pla. | La Comissió d'igualtat | Sense cost directe, per tractar-se de formacions gratuïtes o bonificades. (Annexos) |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **OBJECTIU 2: PROMOURE L'ÚS DE LLENGUATGE INCLUSIU A NIVELL INTERN I EXTERN** | | | |
| **MESURA 4:**<br><br>Revisió continua del llenguatge utilitzat a la web i xarxes socials, així com a les comunicacions externes de l'entitat. | **DESCRIPCIÓ:**<br><br>Es revisarà el llenguatge utilitzat a la web i les xarxes socials de la **Federació**, el qual serà adaptat a aquell manual de llenguatge inclusiu al que s'adhereixi l'entitat o segons lo establert en el manual que la pròpia entitat redacti. | | |
| | **TERMINI** | **RESPONSABLES** | **RECURSOS** |
| | Acció que ja es venia aplicant a l'entitat abans de l'elaboració del pla i que continuarà durant els 4 anys de vigència del pla. | La Comissió d'igualtat | Sense cost directe |
| **MESURA 5:**<br><br>Adhesió a l'acord d'ús de llenguatge inclusiu i no sexista de la llengua | **DESCRIPCIÓ:**<br><br>La direcció de l'entitat s'adhereix al Acord de l'Administració per fer ús de llenguatge inclusiu i no sexista i ho farà públic entre totes les persones de l'entitat i a les xarxes socials. (Annexos) | | |
| | **TERMINI** | **RESPONSABLES** | **RECURSOS** |
| | Juliol 2025 | La Comissió d'igualtat | Sense cost directe |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **MESURA 6:**<br><br>Redacció Manual llenguatge inclusiu | **DESCRIPCIÓ:**<br><br>L'entitat redactarà el seu propi manual de llenguatge inclusiu que farà arribar a totes les persones de l'entitat amb la finalitat de la seva utilització a totes les comunicacions internes I externs de l'entitat. | | |
| | **TERMINI** | **RESPONSABLES** | **RECURSOS** |
| | Efectuada Durant la redacció del present Pla. | La Comissió d'igualtat | 350€ |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **OBJECTIU 3: VETLLAR PER L'EQUITAT SALARIAL DE LES PERSONES TREBALLADORES DE LA FEDERACIÓ** | | | |
| **MESURA 7:**<br><br>Elaboració de l'Auditoria retributiva | **DESCRIPCIÓ:**<br><br>Confeccionar una nova auditoria retributiva per controlar les possibles bretxes salarials en llocs d'igual valor, junt amb la redacció del I Pla d'igualtat. | | |
| | **TERMINI** | **RESPONSABLES** | **RECURSOS** |
| | Efectuada Durant la redacció del present Pla. Amb una vigència de 4 anys. (haurà de repetir-se junt al II Pla d'Igualtat) | La Comissió d'igualtat | 350€ |
| **MESURA 8:**<br><br>Elaboració del Registre retributiu. | **DESCRIPCIÓ:**<br><br>De manera anual es realitzarà un estudi de forquilles salarials, on s'analitzaran les retribucions totals mitjanes percebudes amb l'objectiu de controlar l'existència de possibles bretxes salarials. | | |
| | **TERMINI** | **RESPONSABLES** | **RECURSOS** |
| | Anualment | La Comissió d'igualtat | 90€ |

**OBJECTIU 4: FOMENTAR LA CONCILIACIÓ DELS DIFERENTS USOS DEL TEMPS DEL PERSONAL.** Tot i existir diferents accions de conciliació que també s'inclouran a aquest pla, incidir en aquest aspecte i treballar per reforçar la coresponsabilitat en la vida personal

| | | | |
|---|---|---|---|
| **MESURA 9:**<br><br>Formacions dintre d'horari laboral. | **DESCRIPCIÓ:**<br><br>A priori les formacions ofertes a la plantilla, seran impartides dintre d'horari laboral per tal d'afavorir la conciliació personal, laboral i familiar. | | |
| | **TERMINI** | **RESPONSABLES** | **RECURSOS** |
| | Acció que ja es venia aplicant a l'entitat abans de l'elaboració del pla i que continuarà durant els 4 anys de vigència del pla. | La Comissió d'igualtat | Sense cost directe |
| **MESURA 10:**<br><br>Confecció d'un catàleg de mesures de conciliació i fer difusió entre el personal de l'entitat. | **DESCRIPCIÓ:**<br><br>Recollir les mesures de conciliació existents a l'entitat en un document de consulta per a totes les persones que formen part de l'entitat.<br><br>Un cop realitzat, la Comissió d'igualtat posarà en marxa els mecanismes necessaris perquè tota la plantilla conegui la seva existència. | | |
| | **TERMINI** | **RESPONSABLES** | **RECURSOS** |
| | Al llarg de 2026 | La Comissió d'igualtat | Sense cost directe |
| **MESURA 11:**<br><br>Redacció i difusió de la política de desconnexió digital | **DESCRIPCIÓ:**<br><br>Es redactarà la política de desconnexió digital existent a l'entitat i es farà difusió de la mateixa entre les persones que formen part de l'entitat mitjançant els mecanismes necessaris perquè tota la plantilla conegui la seva existència. | | |
| | **TERMINI** | **RESPONSABLES** | **RECURSOS** |
| | Al llarg de 2026 | La Comissió d'igualtat | Sense cost directe |
| **MESURA 12:**<br><br>Flexibilitat horària | **DESCRIPCIÓ:**<br><br>Es permet que les persones treballadores ajustin el seu horari d'entrada i sortida a les seves necessitat personal i familiars. | | |
| | **TERMINI** | **RESPONSABLES** | **RECURSOS** |
| | Acció que ja es venia aplicant a l'entitat abans de l'elaboració del pla i que continuarà durant els 4 anys de vigència del pla. | La Comissió d'igualtat | Sense cost directe |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **MESURA 13:**<br><br>Teletreball | **DESCRIPCIÓ:**<br><br>L'entitat permet a les persones treballadores que realitzin fins a 6 dies de teletreball mensualment, realitzant un dia a jornada completa cada setmana, i la meitat de la jornada d'un segon dia en setmanes alternes. | | |
| | **TERMINI** | **RESPONSABLES** | **RECURSOS** |
| | Acció que ja es venia aplicant a l'entitat abans de l'elaboració del pla i que continuarà durant els 4 anys de vigència del pla. | La Comissió d'igualtat | Sense cost directe |
| **MESURA 14:**<br><br>Reacció a la urgència | **DESCRIPCIÓ**:<br><br>L'entitat donarà permís a la persona treballadora en cas que aquesta s'hagi d'absentar del seu lloc de treball per alguna situació urgent personal. Es tractarà d'un permís retribuït. | | |
| | **TERMINI** | RESPONSABLES | RECURSOS |
| | Acció que ja es venia aplicant a l'entitat abans de l'elaboració del pla i que continuarà durant els 4 anys de vigència del pla. | La Comissió d'igualtat | Sense cost directe |
| **MESURA 15:**<br><br>Avançar finalització de jornada en dies festius | **DESCRIPCIÓ:**<br><br>S'avançarà la finalització de la jornada en la Nit de Nadal, Nit de Cap d'any, Nit de la Revetlla de Sant Joan, Dijous Sant (Festiu tot el dia). | | |
| | **TERMINI** | **RESPONSABLES** | **RECURSOS** |
| | Acció que ja es venia aplicant a l'entitat abans de l'elaboració del pla i que continuarà durant els 4 anys de vigència del pla. | La Direcció de l'entitat | Sense cost directe |

## OBJECTIU 5: PREVENIR L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE

| | | | |
|---|---|---|---|
| **MESURA 16:**<br><br>Redacció del protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe | **DESCRIPCIÓ:**<br><br>S'efectuarà la redacció del Protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe i dels mecanismes de prevenció i abordatge establerts en aquest amb la finalitat d'avaluar la seva eficàcia i efectuar els canvis que siguin necessaris en cas de detecció de punts febles. | | |
| | **TERMINI** | **RESPONSABLES** | **RECURSOS** |
| | Efectuat durant la redacció del present Pla | La Comissió d'igualtat | 350€ |
| **MESURA 17:**<br><br>Difusió del protocol per prevenir i lluitar contra l'assetjament sexual o per raó de sexe | **DESCRIPCIÓ:**<br><br>L'entitat comunicarà a totes les persones de l'entitat, l'actualització del protocol per abordar situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, i el posarà a la seva disposició, mitjançant els mecanismes necessaris, perquè tota la plantilla conegui la seva existència. | | |
| | **TERMINI** | **RESPONSABLES** | **RECURSOS** |
| | Juliol 2025 | La Comissió d'igualtat | Sense cost directe |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **OBJECTIU 6: PREVENIR LA DISCRIMINACIÓ LGTBIQ+** | | | |
| **MESURA 18:**<br><br>Redacció del protocol contra la discriminació LGTBIQ+ | **DESCRIPCIÓ:**<br><br>L'entitat redactarà el seu protocol destinat a prevenir la discriminació a persones LGTBIQ+. | | |
| | **TERMINI** | **RESPONSABLES** | **RECURSOS** |
| | Efectuat durant la redacció del present Pla. | La Comissió d'igualtat | 350€ |
| **MESURA 19:**<br><br>Difusió del protocol per prevenir la discriminació LGTBIQ+ | **DESCRIPCIÓ:**<br><br>L'entitat comunicarà a totes les persones de l'entitat, la inclusió de les mesures per prevenir la discriminació LGTBIQ+ dintre del protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe.<br><br>La comunicació s'efectuarà mitjançant els mecanismes necessaris perquè tota la plantilla conegui la seva existència | | |

| | TERMINI | RESPONSABLES | RECURSOS |
|---|---|---|---|
| | Juliol 2025 | La Comissió d'igualtat | Sense cost directe |

| OBJECTIU 7: PROTECCIÓ DAVANT SITUACIONS DE VIOLENCIA MASCLISTA. | | | |
|---|---|---|---|
| **MESURA 20:**<br>Interrupció periode de prova. | **DESCRIPCIÓ:**<br>Article 14, Estatut del treballador/a: Les situacions de violència masclista que afectin a la persona treballadora durant el període de prova, interrompen el còmput del període sempre que hagi acord entre entitat i persona treballadora. | | |
| | **TERMINI** | **RESPONSABLES** | **RECURSOS** |
| | Acció que ja es venia aplicant a l'entitat abans de l'elaboració del pla i que continuarà durant els 4 anys de vigència del pla. | La Comissió d'igualtat | Sense cost directe |
| **MESURA 21:**<br>Interrupció de contractes formatius. | **DESCRIPCIÓ:**<br>Article 11, Estatut del treballador/a: Les situacions de violència masclista interrompran el còmput de la duració del contracte formatiu. | | |
| | **TERMINI** | **RESPONSABLES** | **RECURSOS** |
| | Acció que ja es venia aplicant a l'entitat abans de l'elaboració del pla i que continuarà durant els 4 anys de vigència del pla. | La Comissió d'igualtat | Sense cost directe |
| **MESURA 22:**<br>Nul·litat d'extinció de contracte pers causes objectives disciplinàries | **DESCRIPCIÓ:**<br>Article 53 i 55, Estatut del treballador/a: L'adopció del acord d'extinció del contracte per causes objectives o disciplinàries, serà nul en cas de persona treballadora víctima de violència masclista a causa de l'exercici del seu dret de tutela judicial efectiva o dels drets de protecció o assistència social integral. | | |

| | TERMINI | RESPONSABLES | RECURSOS |
|---|---|---|---|
| | Acció que ja es venia aplicant a l'entitat abans de l'elaboració del pla i que continuarà durant els 4 anys de vigència del pla. | La Comissió d'igualtat | Sense cost directe |
| **MESURA 23:**<br>Mobilitat geogràfica | **DESCRIPCIÓ:**<br>Article 40, Estatut del treballador/a: "Les persones treballadores que tinguin consideració de víctima de violència masclista que es vegin obligades a abandonar el seu lloc de treball a la localitat on prestaven servei, per tal de ser efectiva la seva protecció o la seva assistència social integral, tindran dret preferent per ocupar altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'entitat tingui vacant a qualsevol dels seus altres centres de treball.<br>El trasllat o canvi de lloc tindrà una durada inicial de 6 mesos, durant els mesos que l'entitat tindrà obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava.<br>Transcorregut aquest període, la persona tindrà l'opció de retornar al seu lloc de treball anterior o continuar en el nou lloc. En aquest últim cas, el dret de reserva finalitza" | | |
| | **TERMINI** | **RESPONSABLES** | **RECURSOS** |
| | Acció que ja es venia aplicant a l'entitat abans de l'elaboració del pla i que continuarà durant els 4 anys de vigència del pla. | La Comissió d'igualtat | Sense cost directe |
| **MESURA 24:**<br>Reordenació del temps de treball i teletreball en cas de ser víctima de violència masclista | **DESCRIPCIÓ:**<br>Article 37, Estatut del treballador/a: "Les persones treballadores que tinguin consideració de víctimes de violència masclista, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, mitjançant adaptació del horari, de l'aplicació del horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que es consideri oportú.<br>També tindran dret a a realitzar el seu treball total o parcialment a distància o deixar de fer-lo si aquest fos el sistema establert de treball, sempre que aquesta modalitat sogui compatible amb el lloc de treball i les seves funcions." | | |
| | **TERMINI** | **RESPONSABLES** | **RECURSOS** |
| | Acció que ja es venia aplicant a l'entitat abans de l'elaboració del pla i que continuarà durant els 4 anys de vigència del pla. | La Comissió d'igualtat | Sense cost directe |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **MESURA 25:**<br><br>Elaboració de catàleg amb la forma d'actuar de l'entitat en situacions de violència masclista de persones de l'entitat | **DESCRIPCIÓ:**<br><br>S'elaborarà un catàleg que reculli la manera d'actuar de l'entitat en cas que una persona vinculada a Càritas estigui en situació de violència masclista i recull de totes aquelles mesures que l'entitat posa a disposició de la víctima. | | |
| | **TERMINI** | **RESPONSABLES** | **RECURSOS** |
| | Maig 2026 | La Comissió d'igualtat | Sense cost directe |
| **MESURA 26:**<br><br>Difusió del catàleg d'accions en cas de violència masclista | **DESCRIPCIÓ:**<br><br>El catàleg d'accions en cas de violència masclista serà difós mitjançant els mecanismes que la Comissió d'igualtat consideri necessaris perquè tota la plantilla conegui la seva existència. | | |
| | **TERMINI** | **RESPONSABLES** | **RECURSOS** |
| | Setembre 2026 | La Comissió d'igualtat | Sense cost directe |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **OBJECTIU 8: MILLORA DE LA SALUD I BENESTAR DE LES TREBALLADORES** | | | |
| **MESURA 27:**<br><br>Flexibilitat laboral per ajudar a les dones a gestionar els símptomes de la menopausa, així com en periodes menstruals | **DESCRIPCIÓ:**<br><br>L'entitat donarà flexibilitat laboral a aquelles dones que tinguin símptomes propis de la perimenopausa i la menopausa, com els fogots, la fatiga. | | |
| | **TERMINI** | **RESPONSABLES** | **RECURSOS** |
| | Acció que ja es venia aplicant a l'entitat abans de l'elaboració del pla i que continuarà durant els 4 anys de vigència del pla | La Direcció de l'entitat | Sense cost directe |
| **MESURA 28:**<br><br>Polítiques de descans | **DESCRIPCIÓ:**<br><br>A l'entitat s'implementaran polítiques que permetin pauses addicionals duran la jornada laboral per a les dones que experimenten símptomes intensos com per exemple fatiga, problemes urinaris, canvis emocionals, etc. | | |
| | **TERMINI** | **RESPONSABLES** | **RECURSOS** |
| | Acció que ja es venia aplicant a l'entitat abans de l'elaboració del pla i que | La Comissió d'igualtat | Sense cost directe |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | continuarà durant els 4 anys de vigència del pla. | | |

# Implantació

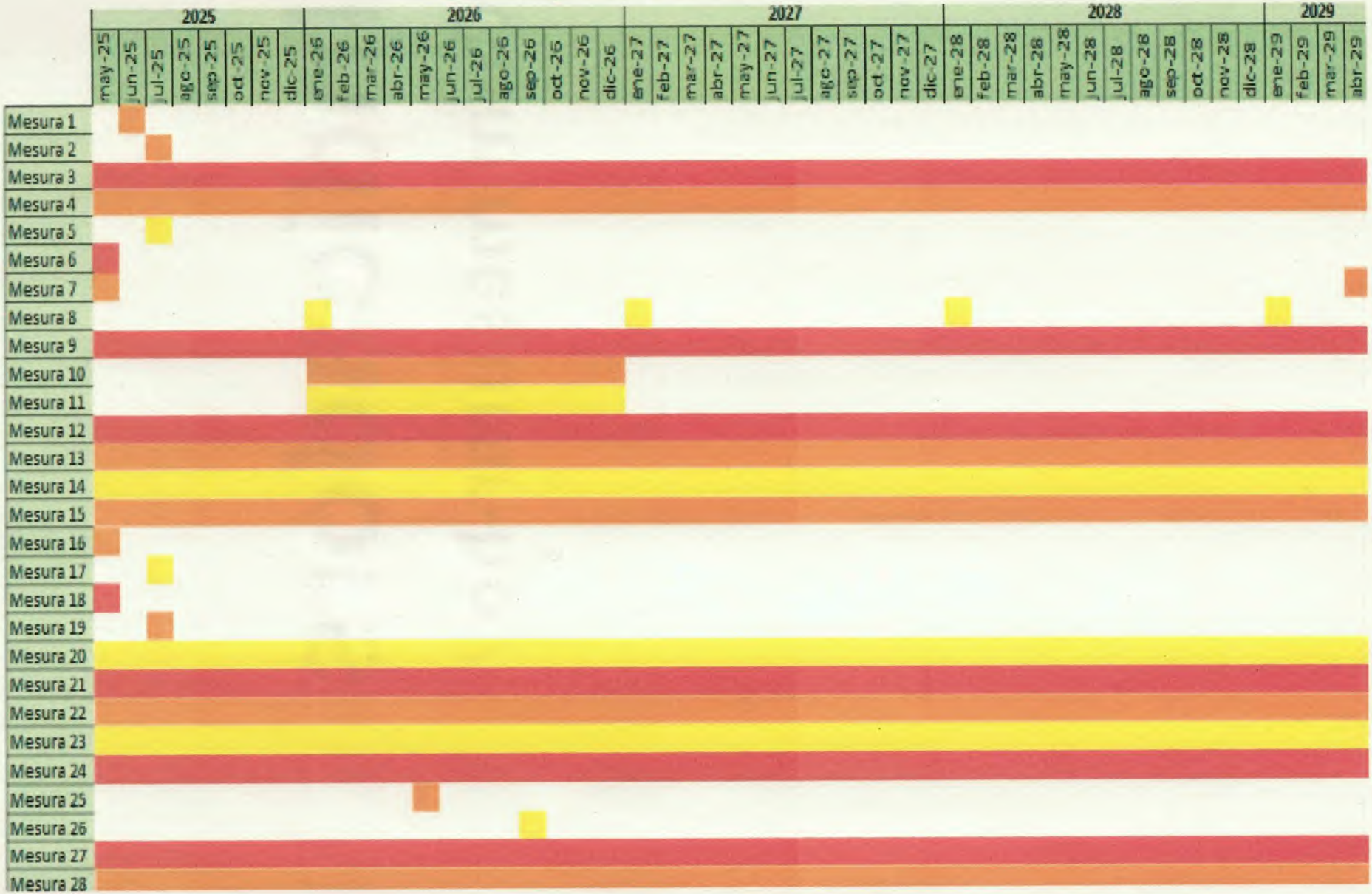
## Fem-ho!

## CRONOGRAMA DE LES ACCIONS

Un cop establertes les accions a realitzar, i tot i que en cadascuna s'especifica la data de la seva realització o el seu període de vigència, es procedeix a resumir gràficament el calendari del present pla.

| MESURA | DATA EXECUCIÓ DURANT ANYS DE VIGÈNCIA DEL PLA | |
|---|---|---|
| | INICI | FINAL |
| Informació al personal i a totes les entitats federades de la implicació de l'entitat amb la perspectiva de gènere, mitjançant una carta de compromís que s'enviarà per la via adequada. | 01/06/2025 | 30/06/2025 |
| Difusió del I Pla d'igualtat de la Federació tant a nivell intern com extern. | 01/07/2025 | 31/07/2025 |
| Formació/sensibilització en igualtat de gènere i interseccionalitat | Indefinidament des d'abans del pla | |
| Revisió continua del llenguatge utilitzat a la web i xarxes socials, així com a les comunicacions externes de l'entitat. | Indefinidament des d'abans del pla | |
| Adhesió a l'acord d'ús de llenguatge inclusiu i no sexista de la llengua. | 01/07/2025 | 31/07/2025 |
| Redacció Manual llenguatge inclusiu | 01/05/2025 | 31/05/2025 |
| Elaboració de l'Auditoria retributiva | 01/01/2025 | 31/01/2025 |
| Elaboració del Registre retributiu. | Anualment. S'ha de disposar del registre al inici de cada any | |
| Formacions dintre d'horari laboral. | Indefinidament des d'abans del pla | |
| Confecció d'un catàleg de mesures de conciliació i fer difusió entre el personal de l'entitat. | 01/01/2026 | 31/12/2026 |
| Redacció i difusió de la política de desconnexió digital | 01/01/2026 | 31/12/2026 |
| Flexibilitat horària | Indefinidament des d'abans del pla | |

| | | |
|---|---|---|
| Teletreball | Indefinidament des d'abans del pla | |
| Reacció a la urgència | Indefinidament des d'abans del pla | |
| Avançar finalització de jornada en dies festius | Indefinidament des d'abans del pla | |
| Redacció del protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe. | 01/01/2025 | 30/06/2025 |
| Difusió del protocol per prevenir i lluitar contra l'assetjament sexual o per raó de sexe | 01/07/2025 | 31/07/2025 |
| Redacció del protocol contra la discriminació LGTBIQ+. | 01/01/2025 | 30/06/2025 |
| Difusió del protocol per prevenir la discriminació LGTBIQ+ | 01/07/2025 | 31/07/2025 |
| Interrupció període de prova. | Indefinidament des d'abans del pla | |
| Interrupció de contractes formatius | Indefinidament des d'abans del pla | |
| Nul·litat d'extinció de contracte pers causes objectives, disciplinàries. | Indefinidament des d'abans del pla | |
| Mobilitat geogràfica. | Indefinidament des d'abans del pla | |
| Reordenació del temps de treball i teletreball en cas de ser víctima de violència masclista | Indefinidament des d'abans del pla | |
| Elaboració de catàleg amb la forma d'actuar de l'entitat en situacions de violència masclista de persones de l'entitat. | Indefinidament des d'abans del pla | |
| Difusió del catàleg d'accions en cas de violència masclista. | 01/09/2026 | 30/09/2026 |
| Flexibilitat laboral per ajudar a les dones a gestionar els símptomes de la menopausa, així com en períodes menstruals. | Indefinidament des d'abans del pla | |
| Polítiques de descans | Indefinidament des d'abans del pla | |


2025
2026
2027
2028
2029
may-25
jun-25
jul-25
ago-25
sep-25
oct-25
nov-25
dic-25
ene-26
feb-26
mar-26
abr-26
may-26
jun-26
jul-26
ago-26
sep-26
oct-26
nov-26
dic-26
ene-27
feb-27
mar-27
abr-27
may-27
jun-27
jul-27
ago-27
sep-27
oct-27
nov-27
dic-27
ene-28
feb-28
mar-28
abr-28
may-28
jun-28
jul-28
ago-28
sep-28
oct-28
nov-28
dic-28
ene-29
feb-29
mar-29
abr-29
Mesura 1
Mesura 2
Mesura 3
Mesura 4
Mesura 5
Mesura 6
Mesura 7
Mesura 8
Mesura 9
Mesura 10
Mesura 11
Mesura 12
Mesura 13
Mesura 14
Mesura 15
Mesura 16
Mesura 17
Mesura 18
Mesura 19
Mesura 20
Mesura 21
Mesura 22
Mesura 23
Mesura 24
Mesura 25
Mesura 26
Mesura 27
Mesura 28

# Indicadors

## Com mesurar-ho?

# COMPOSICIÓ I FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ ENCARREGADA DE L'IMPLEMENTACIÓ, AVALUACIÓ I SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT

Com s'indica en l'apartat setè de l'Acta de constitució de la comissió negociadora inclosa en el present pla, una vegada signat el pla i iniciada la fase d'implementació d'aquest, la comissió negociadora es veurà transformada en la comissió d'implementació, avaluació i seguiment del pla d'igualtat.

Per això, a continuació, es procedeix a constatar aquesta transformació a partir del dia de la signatura del present pla d'igualtat, dia on serà aprovat el present pla per la Comissió de negociació.

Aquesta comissió de seguiment està integrada de manera paritària per una persona en cada part representada, reservant així el principi d'equilibri entre totes dues representacions signants, empresa i representació sindical.

D'una part, com a Representació de persones treballadores (part social):

- Rosa Monserrat Folch (Coordinadora de projectes)

D'una altra part, com a representació de l'entitat:

- Mireia García González (Gerent).

Amb l'objectiu d'observar el grau de compliment del pla, la Comissió s'encarregarà de realitzar el seguiment del pla, així com la seva avaluació, per això s'han establert indicadors per a cadascuna de les mesures indicades en el presentin pla, els quals serviran de base per a complir amb aquest objectiu.

La comissió es reunirà anualment per a fer el seguiment d'execució i implantació de cadascuna de les mesures i emetrà informe on s'especifiquin els resultats i es plantegin millores en cas necessari.

L'informe serà utilitzat en les següents reunions de la comissió per a poder fer comparació de les dades i comprovar si les mesures adoptades tenen efecte, i en cas contrari decidir noves mesures a implementar.

Reunions extraordinàries:

La Comissió també podrà reunir-se de manera extraordinària per iniciativa d'una de les parts prèvia comunicació amb una antelació mínima de 48 hores.

## AVALUACIÓ, SEGUIMENT I REVISIÓ

a Generalitat de Catalunya estableix a la seva àrea d'igualtat que "les polítiques d'igualtat en el treball són, essencialment, un permanent 'work in progress' que necessita examen constant i de flexibilitat per a reajustar-se als seus propis objectius i a les necessitats de l'organització".

Cal conèixer el grau d'implantació i l'impacte produït per les accions realitzades, partir dels indicadors predeterminats.

Per tant, s'ha d'establir el sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica; la composició i el funcionament de la comissió encarregada del seguiment, avaluació i revisió periòdica del Pla d'Igualtat de **Federació Catalana de l'Esplai**; i el procediment de modificació, inclòs el procediment per a resoldre les possibles discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió.

En aquest sentit, i tot dit que l'eina ESAPI, creada per la mateixa Generalitat ja no es troba activa en línia, la comissió d'igualtat utilitzarà els seus criteris objectius per analitzar l'avaluació i adequació de les accions.

El quadre de seguiment de les accions serà el següent:

| ACCIÓ | INDICADORS DE LES MESURES |
|---|---|
| Difusió declaració institucional | • Nº de persones informades<br>• Nº d'entitats de la federació informades |
| Difusió del I pla d'igualtat de la Federació | • Nº de persones informades |
| Formació/sensibilització en igualtat de gènere i interseccionalitat | • Nº de sessions realitzades en el últim any<br>• % de la plantilla formada<br>• |
| Revisió llenguatge inclusiu | • Nº de revisions realitzades tant a la web com a les xarxes.<br>• % de contingut modificat respecte a ús de llenguatge inclusiu |
| Redacció manual de llenguatge inclusiu | • S'ha realitzat el manual?<br>• % de persones de l'entitat que han rebut còpia del manual. |

| | |
|---|---|
| Adhesió a l'acord públic d'ús de llenguatge inclusiu i no sexista de la llengua | • S'ha fet pública l'adhesió al acord? |
| Elaboració de l'Auditoria retributiva | • S'ha realitzat l'auditoria segons calendari? (Sí/no)<br>• % dels llocs de treball analitzats.<br>• Nº de desequilibris retributius identificats.<br>• S'han aplicat mesures correctores en cas de desequilibris identificats? (Sí/no) |
| Elaboració del registre retributiu | • Es realitza el registre de manera anual? (Si/no)<br>• Es tenen en compte, a l'hora de calcular la bretxa, els salaris percebuts per totes les persones de l'entitat, independentment del lloc de treball que ocupin? (si/no)<br>• % de bretxa obtinguda a l'últim registre.<br>• Nº de mesures correctores aplicades per tal de reduir la bretxa resultant al últim registre, en cas de discriminació per gènere. |
| Formacions dintre d'horari laboral | • Nº de formacions realitzades dintre i fora d'horari.<br>• Nº de persones que han fet formacions obligatòries fora d'horari laboral, segregat per gènere. |
| Confecció catàleg mesures de conciliació | • S'ha elaborat el catàleg de mesures? (Sï/no)<br>• % de la plantilla informada respecte a l'existència del catàleg.<br>• Nivell de satisfacció de la plantilla amb les mesures.<br>• S'observa impacte en la plantilla després de la confecció del catàleg? (Sí/no) |
| Redacció i difusió de la política de desconnexió de la Federació | • S'ha elaborat la política? En quina data?<br>• Nº de canals utilitzats per la seva difusió.<br>• % de persones que han estat informades respecte a la política.<br>• Nivell de satisfacció de la plantilla després de la publicació de la política. |
| Flexibilitat horària | • Nº de persones que apliquen la flexibilitat horària, segregada per gènere.<br>• Percepció de conciliació personal/laboral entre les persones de la plantilla, segregat per gènere. |

| | |
|---|---|
| Teletreball | • % de la plantilla que realitza teletreball.<br>• Percepció de la plantilla respecte a l'equilibri entre vida personal i professional. |
| Reacció a la urgència | • Nº de persones que han aplicat la mesura, segregat per gènere.<br>• Nivell d'importància de l'aplicació d'aquesta mesura, segregada per gènere. |
| Avançar finalització de jornada en dies festius | • Nº de dies festius amb jornada avançada aplicats durant l'any.<br>• % de la plantilla que s'hi acull a la mesura, segregada per gènere.<br>• Satisfacció de la plantilla amb la mesura. |
| Redacció i difusió del protocol d'assetjament sexual o per raó de gènere | • S'ha elaborat la política de desconnexió de la Federació?<br>• Nº de persones de l'entitat que han rebut informació respecte a la política de desconnexió, dades segregades per gènere. |
| Redacció i difusió del protocol contra les discriminacions LGTBIQ+ i el protocol per abordar l'assetjament sexual o per raó de gènere | • S'ha elaborat el protocol d'assetjament sexual o per raó de gènere?<br>• S'ha elaborat el protocol respecte a les discriminacions LGTBIQ+?<br>• % de persones dintre de l'entitat que han estat informades respecte a l'elaboració d'aquests protocols i tenen accés als mateixos.<br>• Nº de casos d'assetjament o discriminacions detectades o denunciades a l'entitat. |
| Mesures d'actuació en cas de violència de gènere | • Nº de casos de violència de gènere a l'organització<br>• Nº de mesures aplicades en cas de violència de gènere<br>• Nivell de satisfacció un cop aplicada alguna mesura en cas de violència de gènere |
| Elaboració i difusió del catàleg d'accions en cas de violència masclista | • S'ha realitzat el catàleg de mesures? (Sí/no)<br>• % de persones que han rebut el catàleg.<br>• Nº d'entitats que han rebut el catàleg.<br>• Impacte en la seguretat i benestar a les persones de l'entitat tres la recepció del catàleg. Avaluació mitjançant enquesta. |
| Flexibilitat laboral i polítiques de descans per ajudar a les dones a gestionar els símptomes de la menopausa, així com en períodes menstruals. | • Nº de persones que sol·liciten aplicar alguna d'aquestes les mesures.<br>• Nº de peticions acceptades per part de l'entitat.<br>• Nivell d'acceptació i satisfacció de la mesura. |

# Innovació

## Millorem.

## IDENTIFICACIÓ DE NOVES OPORTUNITATS DE MILLORA

El compromís de l'entitat amb la Igualtat d'oportunitats entre homes i dones ha de ser sostenible i perdurable al llarg del temps, ja que tant l'entitat, com les persones que la formen, així com les seves necessitats aniran canviant amb el pas de temps igual que ho anirà fent el món i la societat, fet que caldrà tenir sempre en compte a l'hora de revisar, definir i implantar noves accions pel pla d'igualtat de la **Federació Catalana de l'esplai**. Sempre amb la consciència que el Pla d'igualtat és una eina viva i dinàmica que té com a objectiu l'adaptació de l'entitat i la seva cultura organitzativa en l'actualitat que hi hagi en cada moment.

Per aconseguir-ho, la Comissió d'igualtat de l'entitat, serà l'encarregada d'establir els mecanismes necessaris per a la detecció de noves realitats socials i l'encarregada de buscar totes aquelles mesures que consideri oportunes per adaptar l'entitat a aquestes.

# NORMATIVA APLICABLE AL PLA

## Normativa Internacional

Carta de les Nacions Unides de 26 de juny de 1945.

Declaració de l'Assemblea General de les Nacions Unides de 1967, sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona, precursora de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) de 1979 i que entra en vigor en forma de tractat el 1981.

Declaració Universal dels Drets Humans, 10 de desembre de 1948

## Normativa Europea

La normativa europea en matèria d'igualtat de gènere estableix un marc comú per tots els Estats que formen part de la Unió Europea. Aquesta normativa busca garantir la igualtat d'oportunitats i de tracte entre homes i dones en els diferents àmbits. Per tant, la normativa europea és fonamental per promoure polítiques d'igualtat i lluitar contra les discriminacions basades en el gènere.

A la Unió Europea ens regim principalment per les següents normatives:.

Carta Social Europea, de 1996 que va entrar en vigor l'1 de juliol de 1999 incorpora tots els drets garantits per la Carta Social Europea de 1961. La Carta vol garantir el compliment dels drets i llibertats de tots els individus a la seva vida quotidiana.

Directiva 2000/78/CE del Consell de 27 de novembre, per l'establiment d'un marc general per a la Igualtat de Tracte i accés a la feina i l'ocupació.

Directiva 2004/113/CE del Consell de 13 de desembre per a l'aplicació del principi d'igualtat a l'accés a béns i serveis.

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació.

Directiva 2010/18/UE del Consell, de 8 de març de 2010, relativa a l'aplicació de l'acord marc revisat sobre el permís parental.

Directiva 97/81/CE del Consell, relativa a l'Acord marc sobre el treball a temps parcial, que té per objecte fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.

Reglament 1922/2006 del Parlament Europeu i del Consell de 20 de desembre pel qual es crea un Institut Europeu de la Igualtat de Gènere.

## Normativa Estatal

A Espanya, la normativa sobre igualtat de gènere promou la igualtat efectiva entre dones i homes i busca protegir les víctimes de violència de gènere. A través de les normatives, l'estat ha implementat mesures per regular els plans d'igualtat, garantir la igualtat retributiva, i oferir protecció integral contra la violència de gènere. Aquestes normatives reflecteixen el compromís de l'Estat espanyol amb la igualtat de gènere i l'erradicació de la discriminació i la violència.

A continuació indiquem la normativa Estatal comentada:

Article 4.2 c) i e) del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Articles 1.1, 9.2, 14, 18.1, 35.1 i 53.2 de la Constitució Espanyola.

Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contraure matrimoni per part de persones del mateix sexe.

Llei 27/2003, de 31 de juliol, reguladora de l'ordre de protecció de víctimes de violència domèstica.

Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per a incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives del govern.

Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.

Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de 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.

Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

## Normativa Autonòmica

Catalunya, igual que altres comunicats autonòmiques d'Espanya, compta amb la seva pròpia normativa en matèria d'igualtat de gènere, amb la finalitat de complementar la legislació estatal i europea. Les lleis autonòmiques aborden la igualtat efectiva entre dones i homes, així com el dret de les dones a erradicar la violència. Aquestes normatives reflecteixen el compromís de la comunitat autònoma amb la promoció de la igualtat i la lluita contra la discriminació en tots els seus aspectes.

A continuació exposem les normatives de les quals disposem a Catalunya:

Estatut d'autonomia de Catalunya.

Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes.

Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Llei 19/2020, del 21 de juliol, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Protocol de Protecció de les Víctimes de Tràfic d'Éssers Humans a Catalunya.

# GLOSSARI

## Discriminació

La Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, defineix discriminació com "qualsevol distinció, exclusió, restricció o preferència (...) que tingui per objecte o per resultat anular o menyscabar el reconeixement, el gaudi o l'exercici, en condicions d'igualtat, dels drets humans i les llibertats fonamentals de totes les persones".

Segons el preàmbul del text normatiu, la discriminació pot donar-se "per raó de naixement o lloc de naixement; procedència, nacionalitat o pertinença a una minoria nacional; raça, color de pell o ètnia; opinió política o d'una altra índole; religió, conviccions o ideologia; llengua; origen cultural, nacional, ètnic o social; situació econòmica o administrativa, classe social o fortuna; sexe, orientació, identitat sexual i de gènere o expressió de gènere; ascendència; edat; fenotip, sentit de pertinença a grup ètnic; malaltia, estat serològic; discapacitat o diversitat funcional, o per qualsevol altra condició, circumstància o manifestació de la condició humana, real o atribuïda".

Aquesta, a més a més, es pot produir de manera **directa, indirecta, per associació o per error**, i també es poden donar **discriminacions múltiples.**

## Igualtat de gènere

La igualtat de gènere és un dels objectius dels feminismes, a través del qual es pretén aconseguir que totes les persones, amb independència del seu gènere, puguin gaudir dels mateixos drets, beneficis, oportunitats, recursos i reconeixement en tots els àmbits. També s'utilitza el terme **'equitat de gènere'** per parlar de la distribució justa de tots aquests elements i de la imparcialitat en el tracte, així com **'igualtat d'oportunitats'** per referir-nos a la necessitat que totes les persones tinguin les mateixes possibilitats d'accedir-hi.

## Perspectiva de gènere o feminista

La perspectiva de gènere o feminista fa referència a l'**anàlisi de la realitat** que té en consideració les variables 'sexe' i 'gènere' per explicar les relacions de poder i la desigualtat que es donen al **sistema patriarcal.** D'aquesta manera, podem reconèixer les diferències en les experiències, interessos, necessitats, expectatives, actituds i comportaments de dones i homes, així com generar espais d'empoderament per a les dones. Aquesta perspectiva també ha permès **polititzar** l'esfera privada (un àmbit tradicionalment associat a les dones) i qüestionar les dinàmiques que es donen a l'esfera pública (àmbit tradicionalment associat als homes).

Des de fa anys també es parla, però, de la necessitat d'adquirir una **perspectiva feminista interseccional**, a partir de la qual es tenen en compte la intersecció d'eixos d'opressió com l'edat, la classe, l'ètnia, les capacitats o la identitat sexual i de gènere (entenent que és l'home adult, blanc, cis, heterosexual, sense diversitats funcionals i amb solvència econòmica qui té més privilegis en la piràmide social). Aplicar la perspectiva de gènere a la nostra entitat pot comportar la revisió dels nostres valors i objectius perquè no tinguin un biaix **androcèntric** i perquè promoguin la igualtat efectiva i real.

### Divisió sexual del treball: treball productiu/treball reproductiu

Segons l'OIT, el treball es defineix com el conjunt d'activitats humanes, remunerades o no, que produeixen béns o serveis en una economia. Aquestes activitats formen part de l'esfera pública i són reconegudes socialment i econòmicament. Es tracta del **treball productiu**, atribuït tradicionalment als homes.

El treball de cures i de sosteniment de la vida és el **treball reproductiu**. El seu escenari físic i simbòlic és la llar i la família, per tant, l'esfera privada. Malgrat tractar-se d'un treball imprescindible per a la reproducció de les persones no es reconeix ni socialment ni econòmicament.

Aquesta divisió del treball és universal, però cada societat l'ha adaptat de diverses maneres. Cal tenir en compte, a més, que les dones sempre han treballat tant en l'àmbit reproductiu com en el productiu, encara que de manera precaritzada i invisibilitzada. Avui dia, amb la incorporació "oficial" i progressiva de moltes dones a l'àmbit productiu en països del Nord global, el treball reproductiu ha passat a desenvolupar-se per part de dones migrades, racialitzades i precaritzades, desencadenant el que s'anomenen '**cadenes globals de cures**'.

### Rols i estereotips de gènere

n estereotip és un conjunt d'idees respecte a un grup o societat prèviament establertes. Per tant, un estereotip de gènere és un prejudici o una opinió generalitzada sobre característiques o atributs que dones i homes posseeixen pel simple fet de ser-ho.

Els rols són un conjunt de funcions, pautes i comportaments definits socialment i culturalment i construïts segons els estereotips. Els rols de gènere són les adjudicacions de funcions i tasques determinades segons el sexe.

S'entén – i s'ensenya- que les dones que han de ser emotives, submises, passives, fràgils, romàntiques, prudents i irracionals. En el cas dels homes, se sobreentén -i se'ls ensenya- que posseeixen característiques totalment oposades i que, per tant, han de ser insensibles, actius,

decidits, segurs, dominants, valents, independents, àgils, racionals, despreocupats. Un dels diversos dispositius que contribueixen a crear i perpetuar aquests estereotips són els mitjans de comunicació.

### Sexisme o discriminació sexual/de gènere

El sexisme és el conjunt de creences que situen les dones i les identitats dissidents no només en una posició contraposada a la dels homes, sinó també d'**inferioritat, subordinació** i **explotació**. Aquest conjunt de creences està tan normalitzat a la societat perquè se sustenta de manera **estructural**, la qual cosa provoca que es donin **discriminacions sistemàtiques** per raó de gènere i de sexe impunement i en tots els àmbits. Algunes autores defensen que el **masclisme**, a diferència del sexisme, són aquells comportaments i pràctiques individuals derivats d'aquest sistema de creences, però de vegades també s'utilitzen com a conceptes sinònims.

### Bretxa salarial

Es tracta d'un indicador que mesura la **diferència entre la remuneració dels homes i de les dones**, expressada en percentatge referit al salari dels homes.

En aquest sentit, quan parlem de bretxa salarial, no ens referim a la **desigualtat retributiva** entre homes i dones pel desenvolupament de tasques iguals o d'igual valor, sinó a tots aquells factors que provoquen una diferència entre el salari mitjà d'homes i dones (per exemple, el fet que les dones facin més jornades parcials, tinguin menys contractes temporals, s'enfrontin al sostre de vidre i el terra enganxifós o que les feines que desenvolupen són pitjor remunerades perquè no estan valorades socialment).

Segons el Departament de Treball de la Generalitat, les dones a Catalunya guanyen **un 20,64% menys** que els homes. La bretxa salarial no està sancionada legalment, i només s'han de donar explicacions objectives si aquesta supera el 25%. Tot i això, descobrir que a la nostra entitat hi ha bretxa salarial, pot ajudar-nos a treballar per assolir una major igualtat de gènere.

### Segregació sexual vertical i horitzontal

La **segregació sexual horitzontal** és la distribució no uniforme de dones i d'homes en nivells diferents d'activitats. Es relaciona amb les dificultats de les dones per accedir a determinades professions. Aquesta segregació es pot constatar pel predomini de les dones en sectors tradicionalment feminitzats, com ara el tercer sector, i en la dificultat d'aquestes per accedir a professions masculinitzades.

La **segregació sexual vertical** és la distribució no uniforme de dones i homes en un sector determinat. Fa referència a les dificultats que tenen les dones per desenvolupar-se professionalment. En aquest sentit, les dones no només tenen barreres per accedir a llocs de comandament, sinó que també són les més afectades per la parcialitat i per la desigualtat retributiva, fins i tot en la realització de les mateixes funcions i tasques que un home.

### Sostre de vidre

S'anomena sostre de vidre a la barrera invisible amb la qual es troben les dones per accedir a **càrrecs directius o de gerència** a entitats i empreses (ocupats majoritàriament per homes), malgrat que tinguin l'experiència i la formació requerides per a la tasca en qüestió. Aquesta limitació està relacionada amb els rols i estereotips de gènere, que fan que les dones no siguin considerades adients o capaces per afrontar aquests espais de lideratge.

Es relaciona amb el concepte **'terra enganxifós'** per fer referència a la dificultat i conseqüent concentració de dones als llocs de treball més precaris i menys valorats socialment.

### Conciliació/coresponsabilitat

Parlem de conciliació quan ens referim a l'intent per desenvolupar la vida laboral sense que aquesta entri en conflicte amb el desenvolupament de la vida personal i familiar, dos àmbits que, a la nostra societat, tenen valors i lògiques de funcionament contraposades.

Històricament, hi ha hagut un gran desequilibri entre homes i dones, donat que són aquestes últimes sobre les qui han recaigut les **responsabilitats familiars** encara més. Això fa que, per exemple, siguin les dones les que majoritàriament demanen **reduccions de jornada**, permisos per cuidar una persona i excedències, o tinguin menys possibilitats de ser contractades si són -o volen ser- mares, la qual cosa agreuja la bretxa salarial de gènere i relega les dones a les posicions més baixes en el mercat laboral. Per aquest motiu s'apel·la a la corresponsabilitat: és a dir, a **l'assumpció equitativa** de les tasques de cures entre homes i dones.

### Sexe

Hi ha diferents corrents teòriques que han definit el 'sexe' de diverses maneres. Aquest concepte es pot entendre també com una categoria. El sistema classifica els cossos de forma binària, és a dir, en dues categories *-mascles* i *femelles-* en funció de **característiques físiques i biològiques** com els cromosomes, els genitals o les hormones. Les persones adultes, però, acostumen a "identificar" el sexe dels nadons només a partir dels seus genitals, moment a partir del qual s'atribueix també el gènere (home/dona).

En aquest sentit, autores com la biòloga feminista **Anne-Fausto Sterling** defensen que la divisió binària del sexe és, així com la del gènere, una **construcció històrica i social**, ja que en realitat caldria parlar d'un espectre que la ciència no ha volgut tenir en compte -en el qual se situarien les persones intersexuals.

### Gènere

Es pot definir com el conjunt de característiques determinades socialment que classifiquen a les persones en dones i homes.

Aquest concepte ha estat proposat i estudiat per les teòriques feministes des de fa dècades. Tot i que existeixen diferents aproximacions al tema, es pot entendre com la **categoria**, producte d'una construcció social, que se'ns assigna en el moment de néixer segons els nostres genitals.

Com que el sistema és binari, només se'ns classifica o bé com a *dones* o bé com a *homes*. Aquesta classificació comporta la interiorització d'un conjunt de **pràctiques, valors, rols i normes** que les persones es veuen obligades a repetir al llarg de la seva vida per ser acceptades socialment i que canvien segons el **context històric, geogràfic, social i cultural** en el qual ens trobem, fet que demostra que no hi ha res de 'natural', 'essencial' o 'innat' en relació amb el gènere.

### Assetjament sexual i/o per raó de sexe

Segons l'article 7.1 de la Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva entre dones i homes, **l'assetjament sexual** és qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual, que tingui propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Aquest comportament que és constitutiu d'una forma d'abús pot donar-se de manera puntual o continuada en el temps.

L'article 7.2 de la citada anteriorment, l'**assetjament per raó de sexe** és qualsevol comportament realitzat en funció del sexe o gènere d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

### Llenguatge inclusiu o no sexista

El llenguatge inclusiu o llenguatge no sexista és aquell que es proposa des dels feminismes per intentar configurar una nova realitat que trenqui amb els estereotips de gènere i visibilitzi les dones, així com altres identitats.

Per fer això, es parteix de la base que **el llenguatge no és neutral** ni és només un instrument de comunicació, sinó que es tracta també d'una eina que vehicula el nostre pensament i contribueix a perpetuar prejudicis i estructures de poder, com ara l'androcentrisme i el sexisme.

### *Altres conceptes d'interès*

#### Abús sexual/agressió sexual

La Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, coneguda popularment com a llei del "només sí és sí", destaca que només s'entendrà com a relació o pràctica sexual **consentida** aquella en la qual s'hagi manifestat lliurement i expressament la clara voluntat de tenir-la.

A partir d'ara, la consideració legal d'una actuació com a '**agressió sexual'** deixa d'implicar l'ús de la força per part de la persona que la comet o la resistència activa per part de la persona que la pateix. S'elimina, per tant, la distinció entre **abús sexual** i agressió sexual: totes les conductes sexuals sense consentiment seran considerades **agressions sexuals** i es castigaran amb diferents penes, en funció de les circumstàncies i els agreujants.

#### Androcentrisme

És la visió del món que ha col·locat històricament l'home blanc, cis, heterosexual, sense discapacitat i amb solvència econòmica al centre, com a mesura de tot, i com a **figura neutra i universal**. Així, el coneixement des de l'àmbit acadèmic i científic també ha estat generat a partir d'un **punt de vista esbiaixat**, que no ha tingut en compte les experiències, les realitats i les necessitats de la resta d'identitats de gènere.

#### Feminismes

La genealogia feminista és extensíssima. Des de fa ja uns anys, però, es comença a parlar de 'feminismes' en plural per reconèixer que aquest **moviment polític i social** és un compilat de sabers i veus que han arribat des dels marges. En la mateixa línia, també s'utilitza sovint el terme 'feminisme interseccional' per posar sobre la taula el fet que el sistema patriarcal no només se sustenta sobre la violència masclista, sinó també sobre la violència racista,

capacitista, LGTBI-fòbica, etc. Els feminismes, d'altra banda, també fa dècades que desenvolupen **teories i perspectives** necessàries per combatre les desigualtats i transformar la societat.

### Paritat

La paritat es defineix com la **presència** i la **participació equilibrada** de dones i homes en llocs de representació i presa de decisions a totes les esferes de la vida. Així, s'estableix que, del conjunt de posicions repartir, cap dels dos sexes hauria de tenir una proporció inferior al **40%** ni superior al **60%.** L'objectiu d'aplicar aquest principi és el de lluitar contra el desequilibri estructural de gènere que es dona en tots els àmbits. Segons l'Anuari 2021. Radiografies del Tercer Sector Social de Catalunya, impulsat per La Confederació, la presència de les dones en les direccions de les entitats socials és del 50,3% el 2021, cinc punts més que el 2018.

### Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Conjunt ordenat de mesures i estratègies, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació i destinades a aconseguir en l'empresa la igualtat real entre dones i homes i a eliminar els estereotips, les actituds i els obstacles que la dificultin. o impossibilitin.

### Violències masclistes

Parlem de violències masclistes en plural entenent que existeixen **diferents tipus** (física, psicològica, sexual, econòmica, institucional) i que es poden donar en **diversos àmbits** (laboral, familiar, social o comunitari...). Totes tenen en comú, això sí, que són legitimades en el marc d'un sistema patriarcal i que serveixen per perpetuar els privilegis i la situació de poder dels homes.

Sovint s'utilitza la metàfora de l'iceberg per explicar que les violències **més visibles**, que se situarien a la punta (com ara els assassinats masclistes i les violacions), se sustenten sobre una base de violències **menys visibles** (acudits masclistes, assetjament sexual al carrer, llenguatge sexista, amor romàntic...).

# ANNEXOS

## Acta de signatura del I Pla d'igualtat de Federació Catalana de l'Esplai

En data 21 de juliol de 2025 es reuneix la comissió d'igualtat de **Federació Catalana de l'Esplai:**

Part de l'entitat:

- Mireia García González(Gerent)

Representació de les persones treballadores:

- Rosa Monserrat Folch (Coordinadora de projectes)

I ACORDEN

Signar el I Pla d'Igualtat de **La Federació Catalana de l'Esplai**. I de conformitat amb els acords, signen la present acta a El Prat de Llobregat, 21 de juliol de 2025.

| **Representació de l'entitat** | **Representació persones treballadores** |
|---|---|
| | |

## Auditoria retributiva

El període d'anàlisi d'aquesta auditoria retributiva és el que va de l'1 de novembre de 2023 al 31 d'octubre de 2024 tal com indica la normativa vigent.

### *Valoracions de llocs de treball/categories*

***GRUP III- COORDINADOR/A***

És el personal que supervisa als coordinadors/es als diferents centres de treball i els projectes de la seva àrea assignada, dintre del marc pedagògic establert per l'entitat. Fa també seguiment de contactes amb els clients, organitza reunions, controla i gestiona el material i elabora les memòries.

| **VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL** | **PUNTURACIÓ** | **PONDERACIÓ** |
|---|---|---|
| CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES | 90 | 27 |
| RESPONSABILITAT | 85 | 29,75 |
| ESFORÇ NECESSARI | 85 | 21,25 |
| CONDICIONS DE TREBALL | 85 | 8 |
| **TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL** | | 86,5 |

BRETXA SALARIAL: Representació dels dos sexes en aquest lloc de treball però segons les dades, la bretxa salarial és favorables a les dones arribant a -4,67%.

***GRUP III- TITULADA GRAU MIG (TÈCNIC/A ATENCIÓ ESPECIALITZADA. DINAMITZADOR/A. EDUCADOR/A)***

És el personal que, reunits els requisits de formació específics o la habilitació professional corresponent, està contractat per l'entitat a raó del títol del que disposi, per exercir exclusivament les funcions específiques per les que l'habiliti i tingui al seu càrrec el desenvolupament d'una funció tècnica especialitzada destinada a desenvolupar alguna de les activitats o serveis prestats per l'entitat. Correspon a les anterior categories de grau mig i superior.

| **VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL** | **PUNTURACIÓ** | **PONDERACIÓ** |
|---|---|---|
| CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES | 80 | 24 |
| RESPONSABILITAT | 72 | 25,2 |
| ESFORÇ NECESSARI | 75 | 18,75 |
| CONDICIONS DE TREBALL | 65 | 6,5 |
| **TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL** | | 74,45 |

BRETXA SALARIAL: No hi ha representació dels dos sexes, per tant no existeix bretxa salarial.

***Escales resultants***

| ESCALA | BRETXA |
|---|---|
| 1 (91-100) | 0% |
| 2 (81-90) | -4,67% |
| 3 (61-80) | 0% |
| 4 (41-60) | 0% |
| 5 (21-40) | 0% |
| 6 (0-20) | 0% |

### *Conclusions*

Les dades obtingudes en l'anàlisi de llocs de treball d'igual valor, tal com es manifesta al RD 902/2020, posa de manifest que hi ha només un grup (escala) on es produeix Bretxa salarial. Aquest grup és el corresponent a l'escala 2.

La bretxa existent és a favor de les dones, però segons marca la normativa indicada a l'apartat "Base normativa", no és una bretxa objecte d'explicació, en virtut al que disposa l'article 6 del mencionat Reial decret, ja que la bretxa no supera el 25% establert com a límit.

Així i tot, l'entitat vol expressar que:

L'Escala 2 engloba a les persones treballadores incloses en les categories de COORDINADOR/A DE PROJECTES PEDAGÒGICS.

Al període d'estudi, aquesta categoria va estar ocupada per un home i una dona amb contractació indefinida i jornada completa en els dos casos, així com mateix salari base.

La diferència salarial es troba en el complement que per antiguitat cobra la dona que ocupa aquesta categorial professional, la qual que és molt superior a l'antiguitat de l'home, en concret hi ha una diferència d'11 anys. Per tant, podem declarar que no existeix bretxa salarial motivada per una discriminació per raó de gènere.

**Protocol contra l'Assetjament Sexual i/o per Raó de Sexe de Federació Catalana de l'Esplai**

# Protocol contra l'Assetjament Sexual o per Raó de Sexe

Federació Catalana de l Esplai | Fundesplai Fundació Catalana de l'Esplai

**NOVEMBRE 2024**

## Presentació de l'entitat

**Federació Catalana de l'Esplai** és una entitat sense ànim de lucre, que va néixer l'any 1996, i des dels seus inicis es dedica a impulsar el reconeixement social i educatiu dels centres d'esplai, a més d'articular dinàmiques territorials a través del treball en xarxa, amb l'objectiu principal que els infants, el jovent i les famílies esdevinguin ciutadans i ciutadanes compromeses amb un món millor.

Els esplais que formen part de la **Federació** comparteixen recursos, intercanvien experiències i coordinen diferents actuacions de caràcter educatiu, social, territorial, d'acció política, etc. Aquesta acció conjunta permet dinamitzar la vida associativa de molts barris i contribueix a crear espais de participació i dinamització comunitària.

Totes les entitats que integren la **Federació** comparteixen uns valors que orienten la seva acció educativa i social: utopia, solidaritat, iniciativa i felicitat.

La **Federació** agrupa diferents models d'entitats d'educació en el lleure que desenvolupen la seva tasca educativa i social tot donant resposta a les necessitats dels infants i famílies de cada barri i població. La diversitat caracteritza a la mateixa Federació, l'enriqueix i aporta valor a la seva activitat.

## Compromís de l'entitat

La **Federació** és una entitat compromesa amb l'eliminació i prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe.

Amb l'elaboració d'aquest protocol, **la Federació es compromet a participar activament** en la resolució de les problemàtiques derivades de situacions d'assetjament, així com a protegir durant tot el procediment les persones que el puguin patir. D'altra banda, es compromet a **posar en marxa eines** que facilitin la informació, formació, suport, assistència, acompanyament i que permetin denunciar situacions que involucrin a qualsevol persona que es relacioni **de manera directa** (personal remunerat, voluntariat, patronat o junta directiva, socis/es...) **o indirecta** (proveïdors/es, administracions públiques, familiars...) amb l'entitat.

## Per què és necessari un protocol contra l'assetjament sexual o per raó de sexe?

L'assetjament sexual o per raó de sexe a l'àmbit laboral atempta contra diversos drets fonamentals i té un efecte devastador sobre la integritat física, psíquica i moral de les

persones. Aquestes dues formes d'assetjament, a més, són contràries al principi d'igualtat de gènere, ja que constitueixen una forma de **violència i discriminació** específica que pateixen sobre manera les dones.

Abordar el tema de la **prevenció** i **actuació** davant situacions de violència de gènere a les entitats encara pot comportar certes reticències, pel fet que de vegades es pot considerar una qüestió individual en lloc d'un problema social i estructural. Per aquest motiu, caldrà fer una tasca de **sensibilització i formació** sobre com es produeixen i com es poden abordar les situacions que es puguin donar.

El **protocol contra l'assetjament sexual o per raó de sexe** respon a la necessitat de prevenir, actuar i sensibilitzar davant aquesta forma de violència i discriminació a l'àmbit laboral, així com de complir amb la legalitat vigent. Cal tenir en compte que qualsevol entitat, independentment del nombre de persones treballadores que tingui, està obligada a tenir procediments que apuntin en aquesta direcció.

Aquest document, a més a més, mostra al personal de l'organització i a la societat el compromís de la mateixa contra aquest tipus de violència i discriminació. Alhora, constitueix una **via interna, confidencial i ràpida de gestió** de les conductes d'assetjament que puguin produir-se al si de l'entitat.

## Objectius del protocol i àmbit d'aplicació

### Objectius

Aquest protocol recull la metodologia per prevenir, evitar o actuar davant situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe que es puguin donar a **la Federació**. Entre els **objectius** que es marca aquest protocol, podem destacar:

- Informar, sensibilitzar i formar totes les persones que formen part de l'entitat en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Determinar el procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el Protocol.
- Concretar les pautes a seguir en cas de produir-se un comportament constitutiu d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Vetllar per garantir un entorn segur en el qual les persones mostrin respecte mutu envers la seva integritat i dignitat.
- Establir mesures preventives per evitar situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe i actuar en els estadis més inicials de la problemàtica.
- Garantir els drets i el tracte just a les persones afectades, així com la confidencialitat i la celeritat en el procés.
- Determinar mecanismes per tal de fer un seguiment del protocol i sistemes de millora d'aquells aspectes que ho necessitin.

### Àmbit d'aplicació

**Aquest protocol és dirigit a tota l'estructura organitzativa de l'entitat**, independentment dels centres de treball, de la categoria professional de les persones treballadores, de la forma i lloc de prestació de serveis i de la tipologia de contractació laboral (incloses les persones fixes discontínues, amb contractes de duració determinada i de posada a disposició).

També resulta d'aplicació a les **persones que**, encara que no tinguin una relació laboral amb l'entitat, **presten serveis, col·laboren amb aquesta o en són persones usuàries.**

## Conceptes i definicions

En funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona assetjada i dels nivells organitzatius afectats es poden donar les següents tipologies d'assetjament:

- **Assetjament horitzontal:** pressió exercida entre companyes/es.

- **Assetjament vertical descendent:** pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica cap a una o més persones treballadores.

- **Assetjament vertical ascendent:** pressió exercida per una o més persones treballadores cap a una persona amb superioritat jeràrquica.

- **Violència digital:** és tota aquella violència envers una dona i que s'exerceix a les noves tecnologies, xarxes socials, internet, etc.

- **Violència de segon grau:** qualsevol mena de violència que s'exerceix envers persones que sostenen o protegeixen a les víctimes de la violència masclista.

- **Consentiment**: aquest terme, dins del món de sexualitat, fa referència a l'accés que dona una persona a una altra per mantenir relacions sexuals. Aquestes només seran consentides quan aquest accés és realment desitjat, consensuat i amb un veritable "sí", i no pas amb una afirmació sorgida per pressions, coaccions o per complaure l'altra persona. Quan es produeix un fals consentiment, es pot dir que considerar que hi ha hagut una agressió sexual o violació.

Tanmateix, hi ha altres tipologies d'assetjament com l'assetjament per raó d'**orientació sexual**, l'assetjament per raó de la **identitat sexual o de gènere** i l'assetjament per raó de l'**expressió de gènere.** Aquestes es poden manifestar com a:

- **LGTBIQA+fòbia**: creences, opinions, actituds i comportaments negatius, personals o socials basats en el prejudici, el fàstic, la por o l'odi envers les persones LGTBIQA+.

## Què és l'Assetjament sexual?

Segons l'article 7.1 de la **Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva entre dones i homes**, l'assetjament sexual és qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual, que tingui propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Aquest comportament no és desitjat ni consentit, i constitueix una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic vers la persona assetjada. Com a exemples, les següents conductes es podrien considerar assetjament sexual:

Conductes verbals:

- Insinuacions sexuals, proposicions o pressió per a l'activitat sexual.
- Flirtejos ofensius.
- Bromes o comentaris insinuants, obscens i ofensius de caràcter sexual sobre el cos, l'aparença o l'estil de vida.
- Trucades telefòniques, missatges de correu electrònic, contactes per xarxes socials, de caràcter sexual, no desitjats ni consentits.
- Les preguntes reincidents o les insinuacions sobre la vida privada, en contra de la voluntat de la persona assetjada.
- Les invitacions persistents a participar en activitats socials tot i deixar clar que no s'hi vol assistir.

Conductes no verbals:

- Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o escrits, mirades impúdiques, gestos.
- Cartes o missatges de correu electrònic o en xarxes socials de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual.
- L'exposició o exhibició de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotos o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit, no consentit ni desitjat.

Comportaments Físics:

- El contacte o apropament físic deliberat, no consentit o desitjat.
- Abraçades o petons no desitjats.
- La persecució.

Les tipologies d'assetjament sexual són les següents:

- **Assetjament "quid pro quo" o xantatge sexual:** es produeix quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als resuisuts sexuals o perdre certs beneficis o condicions. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, al salari o qualsevol altra decisió sobre la feina. Implica un abús d'autoritat, perquè els subjectes actius d'aquest tipus d'assetjament són persones que tenen poder per decidir sobre la relació laboral dels treballadors/es.

- **Assetjament ambiental:** és el comportament sexual impropi o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe o gènere que crea un ambient intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, com ara comentaris o bromes de naturalesa sexual. Poden realitzar-se per part de qualsevol persona de l'entitat, o per terceres persones ubicades d'alguna forma a l'entorn laboral.

- **Sextorsió:** és el xantatge que fa un ciberassetjador a una víctima que a canvi de diferents accions o de diners, aquest primer no farà difusió d'informació íntima de la víctima.

## Què és l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere?

Segons l'article 7.2 de la **Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva entre dones i homes**, l'assetjament per raó de sexe és qualsevol comportament realitzat en funció del sexe o gènere d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

En l'àmbit laboral, aquest assetjament es dona a conseqüència de l'accés al treball remunerat o la promoció en el lloc de treball. Dins d'aquest tipus d'assetjament s'inclou **l'assetjament per embaràs, maternitat i paternitat,** és a dir, qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres atencions familiars.

Les següents conductes es podrien considerar també assetjament per raó de sexe o gènere:

- **Actuacions a través de mesures organitzatives.** Posar en qüestió i desautoritzar la decisió de la persona; no assignar cap tasca o assignar tasques sense sentit o degradants; ocultar els mitjans per executar la tasca o facilitar dades errònies; assignar tasques molt superiors o inferiors a les competències o qualificacions de la persona; donar-li ordres molt contradictòries; robar-li pertinences o documents; esborrar-li arxius.

- **Actuacions que pretenen aïllar una persona.** Canviar d'ubicació la persona; separar-la de la resta de companys/es; ignorar la presència de la persona; no dirigir-li la paraula; evitar el contacte visual amb ella, etc.

- **Actuacions que afectin la salut física o psíquica d'una persona.** Amenaces i agressions físiques; amenaces verbals o per escrit; insults; trucades intimidatòries; exigències a la persona sobre la realització de tasques perilloses o perjudicials per a la seva salut.

- **Actuacions sobre la vida privada i la reputació personal o professional.** Manipular la reputació personal o professional a través de rumors, vexació i ridiculització; donar a entendre que la persona té problemes psicològics; fer burles o crítiques sobre:
  - Edat.
  - Origen territorial o identitat cultural.

- Conviccions religioses.
- Ètnia o color de pell.
- Orientació, identitat i expressió sexo-genèrica.
- Ideologia política o conviccions ètiques.
- Condició socioeconòmica.
- Neurodivergència i discapacitat física o sensorial.
- Alteracions de la salut (estat serològic, pacients oncològics o altres situacions).
- Indumentària o aspecte físic.

## Mecanismes d'actuació davant l'assetjament

### Indicadors i Grups d'Especial Atenció

Moltes situacions d'assetjament es poden detectar a partir de certs indicadors o conductes per part de la persona que el pateix:

- Els **problemes de salut** (ansietat, angoixa, estrès, depressions, problemes digestius, migranyes...) poden ser símptomes associats a situacions d'assetjament.
- Situacions de **ruptura o aïllament en** les relacions.
- Augment del nivell d'**absentisme, baixes o mobilitat** personal (es comença a reduir la presència de la persona a l'entitat per tal d'evitar que es reprodueixin les situacions abusives).

Pel que fa als **grups d'atenció**, cal tenir en compte que l'assetjament es pot donar en qualsevol professió, àmbit, lloc de treball, grup o categoria professional. No obstant això, els estudis apunten què existeixen grups especialment vulnerabilitzats en aquest sentit, com ara les dones; les persones d'orientacions, expressions i identitats LGTBIQA+; les persones que han viscut un procés migratori; les persones amb diversitat funcional; la infància i el jovent.

### Principis d'Actuació

El procediment de resolució establert en el protocol ha de complir amb uns determinats principis d'actuació, que hauran de guiar les intervencions que es duran a terme:

**Acompanyament:** durant tot el procés, les persones implicades podran ser acompanyades i assessorades per un/a representant sindical o per una persona de la seva confiança.

**Col·laboració:** totes les persones que siguin requerides en el transcurs del procediment hauran de col·laborar en l'esclariment dels fets que han donat lloc a una situació d'assetjament.

**Confidencialitat:** la informació obtinguda durant el procés té un caràcter confidencial, per tant, s'ha de garantir la i s'ha d'evitar generar rumors sobre la situació.

**Dret a la informació:** les persones implicades tenen dret a ser informades durant tot el procediment dels passos que s'estan seguint.

**Diligència i celeritat:** la denúncia s'haurà de gestionar ràpidament i el procediment s'haurà de tramitar de manera àgil en la mesura del possible.

**Formació a les persones de referència:** l'entitat es compromet a facilitar l'accés al *cicle formatiu sobre la persona de referència dels protocols de prevenció de l'assetjament* del consell de relacions laborals a qui tingui interès a ser les persones de referència que exigeix aquest protocol.

**Imparcialitat i tracte just:** s'ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

**Mesures cautelars:** si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, la comissió d'investigació pot proposar a la direcció de l'entitat l'adopció de mesures cautelars. Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions associatives de la persona assetjada i han de ser acceptades per aquesta.

L'adopció d'aquestes mesures s'ha de fer d'una manera personalitzada coordinada i compromesa amb totes les persones que intervenen en aquest protocol. S'ha de situar la persona assetjada en el centre d'atenció per garantir una atenció integral d'assistència, de protecció, de recuperació i de reparació adequades i evitar la victimització secundària (o revictimització).

**Objectivitat:** totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe i objectivament en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

**Protecció davant possibles represàlies:** s'han d'evitar les possibles represàlies pel fet de comunicar una situació d'assetjament.

**Protecció de la salut de les persones que pateixen assetjament:** les persones afectades per l'assetjament poden requerir suport i acompanyament psicològic.

**Respecte i protecció de la intimitat i la dignitat de les persones afectades:** les actuacions s'han de dur a terme amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Tota actuació han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades, així com a les persones que presten testimoni.

**Voluntarietat:** aquest protocol es posarà en funcionament quan ho promogui la part denunciant.

### Mesures Preventives

La manera més efectiva d'actuar front l'assetjament és la implantació de polítiques i accions preventives que fomentin la igualtat per tal d'evitar situacions de discriminació i violències. S'han de promoure relacions basades en la llibertat i el respecte entre les persones; i alhora, potenciar la cultura de la tolerància zero a l'assetjament per part de les entitats.

Per tal que la prevenció sigui efectiva, **la Federació** haurà d'adoptar mesures basades en aquestes accions:

1. **Iniciativa i compromís de l'entitat.**
2. **Polítiques d'igualtat i una organització del treball** que abordin l'assetjament sexual i per raó de sexe.
3. **Compromís de les persones treballadores.**

## Organització interna

### Persones de Referència

**La Federació** nomena com a **persones de referència** a:

- Mireia García González: mireia.garcia@fundesplai.org
- Rosa Monserrat Folch: rmonserrat@fundesplai.org

Les persones de referència són les encarregades de rebre a la persona afectada en primera instància i acompanyar-la durant tot el procés.

Funcions principals:

- Informar sobre el circuit del protocol.
- Facilitar el formulari de denúncia i donar suport en la seva redacció.
- Participar en la fase d'investigació: la persona de referència pot formar part de la Comissió d'Investigació i Seguiment.
- Participar en la prevenció i sensibilització sobre l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'entitat.
- Participar en el seguiment i avaluació bianual del protocol.

### Comissió d'Investigació i Seguiment

S'ha de constituir una **comissió d'investigació i seguiment** paritària a escala de gènere, formada per 3 persones. Aquestes persones poden ser les mateixes que conformin la Comissió d'Igualtat.

Funcions principals:

- Recepció de les denúncies per assetjament sexual o per raó de sexe
- Investigació dels fets (entrevistar-se amb la persona denunciant, amb la denunciada i amb les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars i, en cas afirmatiu, proposar-les
- Emetre d'un informe de conclusions
- Seguiment posterior dels casos

## Procediment d'actuació per via interna

### Fase 0: Comunicació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada.

Aquesta fase s'inicia amb la comunicació a les persones de referència de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

La comunicació es pot fer mitjançant un escrit/formulari, correu electrònic o conversa.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia interna. Les persones de referència li facilitaran el formulari de denúncia (annex 1).

2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i les persones de referència, a partir de la informació rebuda, considerin que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho han de posar en coneixement de Comissió d'investigació i seguiment, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'associació adopti mesures preventives, de sensibilització o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.

3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i les persones de referència, a partir de la informació rebuda, considerin que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

El personal de referència és el responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia interna, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

## Fase 1: La denúncia interna

Amb la interposició de la denúncia interna, es procedeix a l'activació del protocol.

Les denúncies no poden ser anònimes, s'han de presentar per escrit utilitzant el model de denúncia interna que s'adjunta com a Annex 1 i poden ser presentades per la persona que se senti assetjada o qui tingui coneixement d'aquesta situació.

Aquesta serà entregada per la persona de referència a la Comissió d'investigació, sempre complint amb el principi de confidencialitat.

El/la membre de la comissió que hagi rebut la denúncia haurà de posar-la en coneixement de la resta de membres d'aquesta. A continuació, es formalitzarà una **reunió amb caràcter d'urgència** (en el termini màxim de 3 dies laborables des de la recepció de la denúncia) per definir les actuacions a seguir.

El personal de l'entitat ha de tenir en compte que, excepte en cas de dolo o mala fe, **no serà motiu de sanció** el fet d'activar el protocol d'actuació davant una situació d'assetjament o sospita.

## Fase 2: Investigació dels fets

Un cop rebuda la denúncia, s'iniciarà una fase d'investigació que es tancarà amb la presentació de l'informe de conclusions.

En aquesta fase, la comissió informarà les parts implicades sobre el procediment d'actuació establert al protocol d'assetjament; farà **entrevistes** a les persones implicades directament i a possibles testimonis; i **recopilarà documentació** sens perjudici del que disposa en matèria de protecció de dades de caràcter personal i documentació reservada. Les persones que siguin requerides han de col·laborar amb la diligència més gran possible.

S'ha de garantir la imparcialitat de l'actuació de la Comissió, per la qual cosa en cas de concórrer algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades per la investigació, o interès directe o indirecte en el procés concret, s'haurà d'abstenir d'actuar i ho haurà de comunicar a la resta de la Comissió.

Durant la investigació, que tindrà una **durada màxima de 10 dies laborables** (prorrogables a 3 dies), s'adoptaran aquelles **mesures cautelars** que la Comissió i la Direcció considerin oportunes per tal d'abordar la situació d'assetjament -sense que aquestes mesures cautelars puguin afectar de manera permanent les persones afectades i les seves condicions laborals.

La Comissió d'Investigació i Seguiment en treball conjunt amb la Direcció de l'entitat crearan un **recull de les possibles mesures cautelars** que seran d'aplicació quan ho considerin necessari. Aquest s'incorporarà al present protocol com a Annex.

Durant la tramitació de l'expedient es donarà primer audiència a la víctima i després a la persona denunciada. Ambdues parts implicades poden ser **assistides i acompanyades** per una persona de la seva confiança, sigui o no representants legals o sindical de les persones treballadores, que hauran de guardar sigil sobre la informació a què tingui accés.

## Fase 3: Anàlisi de les proves i conclusions

El procés d'investigació conclou amb un **informe vinculant** on s'incloguin els fets, els testimonis, les proves i si hi hagués, els indicis i les accions desenvolupades durant el procés d'investigació. Tanmateix, hauran de quedar recollides les conclusions a les quals s'hagi arribat i la proposta de les mesures que es considerin adients. Aquestes poden ser:

- Incoació d'un expedient disciplinari si s'entén que es confirma la situació d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Arxivament de les actuacions si s'entén que els fets denunciats no són constitutius d'assetjament.
- Altres mesures per abordar la situació.

L'informe de conclusions ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identificació de la persona o persones suposadament assetjades i assetjadores.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions acomplertes. Quan s'hagin fet entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si es constata o no la realitat dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants observades:
  - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.

- Si hi ha dues o més persones assetjades.
- Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
- Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
- Si la persona assetjada té algun tipus de diversitat funcional.
- Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert alteracions greus, acreditades per personal mèdic.
- Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, les persones que han prestat testimoni o les persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.

- Conclusions.
- Proposta de mesures sancionadores.

En totes les fases del procediment, la comissió podrà demanar assessorament, suport i intervenció externa i especialitzada en funció de cada cas. D'altra banda, **totes les actuacions hauran de ser documentades** per escrit i quedaran annexades a l'informe de conclusions.

L'informe es presentarà a la Direcció de l'entitat, que serà la que passarà a dirigir l'última fase del procés.

## Fase 4: Resolució de l'expedient

Un cop la Direcció rep l'informe presentat per la comissió d'investigació i seguiment, emetrà un escrit en el qual determinarà quines de les mesures proposades per la Comissió d'investigació. Posteriorment, informarà les parts implicades de la decisió.

En cas que s'accepti la denúncia, s'adoptaran les **mesures sancionadores** que es considerin oportunes en un termini de **3 dies laborables**. Les mesures a adoptar es comunicaran per escrit tant a la persona que ha patit l'assetjament com a la persona denunciada, a la persona de referència o a la comissió d'investigació i seguiment, i a la comissió d'igualtat.

La Comissió d'Investigació i Seguiment en treball conjunt amb la Direcció de l'entitat crearan un **recull de les possibles sancions**. Aquest s'incorporarà al present protocol com a Annex.

En cas de no cessar de l'activitat de l'entitat a la persona assetjadora, la Comissió efectuarà un **seguiment i control** d'aquesta un cop retorni a la implementació de la seva tasca dins l'entitat. A més a més, la Direcció reforçarà les actuacions preventives de formació i sensibilització a totes les persones que en formen part de tant de l'entitat com de les seves

entitats i portarà a terme accions de **protecció i seguretat** per a la persona que ha patit l'assetjament.

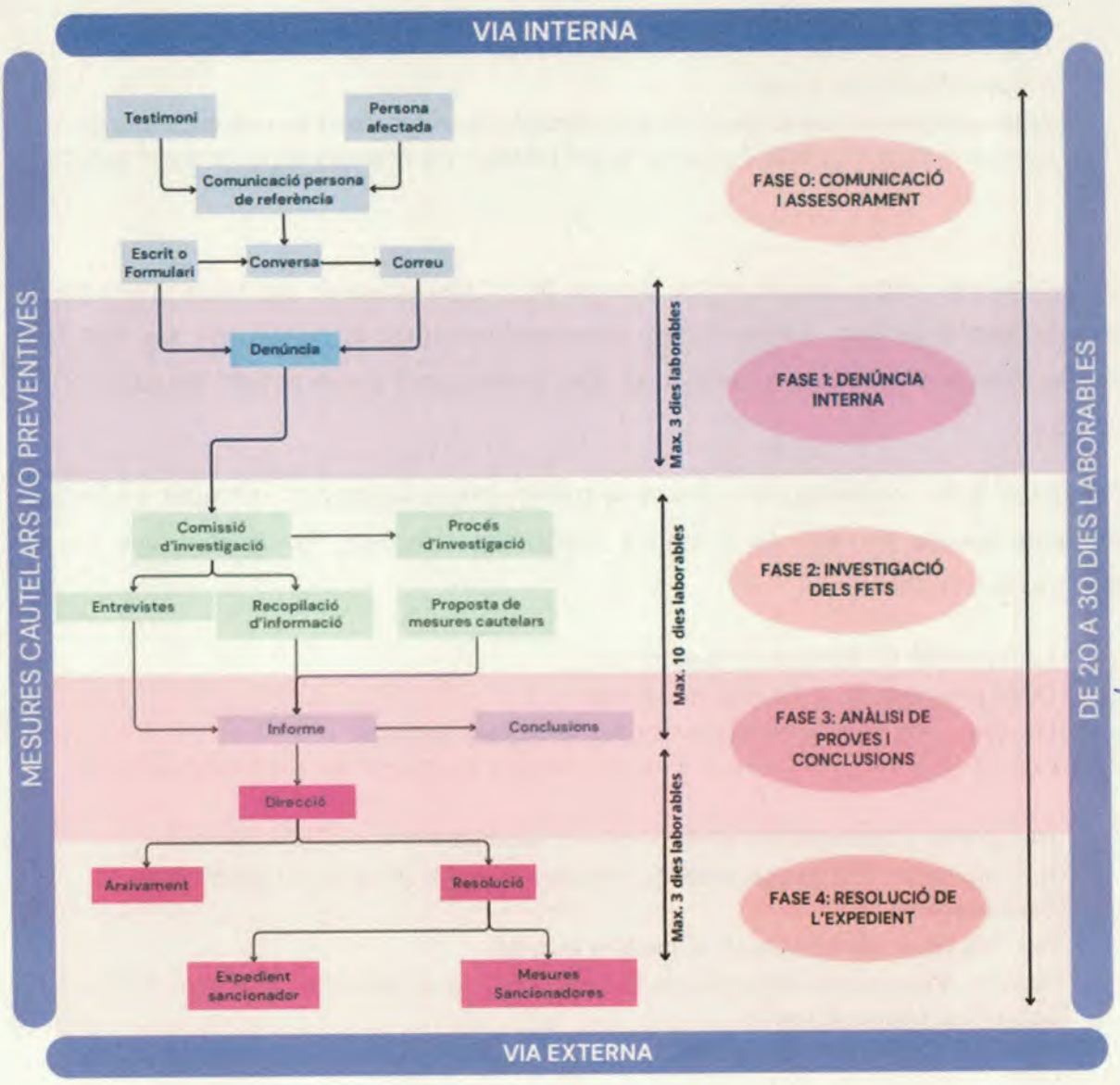
La persona que ha patit l'assetjament té la possibilitat d'anar per via judicial, administrativa o penal paral·lelament al procediment intern.

## Seguiment

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a **30 dies naturals,** la comissió d'investigació està obligada a realitzar **seguiment sobre els acords** adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i resultats.

La comissió redactarà l'acta on es recolliran les mesures a adoptar, en cas que les adoptades fins al moment no hagin tingut el resultat esperat. Aquesta **acta** es remetrà a la Direcció de l'entitat.

## Esquema del Procediment d'Actuació




**La Federació** és una entitat que treballa amb infància i joventut, i per aquest motiu garanteix l'acompliment de la legalitat, exigint a tota persona de l'entitat que tingui contacte amb infants i el jovent el **Certificat de Delictes de Naturalesa Sexual**.

Es distingeixen tres tipus de circuits en cas d'abús sexual a menors:

## Vigència, Seguiment i Avaluació del Protocol

### Vigència

El període de vigència del protocol serà d'un màxim de **quatre anys.** També es podrà revisar:

- En qualsevol moment durant el període de vigència, amb la finalitat de reorientar el compliment dels seus objectius de prevenció i actuació.
- Quan es posi de manifest el seu no compliment d'acord amb els requisits legals i reglamentaris o la seva ineficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- Quan una resolució judicial condemni l'entitat per assetjament sexual o per raó de sexe, o determini la falta d'adequació del protocol als requisits legals o reglamentaris.

### Seguiment i avaluació

La Comissió en treball conjunt amb la direcció de l'entitat establiran els mecanismes per fer un seguiment al protocol, valorar la seva implementació i grau de compliment, així com l'èxit que ha suposat en tant que instrument per abordar situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Per aquest motiu, s'estableix que, des de la implementació del protocol, s'hauran de fer dues **reunions anuals** per detectar possibles incidències i redreçar les accions que així ho requereixin on participaran:

- La Comissió d'Investigació i Seguiment.
- Dues persones de la direcció de l'entitat.
- Les persones de referència designades en aquest protocol.

Per tal de portar a terme l'avaluació, s'hauran de tenir en compte els següents indicadors:

- Nombre de comunicacions de situacions d'assetjament que s'hagin produït.
- Nombre de denúncies presentades amb relació a comportaments constitutius d'assetjament.
- Nombre de procediments sancionadors incoats.
- Nombre d'actuacions fetes des de **la Federació** per sensibilitzar, informar i formar sobre l'assetjament sexual.

## Mesures de Difusió i Sensibilització

Segons l'article 48 de la Llei Orgànica 3/2007 es poden establir **mesures**, mitjançant el protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe, per prevenir les possibles conductes d'assetjament a l'entitat.

Per tant, **l'entitat** estableix com a principal mesura la **difusió del protocol**, ja que a través d'això es posarà de manifest que no es permetran determinats comportaments o actituds. Els **sistemes de difusió i sensibilització utilitzats seran:**

- L'habilitació d'un espai al web de l'entitat amb informació relativa a l'assetjament sexual o per raó de sexe, amb informació sobre el protocol i amb informació relativa a la igualtat de gènere.

- La facilitació d'informació al personal sobre l'accés a serveis de suport i acompanyament terapèutic en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- La inclusió del protocol al manual d'acollida que es faciliti al personal de nova incorporació.
- La implementació de campanyes de formació i sensibilització sobre prevenció de l'assetjament i altres temes relacionats amb la participació conjunta de l'organització.
- La realització de sessions informatives per a tot el personal de l'entitat sobre el protocol.

D'altra banda, la **formació** que es doni **sobre assetjament** serà fonamental per ajudar a prendre consciència i sensibilitzar sobre l'abast del problema que constitueixen determinades conductes que atempten contra la dignitat i integritat de les persones.

Els plans de formació sobre assetjament permetran expressar el rebuig i la vigilància sobre les situacions d'assetjament; manifestar la necessitat de col·laboració de totes les persones que formen part de l'entitat per fer front a comportaments constitutius d'assetjament; definir procediments concrets d'actuació per abordar les situacions que es produeixin; i que es denunciïn les situacions d'assetjament entorn de l'entitat.

## Normativa Aplicable

L'establiment dels protocols per a prevenir o abordar les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe es fonamenta bàsicament en tota normativa relativa a la Igualtat entre dones i homes, a la no discriminació i la no-violència. Aquestes directrius les trobem incloses **normes tant internacionals com estatals i autonòmiques.**

### Normativa Internacional

- Carta de les Nacions Unides de 1945 en la que es prohibeix la discriminació per raó de sexe.
- Conveni número 111, Organització mundial del treball (OIT) del 1958, que incloïa la discriminació sexual com un tipus de discriminació que té per objecte anul·lar o alterar la igualtat d'oportunitats o de tracte en el treball i l'ocupació. I la posterior resolució de la OIT al 1985, denuncia que els assetjaments de naturalesa sexual al lloc de treball perjudiquen les condicions de treball i les perspectives d'ascens de les treballadores i treballadors.
- Declaració de l'Assemblea General de les Nacions Unides de 1967, sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona, precursora de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) de 1979 i que entra en vigor en forma de tractat al 1981.
- Nacions Unides (NNUU) IV Conferència mundial de la dona al 1995 a Pekín, on es va definir com a àmbit de la violència contra les dones, qualsevol acte de violència sexista que té com a resultat possible o real un dany de naturalesa física, sexual o psicològica,

que inclou les violacions, els abusos sexuals, l'assetjament i la intimidació sexual a la feina i en altres àmbits.

## Normativa Europea

- Carta europea per a la igualtat entre homes i dones en la vida local (maig 2006).
- Codi de conducta europeu 1992; tot i no ser vinculant, tracta l'assetjament sexual com un problema de discriminació per raó de sexe.
- Comissió de la Unió Europea (2001) Violència en el Treball. Acta de la reunió de 3 de març de 2001. Document 0978/01 ES.
- Directiva 2000/78/CE del Consell d'Europa. L'apartat 11 fa referència a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tractament en el lloc de treball i l'ocupació sense discriminació per raó de sexe o d'orientació sexual.
- Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals i a les condicions de treball. En l'article 2 s'inclouen definicions d'assetjament i en el punt 3 d'aquest mateix article es remarca que l'assetjament sexual es considerarà discriminació per raó de sexe i, per tant, serà prohibit.
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral a la feina (C77E de 28 de març de 2002).
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral al lloc de treball (2001/2339/[INI]).

## Normativa Estatal

- Article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Articles 1.1, 9.2, 10, 14, 15, 18.1, 35.1 i 53.2 de la Constitució espanyola.
- Articles 115, 116 i 117 del Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social.
- Articles 172, 172 ter, 172 quater, 173, 184 i 316-318 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal.
- Articles 28 i 37 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.
- Articles 4.2 c) i e), 96.11 i 14 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- Articles 8.11 i 13 del Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
- Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contraure matrimoni per part de persones del mateix sexe.
- Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

## Normativa Autonòmica

- Articles 15.2 i 40.7 i 8 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.

- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 3/2005, de 8 d'abril, en matèria d'adopció i tutela, que permet, bàsicament, l'adopció per part de persones homosexuals.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya, d'11 d'octubre de 2000, de defensa de la no-discriminació per motiu d'opció sexual.
- Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació.

# Annexos

## Annex 1: Formulari de Denúncia Interna

Dades de la persona denunciada

**Nom i cognoms:** **Dades de contacte:**

**Nom sentit:**

**Relació amb l'entitat:**

Dades de la persona denunciant

**Nom i cognoms:** **Dades de contacte:**

**Nom sentit:**

**Relació amb l'entitat:**

Dades de la persona afectada

**Nom i cognoms:** **Dades de contacte:**

**Nom sentit:**

**Relació amb l'entitat:**

Descripció dels fets

S'ha presentat comunicació prèvia pel mateix motiu que aquesta denúncia? ☐ Sí ☐ No

**Persona que presenta la denúncia** **Persona que recull la denúncia**

**Signatura i data:** **Signatura i data:**

## Annex 2: Acta de Constitució de la Comissió d'Investigació i Seguiment

Es constitueix a data 17 de gener de l'any 2023 una comissió d'investigació per al seguiment de casos d'assetjament sexual o per raó de sexe.

**Nom i cognoms: Mireia García González**

**Nom i cognoms: Rosa Monserrat Folch**

En cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altra causa legal, actuarà de suplent:

**Nom i cognoms: Maria Ferrer i Miró**

**Nom i cognoms: Marc Solà Villagrassa**

Amb la finalitat de garantir al màxim la confidencialitat d'aquest procediment, les persones que siguin membres de la comissió seran **fixes.**

La comissió tindrà una duració de quatre anys. Les persones indicades que formin aquesta comissió, compliran de manera exhaustiva la **imparcialitat** respecte a les parts afectades.

Aquesta comissió es reunirà en un termini màxim de **3 dies laborables** a la data de recepció d'una queixa, denúncia o comunicació sobre un possible cas d'assetjament, de conformitat amb el procediment establert en el present protocol.

La comissió investigarà, immediatament, qualsevol denúncia o queixa sobre un possible cas d'assetjament sexual o per raó de sexe. Les queixes, denúncies i investigacions es tractaran de manera absolutament **confidencial,** de forma coherent amb la necessitat d'investigar i adoptar mesures cautelars i sancionadores, considerant que pot afectar directament la intimitat i dignitat de les persones.

Com a prova de conformitat signen la present acta:

| **Representació de l'entitat** | **Representació del personal** |
|---|---|
| | |

## Annex 3: Guió de la Primera Trobada amb la Persona de Referència

A continuació, es fan un seguit de suggeriments de temes que es poden anar fomentant al llarg de l'entrevista, tot i que cal remarcar que, en aquests casos, l'habilitat comunicativa clau ha de ser l'escolta activa i el respecte pels tempos de la persona.

**Inici de l'entrevista**

- Presentar i explicar les funcions de la persona de referència (oferir assessorament i acompanyament en tot moment, donar suport en l'eventual presentació d'una denúncia, etc.).

- Exposar la garantia de la confidencialitat de la trobada i de la informació generada i aportada.

- Refermar el compromís de l'entitat en combatre qualsevol mena de discriminació i en assolir entorns de treball segurs i respectuosos per a totes les persones que hi treballen. Cal explicar que l'entitat disposa d'un protocol per prevenir i abordar l'assetjament sexual i per raó de sexe.

- Informar que s'han previst actuacions davant qualsevol situació d'aquestes característiques per ajudar i garantir el benestar de les persones i la reparació dels drets, perjudicis i danys que hagin pogut estar afectats.

- Agrair la disposició a compartir la situació.

- Assegurar el compliment dels principis de respecte i protecció a la persona i, així mateix, de diligència i celeritat per fer efectives les peticions i decisions que calgui tirar endavant.

**Durant l'entrevista:**

Inicialment, s'ofereix a la persona que s'expliqui i que exposi què ha passat (o quins són els fets).

En cas que la persona estigui bloquejada, se li poden fer preguntes que ajudin a contextualitzar els fets, per exemple:

- Quant de temps portes a l'entitat?
- Sempre has treballat en el mateix departament? On estaves abans? Què et va motivar a canviar?
- Quan penses que vas començar a sentir que el comportament d'aquella persona podia ser considerat assetjament sexual o per raó de sexe? Creus que hi ha algun fet concret que marca l'inici?
- Hi ha hagut canvis en la teva tasca, les teves condicions laborals, les teves responsabilitats?

Cal tenir clar que aquest primer relat de la persona pot ser desordenat, desorganitzat i amb llacunes, la qual cosa no ha de restar credibilitat al contingut del seu discurs. Cal ajudar la persona entrevistada a donar coherència a les idees que no ha pogut exposar prou bé.

Els temes que s'apunten a continuació haurien de sortir al llarg del seu relat. En el cas que no s'hagi recollit part d'aquesta informació, s'hauria de preguntar directament.

- Fets o conductes que han motivat la trobada o l'entrevista.
- En quines circumstàncies s'han donat aquestes conductes.
- Si pot identificar la presumpta persona assetjadora.
- Si és una persona externa a l'entitat i quina és la seva relació professional.
- Si els fets o conductes s'han produït davant d'alguna altra persona i, si és així, si la pot identificar.
- Si és la primera vegada que comunica aquesta situació a l'entitat o a algú més, i, en aquest cas, a qui ho va comunicar, per exemple, a Recursos Humans o alguna companya o company.
- En cas que ho hagués comunicat a l'entitat, si pot indicar quines van ser les mesures adoptades en aquell moment.

Una vegada exposats els fets, es pot informar:

- Dels drets i contingut del Protocol o mesures contra l'assetjament de què disposa l'entitat.
- De les opcions i accions que pot emprendre (denunciar o no, i sol·licitar informació sobre altres serveis i recursos on pot adreçar-se) i que, si decideix presentar la denúncia, se li donarà l'assessorament i el suport que calgui per redactar-la i presentar-la, i que se l'acompanyarà al llarg de tot el procés.

**Tancament de l'entrevista:**

Cal recordar el compromís de tolerància zero a l'assetjament sexual i per raó de sexe expressat a l'inici de l'entrevista, i reiterar l'acompanyament i el suport al llarg del procés.

## Annex 4: Joventut i infància

Federació Catalana de l'Esplai és una entitat que treballa amb infància i joventut, i per aquest motiu garanteix l'acompliment de la legalitat, exigint a les entitats federades que tota persona treballadora o voluntària d'aquestes que tingui contacte amb infants i el jovent el Certificat de Delictes de Naturalesa Sexual.

Tanmateix, l'entitat vol acomplir amb les línies marcades per la Generalitat de Catalunya determinades a la guia "L'educació en el lleure com a espai de protecció". En aquesta es deixa constància que "per esdevenir un espai de protecció, les persones que participen en l'educació en el lleure han de saber: com actuar davant la revelació d'una situació d'abús sexual infantil, i conèixer el circuit i els recursos als quals poden acudir".

D'una banda, la guia destaca com a fonamental el paper de les educadores i educadors, les quals indiquem a continuació amb caire informatiu, sense oblidar que a banda del present protocol per abordar l'assetjament sexual o per raó de gènere, la Federació haurà de disposar segons la Llei Orgànica de Protecció Integral a la Infància i l'Adolescència, d'un protocol específic i independent de protecció a la infància i l'adolescència.

**A** PREVENIR — **Fomentar** relacions de confiança que propiciïn revelacions. **Controlar i corregir** el comportament inadequat amb mètodes o estratègies clars, raonables i respectuosos.

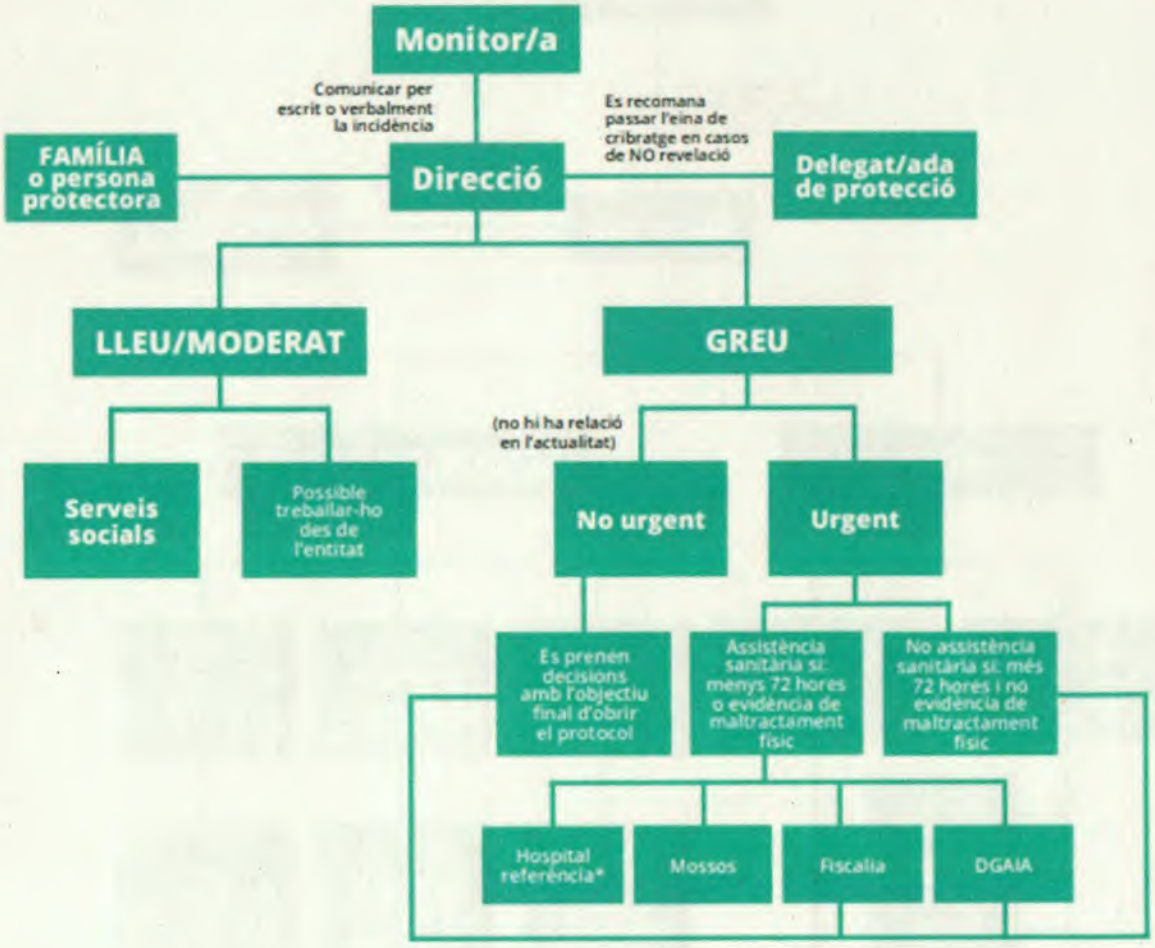
**B** DETECTAR — **Observar-los** sistemàticament en diferents moments i contextos. **Compartir** informació amb la xarxa de professionals. **Valorar** la gravetat de la situació detectada i els passos a seguir.1

**C** NOTIFICAR — L'educador o educadora, com qualsevol professional, té l'obligació social, ètica i legal d'actuar en els casos de maltractament que conegui, segons la Llei orgànica 1/1996, de 15 de gener, de protecció jurídica del menor, i la Llei 14/2010, del 27 de maig, dels drets i les oportunitats en la infància i l'adolescència. Quan un **educador o educadora detecta** un **abús sexual** a una persona participant en les activitats s'ha de posar **en contacte** amb el delegat/da de protecció de la seva federació o moviment.

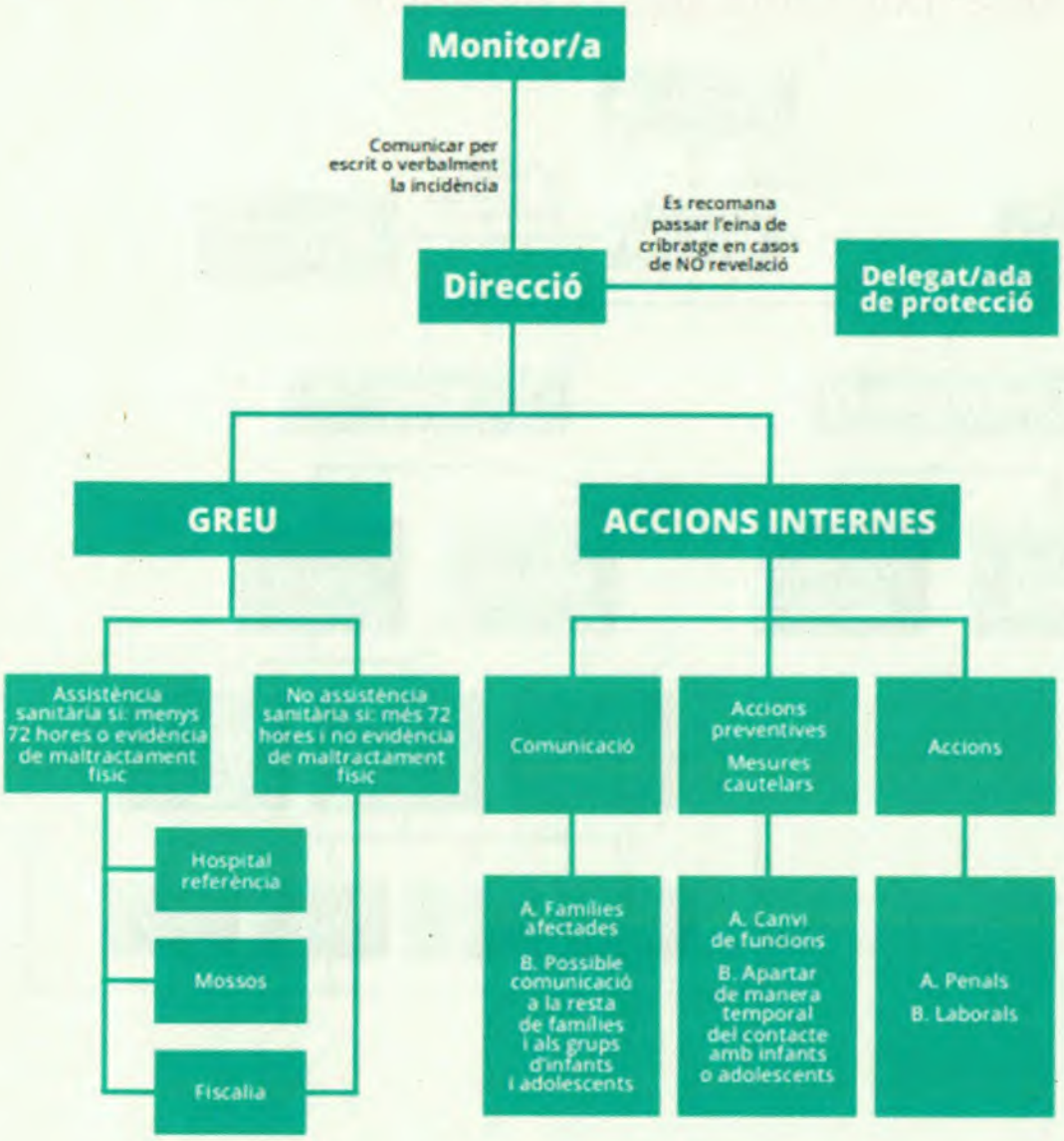
**D** DONAR SUPORT — Davant qualsevol situació de maltractament i abusos sexuals, el **professional ha d'escoltar l'infant o l'adolescent, creure'l i donar-li tot el suport** que necessita.

D'altra banda, es distingeixen tres tipus de circuits en cas d'abús sexual a menors:

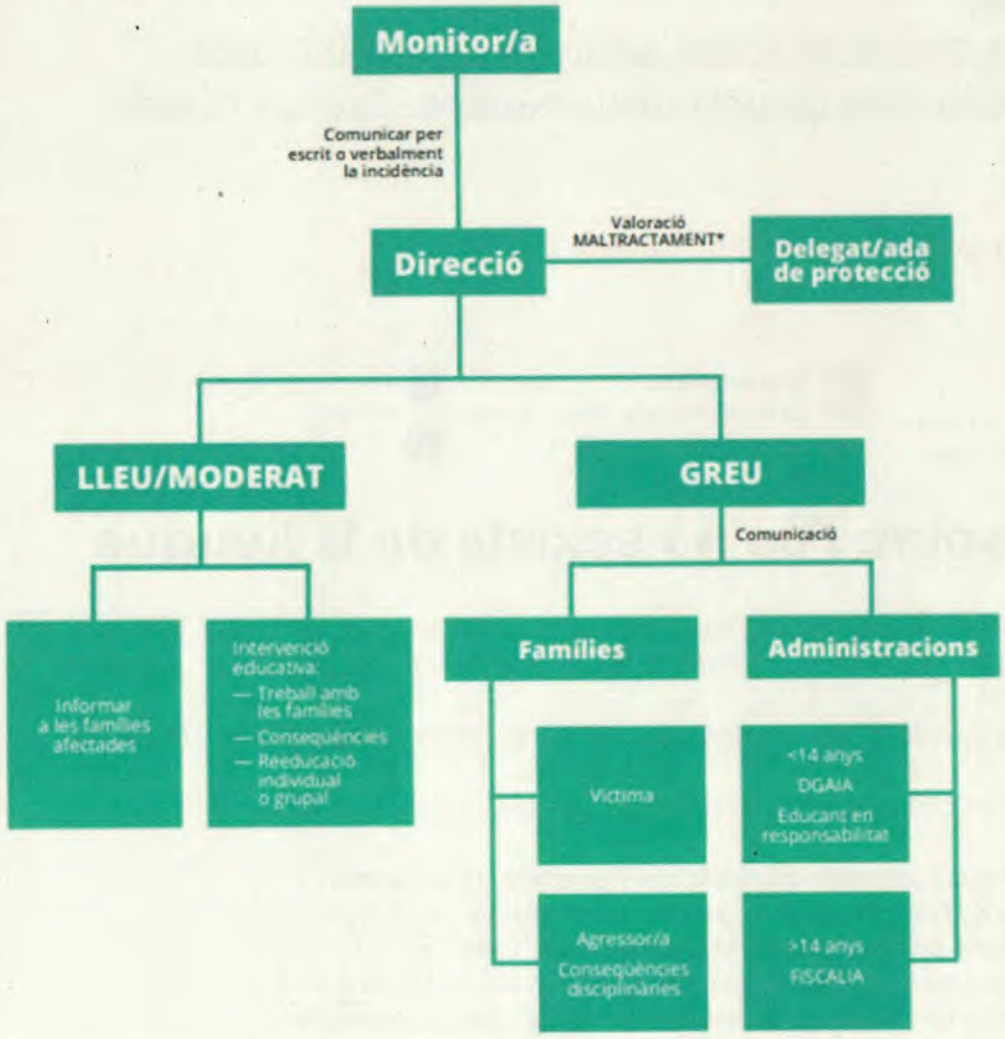
## QUAN EN L'ÀMBIT D'EDUCACIÓ EN EL LLEURE ES TÉ CONEIXEMENT D'UN ABÚS SEXUAL D'UN ADULT A UN MENOR



# ACCIÓ ESPECIFICA COMPLEMENTÀRIA QUAN LA PERSONA **ABUSADORA FORMA PART DE L'EQUIP D'EDUCADORS**



## QUAN EN L'ÀMBIT D'EDUCACIÓ EN EL LLEURE ES TÉ CONEIXEMENT D'UN ABÚS SEXUAL ENTRE MENORS




* Eina consulta: Protocol de prevenció, detecció i intervenció davant l'assetjament entre iguals. Dept. Ensenyament

## Formacions

- Curs d'Educació en Perspectiva de Gènere online subvencionat - Fundesplai Formació
- Curs de Diversitat Sexual online subvencionat - Fundesplai Formació
- Curs de Feminisme i Interseccionalitat subvencionat - Fundesplai Formació

## Acord ús llenguatge inclusiu i no sexista

PARLAMENT DE CATALUNYA
Serveis d'Assessorament Lingüístic

Generalitat de Catalunya

UNIVERSITAT DE BARCELONA

GELA Grup d'Estudi de Llengües Amenaçades

# Acord sobre l'ús no sexista de la llengua

Aquest document és fruit de les reunions dutes a terme pel grup de treball que, a petició del GELA (Grup d'Estudi de Llengües Amenaçades), es va constituir arran de la jornada
«Visibilitzar o marcar», que va tenir lloc el 19 de març del 2010 a la Universitat de

Barcelona. El grup està format per representants dels organismes següents:

- Serveis d'Assessorament Lingüístic del Parlament de Catalunya
- Secretaria de Política Lingüística de la Generalitat de Catalunya
- Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya
- Departament de Filologia Catalana de la Universitat de Barcelona
- Departament de Lingüística General de la Universitat de Barcelona
- Serveis Lingüístics de la Universitat de Barcelona
- Grup d'Estudi de Llengües Amenaçades

Els textos de les administracions públiques han d'estar lliures d'usos discriminatoris, entre els quals hi ha els usos sexistes i androcèntrics de la llengua. Entenem per *usos sexistes* els que menystenen o desvaloren un dels dos sexes, habitualment les dones; i entenem per *usos androcèntrics* els que invisibilitzen o fan difícil imaginar en un àmbit determinat la presència o l'actuació de les dones.

Les administracions catalanes des de fa anys treballen en l'elaboració i la difusió de criteris i orientacions per evitar aquests usos sexistes i androcèntrics. L'experiència acumulada en aquest àmbit i l'anàlisi dels textos que actualment produeixen diversos organismes públics han permès consensuar els principis generals següents:

Primer. És evident que en català i altres llengües el gènere dels substantius no té cap relació directa amb el sexe dels referents. Malgrat això, l'assimilació de la categoria gramatical de gènere a la noció biològica de sexe és a l'origen de moltes confusions relacionades amb aquests conceptes. Cal partir de la consideració que

la llengua catalana, com a sistema lingüístic, té el masculí com a categoria gramatical no marcada pel que fa al gènere. Això no obstant, la progressiva presència de les dones en molts àmbits socials i de responsabilitat, i la tendència a relacionar gènere i sexe en els casos en què els referents són animats, han fet que cada vegada més es pugui percebre que el masculí pot ser excloent, encara que la referència no es faci a cap persona específica.

Segon. Tenint cura de no trair el funcionament genuí del català, les administracions públiques han de promoure uns usos lingüístics que permetin fer visibles les dones en els textos institucionals, sobretot en les referències genèriques a professions, oficis, càrrecs o funcions, particularment en singular. I òbviament, quan un text fa referència a una persona determinada, o a un grup de persones del mateix sexe, s'ha d'adaptar el discurs al gènere que correspon.

Tercer. Cal afavorir la claredat i la simplicitat dels textos administratius i respectar-hi els principis de neutralitat i concisió. Per aquest motiu, cal donar preferència, en general, als recursos que no comporten l'ús de formes dobles, com ara noms col·lectius i epicens, i expressions impersonals.

Quart. Alguns recursos poden funcionar en uns textos i contextos, però no pas en uns altres. Per exemple, adjuntar la terminació femenina a la forma masculina després d'una barra inclinada pot anar bé en textos breus i esquemàtics, com ara formularis, llistes, taules i gràfics; en canvi, no és adequat en textos llargs o d'estil més cohesionat.

Cinquè. En les referències fetes en plural a col·lectius que poden ser constituïts tant per homes com per dones, s'entén que el masculí té valor genèric, llevat que s'especifiqui expressament (o es dedueixi inequívocament del context) el contrari. Aquestes referències, per tant, en pro dels principis d'economia i de simplicitat, habitualment no es dupliquen. Si hi ha una voluntat de precisar o d'emfasitzar la referència a dones i homes dins del text, es poden fer servir formes dobles.

Sisè. Les guies o directrius d'estil i de redacció de textos, especialment les que inclouen recomanacions per evitar els usos sexistes i androcèntrics, no es poden aplicar d'una manera mecànica. Cal tenir en compte el tipus de text, el significat i el context lingüístic i comunicatiu (a qui ens adrecem i amb quina intenció comunicativa ho fem).

Setè. Si bé evitar un llenguatge amb usos androcèntrics o sexistes és una qüestió de base social, cal tenir en compte que la major part d'elements per dur-ho a terme són de tipus lingüístic. Per aquest motiu, a l'hora d'utilitzar una llengua lliure d'aquests usos, especialment quan es proposen solucions noves, o en cas de dubtes i dificultats, és important la intervenció de lingüistes amb vista a garantir que les solucions siguin correctes des del punt de vista gramatical.

El grup de treball considera convenient que les autoritats lingüístiques i les institucions facin un seguiment de l'evolució d'aquests usos. Aquest seguiment ha de permetre posar en comú observacions i propostes amb relació a l'aplicació dels criteris difosos per fer visibles les dones en els textos.

Barcelona, 7 d'octubre del 2010