

III PLA D'IGUALTAT DE LA FUNDACIÓ CATALANA DE L'ESPLAI

Aprovat per la Comissió Negociadora el 23 de desembre de 2025

TAULA DE CONTINGUTS

TAULA DE CONTINGUTS	1
INTRODUCCIÓ	3
COMISSIÓ D'IGUALTAT I NEGOCIACIÓ	5
OPERATIVA	7
DIAGNOSI DE GÈNERE	8
ANÀLISI QUANTITATIVA	8
Informació general de la plantilla	8
Número de persones contractades i composició per gènere de la plantilla anual.....	8
Composició de la plantilla anual per tipus de servei.....	9
Composició de la plantilla per edat.....	10
Composició de la plantilla per antiguitat	14
Infrarrepresentació	17
Condicions laborals	17
<i>Tipologia de contractació</i>	17
Jornada laboral.....	18
Exercici corresponsable.....	20
Classificació professional.....	22
Formació.....	24
Retribucions i equitat salarial.....	24
Conclusions generals de l'anàlisi quantitativa	24
ANÀLISI QUALITATIVA	25
Conclusions generals de l'anàlisi qualitativa	32
AUDITORIA RETRIBUTIVA	34
RESUM DE BRETXA SALARIAL.....	34
METODOLOGIA.....	34
VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL	35
BRETXES GENERAL I ANÀLISI RETRIBUTIU	43
BRETXA PER GRUPS PROFESSIONALS.....	43
Equitat salarial.....	43
PLA D'ACCIONS: OBJECTIUS I MESURES DEL III PLA D'IGUALTAT	49
Resum d'objectius i mesures del III Pla d'Igualtat de Fundesplai	49
Fitxes de mesures	51
CALENDARI I PLANIFICACIÓ.....	71

SEGUIMENT I AVALUACIÓ	72
PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ, INCLÒS EL PROCEDIMENT PER RESOLDRE LES POSSIBLES DISCREPÀNCIES QUE POGUessin SORTIR EN L'APLICACIÓ, EL SEGUIMENT, L'AVALUACIÓ O LA REVISIÓ, EN TANT QUE LA NORMATIVA LEGAL O CENVENCIONAL NO OBLIGUI A LA SEVA ADEQUACIÓ.....	75
ÀMBIT TEMPORAL, PERSONAL I TERRITORIAL	77
BIBLIOGRAFIA I NORMATIVA.....	78
NORMATIVA CATALANA.....	78
NORMATIVA ESTATAL	78
NORMATIVA EUROPEA.....	78
DRET INTERNACIONAL	79
ALTRA DOCUMENTACIÓ CONSULTADA	79
ANNEX 1 Acta de constitució de la Comissió Negociadora	81
ANNEX 2 Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i les discriminacions LGTBIQA+	83
ANNEX 3 Acta de finalització i aprovació del pla	113

INTRODUCCIÓ

Els esforços concertats per aconseguir la igualtat de drets i oportunitats entre dones i homes van començar al segle XVIII, durant la Revolució Francesa, quan es va proclamar la llibertat, fraternitat i solidaritat per a tothom. No obstant, el projecte no es va consolidar fins al segle XX, amb la Declaració Universal de Drets Humans, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el 1948. Aquesta estableix dos axiomes fonamentals de la lluita per la igualtat:

- Tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets.
- Tota persona té tots els drets i llibertats [...] sense distinció de raça, color, sexe, idioma, religió o qualsevol altra condició.

Ja al segle XXI, es va promulgar la [Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes en l'àmbit laboral](#), que va incorporar la responsabilitat de les organitzacions i l'obligació de respectar la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes. Aquesta llei estableix que la igualtat de gènere és un dret fonamental i un valor social que ha de ser promogut i respectat en tots els àmbits de la societat, incloent-hi el laboral. A més, la norma disposa l'adopció de mesures per evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre homes i dones, i l'obligació de negociar-les amb la representació legal de les persones treballadores de cada organització.

Finalment i com a corol·lari d'un llarg camí, el Reial decret llei 6/2019, del 1 de març, va estipular l'obligatorietat de tenir un Pla d'Igualtat per a les empreses que compleixin algun dels següents criteris:

- 50 o més persones treballadores.
- Obligatorietat recollida en el seu conveni col·lectiu.
- Requerides per l'autoritat laboral.
- Que formin part d'un grup empresarial amb un total de més de 50 persones treballadores.

Més enllà de les obligacions imposades per la llei, la Fundació Catalana de l'Esplai ha impregnat sempre la seva acció i les seves polítiques internes amb criteris d'igualtat en tots els seus àmbits d'organització i acció. Aquesta igualtat respon plenament al conjunt de valors que vertebraven tota la seva activitat i que inclouen la igualtat social, la igualtat en la diversitat, la igualtat d'accés al lleure educatiu, la igualtat d'oportunitats en general i la igualtat de gènere.

En concret, la igualtat de gènere ha format part de l'ideari i de la construcció de discurs de Fundesplai des dels seus inicis i que s'ha transformat en un element propi del sector del lleure educatiu i social. En els diferents enuncis construïts al llarg dels anys de la política general de l'entitat, la igualtat de gènere ha esdevingut un dels pilars sobre els quals es sustenta tota la seva activitat.

Així, les polítiques generals de la Fundació Catalana de l'Esplai i les entitats vinculades, ha recollit de manera expressa la igualtat de gènere entre els seus eixos vertebradors. Això es materialitza clarament en l'actual política general, aprovada per la Comissió Delegada del Patronat de la Fundació el 20 de març de 2019 i revisada prèviament pel president de la Comissió de Polítiques, que proclama com a principi orientador:

“Promoure la igualtat entre gèneres i la lluita contra totes les discriminacions, contribuint a la integració de les dones i els

homes en les mateixes condicions en tots els llocs de treball, a la integració laboral del col·lectius que habitualment tenen dificultats per fer-ho, i mitjançant la supressió de barreres arquitectòniques en tots els centres del que n'és propietari "

A més, la garantia de la igualtat de gènere queda recollida en el Codi Ètic de Fundesplai, aprovat pel Patronat l'1 de juliol de 2015. En els seus compromisos amb i de les persones col·laboradores es menciona expressament:

"Garantir la igualtat d'oportunitats en tots els àmbits i per a tothom sense pressions ni diferències per motiu de gènere, procedència o diversitat."

En síntesi, la proclamació de la igualtat de gènere com un eix vertebrador de tota l'activitat de Fundesplai, i per a les persones que hi col·laboren i hi treballen, esdevé una autèntica declaració de compromís de l'entitat des del seu nivell polític més alt.

No pot ser d'una altra manera en una organització on la vocació per la igualtat de gènere no es queda en una simple declaració política d'intencions, sinó que es tradueix en el compromís de tots els òrgans tècnics de direcció i de coordinació i gestió.

Fruit d'aquest compromís explícit és el procés d'elaboració del Pla d'Igualtat de l'entitat, dissenyat i dut a terme per la Comissió Negociadora.

COMISSIÓ D'IGUALTAT I NEGOCIACIÓ

El dia 14 de febrer de 2023 es va constituir formalment la nova Comissió d'Igualtat de la Fundació Catalana de l'Esplai, integrat per 12 persones membres, de les quals 6 eren representants de les persones treballadores, 6 representants de l'entitat i 2 persones assessores.

La constitució de la Comissió va incorporar les següents persones membres:

Alicia Ruiz Ortega	Presidenta del comitè d'empresa, per CCOO.
Anna Cela Bertran	Membre del comitè d'empresa, per CCOO.
Esther Obdúlia Gómez	Membre del comitè d'empresa, per CCOO.
Juan Godoy Navarro	Membre del comitè d'empresa, per CCOO.
Sílvia Soler Fernández	Membre del comitè d'empresa, per USOC.
Xavier Reboso Ovejero	Membre del comitè d'empresa, per UGT.
Marc Alcaraz Diez	Per l'entitat.
Jordi Román Soto	Per l'entitat.
Judith Capell Vives	Per l'entitat.
Judith Vela Martínez	Per l'entitat.
Sara Jiménez García	Per l'entitat.
Isabel Santero Sánchez	Per l'entitat.
Eduard Izquierdo Cabrera	Com a assessor extern de l'entitat.
Lorena Suarez Gascon	Com a assessora extern de l'entitat.

Com a presidenta de la Comissió es va designar per unanimitat Alicia Ruiz Ortega i com a secretaria Sara Jiménez García.

Durant el transcurs de l'elaboració del pla d'igualtat es van produir diversos canvis en el si de la Comissió.

Van sortir les següents persones:

- Esther Obdúlia Gómez
- Juan Godoy Navarro
- Xavier Reboso Ovejero
- Judith Vela Martínez
- Marc Alcaraz Diez
- Eduard Izquierdo Cabrera
- Lorena Suarez Gascon

I es van incorporar les següents persones:

- Eloi Ruiz-Olalla Fontanals, membre del comitè d'empresa, per CCOO.
- Noelia Álvarez Aldana, membre del comitè d'empresa, per UGT.
- Cristòfol Ortola Ortola, secretari del comitè d'empresa, per CCOO.
- M^a Carme Giralt Anduix, per USOC.
- Aroa Abellan Mojedas, per l'entitat.
- Rafael González del Solar Sarria, per l'entitat.

La tasca continuada en el temps per part de la Comissió, el seu abordament dels temes i de les fases de confecció del Pla d'Igualtat, les reflexions internes i la seva convicció respecte de la igualtat d'oportunitats ha propiciat un equip capaç d'actuar amb rigor i amb ple respecte vers la paritat entre la part sindical i de l'entitat. Lluny de ser un espai de confrontació ha esdevingut un lloc de creació i creixement com entitat. És un òrgan real i efectiu, que evidencia com cap altre el fort compromís de Fundesplai amb la igualtat d'oportunitats en relació al gènere.

OPERATIVA

El desplegament del Pla d'Igualtat de Fundesplai presenta complexitats específiques que són diferents a les que es poden trobar entitats o empreses d'altres sectors i dimensions. El gran volum de persones treballadores i l'enorme dispersió de centres de treball de l'entitat dificulten tant la diagnosi qualitativa com les possibilitats de pensar i actuar de manera centralitzada. Aquesta casuística tan especial ha fet que l'operativa de confecció del Pla s'hagi hagut d'adaptar per poder arribar al màxim de persones possibles en la seva fase de diagnosi.

També s'ha de mencionar que el Pla d'Igualtat ha estat treballat de manera molt consensuada dintre de la Comissió d'Igualtat, i s'han abordat debats profunds i reflexius entorns a qüestions derivades dels resultats parcials que s'albiraven durant la seva actualització. Gràcies a aquesta forma d'abordar la confecció del nou pla, el resultat del contingut final resulta un document molt participat i treballat, i amb un pes molt sòlid, sense escletxes entre la part sindical i la part de l'entitat, conformant un document realment únic, conciliat i acordat de principi a fi.

Degut a les particularitats explicades, Fundesplai es caracteritza per tenir una fluctuació molt gran entre el número de persones que hi treballen en un moment concret de l'any i el número de total de persones diferents que han treballat al llarg de tot un any (per exemple, hi ha moltes persones amb contractació de curta durada per substitucions, reforços i similars). Per aquest motiu, i com es podrà veure en l'anàlisi quantitatiu, les dades analitzades s'han pres de dues maneres: per una banda, el número de persones existents durant tot l'any 2024 i per altra, el número de persones existents en el mes de febrer de 2024, amb l'objecte de poder mostrar més acuradament la realitat atenent a aquesta circumstància d'estacionalitat del personal de Fundesplai.

Amb tot, el Pla d'Igualtat de Fundesplai es dissenya com una eina viva, com un instrument que ha de poder adequar-se i no romandre estàtic fins la propera edició.

Així, es crea un document que pot i ha de tenir actualitzacions que emanin de la Comissió d'Igualtat i que permetin millorar-lo, dotar-lo del màxim rigor possible, corregir-lo, si s'escau, i, en definitiva, convertir-lo en un document útil i vàlid per a l'organització i les persones treballadores de Fundesplai.

DIAGNOSI DE GÈNERE

ANÀLISI QUANTITATIVA

En aquest apartat s'exposa l'anàlisi quantitativa obtinguda a partir de l'explotació estadística de les dades de Fundesplai corresponents al l'any 2024, focalitzada en la distribució de les diferents variables d'interès segons el gènere de les persones treballadores.

Abans d'endinsar-se en l'anàlisi, convé recordar les particularitats estructurals i operatives de la Fundació, especialment pel que fa a la variabilitat estacional i la tipologia dels serveis que concentren la seva activitat. Aquestes especificitats, requereixen un tractament adequat de les dades amb la finalitat d'obtenir una representació més fidel i ajustada de la realitat de l'organització en matèria d'igualtat de gènere.

Una de les particularitats més rellevants és que el nombre total de persones treballadores que presten serveis al llarg d'un any supera àmpliament tant la mitjana anual de contractacions com el nombre de persones treballadores actives en qualsevol moment concret de l'any. Els importants efectes derivats de la temporalitat dels serveis —com ara l'elevada concentració de contractes breus a l'estiu o les substitucions que es produeixen durant el curs escolar— fan necessari acotar l'anàlisi de determinades variables a la composició de la plantilla de mesos específics de l'any. Aquesta precaució metodològica permet evitar distorsions en els resultats, assegurant que el nombre de persones incloses en l'anàlisi reflecteixi amb més fidelitat la situació de dones i homes a l'entitat.

En concret, mentre que la majoria de les dades analitzades corresponen a la plantilla anual de 2024, s'ha escollit el mes de febrer per a l'obtenció d'aquells indicadors que es consideren més sensibles a l'efecte de l'estacionalitat, a saber, la distribució de gèneres per (a) antiguitat; (b) tipus de contracte a l'interval d'antiguitat de 0-5 anys, (c) tipus de servei i (d) percentatge de jornada; la distribució l'edat mitjana per gènere i tipus de servei i (e) tipus de contracte.

La tria d'aquest mes en concret respon al fet que es tracta d'un període sencer allunyat dels moments amb més mobilitat en la plantilla, en particular, l'inici de curs escolar, Nadal, Setmana Santa i el mes de juliol.

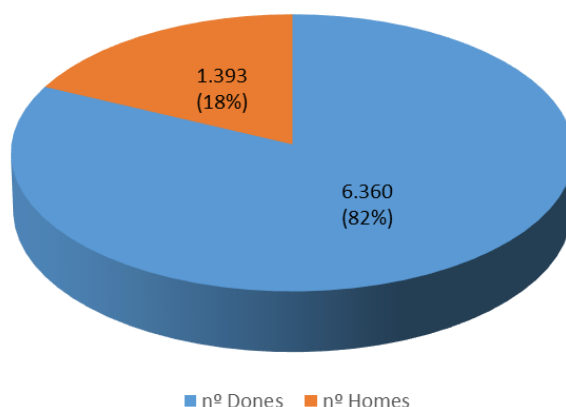
Informació general de la plantilla

Número de persones contractades i composició per gènere de la plantilla anual

L'any 2024, Fundesplai va formalitzar un total de 7.753 contractacions, de les quals el 82% corresponien a dones. Aquesta proporció indica una representació femenina majoritària, descartant el risc d'infrarepresentació en l'organització..

Tal com en exercicis anteriors, aquest percentatge és coherent amb el patró de distribució de gèneres del Tercer Sector Social a Catalunya, caracteritzat per una elevada feminització que es manté constant al llarg dels anys ([Baròmetre del Tercer Sector Social, 2024](#)).

Composició de sexes de la plantilla anual de Fundesplai



Per tal d'interpretar correctament aquesta dada, cal examinar també la distribució dels gèneres en relació amb dues variables claus per poder comprendre les dinàmiques de Fundesplai: el nombre de persones treballadores a cada tipus de servei associat a la contractació i a l'atenció a la infància. El motiu és que les evidències apunten que tant la parcialitat laboral com les tasques vinculades a la cura de nens i nenes encara són percebudes per la societat en el seu conjunt com a activitats predominantment femenines i aquest fet és un factor causal determinant en les decisions laborals de les persones.

L'esmentada percepció social té un profund impacte en la composició de la plantilla de Fundesplai, segregant per gèneres, ja que gran part de les activitats de l'organització giren al voltant del lleure educatiu, àmbit caracteritzats pe l'atenció a la infància, la cura de persones i les contractacions a temps parcial.

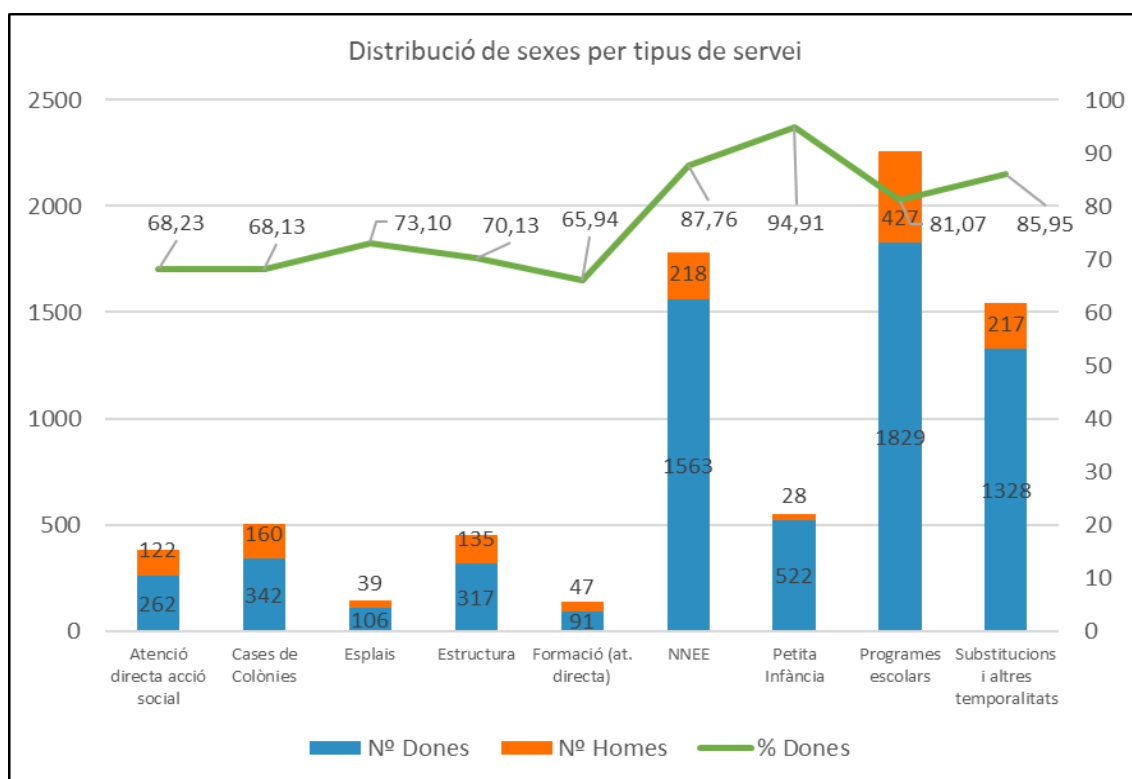
Composició de la plantilla anual per tipus de servei

Distribució de gèneres per tipus de servei

Servei	Dones	Homes	% Dones	% Homes	Total absolut
Atenció directa acció social	262	123	68,05	31,95	385
Cases de Colònies	342	160	68,13	31,87	502
Esplais	106	39	73,10	26,90	145
Estructura	254	113	69,21	30,79	367
Formació (at. directa)	91	47	65,94	34,06	138
NNEE	1.563	218	87,76	12,24	1781
Petita Infància	522	28	94,91	5,09	550
Programes escolars	1.892	448	80,85	19,15	2.340
Substitucions i altres temporalitats	1.328	217	85,95	14,05	1.545

Les dades de la taula anterior corroboren l'explicació proposada. S'observa que la feminització és una característica transversal a tots els serveis de l'entitat, amb una proporció de dones contractades sempre superior al 66%. Concretament, dels nou tipus de serveis analitzats, cinc presenten nivells de feminització propers al 70%, mentre que els quatre restants se situen entre el 81% i el 95%.

D'altra banda, és important destacar que els dos tipus de serveis amb major presència de dones —*Petita Infància* i *NNE* (atenció a infants amb necessitats educatives especials)— inclouen tasques de cura de persones, activitats que, com s'ha dit abans, a la societat es solen considerar principalment femenines i, per tant, atrauen més dones treballadores que homes.



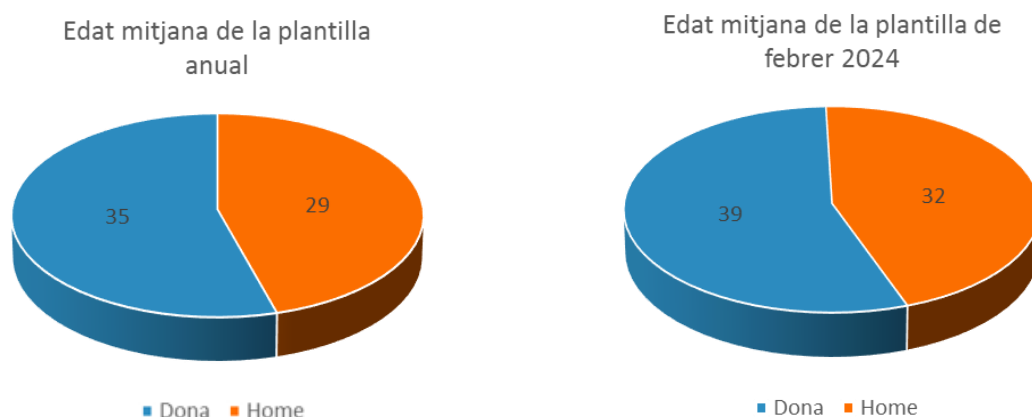
Composició de la plantilla per edat

La variable de l'edat presenta un canvi substancial en funció de la forma d'analitzar les dades i, tal com s'ha explicat a l'inici d'aquest capítol, varia si es prenen com a referència les dades d'edat de tota la plantilla d'un any sencer o les de la plantilla existent en un moment concret de l'any, en aquest cas el mes de febrer de 2024, un període en el qual la plantilla de persones treballadores de l'entitat és més estable.

En general, podem afirmar que Fundesplai no té una plantilla envellida. Destaca el fet que, si considerem l'any sencer, les dones presenten una mitjana d'edat aproximadament un 21% més alta que la dels homes. Aquesta diferència puja gairebé un punt percentual si només es considera el mes de febrer de 2024.

En termes generals, es confirma novament la tendència ja esmentada: en el sector del lleure educatiu els homes tendeixen a no consolidar el lloc de treball amb la mateixa freqüència que les dones a causa de la percepció social de les tasques de la pròpia feina. L'edat mitjana més baixa de la plantilla anual, respecte a la de febrer, respon a l'efecte de les contractacions vinculades als serveis de lleure educatiu.

Aquestes incorporacions impliquen una proporció significativa de persones joves i registren els seus mínims en mesos amb menor mobilitat en l'atenció directa, com ara febrer —el període analitzat— o març.

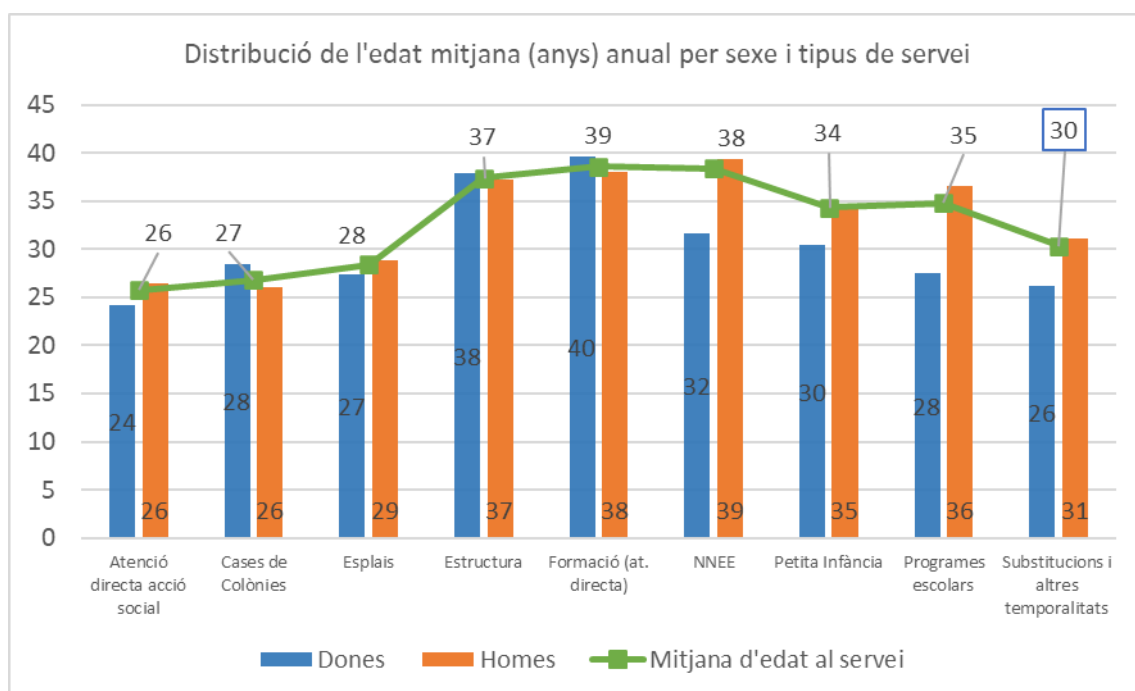


Aquesta interpretació es veu reforçada parcialment per les dades anuals d'edat mitjana segons la tipologia de servei. Els serveis directament associats amb activitats de lleure educatiu presenten el mateix patró d'edats més baixes, el qual no apareix entre el personal d'*Estructura* i altres serveis en els quals prevalen tipus d'activitats diferents, com ara la gestió administrativa.

Edat mitjana anual per gènere i tipus de servei

Servei	Edat mitjana dones	Edat mitjana homes	Mitjana d'edat
Atenció directa acció social	26,43	24,20	25,72
Cases de Colònies	26,07	28,43	26,82
Esplais	28,78	27,36	28,40
Estructura	37,17	37,84	37,37
Formació (at. directa)	38,04	39,64	38,59
NNEE	39,31	31,56	38,37
Petita Infància	34,55	30,46	34,34
Programes escolars	36,49	27,54	34,80
Substitucions i altres temporalitats	31,05	26,15	30,36

A més, mentre que les diferències d'edat són màximes a *NNEE* i *Petita Infància*, en són mínimes a *Estructura*. Aquesta distribució és coherent amb la interpretació prèvia: els homes tendeixen a no consolidar els llocs de treball vinculats a tasques de cura i atenció a la infància amb la mateixa freqüència que les dones.



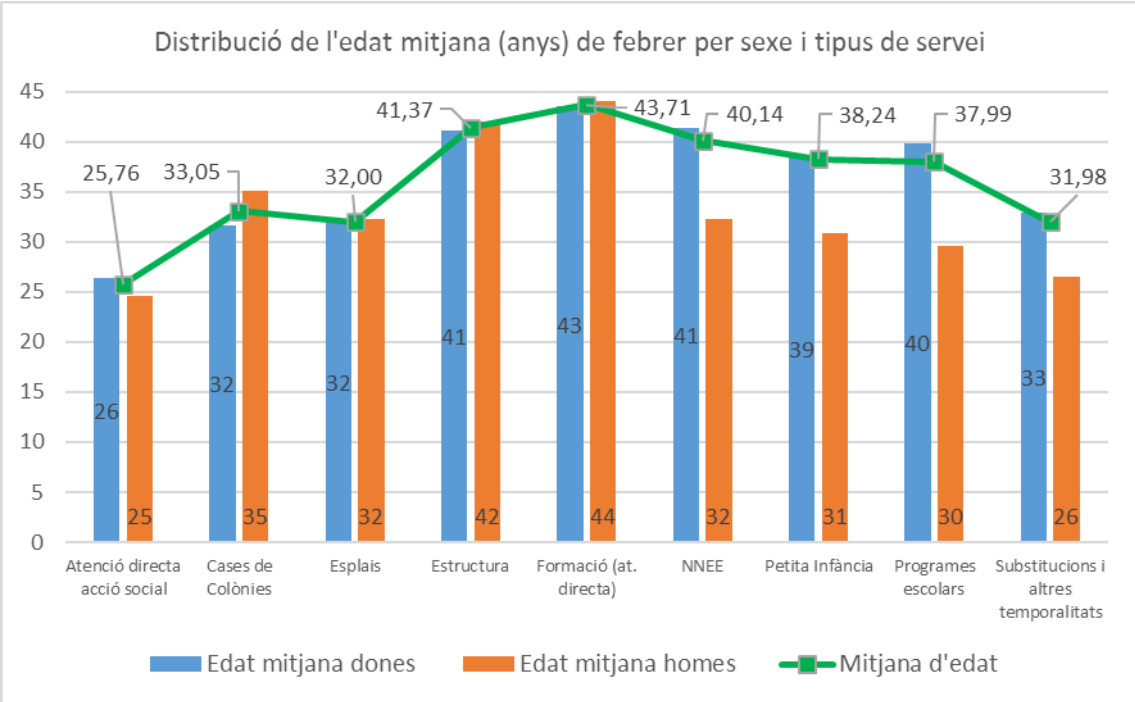
S'observa un patró similar al de la plantilla anual en la distribució de l'edat mitjana per gènere i tipus de servei durant el mes de febrer de 2024, tot i que amb algunes diferències puntuals. En aquest període, les diferències d'edat entre homes i dones són més acusades en serveis com NEE i Petita Infància, mentre que es redueixen a l'àrea d'Estructura. Aquest comportament confirma la tendència ja comentada: els homes tendeixen a no consolidar els llocs de treball vinculats a tasques de cura i atenció a la infància, fet que repercuteix en una menor antiguitat i, per tant, en una edat mitjana inferior en aquests àmbits.

Distribució de l'edat mitjana (anys) per gènere i tipus de servei al mes de febrer de 2024

Servei	Edat mitjana dones	Edat mitjana homes	Mitjana d'edat
Atenció directa acció social	26,33	24,63	25,76
Cases de Colònies	31,58	35,11	33,05
Esplais	31,90	32,30	32,00
Estructura	41,10	42,01	41,37
Formació (at. directa)	43,48	44,00	43,71
NNEE	41,32	32,23	40,14
Petita Infància	38,55	30,91	38,24
Programes escolars	39,83	29,54	37,99
Substitucions i altres temporalitats	32,96	26,46	31,98

En primer lloc, com era previsible, l'edat mitjana de la plantilla de febrer és superior —entre 3,5 i 7,0 anys— a l'edat mitjana anual en tots els serveis. La diferència màxima es registra al servei d'*Atenció directa acció social*, mentre que la mínima correspon a *Substitucions i altres temporalitats*. En aquest sentit, la diferència a *Estructura* (3,9 anys) se situa molt a prop de la mínima. Aquestes dades reforcen la interpretació prèvia sobre la majoria de les diferències entre gèneres: els homes tendeixen a consolidar menys els llocs de treball associats a taques de cura de persones i infants, fet que genera diferències en diversos indicadors. Per contra, aquestes

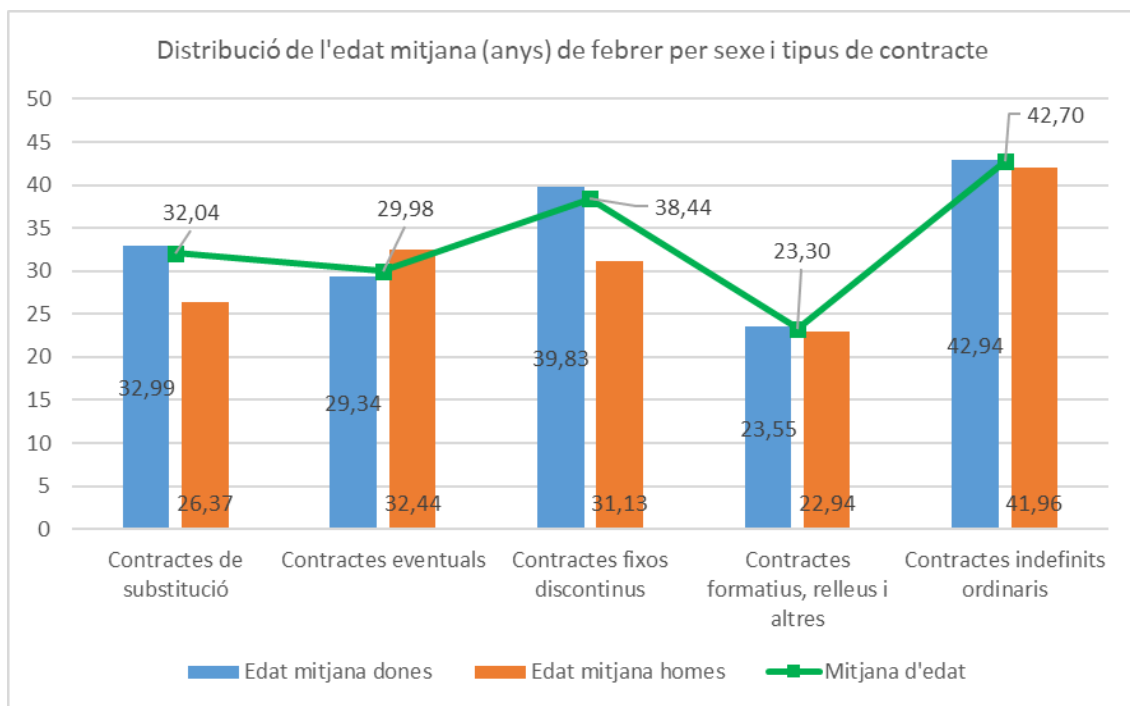
diferències són menys acusades o nul·les en els llocs de treball relacionats amb la gestió i administració de l'entitat.



En analitzar la distribució de la mitjana d'edat per gènere i tipus de contracte de la plantilla de febrer, no s'observen diferències significatives entre gèneres. Els *Contractes indefinit ordinari* presenten l'edat mitjana més elevada (43 anys), amb un valor molt similar per als homes (42) i dones (43 anys). Els *Contractes fixos discontinus*, registren una mitjana general de 38 anys, però amb una diferència notable entre gèneres: 31 anys en homes i 40 anys en dones. Les semblances tornen a aparèixer en els *Contractes de tipus formatiu, relleu i altres*, que són, com és raonable, els de menor edat mitjana (23 anys), amb 23 anys per als homes i 24 per a les dones. Finalment, als *Contractes eventuais* tampoc es detecta una diferència significativa, amb una edat mitjana de 32 anys en homes i 29 en dones.

Distribució de l'edat mitjana (anys) per gènere i tipus de contracte al mes de febrer de 2024

Tipus de contracte	Dona	Home	Mitjana general
Contractes de substitució	32,99	26,37	32,04
Contractes eventuais	29,34	32,44	29,98
Contractes fixos discontinus	39,83	31,13	38,44
Contractes formatius, relleus i altres	23,55	22,94	23,30
Contractes indefinits ordinaris	42,94	41,96	42,70



Composició de la plantilla per antiguitat

Per últim s'analitza l'antiguitat de les persones contractades des d'una perspectiva de gènere, amb dades organitzades per gènere en trams de 5 anys.

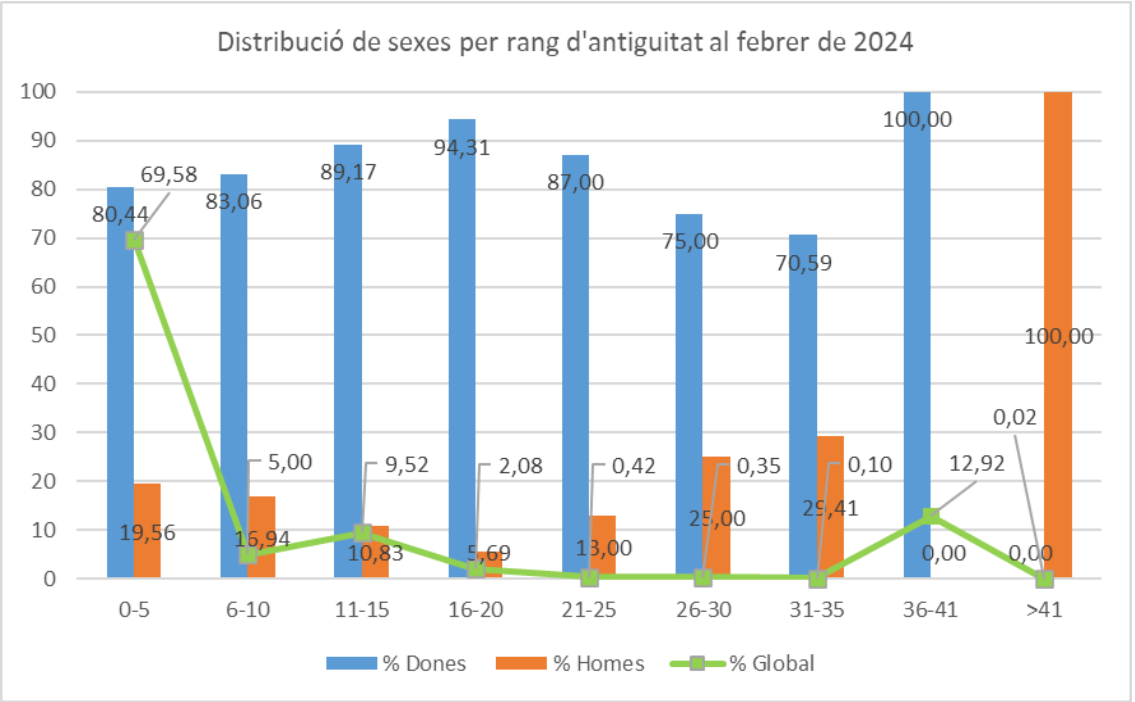
El primer aspecte és que la gran majoria de persones treballadores de Fundesplai té una antiguitat baixa o mitjana. Més precisament, el 69,58% de la plantilla del mes de febrer es concentra en el tram de 0 a 5 anys d'antiguitat, independentment del seu gènere (veure gràfic).

D'altra banda, la variable mostra proporcions elevades de dones, sempre superiors al 70%, en tots els intervals d'antiguitat, tal com es veu a la taula següent. L'única excepció —considerada fora de rang— és en un home amb 42 anys d'antiguitat a l'entitat i que, en qualsevol cas, no afecta de manera significativa la tendència descrita. De fet, la totalitat de les persones treballadores del tram immediatament anterior, el de 36 a 41 anys d'antiguitat, són dones.

Distribució de gèneres per intervals d'antiguitat al febrer de 2024

Rang d'antiguitat (anys)	% Dones	% Homes
0-5	80,44	19,56
6-10	83,06	16,94
11-15	89,17	10,83
16-20	94,31	5,69
21-25	87,00	13,00
26-30	75,00	25,00
31-35	70,59	29,41
36-41	100,00	0,00
>41	0,00	100,00

L'elevada proporció de dones a tots els intervals d'antiguitat es veu amb més claredat en el gràfic següent.

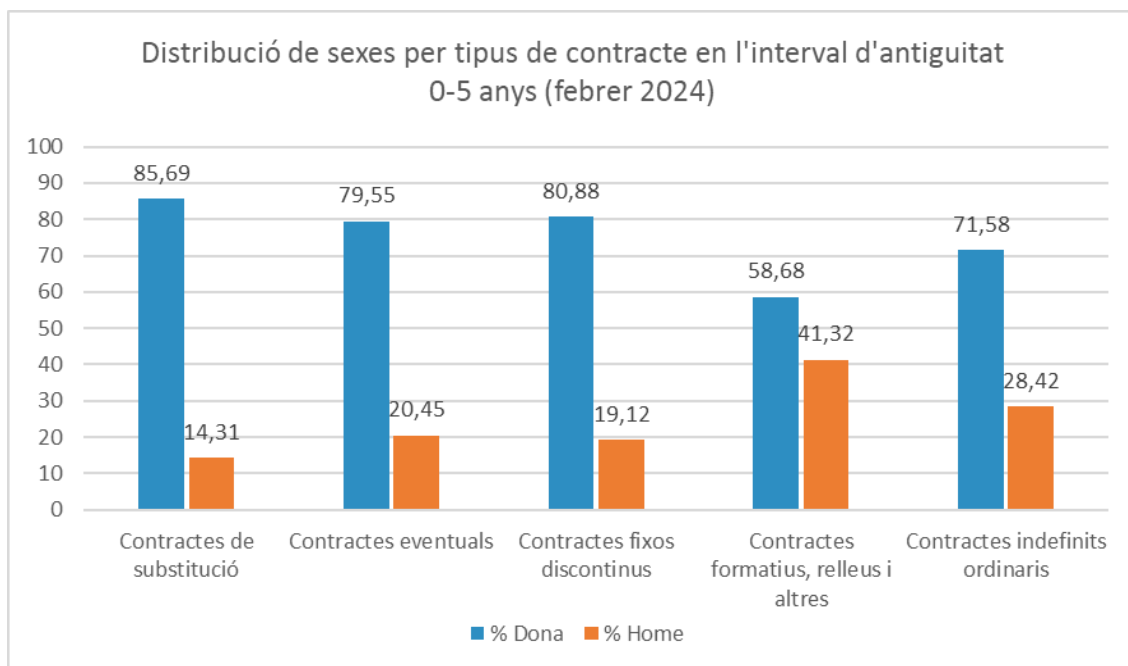


Per aprofundir en l'anàlisi, s'ha estudiat la distribució de gèneres per tipus de contracte dins el rang de 0 a 5 anys d'antiguitat. Els resultats mostren, novament, un predomini visible de dones en totes les tipologies contractuals. La diferència més petita es registra en els *Contractes formatius, relleus i altres*, on la proporció de dones es situa al voltant del 60%.

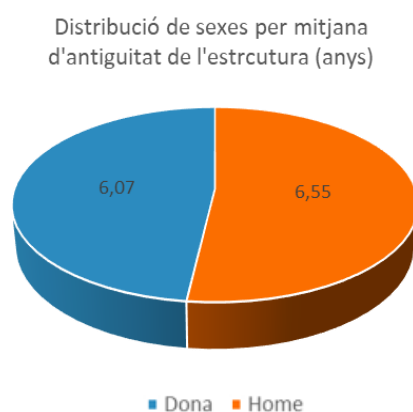
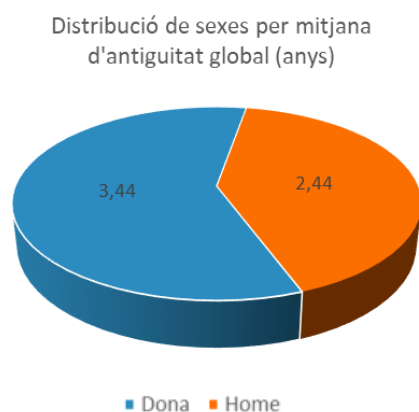
Tipus de contracte	% Dones	% Homes
Contractes de substitució	85,69	14,31
Contractes eventuals	79,55	20,45
Contractes fixos discontinus	80,88	19,12
Contractes formatius, relleus i altres	58,68	41,32
Contractes indefinits ordinaris	71,58	28,42

El gràfic posa de manifest les diferències significatives en la representació de gèneres segons el tipus de contracte, així com la menor diferència observada en els *Contractes formatius, relleus i altres*.

Aquest patró pot evidenciar que, tot i la feminització general, la bretxa es redueix en les modalitats contractuals vinculades a inici de carreres o formacions, mentre que es manté elevada en els contractes que impliquen major estabilitat laboral.



Si analitzem l'antiguitat de la plantilla anual a nivell global, el patró es manté, però de una manera molt menys acusada. La mitjana d'antiguitat de les dones supera en un any la dels homes. En canvi, quan es considera només el personal d'*Estructura*, la situació és pràcticament idèntica pels dos gèneres. Aquest resultat és coherent amb les característiques pròpies d'aquesta àrea, que concentra llocs de treball més estables, millor retribuïts i amb jornades més àmplies. Tots aquests factors contribueixen al fet que els homes assoleixin una antiguitat mitjana més elevada que en altres llocs de treball de l'organització, especialment els d'atenció directa, que tenen jornades més reduïdes i retribucions habituals ajustades als mínims del conveni col·lectiu.



Infrarrepresentació

A Fundesplai les dones no estan infrarepresentades. Més aviat, existeix una alta feminització generalitzada en la composició de la plantilla. La dada està en consonància amb la realitat del sector d'atenció a les persones, un àmbit en el qual predominen les tasques d'atenció, educació i cura de les persones que a la societat es solen considerar com activitats adequades per a les dones. Aquesta idea es tradueix també en la major edat i antiguitat de les dones de la plantilla, i lleugerament també en el major pes en el número de persones amb jornada inferior al 85%.

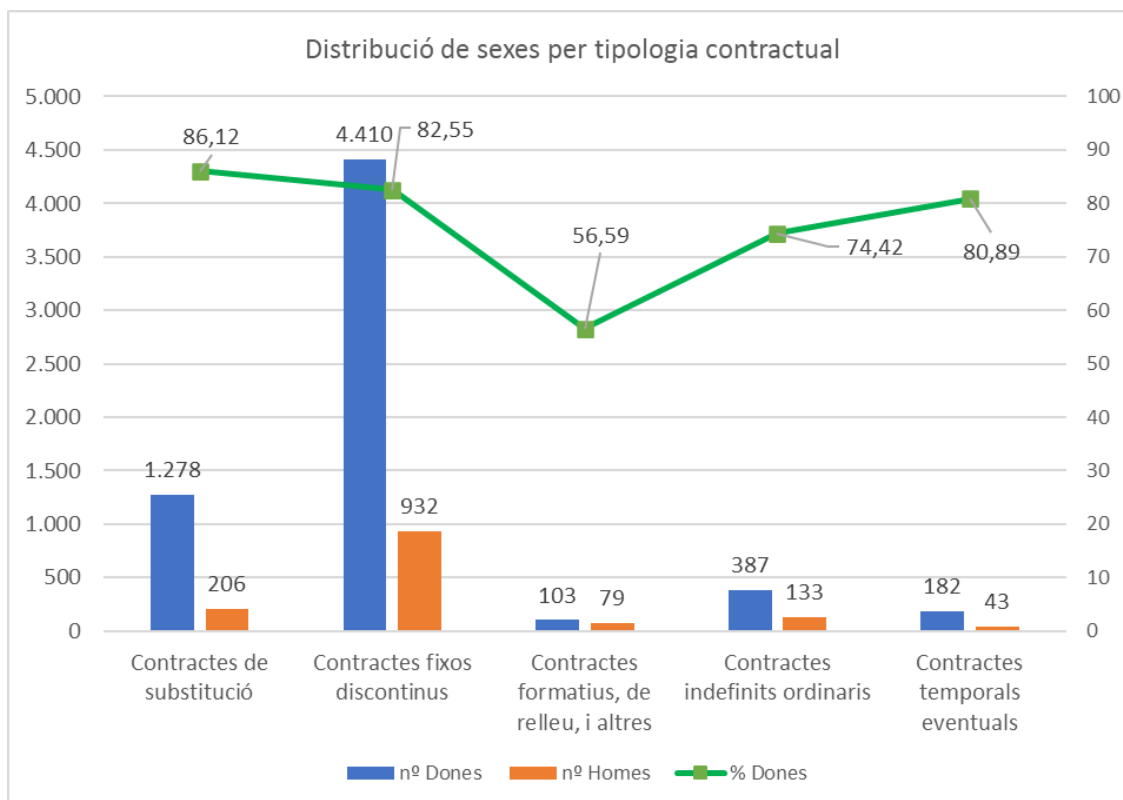
Condicions laborals

Tipologia de contractació

En relació a la tipologia contractual utilitzada a Fundesplai, la feminització continua sent molt elevada en la majoria de les tipologies, amb proporcions que oscil·len entre el 74 i el 86%. La diferència, però, és menys acusada en els *Contractes formatius, de relleu i altres*, on les dones són el 57%.

Distribució de gèneres per tipologia contractual

Tipologia contractual	nº Dones	nº Homes	Total	% Dones
Contractes de substitució	1.278	206	1.484	86,12
Contractes fixos discontinus	4.410	932	5.342	82,55
Contractes formatius, de relleu, i altres	103	79	182	56,59
Contractes indefinits ordinaris	387	133	520	74,42
Contractes temporals eventuais	182	43	225	80,89
Total general	6.360	1.393	7.753	



La política de contractació de Fundesplai aposta clarament per l'estabilitat en l'ocupació mitjançant la mesura "fixa't a Fundesplai", gràcies a la qual cada any es realitzen centenars de conversions de contractes temporals a indefinits i indefinits fixos discontinus de persones que han iniciat la seva vinculació amb l'entitat entre tres i dotze mesos abans.

En qualsevol dels casos, i com idea resum, les dades presenten que el 74,42% de les contractacions indefinides corresponen a dones i el 25,58% dels homes. L'estabilitat de la plantilla, per tant, tal com s'ha explicat, respon de manera manifesta a la concepció de feina feminitzada en el sector del lleure educatiu imperant en la societat.

Jornada laboral

La parcialitat també és una variable que pot evidenciar desigualtats entre gèneres i, per aquest motiu, s'ha considerat necessari incloure-la a l'anàlisi. Cal destacar que la immensa majoria de contractacions de Fundesplai són a temps parcial, representant el 79,2% del total anual. Així, de les 7.753 persones contractades al llarg de l'any, només 1.610 persones tenen contractes a jornada completa; la resta treballen a temps parcial. Aquest fet s'explica fàcilment pel tipus de serveis prestats per Fundesplai. De fet, la mitjana de percentatge de jornada de la plantilla de febrer de 2024 va ser de 52,48%.

Cal emfatitzar, a més, que l'entitat fa un esforç considerable perquè les persones treballadores disposin del màxim de jornada possible, oferint els nous serveis disponibles a persones que ja treballen en altres serveis de l'organització i puguin compatibilitzar-los.

Composició de la plantilla per interval de jornada laboral

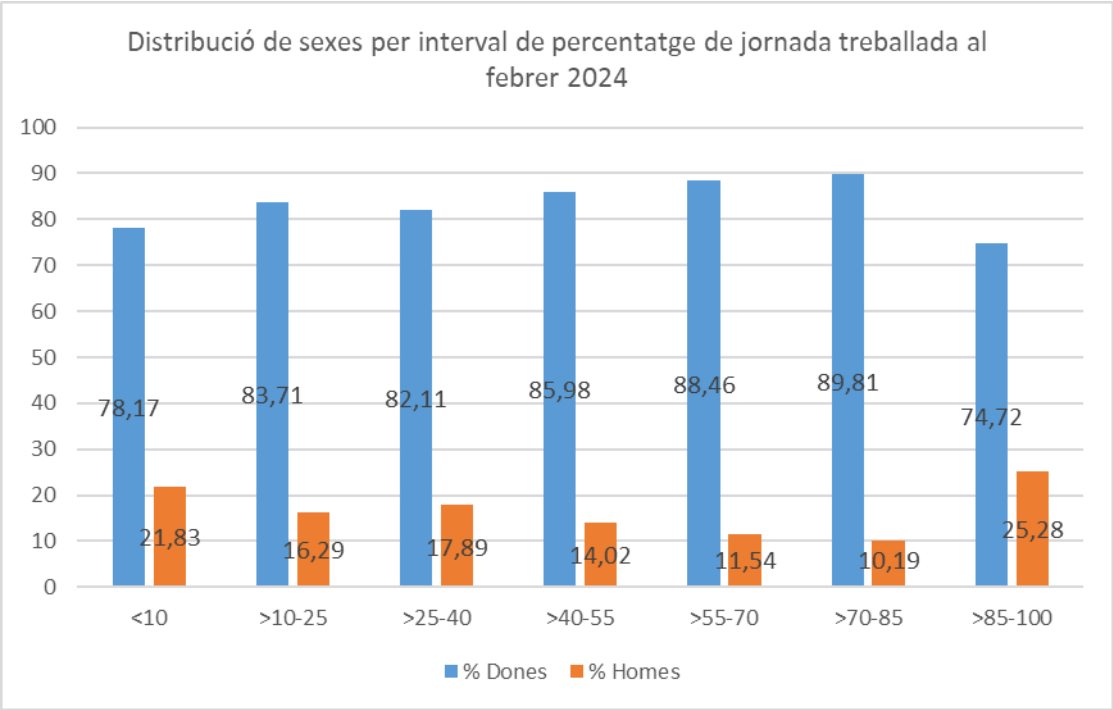


Per analitzar la distribució de gèneres en cada interval de parcialitat sense l'impacte de les grans fluctuacions de personal al llarg d'un any característiques de l'entitat, s'ha confeccionat una taula amb dades corresponents al mes de febrer de 2024.

Distribució de gèneres per interval de percentatge de jornada treballada al febrer de 2024

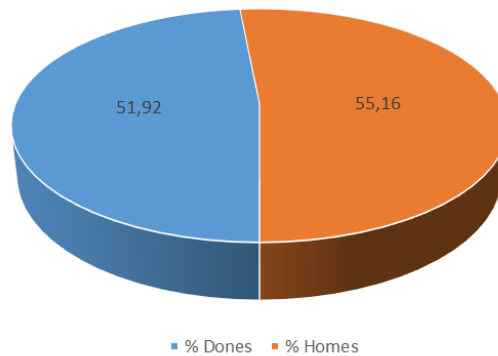
Interval de percentatge de jornada	% Dones	% Homes
<10	78,17	21,83
>10-25	83,71	16,29
>25-40	82,11	17,89
>40-55	85,98	14,02
>55-70	88,46	11,54
>70-85	89,81	10,19
>85-100	74,72	25,28

La taula mostra amb claredat que la l’alta feminització de l’organització, present en tots els trams de percentatge de jornada laboral, és consistent amb la proporció general de dones a la plantilla. Els valors mínims, de 75% i 78% de dones, es registren als dos extrems dels intervals, mentre que a la resta la representació femenina oscil·la entre 82% i 90%. Aquesta elevada feminització s’aprecia encara millor en el gràfic consignat a continuació.



No obstant això, quan es considera la mitjana del percentatge de jornada, la diferència entre gèneres es redueix a quatre punts percentuals. Això significa que, a nivell global, pràcticament no existeix cap desviació rellevant a tenir en compte.

Mitjana de percentatge de jornada treballada per sexe al febrer de 2024



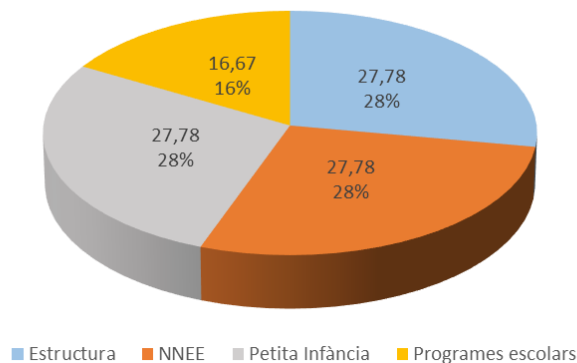
Exercici corresponsable

Composició de la plantilla segons la reducció per guarda legal de la jornada laboral

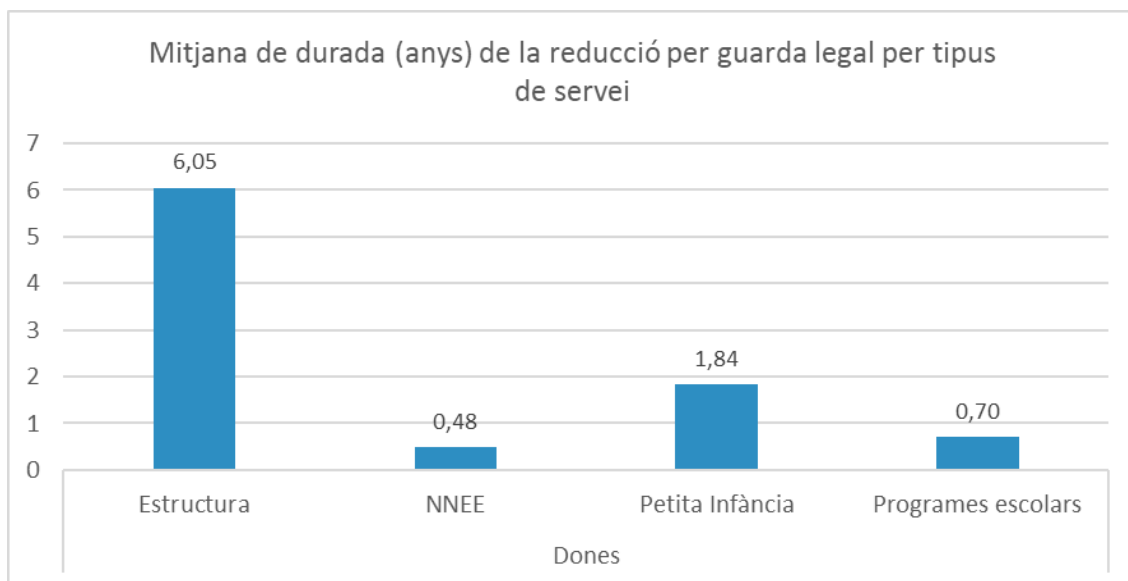
Un apartat específic que sí mostra diferències importants entre els gèneres, i s'ha volgut analitzar per separat, és el corresponent a la variable "proporció de persones amb reducció de jornada per guarda legal". En aquest cas, s'observa una diferència enorme, ja que a la plantilla anual de Fundesplai existeixen 18 persones amb jornada reduïda per cura de fills o familiars, i d'aquestes persones cap és home. La dada evidencia la realitat social encara imperant al nostre país, on les dones se n'ocupen de la cura de fills i altres familiars, i es veuen obligades a reduir la seva jornada de treball per tal de poder fer-ho.

Analitzada per àmbits o serveis, la variable exhibeix una distribució força equilibrada entre *Petita Infància*, *NNEE* i *Estructura*. Hi ha, però, una concentració gairebé 50% menor en *Programes Escolars*.

Distribució de la jornada amb reducció per guarda legal per tipus de servei



Per altra banda, la duració mitjana de la reducció per guarda legal exhibeix importants diferències entre *Estructura* i la resta de tipus de serveis.



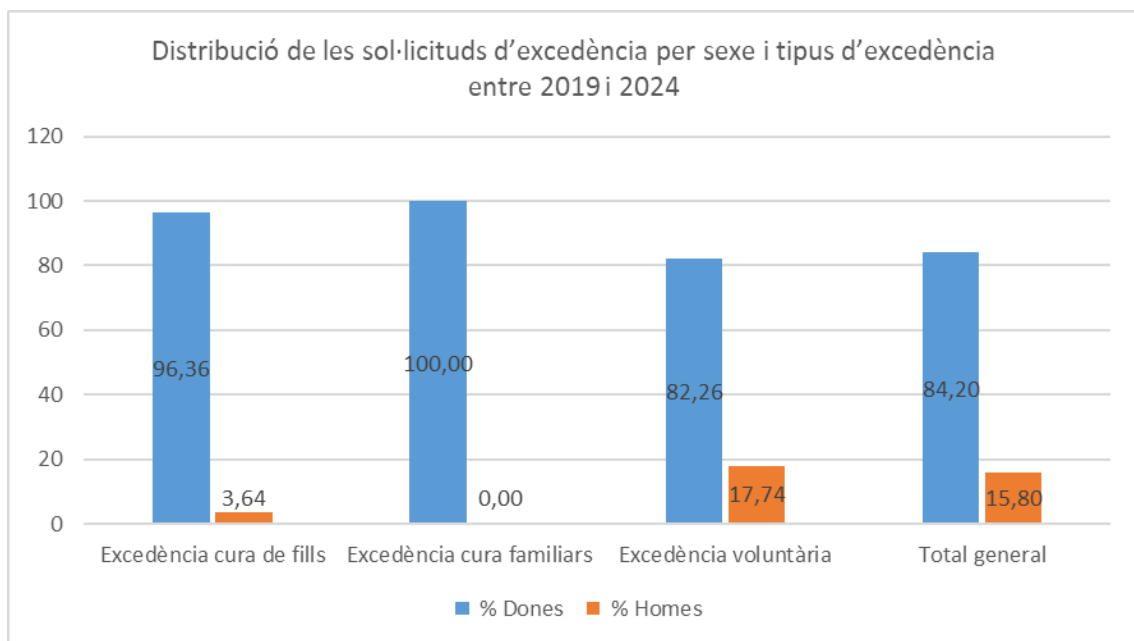
Composició de la plantilla segons sol·licitud d'excedència

Pel que fa a les excedències, del 100% de sol·licituds, el 84,20% van ser part de dones. La distribució d'aquestes sol·licituds reflecteixen l'atribució de rols en la societat occidental actual, on les dones tenen atribuïts el rol de cura.

Respecte a les excedències demanades per homes, cal fer l'incís que només 2 han estat per cura de menors, la resta (77) han estat excedències voluntàries. Aquesta dada es rellevant si comparem amb sol·licituds segregades per gènere. En les dones el 84,8% de les excedències són voluntàries, el 12,6% són per cura de menors i el 2,6% per cura de familiars. En els homes el 97,5% són voluntàries i només el 2,5% són per cura de menors, sense registres per cura de familiars. Això implica que les excedències relacionades amb la cura recauen majoritàriament en dones, ja que el 15,2% de les excedències de dones són de cura enfront del 2,5% en el cas dels homes, i que els homes practiquen gairebé en exclusiva l'excedència voluntària.

Distribució de les sol·licituds d'excedència per gènere i tipus d'excedència entre 2019 i 2024

Tipus d'excedència	Dones	Homes	TOTAL	% Dones	% Homes
Excedència cura de fills	53	2	55	96,36	3,64
Excedència cura familiars	11		11	100,00	0,00
Excedència voluntària	357	77	434	82,26	17,74
Total general	421	79	500	84,20	15,80



Classificació professional

Quant a la classificació professional, les dades mostren que l'elevada representació femenina a l'entitat es manté en tots els grups professionals amb percentatges superiors al 60%, amb l'única excepció en la categoria de *Personal Directiu*.

El comitè directiu de Fundesplai està format per 10 persones, de les quals 4 són dones i 6 homes. Aquest fet constitueix un senyal d'alerta, ja que, malgrat els esforços de l'organització per assolir la igualtat de gènere, encara queda camí per recórrer. En concret, seria esperable que una organització amb un 82% de dones a la plantilla presentés una proporció de representació similar als seus òrgans de decisió. Per raons històriques, aquest no és encara el cas en el lloc de treball de *Personal Directiu*.

Dit això, la correcta interpretació i valoració d'aquesta dada exigeix considerar el context més ample de les persones involucrades en els processos de presa de decisions a l'organització, el qual aporta diversos elements que actuen com a contrapès a la situació descrita a *Personal Directiu*.

Composició de gèneres per lloc de treball

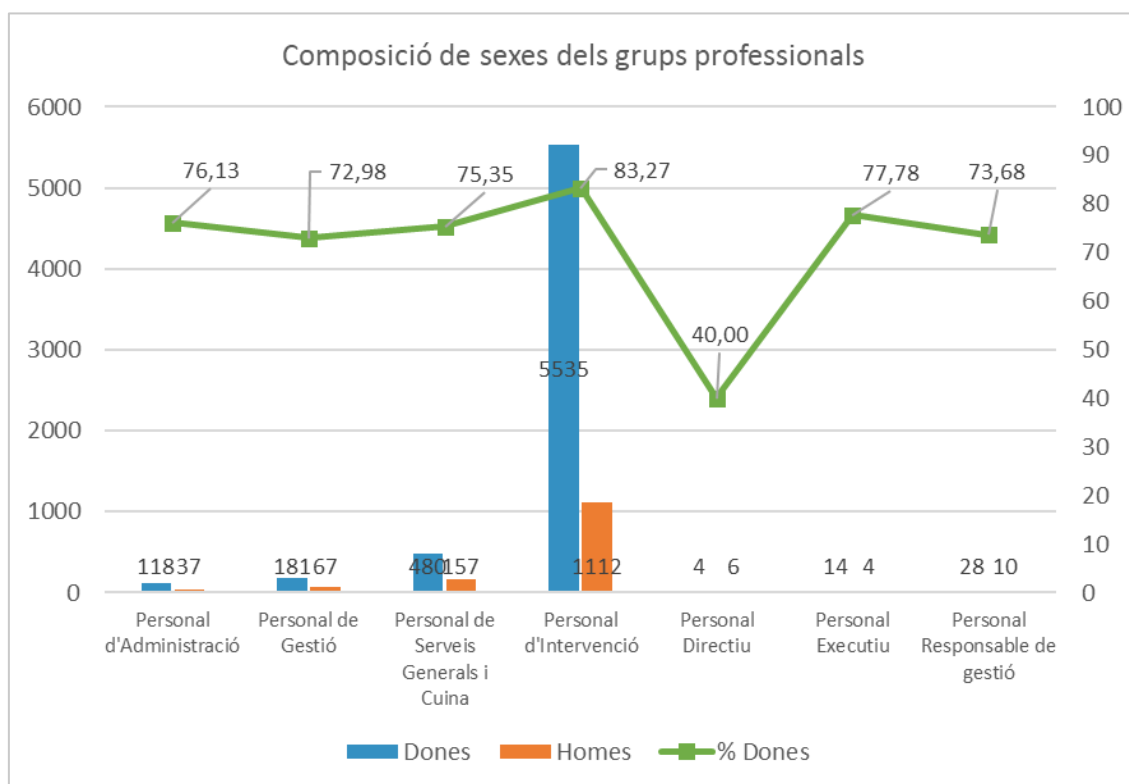
Lloc de treball	Dones	Homes	% Dones	Total
Personal d'Administració	118	37	76,13	155
Personal de Gestió	181	67	72,98	248
Personal de Serveis Generals i Cuina	480	157	75,35	637
Personal d'Intervenció	5.535	1.112	83,27	6.647
Personal Directiu	4	6	40,00	10
Personal Executiu	12	7	77,78	16
Personal Responsable de gestió	28	10	73,68	38
Total	6.360	1.393	82,03	7.753

En primer lloc, és rellevant tenir en compte que el model organitzatiu de Fundesplai és el de xarxarquia, és a dir, que la seva arquitectura de gestió és transversal, basada en la participació i la corresponsabilitat. En segon lloc, cal destacar la presència femenina en la resta de grups professionals amb responsabilitat i capacitat de decisió sobre la gestió de l'entitat. Finalment, s'han de considerar les mesures ja implementades per a aprofundir la feminització a tots els nivells de responsabilitat i decisió de la Fundació.

Respecte als grups professionals amb responsabilitat i capacitat de decisió, cal destacar els següents aspectes:

- Els dos càrrecs més alts de l'organització —Directora General i Presidenta— estan ocupats actualment per dones, fet que constitueix una situació força excepcional en l'àmbit empresarial com en el Tercer Sector Social de Catalunya.
- La representació femenina arriba a nivells ideals si només es considera el grup *Personal Executiu*, amb un 78% de dones.
- Si es tenen en compte conjuntament les categories de *Personal Directiu* i *Personal Executiu*, la proporció dones/homes canvia de manera significativa, ja que el 64% de les persones d'aquest grup són dones.
- Finalment, la proporció de dones supera el 73% quan es considera tot el *Personal Responsable de gestió* de l'entitat.

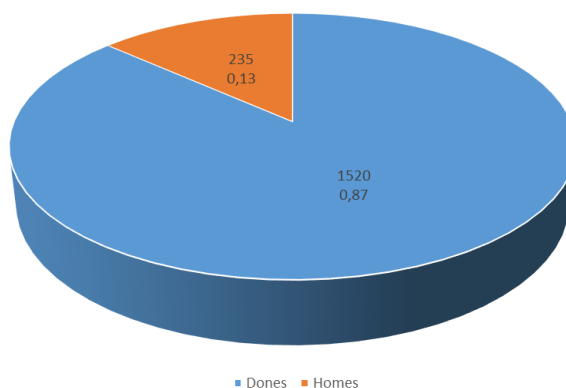
Pel que fa a les mesures actualment en funcionament amb la finalitat de feminitzar els grups professionals amb responsabilitats de gestió, destaca el programa NIMFA, una iniciativa consolidada a l'entitat. Es tracta d'un projecte orientat a la "sensibilització, suport i lideratge de les dones, lluitar contra la segregació ocupacional vertical i horitzontal, per la salut laboral amb perspectiva de gènere i contra els estereotips de gènere en l'àmbit laboral".



Formació

Pel que fa a la formació de les persones treballadores de Fundesplai, les dades de la plantilla anual de 2024 són molt significatives. D'un total de 1.755 oportunitats individuals de formació, el 86,61% van ser aprofitades per dones, una xifra que supera la seva representació a l'organització. Aquest resultat reflecteix una participació especialment activa del col·lectiu femení, fet que pot indicar una major implicació en el desenvolupament professional, però també planteja interrogants sobre si els homes tenen menys accés, interès o disponibilitat per aprofitar aquestes oportunitats, amb el risc de generar una bretxa en competències i promoció interna. Tanmateix, cal tenir en compte que el sector de les cures és fortament feminitzat, la qual cosa explica en part aquesta diferència, tot i que seria recomanable revisar la planificació i la comunicació de les formacions per garantir una participació més equilibrada entre dones i homes.

Composició de sexes de la formació de la plantilla durant 2024



Retribucions i equitat salarial

Independentment de l'auditoria retributiva de l'entitat que consta inclosa en 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 avançament, la mitjana aritmètica de la totalitat de l'entitat durant l'any 2024, tenint en compte retribucions efectives desagregant per gènere, és de 4,71%.

A l'auditoria retributiva s'inclouen les dades per grups professionals desagregats per Gènere així com la comparació entre llocs de treball d'igual valor, entre altres dades.

Conclusions generals de l'anàlisi quantitativa

A continuació es presenta una síntesi de les principals evidències derivades de l'explotació estadística de les dades del personal de Fundesplai en el marc de l'anàlisi orientada de la situació d'igualtat de gènere a l'entitat.

La composició marcadament femenina de la plantilla, superior fins i tot a la d'anys anteriors, constitueix un dels trets més rellevants i descarta qualsevol risc d'infrarepresentació global de

les dones a l'organització. De forma genèrica, la proporció de dones a Fundesplai (82%) s'alinea amb el patró habitual de feminització dels sectors del lleure i social.

La presència majoritària de dones s'intensifica en els àmbits vinculats a les cures, com ara la petita infància (94,91%) i l'atenció a infants amb necessitats educatives especials (87,76%). Aquest fet és significatiu, ja que les cures són activitats històricament associades serveis de caràcter assistencial i fortament feminitzats.

Aquesta interpretació és consistent amb el percentatge lleugerament superior d'homes en l'interval d'antiguitat de 0 a 5 anys, ja que tendeixen a no consolidar el seu lloc de treball en els sectors de lleure i social.

L'únic àmbit professional que no s'ajusta el patró de feminització és el del *Personal Directiu*, on les dones representen el 40%. Tanmateix, aquest desequilibri no pot interpretar-se com a indicador de discriminació, ja que els dos càrrecs de màxima responsabilitat —Direcció General i Presidència— estan ocupats actualment per dones. Encara més rellevant és el fet que el 77,8% del *Personal Executiu* i el 73,7% del *Personal responsable de gestió* de l'organització també són dones, fet que evidència una presència femenina significativa en els nivells de decisió.

En conclusió, l'anàlisi global no detecta indicis evidents de discriminació per raó de gènere a Fundesplai. Tanmateix, cal considerar l'impacte de les dinàmiques socials en la configuració de la plantilla, atès que les dones tendeixen a consolidar percentatges de jornada lleugerament inferiors i durant períodes més prolongats que els homes, tant en funció de l'edat com de l'antiguitat.

ANÀLISI QUALITATIVA

L'anàlisi qualitativa és el resultat d'un procés participatiu dut a terme mitjançant un qüestionari adreçat a les persones treballadores de la Fundació Catalana de l'Esplai, amb l'objectiu de conèixer la percepció general sobre la situació actual de l'entitat pel que fa a la igualtat d'oportunitats, representativitat, formació i altres aspectes entre dones i homes. La informació recollida permet identificar possibles necessitats i àrees d'actuació, i constitueix una eina fonamental per al disseny i la millora del pla d'igualtat vigent.

Els formularis per recopilar les dades es van enviar per via telemàtica a un total de 2.950 persones treballadores, de les quals van respondre 674 (22,75%). L'enquesta ha estat anònima, de participació voluntària i oberta al llarg del segon trimestre de l'any 2024.

El qüestionari es va elaborar específicament per a aquesta consulta, amb la intenció de visibilitzar les necessitats de l'entitat tenint en compte la diversitat que caracteritza el sector on s'emmarca. El formulari consta de 16 ítems, els resultats dels quals, valorats individualment, reflecteixen el criteri de les persones treballadores de la Fundació Catalana de l'Esplai en relació amb la possible existència de desigualtats i amb la gestió de l'entitat en matèries com la formació, la conciliació o la promoció interna, entre d'altres.

Pregunta 1

1. M'identifico amb el gènere de:

● Dona	598
● Home	65
● No binari	9
● M'identifico amb una opció di...	2

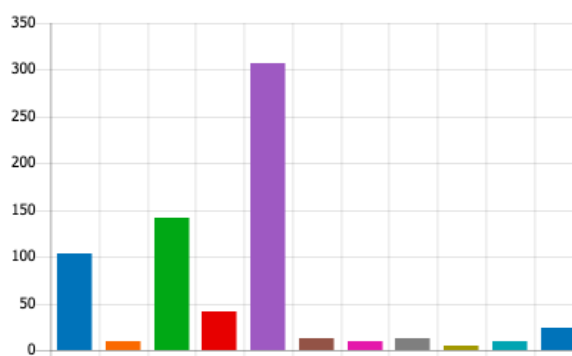


De les 674 respostes rebudes 598 (88,74%) corresponen a persones que s'identifiquen com a dones, 65 (9,64%) com a homes, 9 (1,34%) com a persones no binàries i 2 (0,30%) han manifestat no identificar-se amb cap de les opcions. La representació femenina coincideix amb la proporció de dones dins de l'organització.

Pregunta 2

2. Actualment treballo a (si treballes a diferents serveis, escull al que dediquis més temps):

● Personal d'estructura	104
● Personal de l'alberg (inclou pe...	9
● Personal d'intervenció d'espai...	142
● Personal de cuina en menjado...	41
● Personal d'intervenció de sup...	307
● Personal d'intervenció de petit...	12
● Personal de cases de colònies...	9
● Personal d'intervenció amb pr...	12
● Personal d'esplais i centres ob...	4
● Personal de formació (person...	10
● Treballo a un altre departame...	24



Les dades obtingudes donen visibilitat al sector encarregat de l'atenció directa a infants amb necessitats educatives especials, amb un volum de resposta del 45,5%. Els espais educatius de temps de migdia representen el 21% de les respostes. El personal d'estructura ha participat amb un 15,4%, mentre que les treballadores de cuines, menjadors i bressols han sumat un 6%. Les participacions més baixes provenen dels sectors d'intervenció en petita infància (1,7%), intervenció comunitària i social (1,7%), formació (1,5%), albergs (1,3%), cases de colònies o educació ambiental (1,3%), esplais i centres oberts (0,6%). Finalment, un 3,6% correspon a personal d'altres departaments o serveis de l'entitat.

Pregunta 3

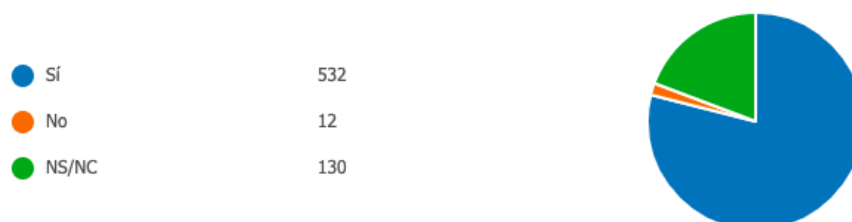
3. Respecte al gènere, a Fundesplai hi ha les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció?



La percepció sobre la igualtat en l'accés als processos de selecció per raons de gènere és positiva: el 70% de les persones enquestades considera que hi ha igualtat d'oportunitats. Un 29% declara no saber si existeix aquesta igualtat, mentre que només un 1% creu que no n'hi ha.

Pregunta 4

4. A Fundesplai, en funció de gènere, hi ha igual accés a la formació?



Un 79% de les treballadores considera que hi ha igualtat d'accés a les formacions, davant d'un 2% que opina el contrari. El 19% restant ha respost "no sap/no contesta". En general, la percepció és molt positiva en aquest àmbit.

Pregunta 5

5. Respecte al gènere, a Fundesplai hi ha les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional?

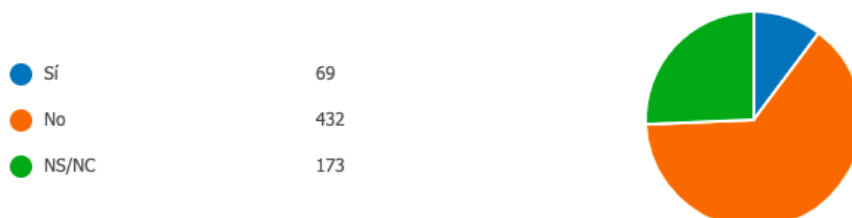


Pel que fa a la possibilitat de promoció i desenvolupament professional, les respostes indiquen que la majoria de la plantilla percep un tracte equitatiu. Un 66% de les respostes són afirmatives i un 4% negatives, mentre que el 30% no sap o no contesta.

Si es consideren només les respostes vàlides, és a dir, les que expressen una posició afirmativa o negativa, nou de cada deu persones, el 94%, afirmen que hi ha igualtat de possibilitats i el 5,8% la qüestiona.

Pregunta 6

6. Consideres que a Fundesplai el gènere influeix en la retribució per a un mateix lloc de treball?



Una de les qüestions clau en la detecció de desigualtats de gènere és la diferència salarial. A la pregunta sobre si es cobra el mateix independentment del gènere per un mateix lloc de feina, el 64% de les persones participants considera que no hi ha diferències salarials, el 10% creu que sí que n'hi ha i el 26% no ho sap.

Pregunta 7

7. En general, a Fundesplai s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral?



El 60% de les persones participants percep que s'afavoreix la conciliació entre la vida personal i professional. Un 10% ho nega, mentre que un 30% respon "no sap/no contesta". Aquest darrer percentatge és prou significatiu per tenir-lo en compte.

Pregunta 8

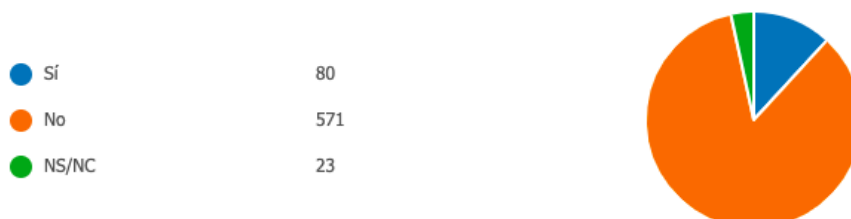
8. Coneixes les mesures de conciliació familiar/laboral disponibles a Fundesplai?



En aquesta pregunta, s'han agrupat les respostes "no" i "no sap/no contesta", ja que ambdues mostren desconeixement total o parcial de les mesures disponibles. El resultat indica que un 72% de les persones participants desconeix les mesures existents, mentre que un 28% afirma conèixer-les. Aquest resultat posa de manifest una manca d'informació interna sobre aquest tema.

Pregunta 9

9. En alguna ocasió has patit o conegut alguna persona del teu entorn laboral que hagi patit discriminació per raó de gènere?

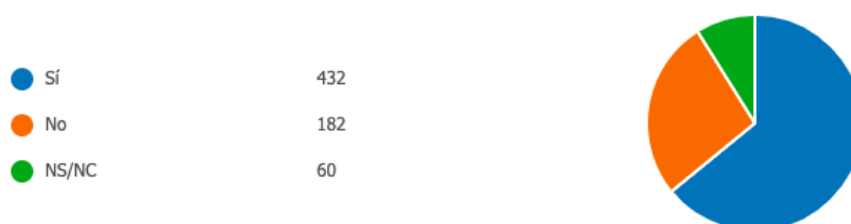


El 85% de les persones participants afirma no haver viscut mai cap cas de desigualtat per raó de gènere. Tot i això, 80 persones (aproximadament el 12%) afirmen haver presenciat o conèixer algun cas de discriminació. Aquest fet evidencia la necessitat de continuar treballant en la detecció i erradicació d'aquestes situacions.

De cara a futures enquestes, es proposa especificar que la pregunta faci referència a casos interns de l'entitat per evitar interpretacions ambigües.

Pregunta 10

10. Sabries què fer en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de gènere a la feina?



El 64% dels participants afirma saber que fer en cas de patir o observar algun tipus d'assetjament per raó de gènere o assetjament sexual. El 36% restant (sumant les respostes "no" i "no sap/no contesta") indica un desconeixement parcial o total en aquest àmbit. Això evidencia el resultat positiu de les accions efectuades a l'entitat quan a difusió del protocol d'assetjament i les vies d'actuació, però cal continuar treballant per reduir aquest percentatge fins a arribar al 0%.

Pregunta 11

11. Coneixes els drets laborals de les treballadores que hagin patit o pateixen violència masclista?



Només un 31% de les persones treballadores coneix els drets laborals d'aquelles que han patit o pateixen violència masclista. És un percentatge lleugerament superior a l'obtingut per la mateixa pregunta en el pla d'igualtat anterior, ja que va obtenir un 29%. Aquest resultat evidencia la necessitat d'incrementar la difusió d'aquesta informació.

Pregunta 12

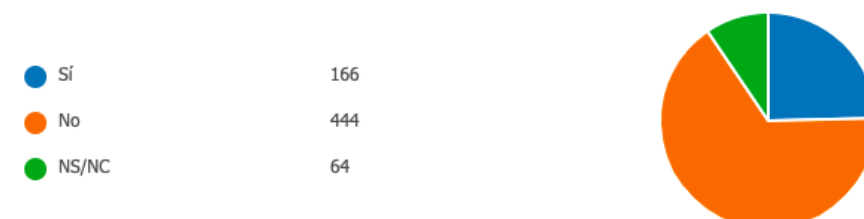
12. Saps que a Fundesplai existeix un Pla d'Igualtat?



En aquesta pregunta es poden agrupar les respostes "No" i "NS/NC", ja que totes dues mostren desconeixement de l'existència del Pla d'Igualtat. La suma d'aquests dos grups representa el 52% de les respostes, enfront del 48% que afirma conèixer-lo. Aquest resultat confirma que les mesures de divulgació han estat insuficients i cal reforçar les accions de comunicació interna per garantir que tota la plantilla tingui coneixement del Pla.

Pregunta 13

13. Saps on trobar el Pla d'Igualtat de Fundesplai?



Aquesta pregunta confirma les conclusions de l'anterior, ja que el 75% de les persones que han respost l'enquesta no sabrien on localitzar el Pla d'Igualtat, enfront d'un 25% que sí que sabria on trobar-lo. Aquest resultat evidencia, novament, la manca de mesures de difusió del Pla, fet que

requereix reforçar les estratègies de comunicació interna per garantir-ne el coneixement i l'accessibilitat per part de tota la plantilla.

Pregunta 14

14. Saps que a Fundesplai existeix un Protocol contra l'Assetjament Sexual i/o per raó de sexe?



En aquesta pregunta es poden agrupar les respostes “No” i “NS/NC”, ja que ambdues reflecteixen desconeixement sobre l'existència del Protocol contra l'assetjament sexual o per raó de sexe. La suma d'aquests dos grups representa el 53% de les respostes, enfront del 47% que afirma conèixer-lo. Aquest resultat posa de manifest la necessitat d'intensificar les accions de divulgació i sensibilització sobre aquest protocol, atès que es tracta d'una eina clau per garantir la protecció i la igualtat en l'entorn laboral.

Pregunta 15

15. En general, a Fundesplai existeix la igualtat de gènere?



La pregunta sobre la percepció general d'igualtat de gènere a Fundesplai reflecteix una valoració molt positiva per part de la plantilla. El 77% de les persones enquestades (532 respostes) considera que a l'entitat existeix igualtat de gènere, mentre que només un 2% (16 respostes) opina el contrari. El 21% restant (126 respostes) es mostra indecís o no contesta (NS/NC). Aquest resultat indica una percepció global favorable, tot i que el percentatge de respostes NS/NC suggereix la necessitat de continuar reforçant la comunicació i la sensibilització sobre les polítiques d'igualtat per consolidar aquesta percepció.

Pregunta 16

16. Creus que aquesta enquesta ha estat redactada de manera inclusiva ?



La pregunta sobre si l'enquesta ha estat redactada de manera inclusiva reflecteix una valoració majoritàriament positiva. El 79% de les persones enquestades (538 respostes) considera que sí, mentre que un 6% (44 respostes) opina el contrari. El 14% restant (92 respostes) es mostra indecís o no contesta (NS/NC). Aquest resultat indica una percepció global favorable, tot i que el percentatge d'indecisos i respostes negatives suggereix que encara hi ha marge per millorar la redacció inclusiva i reforçar la sensibilització sobre aquest aspecte.

Conclusions generals de l'anàlisi qualitativa

La participació de les persones treballadores de Fundesplai en l'enquesta per a la diagnosi de gènere del Pla d'Igualtat s'ha duplicat respecte del pla anterior: del 11% de respostes es va passar al 22%. Tot i això, es considera que la participació encara és baixa, un fet que s'ha de tenir en compte a l'hora d'extreure conclusions i elaborar el pla d'igualtat de l'entitat.

En termes generals, la percepció de la plantilla sobre la situació de l'entitat en matèria d'igualtat de gènere és força positiva, sempre superior al 60% i amb una mitjana del 71,14% (veure taula). Les respostes negatives són molt escasses, mai superen el 10% i presenten una mitjana del 5,14%. En canvi, hi ha una proporció significativa de persones treballadores que desconeixen o prefereixen no contestar sobre les qüestions d'igualtat de gènere a l'organització, concretament, una mitjana del 23,86% amb resposta amb aquesta opció.

Aspecte de fons	Es percep desigualtat?		No sap / No contesta (%)
	No (%)	Sí (%)	
Selecció i contractació	70	1	29
Oportunitats de formació	79	2	19
Promoció i desenvolupament laboral	66	4	30
Retribució	64	10	26
Conciliació entre vida personal i professional	60	10	30
Igualtat de gènere	79	2	19
Redacció de l'enquesta	80	7	14
Mitjana	71,14	5,14	23,86

Quant al fet d'haver patit discriminació per raó de gènere, les respostes també són majoritàriament positives, ja que el 85% de les persones treballadores indica que no ha patit discriminació, mentre que el 12% afirma haver viscut o conèixer algun cas. No obstant això, l'objectiu és assolir el 0% en aquest apartat, garantint un entorn laboral completament lliure de discriminació.

Aspecte de experiència	Ha patit o coneix?		No sap / No contesta (%)
	No (%)	Sí (%)	
Ha patit o conegut in cas de discriminació a l'entorn laboral	85	12	3

Finalment, respecte a el coneixement que les persones de l'entitat tenen sobre les mesures de conciliació aplicables a l'entitat, així com les vies d'actuació o possibles accions en cas d'assetjament sexual o per raó de gènere, situacions de violència masclista, etc., s'observa un coneixement global moderat, ja que el 59,5% han contestat a les preguntes amb un No o NS/NC.

Els àmbits millor resolt són com actuar en cas de patir o detectar assetjament sexual o per raó de gènere, amb un 64%. En canvi, els punts més febles són no saber on trobar el Pla d'Igualtat de l'entitat (75%) o sobre les mesures de conciliació aplicables (72%).

En definitiva, es veu una bretxa entre "saber que existeix/on trobar-ho" i "saber que fer", que reflecteix materials poc operatius o difusió del material incompleta.

Aspecte de coneixement	Coneix?		No sap / No contesta (%)
	Sí (%)	No (%)	
Coneixement sobre mesures de conciliació	28	72	
Coneixement sobre com actuar en cas de patir o detectar assetjament sexual o per raó de gènere	64	36	
Coneixement dels drets de persones treballadores que han patit violència masclista	31	69	
Coneixement del Pla d'Igualtat de Fundesplai	48	52	
Coneixement d'on trobar el Pla d'Igualtat	25	75	
Coneixement del Protocol contra l'Assetjament Sexual i/o per raó de sexe	47	53	
Mitjana	40,50	59,50	

AUDITORIA RETRIBUTIVA

RESUM DE BRETXA SALARIAL

Les dades analitzades permeten concloure que no existeix discriminació important per raó de gènere a Fundesplai. Efectivament, la bretxa salarial calculada amb la mitjana de les retribucions anuals és 4,71% a favor dels homes. Aquesta diferència no resulta rellevant, especialment comparada amb la bretxa salarial a Catalunya al 2024, que és del 19,85% (UGT, 2024).

Bretxa salarial	
Fundesplai	4,71%
Mercat Laboral Catalunya	19,85%
Topall per justificar segons RD 902/2020	25%

METODOLOGIA

El punt de partida de la metodologia són els imports retributius dels diversos llocs de treball o grups professional que s'assimilen als llocs de treball prèviament definits pel Conveni col·lectiu i adaptats al cas concret de Fundesplai.

Per a les bretxes salarials s'han tingut en compte les retribucions mitjanes en el seu conjunt, és a dir, la mitjana de salaris de les dones respecte la mitjana de salaris dels homes. La fórmula utilitzada és l'habitual $((\text{Salari Homes} - \text{Salari Dones}) / \text{Salari Homes}) \times 100$.

Pel que fa a la valoració de llocs de treball, s'analitzen els 4 factors establertes a la següent ponderació:

1. Aptituds i coneixements (35%)
2. Responsabilitat (40%)
3. Esforç (15%)
4. Condicions de treball (10%)

Cada un d'aquests factors es puntua en un sistema que, en el seu conjunt sumen 100 punts com a màxim. D'aquesta manera, ponderant els factors resultants de cada lloc de treball s'obté una valoració numèrica de puntuació per a cada un d'ells, determinant els llocs amb igual valor i, per tant, aquells que han de mostrar una equitat salarial sense discriminació per raó de gènere.

El resultat final ha de donar una escala salarial de 6 nivells, que es corresponen amb la diferent graduació dels llocs de treball.

VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

Com s'ha indicat anteriorment, la valoració s'ha realitzat per llocs de treball. A cada lloc se li assigna una puntuació que suma 100 punts com a màxim. Cada factor s'analitza i es valora de manera independent, aplicant-li una puntuació limitada per la seva ponderació específica. Finalment, se sumen les puntuacions obtingudes, establint així el criteri numèric de valoració per a cada lloc de treball.

A continuació, es detalla la valoració específica per a cada lloc de treball diferenciat.

Lloc de treball (Grup professional)					PERSONAL DE PROGRAMES D'INSERCIÓ
Funcions incorporades i abastades	Funcions del lloc de treball condicionades pel propòsit del programa d'acció social al qual pertany el projecte que fa de paraigües a Fundesplai com a mecanisme d'inserció socio-laboral. Per tant, no són pròpiament unes funcions específiques, sinó que són el resultat d'un procés d'aprenentatge de rutines laborals per a persones en risc d'exclusió social. Amb tot, parlem de funcions bàsiques i auxiliars, corresponent al programa d'adscripció, relacionades sempre amb funcions de suport.				
Descripció	Missió: Aprendre a treballar mitjançant les rutines específiques del programa d'inserció socio-laboral. Responsabilitats: Executar les instruccions de suport i auxili a l'activitat assignada Aplicar la màxima qualitat possible a les tasques encomanades i obtenir unes rutines de treball Relacions: Persones del centre i personal de tutoria i acompanyament Jerarquia: Persona tutora				
Valoració	Factor	Puntuació	Ponderació	Punts ponderats	
	Aptituds i coneixements	20	35%	7	
	Responsabilitat	10	40%	4	
	Esforç	40	15%	6	
	Condicions de treball	20	10%	2	
PUNTUACIÓ TOTAL					19

Retribució Mitjana del lloc	13.742,30 € *	
Número de persones en el Lloc de treball (grup professional)	Dones	Homes
	66	32

Retribució mitjana	14.121,14 €	12.960,92 €
Bretxa salarial	-8,95%	

* La retribució mitjana d'aquest lloc de treball és inferior al salari mínim interprofessional, ja que inclou contractes de formació en alternança amb salaris més baixos.

Lloc de treball (Grup professional)				
PERSONAL DE SERVEIS GENERALS				
Funcions incorporades i abastades	Funcions de manteniment, serveis complementaris de cuina i neteja, funcions de serveis generals			
Descripció	Missió: Assegurar l'execució correcta de les funcions que li són pròpies dins dels serveis generals que es duen a terme com activitat complementària a l'activitat educativa o social principal. Responsabilitats: Executar les instruccions de cuina, neteja o manteniment assignades. Desplegar les seves funcions en aplicació de criteris definits per personal tècnic. Aplicar la màxima qualitat possible a les tasques encomanades Relacions: Proveïdors i agents del centre Jerarquia: En dependència de la persona coordinadora del centre o responsable del servei			
Valoració	Factor	Puntuació	Ponderació	Punts ponderats
	Aptituds i coneixements	40	35%	14
	Responsabilitat	20	40%	8
	Esforç	80	15%	12
	Condicions de treball	60	10%	6
PUNTUACIÓ TOTAL				
				40

Retribució Mitjana del lloc	19.209,79 €	
Número de persones en el Lloc de treball (grup professional)	Dones	Homes
	233	48
Retribució mitjana	19.001,87 €	20.219,08 €
Bretxa salarial	6,02%	

Lloc de treball (Grup professional)		PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ		
Funcions incorporades i abastades	Funcions de serveis auxiliars administratius i administratius, funcions de recepció, funcions de tasques auxiliars d'oficina i secretaria, funcions de cobrament de rebuts. Personal administratiu en general			
Descripció	Missió: Executar les tasques derivades de la activitat principal a nivell auxiliar i administratiu, responsabilitzant-se del procés assignat i vetllant per la correcta actuació a nivell d'administració documental i administració de processos. Responsabilitats: Gestionar documentalment la part de l'activitat assignada. Reforçar l'equip tècnic en tasques administratives derivades de l'activitat tècnica. Gestionar administrativament. Relacions: Personal tècnic i personal tècnic de gestió Jerarquia: Personal tècnic de gestió responsable, cap d'unitat o de departament			
Valoració	Factor	Puntuació	Ponderació	Punts ponderats
	Aptituds i coneixements	60	35%	21
	Responsabilitat	45	40%	18
	Esforç	20	15%	3
	Condicions de treball	20	10%	2
PUNTUACIÓ TOTAL				
				44

Retribució Mitjana del lloc	21.536,68 €	
Número de persones en el lloc de treball (grup professional)	Dones	Homes
	61	9
Retribució mitjana	21.554,27 €	21.417,47 €
Bretxa salarial	-0,64%	

Lloc de treball (Grup professional)		PERSONAL D'INTERVENCIÓ (atenció directa)		
Funcions incorporades i abastades	Funcions de monitoratge i educació en el lleure, monitoratge i coordinació de menjador i migdia, monitoratge de NEE, monitoratge i coordinació ambiental i de cases, monitoratge d'extraescolars i acollides, monitoratge i educació 0-3, monitoratge d'esplais.			
Descripció	Missió: Executar les activitats de lleure i activitats específiques assignades en funció del projecte d'adscripció, vetllant per l'educació en el lleure i el desenvolupament i pel progrés de cada infant o jove, la seva integració en el grup i la seva inserció en el medi, educant en valors i seguint els objectius educatius marcats a cada activitat, podent participar de la seva programació i avaluació Responsabilitats: Vetllar per l'educació en el lleure. Assegurar l'atenció a infant i joves. Transmetre els valors de Fundesplai a l'activitat. Relacions: Famílies i personal del centre. Jerarquia: Coordinacions de projecte i personal tècnic de gestió			
Valoració	Factor	Puntuació	Ponderació	Punts ponderats
	Aptituds i coneixements	50	35%	17.5
	Responsabilitat	40	40%	16
	Esforç	30	15%	4,5
	Condicions de treball	30	10%	3
PUNTUACIÓ TOTAL		40		

Retribució Mitjana del lloc	18.731,23 €	
Número de persones en el Lloc de treball (grup professional)	Dones	Homes
	3.090	416
Retribució mitjana	18.722,88 €	18.793,24 €
Bretxa salarial	0,37%	

Lloc de treball (Grup professional)		PERSONAL TÈCNIC		
Funcions incorporades i abastades	Funcions de personal tècnic en general, personal tècnic especialista i tècnics de projectes sense personal a càrrec			
Descripció	Missió: Implementar, executar i fer seguiment de la gestió integral dels projectes assignats o tasques tècniques assignades, amb qualitat pedagògica, econòmica, organitzativa i de relació, amb recerca màxima d'eficàcia i eficiència. Responsabilitats: Fer sostenible i viable el projecte o l'objectiu tècnic. Assegurar l'atenció al client i el seguiment de les persones assignades en el cas dels projectes. Relacions: Xarxa relacionada amb l'activitat o tasca tècnica. Famílies. Administracions públiques. Clients Jerarquia: Personal responsable de gestió			
Valoració	Factor	Puntuació	Ponderació	Punts ponderats
	Aptituds i coneixements	70	35%	24,5
	Responsabilitat	65	40%	26
	Esforç	20	15%	3
	Condicions de treball	30	10%	3
PUNTUACIÓ TOTAL		56,5		

Retribució Mitjana del lloc	28.290,78 €	
Número de persones en el Lloc de treball (grup professional)	Dones	Homes
	120	41
Retribució mitjana	28.405,79 €	27.954,18 €
Bretxa salarial	-1,62%	

Lloc de treball (Grup professional)		PERSONAL RESPONSABLE DE GESTIÓ		
Funcions incorporades i abastades	Funcions de coordinació de personal tècnic i responsables d'unitat.			
Descripció	Missió: Coordinar i dirigir l'àrea, unitat o departament assignat i assegurar el compliment d'objectius en relació al projecte o tasca tècnica de la seva àrea de responsabilitat, assegurant la gestió pressupostària associada i aplicant els criteris d'eficàcia i eficiència en la gestió. Responsabilitats: Dirigir l'equip, àrea o unitat assignada. Afavorir i potenciar la cultura organitzativa i clima definit per l'entitat. Assolir els objectius marcats i definits al pla de treball anual. Relacions: Administracions públiques, proveïdors, xarxa externa i interna, clients i agents sectorials. Jerarquia: Personal del comitè executiu i direcció general			
Valoració	Factor	Puntuació	Ponderació	Punts ponderats
	Aptituds i coneixements	85	35%	29,75
	Responsabilitat	70	40%	28
	Esforç	30	15%	4,5
	Condicions de treball	40	10%	4
PUNTUACIÓ TOTAL				
				66,25

Retribució Mitjana del lloc	34.982,29 €	
Número de persones en el Lloc de treball (grup professional)	Dones	Homes
	21	7
Retribució mitjana	35.207,97 €	34.305,26 €
Bretxa salarial	-2,63%	

Lloc de treball (Grup professional) PERSONAL EXECUTIU				
Funcions incorporades i abastades	Funcions de Cap de departament. Membres del comitè executiu.			
Descripció	Missió: Dirigir el departament seguint les directrius marcades pel comitè de direcció, assegurant els objectius i el compliment pressupostari aplicant els criteris tècnics, econòmics i de persones a càrrec corresponents i sota els principis d'eficàcia i eficiència. Responsabilitats: Assegurar el funcionament del departament assignat amb la màxima qualitat possible i seguint les polítiques i criteris definits a l'entitat, amb responsabilitat pressupostària i sobre el propi equip de persones. Relacions: Administracions públiques, clients, proveïdors, xarxa externa i interna. Jerarquia: Personal del comitè de Direcció i la Direcció General.			
Valoració	Factor	Puntuació	Ponderació	Punts ponderats
	Aptituds i coneixements	90	35%	35,5
	Responsabilitat	90	40%	36
	Esforç	40	15%	6
	Condicions de treball	40	10%	4
PUNTUACIÓ TOTAL 77,5				

Retribució Mitjana del lloc	41.517,89 €	
Número de persones en el Lloc de treball (grup professional)	Dones	Homes
	16	13
Retribució mitjana	41.749,99 €	41.120.01 €
Bretxa salarial	-1,63%	

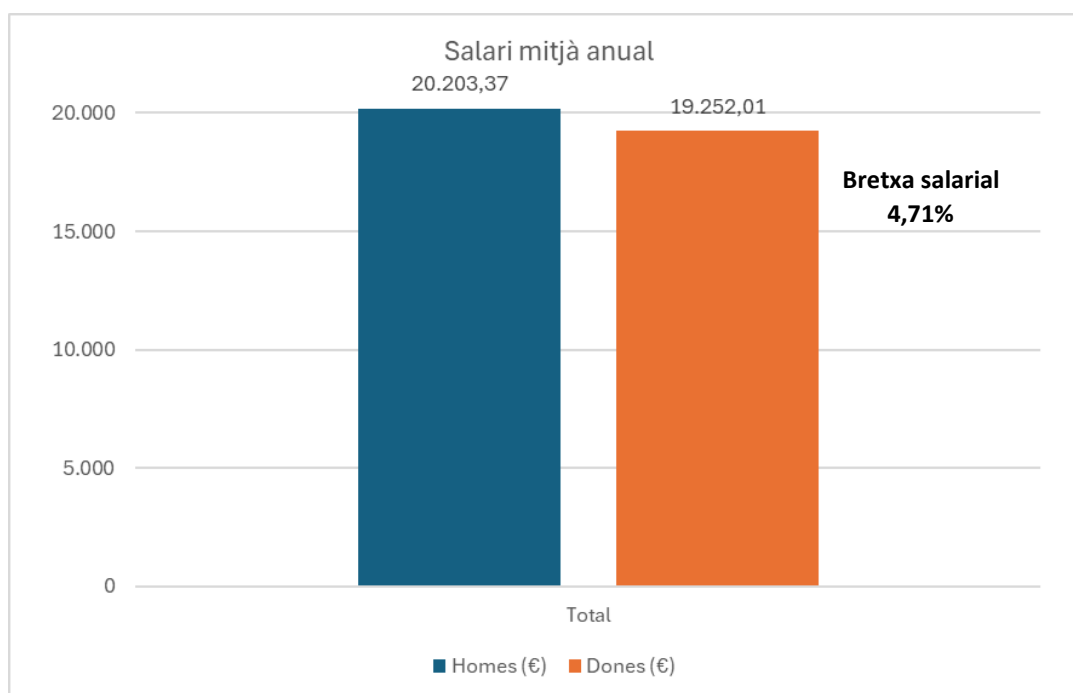
Lloc de treball (Grup professional) PERSONAL DIRECTIU				
Funcions incorporades i abastades	Membres del comitè directiu.			
Descripció	Missió: Definir els objectius de l'entitat en consonància a les directrius marcades pel Patronat i implementar en cascada les accions necessàries per assolir les fites, reptes i objectius. Dirigir l'àrea o departament assignat transversalment i amb vetllant per la sostenibilitat econòmica i pressupostària, per la qualitat educativa i social i per l'aplicació dels criteris d'eficiència i eficàcia. Responsabilitats: Executar i implementar a nivell transversal les directrius definides al Patronat. Assegurar el funcionament global de l'entitat. Assegurar l'eficiència i eficàcia transversal i global a tots els nivells de gestió. Relacions: Administracions públiques, clients, proveïdors, xarxa externa i interna, agents polítics i agents socials i de representació política i tècnica. Jerarquia: Direcció General i Directrius de Patronat			
Valoració	Factor	Puntuació	Ponderació	Punts ponderats
	Aptituds coneixements i	100	35%	35
	Responsabilitat	100	40%	40
	Esforç	70	15%	10,5
	Condicions de treball	50	10%	5
PUNTUACIÓ TOTAL				90,5

Retribució Mitjana del lloc	63.000,04 €	
Número de persones en el Lloc de treball (grup professional)	Dones	Homes
	4	6
Retribució mitjana	66.250,03 €	60.833,38 €
Bretxa salarial	-8,90%	

BRETXES GENERAL I ANÀLISI RETRIBUTIU

A continuació, es presenta una anàlisi detallada de les quanties retributives vinculades a la diagnosi estadística, juntament amb les variables considerades en la valoració de llocs de treball.

El gràfic del salari mitjà anual de l'entitat, segregat per gènere, exhibeix una diferència de 951,01 €, equivalent a una bretxa salarial del 4,71% favorable als homes.



BRETXA PER GRUPS PROFESSIONALS

Equitat salarial

A la taula següent s'indiquen les mitjanes de salari anual brut segregades per sexe i la bretxa salarial per als llocs de treball de l'organització. El número superior de cada casella indica el nombre de persones existents (a dalt a l'esquerre) i la retribució mitjana anual.

Tal com s'ha explicat a l'apartat *Resum de bretxa salarial*, no existeix una bretxa significativa a l'entitat. Aquesta dada confirma els resultats de l'anàlisi qualitativa de la diagnosi de gènere, segons els quals no existeix en l'organització sensació de desequilibri salarial per raó de gènere.

La comparació salarial entre gèneres dels diferents llocs de treball mostra un resultat que, en la majoria dels casos, és favorable a les dones, fet relacionat amb la feminització de l'entitat. Tanmateix, cap d'aquestes diferències supera el 10%; per tant, no cal justificar-les segons el criteri establert per la normativa vigent (RD 902/2020, 13 d'octubre), que fixa un llindar mínim del 25% a partir del qual és obligatori aportar justificació.

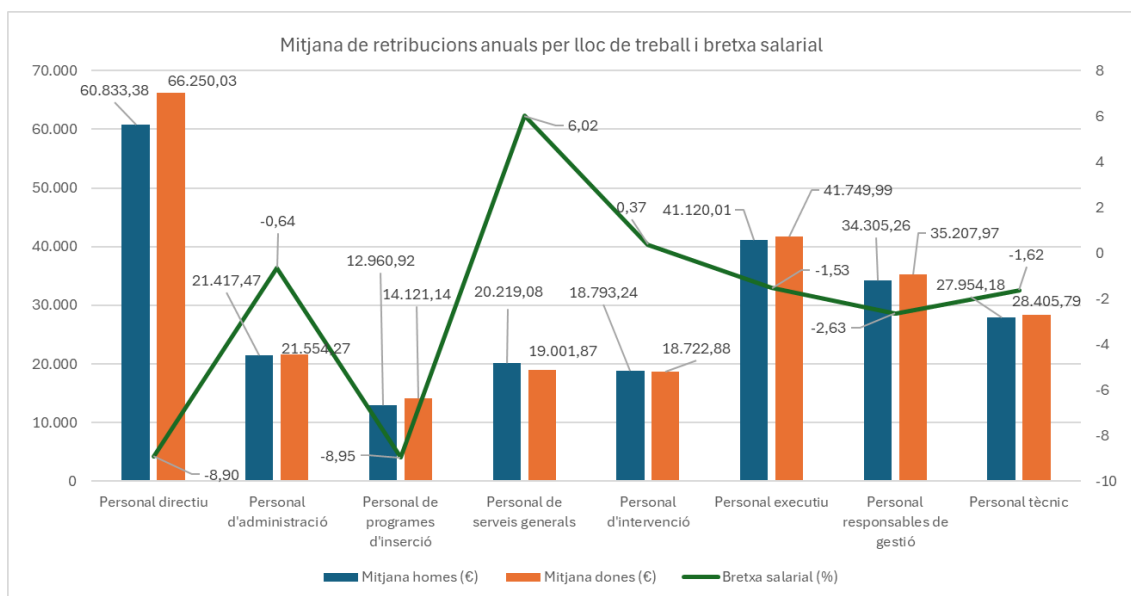
En concret, les diferències més grans, ambdues favorables a les dones, es presenten als llocs de *Personal de Programes d'Inserció* (-8,9%) i de *Personal Directiu* (-8,95%). L'explicació, en el cas

del *Personal Directiu*, radica en el fet que la direcció general, amb la retribució més alta, és una dona i fa ponderar cap a aquesta banda la bretxa, en un grup de només 10 persones.

També destaquen el lloc del *Personal de Serveis Generals* (6,02%) l'únic amb una bretxa desfavorable a les dones propera al 5%. Aquesta és la que desplaça, encara que lleugerament, la bretxa salarial global de l'entitat.

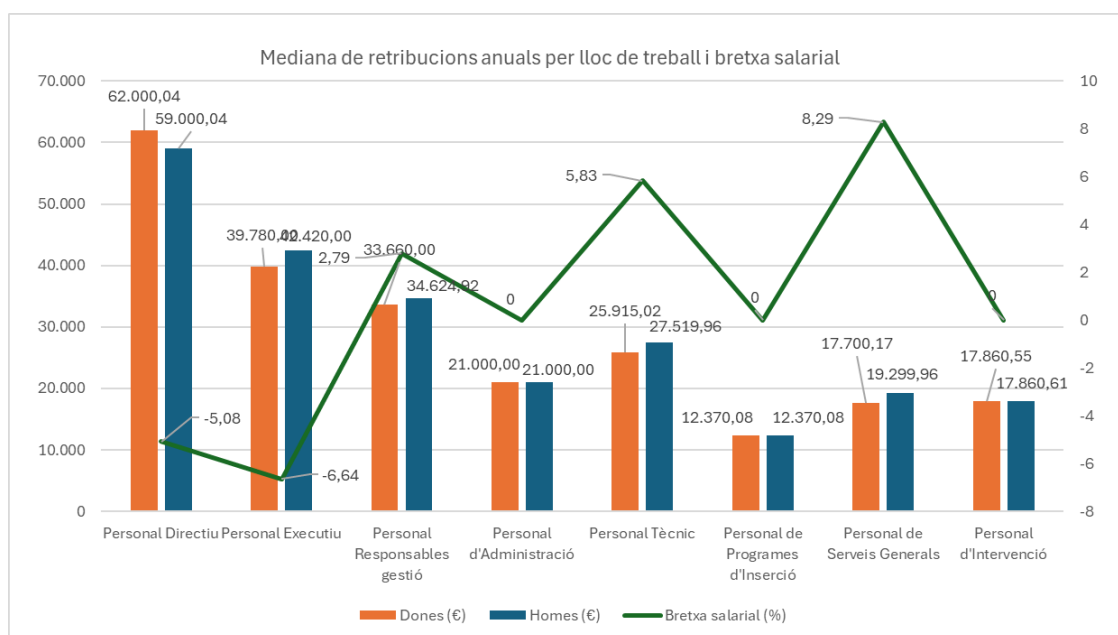
Mitjana de retribucions anuals per lloc de treball i bretxa salarial

Lloc de treball	Dones	Homes	Total	Bretxa salarial (%)
Personal Directiu	4 66.250,03 €	6 60.833,38 €	10 63.000,04	-8,90
Personal d'Administració	61 21.554,27 €	9 21.417,47 €	70 21.536,68 €	-0,64
Personal de Programes d'Inserció	66 14.121,14 €	32 12.960,92 €	98 13.742,30	-8,95
Personal de Serveis Generals	233 19.001,87 €	48 20.219,08 €	281 19.209,79 €	6,02
Personal d'Intervenció	3.090 18.722,88 €	416 18.793,24 €	3.506 18.731,23 €	0,37
Personal Executiu	12 41.749,99€	7 41.120,01 €	16 41.517,89 €	-1,53
Personal Responsables de Gestió	21 35.207,97 €	7 34.305,26 €	28 34.982,29 €	-2,63
Personal Tècnic	120 28.405,79 €	41 27.954,18 €	161 28.290,78 €	-1,62



Mediana de retribucions anuals per lloc de treball i bretxa salarial

Lloc de treball	Dones (€)	Homes (€)	Bretxa salarial (%)
Personal Directiu	62.000,04	59.000,04	-5,08
Personal Executiu	42.420,00	39.780,00	-6,64
Personal Responsables gestió	33.660,00	34.624,92	2,79
Personal d'Administració	21.000,00	21.000,00	0,00
Personal Tècnic	25.915,02	27.519,96	5,83
Personal de Programes d'Inserció	12.370,08	12.370,08	0,00
Personal de Serveis Generals	17.700,17	19.299,96	8,29
Personal d'Intervenció	17.860,55	17.860,61	0,00
Mediana global	17.860,68	17.860,68	0,00

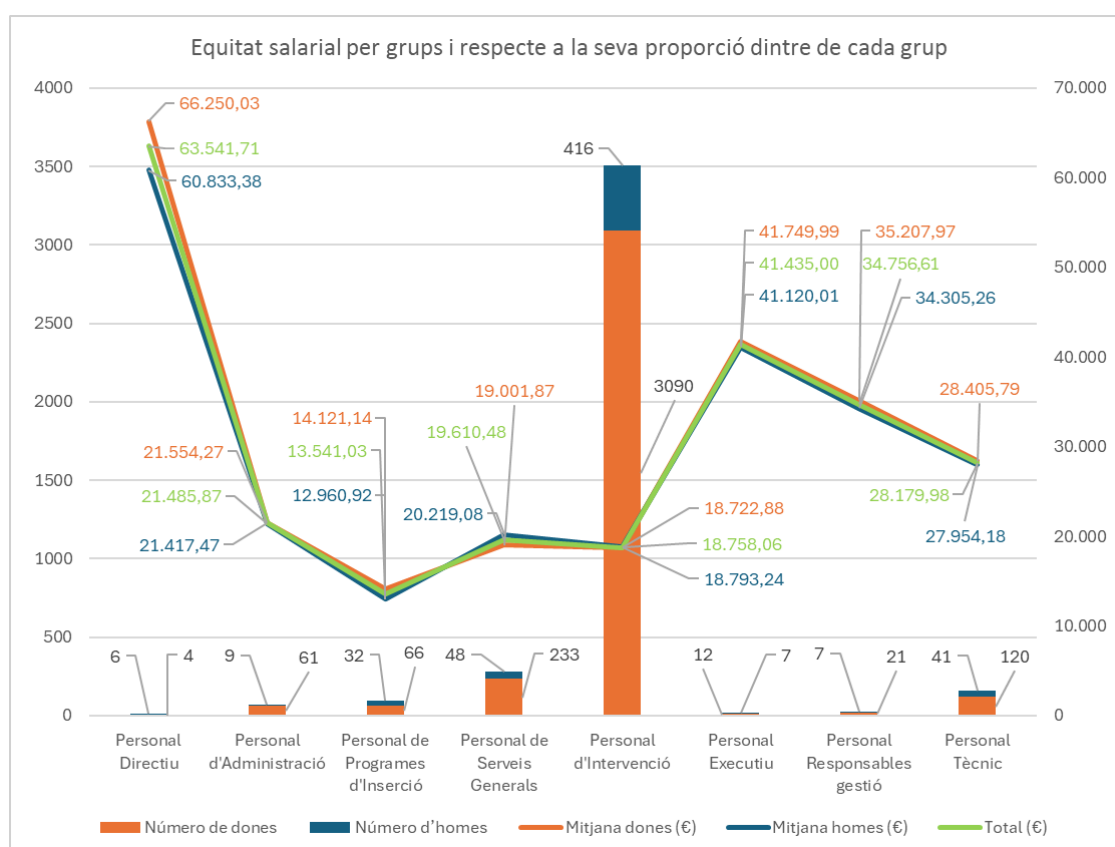


El càlcul de la bretxa salarial utilitzant la mediana dels salaris anuals modifica la lectura general i la dels diversos grups. La principal diferència és que la bretxa salarial global passa de ser lleugerament favorable als homes (4,71%, calculada amb la mitjana) a ser nul·la (0%, calculada amb la mediana).

Bretxa salarial segons retribució mitjana i la retribució mediana per lloc de treball

Lloc de treball	Per retribució mitjana Bretxa salarial (%)	Per retribució mediana Bretxa salarial (%)
Personal Directiu	-8,90	-5,08
Personal Executiu	-1,53	-6,64
Personal Responsables gestió	-2,63	2,79
Personal d'Administració	-0,64	0,00
Personal Tècnic	-1,62	5,83
Personal de Programes d'Inserció	-8,95	0,00
Personal de Serveis Generals	6,02	8,29
Personal d'Intervenció	0,37	0,00
Bretxa global	4,71	0,00

A nivell de llocs de treball, es manté la bretxa favorable als homes en el lloc de *Personal de Serveis Generals* (6,02%, calculada amb la mitjana; 8,29% calculada amb la mediana). També es mantenen les bretxes favorables a les dones del *Personal Directiu* (-8,90%, calculada amb la mitjana; -5,08% calculada amb la mediana) i del *Personal Executiu* (-1,53%, calculada amb la mitjana; -6,64% calculada amb la mediana). En canvi, les bretxes corresponents a altres llocs canvien de signe. És el cas del *Personal Responsables de Gestió*, que passa d'una bretxa favorable a les dones, segon el càlcul realitzat amb la mitjana (-2,63%), a una altra favorable als homes, segons el càlcul amb la mediana (2,79%). També és el cas del *Personal Tècnic* (-1,62%, calculada amb la mitjana; 5,83% calculada amb la mediana), *Personal de Programes d'Inserció* (-8,95%, calculada amb la mitjana; 0,00% calculada amb la mediana) i *Personal d'Intervenció* (-0,37%, calculada amb la mitjana; 0,00% calculada amb la mediana).



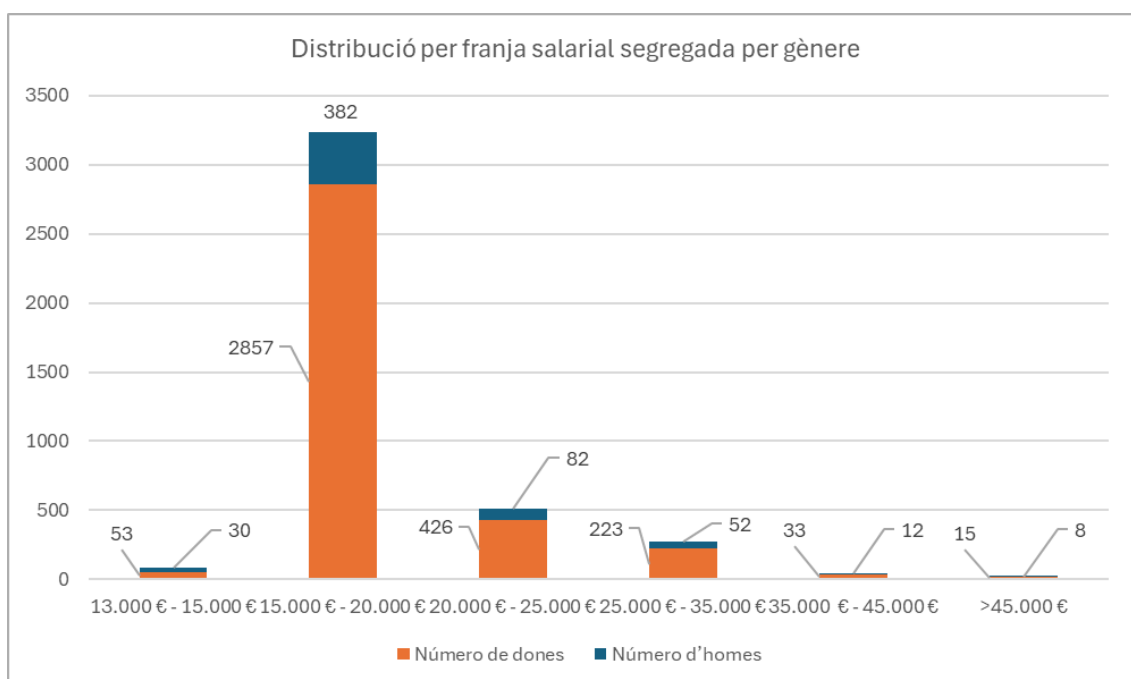
En l'anàlisi del rang salarial s'han considerat 4.173 persones treballadores, exclouent aquelles amb una retribució susceptible de distorsionar la mitjana. Aquestes exclusions corresponen, principalment, determinats perfils de talleristes, de persones en situacions especials i persones amb mobilitat funcional. Totes les retribucions s'han normalitzat a jornada completa.

En la majoria dels grups professionals analitzats, les dones presenten una retribució mitjana lleugerament superior. Així mateix, s'observa una elevada equitat, especialment en el grup més nombrós, el del *Personal d'Intervenció*, en què les mitjanes resulten gairebé coincidents. Aquest resultat no hauria de sorprendre, atès que la retribució està determinada pel conveni col·lectiu, la qual cosa garanteix una aplicació homogènia de gènere.

La taula següent mostra el nivell salarial de les persones sense considerar el lloc de treball, però tenint en compte el rang salarial en què es troben.

Franges salarials sense distinció de grup

	Número de dones i % sobre total sexe		Número d'homes i % sobre total sexe		TOTAL
13.000 € - 15.000 €	53	1,47% sobre total dones	30	5,30% sobre total homes	83
15.000 € - 20.000 €	2.857	79,21% sobre total dones	382	67,49% sobre total homes	3.239
20.000 € - 25.000 €	426	11,81% sobre total dones	82	14,49% sobre total homes	508
25.000 € - 35.000 €	223	6,18% sobre total dones	52	9,19% sobre total homes	275
35.000 € - 45.000 €	33	0,91% sobre total dones	12	2,12% sobre total homes	45
>45.000 €	15	0,42% sobre total dones	8	1,41% sobre total homes	23



L'anàlisi de la distribució salarial per franges, sense distinció de grup professional, mostra un patró clar de concentració i dispersió diferenciada entre gèneres. El 79,21% del total de dones es troba al tram entre 15.000 € i 20.000 €, mentre que en aquest mateix interval se situa el 67,49% dels homes. Això indica una sobrerrepresentació femenina en el segment central de la distribució retributiva.

A partir dels 20.000 € anuals, la proporció relativa de dones disminueix de manera sistemàtica, mentre que la dels homes augmenta progressivament. Aquesta tendència s'accentua en els trams salarials més elevats. Entre 35.000 € i 45.000 €, la concentració femenina és del 0,91% sobre el total de dones, mentre que la concentració masculina és del 2,12% sobre el total

d'homes. En els salaris superiors a 45.000 €, la concentració femenina es redueix al 0,42%, mentre que la masculina arriba a l'1,41%.

Aquest patró és coherent amb una infrarrepresentació femenina en els trams retributius més elevats i amb una major dispersió salarial masculina, fet que pot contribuir a una bretxa salarial global desfavorable a les dones quan s'analitza la mitjana. Per contra, la distribució femenina es mostra més concentrada en el tram central (entre 15.000 € i 20.000 €), la qual cosa indica una menor presència en posicions amb retribucions altes.

Cal tenir en compte, però, que el nombre reduït d'homes a l'entitat fa que els seus salaris tinguin un efecte ponderador desproporcionat en el càlcul de les bretxes salarials, especialment en els trams superiors.

Finalment, és rellevant destacar que en el tram més baix, entre 13.000 € i 15.000 €, la proporció d'homes (5,30%) supera la de dones (1,47%), fet que descarta l'existència d'un patró de "sòl enganxós" femení en aquest segment.

En resum, l'auditoria confirma una bretxa salarial global molt poc rellevant i no detecta indicis de discriminació salarial per raó de gènere en relació amb els llocs de treball i grups professionals.

Fundesplai reafirma el seu compromís amb la igualtat retributiva i la transparència salarial, i implementarà les mesures descrites al pla d'accions —inclosa l'auditoria retributiva periòdica (mesura O1_M3)— amb l'objectiu de minimitzar les diferències entre llocs de treball de valor equivalent.

PLA D'ACCIONS: OBJECTIUS I MESURES DEL III PLA D'IGUALTAT

Un cop analitzades i interpretades totes les dades obtingudes a la fase de diagnosi de gènere, s'estableixen els objectius generals (OG) i específics (O) a assolir durant els anys de vigència del present Pla, així com les diferents mesures (M) que s'aniran implementant per tal d'aconseguir el seu assoliment.

Resum d'objectius i mesures del III Pla d'Igualtat de Fundesplai

- **OG1** Garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes com a persones treballadores de Fundesplai.
 - **O1** Assegurar la igualtat d'oportunitats a la promoció professional i garantir la transparència.
 - **01_M1** Publicació dels processos interns de promoció amb criteris clars i públics.
 - **01_M2** Seguiment, segons criteris de gènere, de les promocions.
 - **01_M3** Elaboració d'una auditoria retributiva cada tres anys.
 - **01_M4** Comunicació de manera transparent dels criteris salarials de l'entitat.
 - **O2** Garantir les eines pràctiques per a l'aplicació del Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i les discriminacions LGTBIQA+.
 - **02_M1** Creació d'una via de contacte clara i anònima amb la Comissió d'Igualtat o persona de referència.
 - **02_M2** Simulacre anual del procediment contemplat al Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i les discriminacions LGTBIQA+.
 - **02_M3** Revisió dels canals de comunicació de casos de discriminació i de la seva confidencialitat.
 - **O3** Millorar i promoure la conciliació i corresponsabilitat.
 - **03_M1** Elaboració d'una guia de definicions i criteris de bones pràctiques per a l'aplicació homogènia de mesures de conciliació i permisos.
 - **03_M2** 4 hores anuals de permís per assistir a les tutories de filles i fills.
 - **03_M3** Ampliació a 35 dies naturals del permís en cas de compactació d'hores per lactància acumulada establert al Conveni col·lectiu de lleure educatiu i sociocultural de Catalunya, amb possibilitat d'incrementar-se en el futur.
 - **03_M4** Ampliació de 15 hores anuals (o part proporcional segons percentatge de jornada i temps anual treballat) del permís establert al Conveni col·lectiu de lleure educatiu i sociocultural de Catalunya, per

acompanyament al metge de parents fins a 1r grau de consanguinitat o afinitat, amb discapacitat reconeguda del 33% o superior.

- **03_M5** Ampliació fins a 10 hores anuals no proporcionals del permís establert al Conveni col·lectiu de lleure educatiu i sociocultural de Catalunya, per acompanyament al metge de parents fins a 1r grau de consanguinitat o afinitat per realització de tractament oncològic o proves diagnòstiques o de control invasives.
 - **03_M6** Reincorporació progressiva del personal amb més del 75% de jornada, després d'un tractament oncològic.
 - **03_M7** Garantir la difusió dels descomptes en serveis de l'entitat per a persones treballadores establerts al sac de Fundesplai i revisió dels seus criteris d'aplicació.
- **OG2** Integrar la perspectiva de gènere de manera transversal a l'entitat.
 - **04** Garantir la difusió i accessibilitat del Pla d'Igualtat de Fundesplai.
 - **04_M1** Publicació i comunicació del III Pla d'Igualtat de Fundesplai.
 - **04_M2** Difusió del III Pla d'Igualtat de fundesplai a totes les persones de l'entitat.
 - **05** Sensibilitzar i formar en matèria d'igualtat.
 - **05_M1** Formació en igualtat i prevenció de l'assetjament sexual i per raons de gènere per a tota la plantilla.
 - **05_M2** Sensibilització i formació sobre els efectes de la perimenopausa i el climateri en l'àmbit laboral per millorar la comprensió i suport als equips.
 - **05_M3** Impartició d'un mòdul de formació per a comandaments intermedis i direcció sobre igualtat i gestió d'equips.
 - **05_M4** Sensibilització i formació sobre responsabilitat.

Clàusula de concreció, revisió i requisits per a l'aplicació de mesures:

General

- Un cop registrat el Pla, la Comissió Negociadora acordarà la forma concreta d'implementació de les mesures pactades.

Conciliació

- En cas d'aparició o creació de normes legals que estableixin permisos coincidents, similars o equivalents als descrits en aquest apartat, serà necessari revisar les mesures per garantir la seva adequació i coherència amb la normativa vigent.
- Per sol·licitar qualsevol mesura de conciliació, serà imprescindible:
 - Un preavís mínim de 15 dies naturals.
 - La presentació posterior de la justificació corresponent.

OBJECTIU GENERAL 1: GARANTIR LA IGUALTAT DE TRACTE I OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES COM A PERSONES TREBALLADORES DE FUNDESPLAI	
OBJECTIU ESPECÍFIC 1: ASSEGURAR LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LA PROMOCIÓ PROFESSIONAL I GARANTIR LA TRANSPARÈNCIA	
CODI MESURA: O1_M1 NOM: PUBLICACIÓ DELS PROCESSOS INTERNS DE PROMOCIÓ AMB CRITERIS CLARS I PÚBLICS. ACCIONS: 1. Definir i establir els criteris objectius per a la promoció interna (competències, experiència, formació). 2. Publicar tots els processos interns de promoció al web de persones treballadores amb informació completa sobre requisits i fases.	
TERMINI	• Durant la vigència del Pla d'Igualtat.
RESPONSABLES	Departament de Recursos Humans.
RECURSOS	Equip tècnic de l'entitat (sense cost directe).
INDICADORS DE SEGUIMENT	• Seguiment del protocol dels processos interns al web de les persones treballadores.

CODI MESURA: 01_M2

NOM: SEGUIMENT, SEGONS CRITERIS DE GÈNERE, DE LES PROMOCIONS.

ACCIONS:

1. Recollir dades anuals sobre promocions internes i formacions realitzades per la plantilla.
2. Classificar les dades per gènere i altres variables rellevants (tipus de contracte, departament).
3. Elaborar un informe anual amb resultats i tendències.
4. Publicar un resum del seguiment al web de persones treballadores per garantir transparència.
5. Proposar accions correctores si es detecten desequilibris significatius.

TERMINI	• Durant el període de vigència del Pla d'Igualtat.
RESPONSABLES	Departament de Recursos Humans.
RECURSOS	Equip tècnic de l'entitat (sense cost directe).
INDICADORS DE SEGUIMENT	• Elaboració d'un informe anual amb dades desagregades per gènere. • Publicació del resum al web de persones treballadores.

CODI MESURA: O1_M3

NOM: ELABORACIÓ D'UNA AUDITORIA RETRIBUTIVA CADA TRES ANYS.

ACCIONS:

1. Realitzar una auditoria retributiva que inclogui diagnòstic, valoració de llocs de treball cada tres anys, segons el format contingut al mateix pla d'igualtat
2. Analitzar les dades salarials desagregades per gènere, categoria professional i llocs d'igual valor.
3. Identificar possibles bretxes retributives i establir mesures per corregir-les.
4. Presentar els resultats a la Comissió d'Igualtat i publicar un resum a la intranet per garantir transparència.

TERMINI	• Al meitat del període de vigència del Pla d'Igualtat.
RESPONSABLES	Departament de Recursos Humans.
RECURSOS	Equip tècnic de l'entitat (sense cost directe).
INDICADORS DE SEGUIMENT	• Informe complet d'auditoria retributiva cada tres anys. • Publicació del resum a la intranet.

CODI MESURA: O1_M4

NOM: COMUNICACIÓ DE MANERA TRANSPARENT DELS CRITERIS SALARIALS DE L'ENTITAT.

ACCIONS:

1. Identificar i documentar els criteris salarials aplicats per l'entitat (nivells retributius, complements, polítiques d'increment).
2. Elaborar un document explicatiu amb llenguatge clar i accessible per a tota la plantilla.
3. Publicar el document al web de persones treballadores i actualitzar-lo sempre que hi hagi modificacions.
4. Difondre la informació mitjançant comunicacions internes.
5. Difondre el canal de consultes per resoldre dubtes sobre els criteris salarials.

TERMINI	• Publicació dels criteris salarials de l'entitat: primer semestre de 2026. • Actualització: sempre que hi hagi modificacions.
RESPONSABLES	Comissió d'Igualtat i Departament de Recursos Humans.
RECURSOS	Equip tècnic de l'entitat (sense cost directe).
INDICADORS DE SEGUIMENT	• Publicació del document al web de persones treballadores al primer semestre.

OBJECTIU ESPECÍFIC 2: GARANTIR LES EINES PRÀCTIQUES PER A L'APLICACIÓ DEL PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I LES DISCRIMINACIONS LGTBIQA+

CODI MESURA: O2_M1

NOM: CREACIÓ D'UNA VIA DE CONTACTE CLARA I ANÒNIMA AMB LA COMISSIÓ D'IGUALTAT O PERSONA DE REFERÈNCIA.

ACCIONS:

1. Definir un canal de comunicació anònim (formulari online segur) per contactar amb la Comissió d'Igualtat o persona de referència.
2. Publicar el canal de comunicació al web de persones treballadores i en els espais informatius dels centres.
3. Difondre la informació sobre la nova via de contacte mitjançant comunicacions internes (per exemple, correu electrònic o cartelleria).
4. Garantir la protecció de dades i la confidencialitat en totes les comunicacions.

TERMINI	• Implementació del canal: primer trimestre de 2026. • Revisió anual del funcionament: 2027 i 2028.
RESPONSABLES	Comissió d'Igualtat.
RECURSOS	• Plataforma digital amb opció d'anonimat (sense cost directe). • Suport tècnic intern per configuració i manteniment.
INDICADORS DE SEGUIMENT	• Creació d'un canal de comunicació anònim operatiu. • Publicació en 100% dels espais digitals (web de persones treballadores i comunicacions). • Comunicació a les persones treballadores.

CODI MESURA: O2_M2

NOM: SIMULACRE ANUAL DEL PROCEDIMENT CONTEMPLAT AL PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I LES DISCRIMINACIONS LGTBIQA+.

ACCIONS:

1. Dissenyar un cas pràctic que simuli una situació d'assetjament sexual o per raons de gènere.
2. Organitzar una sessió anual amb participació dels equips implicats en el protocol (Comissió d'Igualtat, RRHH, direcció).
3. Documentar el desenvolupament del simulacre i les incidències detectades.
4. Avaluar el resultat i establir millores en el protocol si cal.

TERMINI	Una sessió anual: 2026, 2027 i 2028.
RESPONSABLES	Comissió d'Igualtat.
RECURSOS	• Espai per a la simulació (presencial o virtual) (sense cost directe). • Materials per al cas pràctic i registre d'incidències (sense cost directe).
INDICADORS DE SEGUIMENT	• Realització de 4 simulacres anuals (un per any). • Participació del 100% dels membres implicats en el protocol. • Elaboració de 4 informes d'avaluació (un per simulacre).

CODI MESURA: O2_M3

NOM: REVISIÓ DELS CANALS DE COMUNICACIÓ DE CASOS DE DISCRIMINACIÓ I DE LA SEVA CONFIDENCIALITAT.

ACCIONS:

1. Analitzar els canals actuals per a la comunicació de casos de discriminació (correu, formularis, telèfon, etc.).
2. Verificar el compliment dels requisits de confidencialitat i protecció de dades.
3. Proposar millores per garantir l'anonimat i la seguretat en la gestió de casos.
4. Actualitzar els protocols interns i publicar-los al web de persones treballadores.
5. Formar el personal responsable en la gestió confidencial de denúncies.

TERMINI	• Revisió i proposta de millores: segon semestre de 2026. • Implementació i formació: primer semestre de 2027.
RESPONSABLES	Departament de Recursos Humans i Comissió d'Igualtat.
RECURSOS	Equip intern (sense cost directe).
INDICADORS DE SEGUIMENT	• Revisió completa dels canals existents. • Publicació del protocol actualitzat al web de persones treballadores. • Realització d'un mínim de 2 sessions de formació.

OBJECTIU ESPECÍFIC 3: MILLORAR I PROMOURE LA CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

CODI MESURA: O3_M1

NOM: ELABORACIÓ D'UNA GUIA DE DEFINICIONS I CRITERIS DE BONES PRÀCTIQUES PER A L'APLICACIÓ HOMOGÈNIA DE MESURES DE CONCILIACIÓ I PERMISOS.

ACCIONS:

1. Identificar totes les mesures de conciliació previstes al SAC (Serveis, Ajudes i Conciliació) de Fundesplai.
2. Definir conceptes clau i establir criteris homogenis per a la interpretació i aplicació de les mesures del SAC i els permisos.
3. Redactar la guia amb exemples pràctics i bones pràctiques per a cada mesura del SAC i els permisos revisats.
4. Publicar la guia al web de persones treballadores.
5. Revisar anualment la guia per incorporar millores o canvis normatius.
6. Revisar els criteris d'interpretació dels permisos.

TERMINI	• Primer semestre de 2026.
RESPONSABLES	Departament de Recursos Humans.
RECURSOS	Equip intern per a la redacció i revisió.
INDICADORS DE SEGUIMENT	• Elaboració de la guia. • Publicació en la web de persones treballadores. • Comunicació a les persones treballadores.

CODI MESURA: O3_M2

NOM: 4 HORES ANUALS DE PERMÍS PER ASSISTIR A LES TUTORIES DE FILLES I FILLS.

ACCIONS:

1. Introduir al SAC una nova causa de permís incloent l'assistència a tutories escolars.
2. Definir els criteris d'aplicació (justificació requerida, límits anuals).
3. Comunicar la nova opció a tota la plantilla mitjançant el web de persones treballadores.
4. Monitorar l'ús del permís per garantir la seva correcta aplicació.

TERMINI	• Implementació al SAC i definició de criteris: del 1 de gener al 30 d'abril de 2026. • Comunicació: del 1 de maig al 30 d'agost de 2026. • Aplicació: 1 de setembre de 2026.
RESPONSABLES	Departament de Recursos Humans.
RECURSOS	Equip tècnic per actualitzar el SAC (sense cost directe).
INDICADORS DE SEGUIMENT	• Quantificació anual de les sol·licituds dels permisos.

CODI MESURA: O3_M3

NOM: AMPLIACIÓ A 35 DIES NATURALS DEL PERMÍS EN CAS DE COMPACTACIÓ D'HORES PER LACTÀNCIA ACUMULADA ESTABLERT AL CONVENI COL·LECTIU DEL LLEURE EDUCATIU I SOCIOCULTURAL DE CATALUNYA, AMB POSSIBILITAT D'INCREMENTAR-SE EN EL FUTUR.

ACCIONS:

1. Modificar el SAC incloent la mesura.
2. Comunicar l'ampliació a tota la plantilla mitjançant el web de persones treballadores.
3. Fer seguiment de l'ús durant la vigència del Pla d'Igualtat.

TERMINI	• Implementació al SAC i definició de criteris: del 1 de gener al 30 d'abril de 2026. • Comunicació: del 1 de maig al 30 d'agost de 2026. • Aplicació: 1 de setembre de 2026.
RESPONSABLES	Departament de Recursos Humans i Comissió d'Igualtat.
RECURSOS	Equip tècnic de l'entitat (sense cost directe).
INDICADORS DE SEGUIMENT	• Quantificació anual de les sol·licituds dels permisos.

CODI MESURA: O3_M4

NOM: AMPLIACIÓ DE 15 HORES ANUALS (O PART PROPORCIONAL SEGONS TEMPS ANUAL TREBALLAT) DEL PERMÍS ESTABLERT AL CONVENI COL·LECTIU DE LLEURE DE CATALUNYA, PER ACOMPANYAMENT AL METGE DE PARENTS FINS A 1R GRAU DE CONSANGUINITAT O AFINITAT, AMB DISCAPACITAT RECONEGUDA DEL 33% O SUPERIOR.

ACCIONS:

1. Incorporar l'ampliació de 15 hores anuals en el SAC i en la normativa interna.
2. Comunicar la modificació a tota la plantilla mitjançant el web de persones treballadores.
3. Establir el procediment per a la sol·licitud i justificació d'aquest permís.
4. Analitzar l'impacte econòmic i organitzatiu de la mesura durant el primer any d'aplicació.

TERMINI	• Implementació al SAC i definició de criteris: del 1 de gener al 30 d'abril de 2026. • Comunicació: del 1 de maig al 30 d'agost de 2026. • Aplicació: 1 de setembre de 2026.
RESPONSABLES	Departament de Recursos Humans.
RECURSOS	Equip tècnic de l'entitat (sense cost directe).
INDICADORS DE SEGUIMENT	• Quantificació anual de les sol·licituds dels permisos.

CODI MESURA: O3_M5

NOM: AMPLIACIÓ FINS A 10 HORES ANUALS NO PROPORCIONALS DEL PERMÍS ESTABLERT AL CONVENI COL·LECTIU DE LLEURE EDUCATIU I SOCIOCULTURAL DE CATALUNYA, PER ACOMPANYAMENT DE PARENTS FINS A 1R GRAU DE CONSANGUINITAT O AFINITAT PER REALITZACIÓ DE TRACTAMENT ONCOLÒGIC O PROVES DIAGNÒSTIQUES O DE CONTROL INVASIVES.

ACCIONS:

1. Establir la normativa interna que permeti ampliar el permís retribuït fins a 15 hores les visites mèdiques relacionades amb tractaments oncològics.
2. Comunicar la mesura a tota la plantilla mitjançant el web de persones treballadores.
3. Incorporar la mesura al SAC.
4. Garantir la confidencialitat i el suport a les persones afectades .

TERMINI	• Implementació al SAC i definició de criteris: del 1 de gener al 30 d'abril de 2026. • Comunicació: del 1 de maig al 30 d'agost de 2026. • Aplicació: 1 de setembre de 2026.
RESPONSABLES	Departament de Recursos Humans.
RECURSOS	Equip tècnic de l'entitat (sense cost directe).
INDICADORS DE SEGUIMENT	• Quantificació anual de les sol·licituds dels permisos.

CODI MESURA: O3_M6

NOM: REINCORPORACIÓ PROGRESSIVA DEL PERSONAL AMB MÉS DEL 75% DE JORNADA, DESPRÉS D'UN TRACTAMENT ONCOLÒGIC.

ACCIONS:

1. Integrar la reincorporació progressiva (50% de la jornada de la persona treballadora durant les primeres 2 setmanes) en el SAC i en la normativa interna.
2. Definir el procediment per a la sol·licitud i validació mèdica del permís.
3. Comunicar la mesura a tota la plantilla mitjançant el web de persones treballadores.
4. Analitzar l'impacte organitzatiu i econòmic durant el primer any d'aplicació.

TERMINI	• Implementació al SAC i definició de criteris: del 1 de gener al 30 d'abril de 2026. • Comunicació: del 1 de maig al 30 d'agost de 2026. • Aplicació: 1 de setembre de 2026.
RESPONSABLES	Departament de Recursos Humans.
RECURSOS	Equip tècnic de l'entitat (sense cost directe).
INDICADORS DE SEGUIMENT	• Quantificació anual de les sol·licituds dels permisos.

CODI MESURA: O3_M7

NOM: GARANTIR LA DIFUSIÓ DELS DESCOMPTES EN SERVEIS DE L'ENTITAT PER A PERSONES TREBALLADORES ESTABLERTS AL SAC DE FUNDESPLAI I REVISIÓ DELS SEUS CRITERIS D'APLICACIÓ.

ACCIONS:

1. Revisar els criteris d'aplicació per garantir transparència i equitat.
2. Difondre el canal de consultes per resoldre dubtes sobre les bonificacions.

TERMINI	• Primer trimestre de 2026.
RESPONSABLES	Departament de Recursos Humans.
RECURSOS	Equip tècnic de l'entitat (sense cost directe).
INDICADORS DE SEGUIMENT	• Creació del document i revisió i actualització dels criteris d'aplicació de les bonificacions. • Publicació del document explicatiu al web de persones treballadores. • Enviament d'un mínim de 2 comunicacions informatives.

OBJECTIU GENERAL 2: INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE DE MANERA TRANSVERSAL A L'ENTITAT.

OBJECTIU ESPECÍFIC 4: GARANTIR LA DIFUSIÓ I ACCESSIBILITAT DEL PLA D'IGUALTAT A TOTA L'ORGANITZACIÓ

CODI MESURA: O4_M1	
NOM: PUBLICACIÓ I COMUNICACIÓ DEL III PLA D'IGUALTAT DE FUNDESPLAI.	
ACCIONS: 1. Publicar el Pla d'Igualtat al web de persones treballadores corporativa. 2. Incorporar un enllaç al Pla d'Igualtat dins el Manual d'Acollida. 3. Comunicar la publicació i les instruccions per accedir-hi. 4. Desplegar una campanya interna anual de recordatori durant la vigència del pla, utilitzant, per exemple, correus, cartelleria o altres suports visuals.	
TERMINI	• Publicació i comunicació inicial: febrer de 2026. • Campanya de recordatori: febrer de 2027 i 2028.
RESPONSABLES	Comissió d'Igualtat.
RECURSOS	Sense cost directe.
INDICADORS DE SEGUIMENT	• Comprovació i seguiment de les accions establertes.

CODI MESURA: O4_M2

NOM: DIFUSIÓ DEL III PLA D'IGUALTAT DE FUNDESPLAI A TOTES LES PERSONES DE L'ENTITAT.

ACCIONS:

1. Dissenyar una infografia-resum amb els punts clau (objectius, protocols i contactes) i un codi QR que enllaci als documents següents:
 - III Pla d'Igualtat de Fundesplai.
 - Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i les discriminacions LGTBIQA+.
2. Penjar la infografia en tots els taulers informatius i espais visibles de:
 - Centre Esplai.
 - Esplais, escoles i altres centres de l'organització.
3. Garantir que la infografia estigui disponible en format digital al web de persones treballadores.

TERMINI	• Creació i publicació de la infografia: març 2026. • Revisió anual de la seva vigència: març 2027 i 2028.
RESPONSABLES	Comissió d'Igualtat.
RECURSOS	Disseny gràfic intern (sense cost directe).
INDICADORS DE SEGUIMENT	• Comprovació i seguiment de les accions establertes.

OBJECTIU ESPECÍFIC 5: SENSIBILITZAR I FORMAR EN FEMINISME

CODI MESURA: O5_M1

NOM: FORMACIÓ EN IGUALTAT I PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAONS DE GÈNERE PER A TOTA LA PLANTILLA.

ACCIONS:

1. Planificar sessions anuals de formació obligatòria sobre igualtat i prevenció de l'assetjament sexual o per raons de gènere.
2. Incorporar continguts sobre violència masclista i drets laborals en la formació.
3. Impartir les sessions en format online i de manera escalonada perquè tingui accés tota la plantilla.
4. Registrar l'assistència i fer seguiment del compliment.

TERMINI	Durant el període de vigència del Pla d'Igualtat.
RESPONSABLES	Comissió d'Igualtat.
RECURSOS	• Persona formadora especialitzada de l'entitat (sense cost directe). • Plataforma de formació (sense cost directe).
INDICADORS DE SEGUIMENT	• Realització d'una sessió anual. • Assistència del 50% de la plantilla (amb registre). • Enviament de mínim 2 comunicacions prèvies per sessió.

CODI MESURA: O5_M2

NOM: SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ SOBRE ELS EFECTES DE LA PERIMENOPAUSA I CLIMATERI A L'ÀMBIT LABORAL PER MILLORAR LA COMPRENSIÓ I SUPORT ALS EQUIPS.

ACCIONS:

1. Organitzar sessions online de formació i sensibilització sobre l'impacte de la perimenopausa i climateri en les persones treballadores i els seus equips.
2. Difondre la convocatòria a les persones treballadores.
3. Facilitar material complementari digital (guia resum i recursos externs).
4. Realitzar una enquesta de satisfacció a les persones participants.

TERMINI	Durant el període de vigència del Pla d'Igualtat.
RESPONSABLES	Comissió d'Igualtat.
RECURSOS	• Persona formadora especialitzada (sense cost directe). • Plataforma de formació (sense cost directe).
INDICADORS DE SEGUIMENT	• Quantificació de l'assistència a les formacions. • Enquesta de satisfacció a les persones participants.

CODI MESURA: O5_M3

NOM: IMPARTICIÓ D'UN MÒDUL DE FORMACIÓ ESPECÍFIC PER A COMANDAMENTS INTERMEDIS I DIRECCIÓ SOBRE IGUALTAT I GESTIÓ D'EQUIPS.

ACCIONS:

1. Dissenyar un mòdul formatiu específic sobre igualtat i gestió d'equips orientat a comandaments intermedis i direcció.
2. Impartir el mòdul en format presencial o online per garantir l'accessibilitat.
3. Registrar l'assistència i fer seguiment del compliment.
4. Avaluar l'impacte mitjançant qüestionari final i enquesta de satisfacció.

TERMINI	• Durant el període de vigència del Pla d'Igualtat.
RESPONSABLES	Comissió d'Igualtat.
RECURSOS	• Persona formadora especialitzada (sense cost directe). • Plataforma de formació i material didàctic (sense cost directe).
INDICADORS DE SEGUIMENT	• Quantificació de l'assistència a les sessions. • Enquesta de satisfacció a les persones participants.

CODI MESURA: O5_M4

NOM: SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ SOBRE CORRESPONSABILITAT.

ACCIONS:

1. Planificar sessions formatives i de sensibilització sobre la corresponsabilitat en l'àmbit laboral i familiar.
2. Comunicar les sessions a les persones treballadores.
3. Impartir les sessions en format presencial o online per garantir l'accessibilitat.
4. Avaluar l'impacte mitjançant qüestionari final i enquesta de satisfacció.

TERMINI	Primer semestre de 2027.
RESPONSABLES	Comissió d'Igualtat.
RECURSOS	• Persona formadora especialitzada (sense cost directe). • Plataforma de formació i material didàctic (sense cost directe).
INDICADORS DE SEGUIMENT	• Quantificació de l'assistència a les sessions. • Enquesta de satisfacció a les persones participants.

El pla d'accions plantejat, que inclou 6 objectius específics i 19 mesures proposades, es contempla com un paquet del qual, amb tota probabilitat, es derivaran altres accions. De fet, com s'ha descrit en altres apartats i com es descriurà en l'apartat final de declaració, el compromís de la Comissió d'Igualtat es convertirà aquest pla en un projecte viu, que permeti canvis, modificacions i adequacions a la realitat dinàmica de l'organització.

CALENDARI I PLANIFICACIÓ

Un cop establertes les mesures a implementar, es recullen en un calendari general per tenir una idea global de la seva planificació:

MESURA	2026				2027				2028			
	TRIMESTRE				TRIMESTRE				TRIMESTRE			
	1r	2n	3r	4t	1r	2n	3r	4t	1r	2n	3r	4t
O1_M1												
O1_M2												
O1_M3												
O1_M4												
O2_M1												
O2_M2												
O2_M3												
O3_M1												
O3_M2												
O3_M3												
O3_M4												
O3_M5												
O3_M6												
O3_M7												
O4_M1												
O4_M2												
O5_M1												
O5_M2												
O5_M3												

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Un cop iniciades les accions previstes en el Pla, és imprescindible definir criteris específics que permetin el seguiment i l'avaluació tant del Pla com de les actuacions descrites anteriorment. El III Pla d'Igualtat de Fundesplai es concep com un instrument dinàmic, subjecte a modificacions i adaptacions, en coherència amb l'enfocament de la Generalitat de Catalunya en matèria de polítiques d'igualtat, les quals requereixen una revisió constant i la flexibilitat necessària per ajustar-se als objectius establerts i a les necessitats de l'organització. En aquest context, el seguiment del pla d'igualtat esdevé un element estratègic i essencial per garantir l'assoliment de la seva finalitat i dels objectius definits.

La Comissió Negociadora inclosa en el present pla, una vegada signat el Pla i iniciada la fase d'implementació d'aquest, es veurà transformada en la Comissió d'implementació, avaluació i seguiment del pla d'igualtat.

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 present pla, els quals serveixen de base per a complir amb aquest objectiu.

La Comissió es reunirà semestralment per a fer el seguiment d'execució i implantació de cadascuna de les mesures i emetrà un 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.

La fase de seguiment inclourà els següents ítems valoratius amb els seus indicadors corresponents:

- Execució de l'acció dins del termini
 - *Indicador:* Percentatge d'accions executades dins del termini previst.
- Plantejament adequat de l'acció
 - *Indicador:* Percentatge d'accions que compleixen els criteris de qualitat en el disseny (objectiu clar, metodologia definida, responsables assignats i termini realista).
- Assignació pressupostària adequada
 - *Indicador:* Percentatge de desviació entre el pressupost assignat i el pressupost estimat necessari per dur a terme cada acció.
- Dotació adequada de recursos propis
 - *Indicador:* Percentatge de recursos efectivament assignats respecte del total de recursos necessaris.
- Observació continuada i opinió dels membres de la Comissió d'Igualtat

III Pla d'Igualtat

- *Indicador:* Informes periòdics sobre el nivell de satisfacció interna.
- Encaix del procés d'execució dins dels cicles de treball de Fundesplai
 - *Indicador:* Percentatge d'accions del pla d'igualtat integrades en el calendari operatiu anual sense generar conflictes de càrrega de treball

En cadascuna de les dates establertes s'elaborarà un informe de seguiment que servirà de base per a fer avaluacions parcials i per a l'avaluació final. Aquest informe se centrarà principalment en les accions i en les possibles modificacions o propostes de millora que calgui incorporar al Pla.

La fase d'avaluació tindrà en compte, com a mínim, les variables següents:

- Anàlisi dels indicadors.
- Assoliment del objectius establerts.
- Grau d'impacte en matèria de gènere dins de l'entitat.
- Grau de coneixement de les accions i del pla de formació per part del personal.
- Detall de les dificultats o incidències detectades.
- Propostes de continuïtat i/o millora.
- Resultats de l'enquesta de valoració del Pla d'Igualtat.
- Informe de la Comissió sobre les millores assolides en igualtat d'oportunitat de dones i homes.

El procediment per avaluar el Pla d'Igualtat es dividirà en dues fases:

- Avaluació parcial, després de l'informe de seguiment d'octubre de 2026.
- Avaluació final, al mes de novembre de 2028.

En ambdues avaluacions s'utilitzarà la informació dels informes de seguiment, que s'annexaran a la documentació corresponent. L'avaluació final inclourà, a més, el resultat de l'enquesta de valoració del Pla d'Igualtat.

En tots els casos, l'avaluació incorporarà una valoració i informació segregada per a cada àmbit d'actuació definit en el Pla d'Igualtat i objecte de les accions implementades. Com a mínim, es contemplaran els àmbits abordats en el pla d'accions:

- Formació i informació.
- Retribució.
- Prevenció (en l'assetjament sexual).
- Conciliació entre vida professional, personal i familiar.

De la resta d'àmbits es detallarà el seu estat de situació i la necessitat d'intervenció posterior:

- Promoció.
- Selecció i accés a llocs de treball.
- Classificació professional.
- Condicions contractuals.

L'informe d'avaluació inclourà, a mode resum, un apartat visual amb la “metodologia de colors verd, ambre, vermell”, que permeti una lectura i comprensió fàcil en relació a l'assoliment dels objectius. Per a cada acció i objectiu s'assignarà un color que indiqui el seu estat i grau d'assoliment.

III Pla d'Igualtat

En definitiva, l'avaluació del Pla haurà de respondre les preguntes: què s'ha assolit, com s'ha assolit i si cal reformular objectius o actuacions.

L'òrgan responsable de dur a terme l'avaluació del Pla d'Igualtat serà la pròpia Comissió d'Igualtat, que podrà delegar en un grup reduït com a comissió avaluadora. Es podran incorporar, si es creu convenient, altres persones de l'organització d'altres departaments o d'altres comissions.

L'informe de l'avaluació final servirà com a punt de partida per a la confecció del següent Pla d'Igualtat de Fundesplai.

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

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 d'acordar 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.

Altrament, 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.

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-hi els acords. En cas de desacord, s'han de fer constar a l'acta els posicionaments defensats per cada representació.

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.

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):

III Pla d'Igualtat

- 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.

ÀMBIT TEMPORAL, PERSONAL I TERRITORIAL

Aquest III Pla d'Igualtat tindrà una vigència de tres anys, prorrogables a quatre. L'últim any es dedicarà essencialment al disseny i la elaboració del IV Pla d'Igualtat de l'entitat. Aquesta vigència és la 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.

La vigència d'aquest pla s'inicia el 31 de desembre de 2025 i arriba fins al 31 de desembre de 2028, extensible en les condicions indicades fins al 31 de desembre de 2029.

L'àmbit d'aplicació personal i territorial d'aquest Pla d'Igualtat és la totalitat del personal contractat de la Fundació que duen a terme la seva activitat en algun dels diferents centres d'activitat de l'entitat, ubicats a la Província de Barcelona.

BIBLIOGRAFIA I NORMATIVA

NORMATIVA CATALANA

- Estatut d'autonomia de Catalunya (Any 2006).
- Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Protocol de protecció de les víctimes de tràfic d'essers humans a Catalunya de 17 d'octubre de 2013 (Generalitat de Catalunya, l'Ajuntament de Barcelona, la Delegació del Govern espanyol a Catalunya, la Fiscalia Superior de Catalunya, el Consell General del Poder Judicial, el Consell de Col·legis d'Advocats de Catalunya, el Col·legi de Psicòlegs de Catalunya, l'Associació Catalana de Municipis i Comarques i la Federació de Municipis de Catalunya).
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de 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 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació.

NORMATIVA ESTATAL

- Constitució espanyola (Any 1978)
- Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
- Llei orgànica 1/2004, del 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Ordre PRE/525/2005, del 7 de març, de publicitat de l'acord del Consell de Ministres, pel qual s'adopten mesures per afavorir la igualtat entre les dones i els homes.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.
- Reial Decret-Llei 6/2019, de l'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
- Reial Decret 901/2020, del 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i es modifica el Reial Decret 713/2010, del 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

NORMATIVA EUROPEA

- Conclusions del Consell de 7 de març de 2011 sobre el Pacte Europeu per a la Igualtat de Gènere.
- Tractat de Funcionament de la Unió Europea i Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea. DOUE 30/03/2010.
- Directiva 79/7/CEE del Consell, de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de Seguretat Social.

- Directiva 92/85/CEE del Consell, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum recentment o en període de lactància.
- 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.
- Directiva 2000/78/CE del Consell, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.
- Directiva 2004/113/CE del Consell, de 13 de desembre de 2004, que implanta el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés i l'aprovisionament de 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 2010/41/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 7 de juliol de 2010, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma.
- Estratègia per a la Igualtat entre Dones i Homes 2010-2015. Comissió Europea, 2010 (COM(2010)0491).
- Carta Europea de la Dona (COM/2010/0078 final).
- Pacte Europeu de la Igualtat de Gènere 2011-2020 (2011/C 155/02).

DRET INTERNACIONAL

- Declaració Universal de Drets Humans, preàmbul i articles 7 i 23. Resolució de l'Assemblea General de Nacions Unides 217 A (III), de 10 de desembre de 1948.
- Conveni per a la Salvaguarda dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals, articles 1 i 14, i protocols addicionals. Adoptat pel Consell d'Europa el 4 de novembre de 1950.
- Conveni C100 sobre igualtat de remuneració d'homes i dones. Organització Internacional del Treball, 1951.
- Conveni C111 sobre la discriminació en l'ocupació. Organització Internacional del Treball, 1958.
- ABC dels Drets de les Treballadores i la Igualtat de Gènere. Organització Internacional del Treball, 2008 [Segona edició].
- Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació Racial. Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides 2106 A (XX), de 21 de desembre de 1965.
- Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics, articles 3 i 26. Organització de les Nacions Unides.
- Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals, articles 2, 6 i 7. Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides 2200 A (XXI), de 16 de desembre de 1966.
- Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW), article 3. Resolució de la Assemblea General de les Nacions Unides 48/104, de 20 de desembre de 1993.

ALTRA DOCUMENTACIÓ CONSULTADA

- Ajuntament de Castelldefels. (2017, novembre). Pla d'igualtat Ajuntament de Castelldefels. Comissió de seguiment del pla i Consell Municipal de Dones.

- Ajuntament del Prat de Llobregat. (2009). Guia de llenguatge no sexista. El Prat de Llobregat.
- BASF. (s.d.). Pla d'igualtat BASF.
- CCOO. (s.d.). Guia de llenguatge no sexista. Servei Lingüístic de CCOO.
- Consell de Relacions Laborals de Catalunya. (2024). Recomanacions per a la negociació col·lectiva dels plans d'igualtat.
- Cuenca, M. J., Quilis, M. i Albelda, M. (2012). Guia de llenguatge no sexista joventut València. Tecnolingüística S.L. / Universitat de València.
- Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya. (2021). Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions.
- Duran Bruguera i Zamora Juan, M. (2018, 19 març). [Article]. El Crític.
- Fundació Acció Baix Montseny. (2017, maig). Pla d'igualtat Acció Baix Montseny. Comissió paritària pel Pla d'Igualtat.
- Fundació Parc Taulí. (2017, 31 maig). Pla d'igualtat Fundació Parc Taulí. Comissió d'Igualtat de la FPT.
- La Fede.cat, l'Esberla i l'Observatori IQ. (2018, desembre). Sembrant cures.
- Masclistes, M. i Gavaldà, L. (2018, 17 març). Com incorporar l'ètica de la cura i la perspectiva feminista a la nostra entitat. ARA – Criatures.
- Ministerio de Igualdad. (2021). Guia per a l'elaboració de Plans d'Igualtat en les empreses.
- Stinus Bru de Sala, E. (2018, juny). Guia de gestió del canvi pel foment de l'equitat de gènere al tercer sector social de Catalunya.
- UGT. (2024). Bretxa salarial. Els rols socials determinen encara avui la bretxa salarial de gènere a Catalunya. Unió General de Treballadors i Treballadores de Catalunya. URL: https://www.ugt.cat/wp-content/uploads/2024/02/informe_bretxa_salarial_2024.pdf

ANNEX 1 Acta de constitució de la Comissió Negociadora

ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA

Dia: 14 de febrer de 2023. Hora inicia: 12:30h. Hora finalització: 13:30h

Lloc: Edifici Centre Esplai (Sala Riu) C/ Riu anoia 42-54 08820 El Prat de Llobregat,

D'una part com a Representació Legal dels treballadors i treballadores:

- Alicia Ruiz Ortega(Secció sindical CCOO)
- Esther Obdúlia Gómez (Secció Sindical CCOO)
- Anna Cela Bertran (Secció Sindical CCOO)
- Juan Godoy Navarro (Secció Sindical CCOO)
- Silvia Soler Fernández (Secció Sindical USOC)
- Xavi Reboso Ovejero (Secció Sindical UGT). No present.

D'un altre part com representació de l'entitat:

- Jordi Román
- Judith Capell
- Sara Jiménez
- Isa Santero sanchez (Responsable programes inclusió sociolaboral i Dona)
- Marc Alcaraz Diez (No present) Cap d'estudis del Centre de Formació
- Judit Vela martínez(No present)

EXPOSEN

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

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

ACORDS

1. S'acorda constituir la comissió negociadora de la Fundació Catalana de l'Esplai que estarà conformada per les següents persones, de manera parietària en número de membres.

- Alicia Ruiz Ortega(Com a RLPT Secció sindical CCOO)
- Esther Obdúlia Gómez (Com a RLPT Secció Sindical CCOO)
- Anna Cela Bertran (Com a RLPT Secció Sindical CCOO)
- Juan Godoy Navarro (Com a RLPT Secció Sindical CCOO)
- Silvia Soler Fernández (Com a RLPT Secció Sindical USOC)
- Xavi Reboso Ovejero (Com a RLPT Secció Sindical UGT).

- Jordi Román (Director de RRHH i en representació de l'entitat)
- Judith Capell (Tècnica laboral i en representació de l'entitat)
- Sara Jiménez (Tècnica igualtat i laboral, i en representació de l'entitat, i en representació de l'entitat)
- Isa Santero sanchez (Responsable programes inclusió sociolaboral i Dona. i en representació de l'entitat)
- Marc Alcaraz Diez (No present. Cap d'estudis del Centre de Formació, en representació de l'entitat)
- Judit Vela martínez(Tècnica igualtat. No present i en representació de l'entitat)

Com assessoria externa (amb veu sense vot):

- Eduardo Izquierdo
- Lorena Suárez

2. S'acorda per unanimitat l'elecció de:
 - a. L'Alicia Ruiz com a presidenta de la Comissió negociadora del pla.
 - b. La Sara Jiménez com a Secretària de la Comissió negociadora del pla.
3. S'acorda que la comissió negociadora es reunirà de forma periòdica el segon dimarts de cada mes en horari de 15:15 a 16:45. I s'aixecarà acta de cada reunió.
4. S'acorda que de cara el 8M es faran propostes d'actes i/o accions a trav's de la plataforma Teams i s'anirà treballant i decidint de forma telemàtica per decidir quin acta farà la comissió.

La presidenta ha clos la sessió, de la qual, com a Secretària, estenc aquesta acta. I per

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

Secretaria

Sara Jiménez García

Vist i plau de la Presidenta:

Alicia Ruiz Ortega

ANNEX 2 Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i les discriminacions LGTBIQA+



COMISSIÓ D'IGUALTAT JUNY 2024
COMITÈ EXECUTIU JULIOL 2024



NOTES: FTA & PFTVND, DIFFERENTIALS IN THE MEANINGS OF THE TWO SETS OF IS-SDO AND DMS-IGTQJ.

Índex

Contingut

1. Introducció	4
2. Compromís	4
3. Objectius	5
Objectiu general	5
Objectius específics:	5
4. Àmbit d'aplicació	5
6. Definicions i Marc contextual	6
Glossari	6
Definicions relacionades amb l'orientació sexual	7
Definicions relacionades amb la identitat de gènere i les característiques sexuals	8
Definicions relacionats amb la discriminació	10
L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i la discriminació a persones LGTBIQA+	12
L'assetjament sexual: definició i conductes	12
L'assetjament per raó de sexe o gènere: definició i conductes	13
Discriminació a persones LGTBIQA+ (LGTBIQA+fòbia): Definició i formes	14
L'entorn i els vincles laborals	14
Grups d'especial atenció	16
7. Principis d'actuació	16
8. Mesures preventives	17
9. Seguiment i avaluació	18
10. Difusió i sensibilització	18
11. Drets i obligacions de la direcció, RLPT i persones treballadores	19
Obligacions per part de Fundesplai	19
Drets i obligacions de les persones treballadores	19
Participació de la representació legal de les persones treballadores	19
12. Persones de referència	20
13. Comissió d'investigació i seguiment	20
14. Procediment de intervenció en cas d'assetjament o discriminació	21
Comunicació i Assessorament	21
Informar i assessorar la persona afectada.	21
Acompanyar la persona afectada en tot el procés	21



Fundesplai
Fundació Catalana de l'Esplai

COMISSIÓ D'IGUALTAT

PROTECCIÓ DE Drets i Igualtat, DIRECCIÓ D'ADMINISTRACIÓ DE L'ASISTÈNCIA SOCIAL I EL MAJORATGE DE LA VIDA

Denúncia interna i Investigació	22
Quin és l'objectiu?	22
Qui pot interposar la denúncia?	23
Com es presenta la denúncia?	23
Investigació dels fets	23
Anàlisi de proves i conclusions	23
Resolució	24
Seguiment	25
Diagrama de flux	26
15. Normativa aplicable.....	27
Normativa internacional	27
Normativa Europea	27
Normativa Estatal.....	28
Annex 1. Model de denúncia interna	29

1. Introducció

L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i les discriminacions LGTBIQA+ a l'entorn laboral són fenòmens que poden atemptar contra un nombre significatiu de drets fonamentals bàsics de la persona: la intimitat i la dignitat, la llibertat sexual, la no discriminació per raó de sexe, la seguretat i la integritat física i moral, i que de forma indirecte poden malmetre el clima de treball i, sobretot, la salut física i mental de les persones que hi treballen.

Per aquest motiu i arrel del marc legal que té com a objectiu garantir el principi d'igualtat materialitzat en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març de 2007 i en la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBIQA+, el protocol que us presentem implementa mesures concretes envers l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i les discriminacions LGTBIQA+ i, en defineix les accions específiques que permeten donar curs i solució als possibles casos que poguessin succeir.

Amés, amb aquest document també volem transmetre a tota la plantilla que l'entitat no tolerarà cap comportament que es pugui catalogar d'assetjament i/o discriminació i donarà suport a les persones víctimes d'aquestes situacions, preveient-ne els mecanismes d'informació i difusió d'aquest.

Aquest protocol té dues finalitats principals. D'una banda, abordar els casos d'assetjament i de discriminació LGTBIQA+ dins el món laboral. D'altra banda, sensibilitzar a la plantilla de l'entitat sobre les realitats sexo-genèriques dissidents i saber enfrontar-se a situacions de violència que sofreixin les persones usuàries.

2. Compromís

Fundesplai manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i consegüentment lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe i de discriminacions LGTBIQA+. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i la discriminació i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. Fundesplai es compromet a participar activament en la resolució de les problemàtiques derivades de situacions d'assetjament i discriminació.

Per implementar-lo és necessària la implicació de totes les persones, de manera col·lectiva i individual, i cadascuna des de la responsabilitat i paper que ocupa i que es desenvolupa a l'epígraf de "Drets i obligacions de la direcció, RLPT i persones treballadores" d'aquest protocol.

Aquest Protocol ha estat elaborat i acordat en la Comissió d'igualtat formada per la representació de la direcció de l'entitat i de les persones treballadores.

3. Objectius

Objectiu general

L'objectiu general del protocol és determinar la metodologia per prevenir, evitar i/o actuar davant situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i de discriminació LGTBIQA+ que es puguin donar a Fundesplai.

Objectius específics:

1. 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.
2. Dissenyar materials de formació, prevenció i intervenció per a col·laborar i treballar en xarxa.
3. Vetllar per garantir un entorn segur en el qual les persones mostrin respecte mutu envers la seva integritat i dignitat.
4. Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i actuar en els estadis més inicials de la problemàtica.
5. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades, així com la confidencialitat i la celeritat en el procés.
6. Conscienciar a l'entitat sobre les competències i accions que poden portar a terme davant d'una situació d'assetjament o discriminació.
7. Crear dispositius que s'encarreguin de revisar, avaluar el Protocol i que es realitzi un seguiment per tal d'introduir-hi mesures de millora, en cas que calgui.

4. Àmbit d'aplicació

Aquest Protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral de Fundesplai.

És d'aplicació 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.

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 són persones usuàries.

5. 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 en base als 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.

6. Definicions i Marc contextual

Glossari

- **LGTBIQA+:** Són les sigles de lesbianes, gais, trans, bisexuals, intersexuals, queers, asexuals, etc. I se les designa així el conjunt d'identitats sexo-genèriques dissidents a l'heteronormativitat. També se solen utilitzar les abreviatures LGTBIQ i LGTB, també amb un signe + per indicar que s'hi inclouen altres orientacions sexuals i identitats de gènere (pansexuals, no binàries, etc.).
- **Sexe biològic:** és el sexe assignat al néixer. És una etiqueta que generalment dona un metge, basada en el gens, les hormones i les parts del cos (com ara els gestinals) amb els quals neix una persona.
- **Orientació sexual:** és la capacitat d'una persona de sentir atracció emocional i sexual per algú, i descriu amb qui manté relacions emocionals, íntimes i sexuals. L'orientació sexual defineix si una persona se sent atreta pel mateix sexe/gènere, per un sexe/gènere diferent, per múltiples sexes/gèneres, per tots o per cap.
- **Gènere:** s'entén com el conjunt d'idees que la societat assigna a les persones, basant-se en el sexe i en categories socials. Per exemple, si algú té vulva, la societat l'identificarà com a dona. Per contra, si té penis, se l'assignarà la categoria d'home. També inclou les conductes, valors, creences o preferències que s'associen a cada gènere.

Encara que la societat s'encarrega de classificar-nos d'aquesta manera, no sempre és així. Hi ha societats tradicionals en què les identitats i expressions no binàries han estat part integrant de la societat, i això és cada vegada més cert en les societats contemporànies. Aquest seria el cas de les persones trans i les persones no-binàries, que trencarien amb aquesta idea que s'entén del gènere.

- **Sistema binari de gènere:** és la classificació basada en el gènere i que divideix totes les persones en homes o dones, categories que considera oposades i mútuament excloents entre si. El sistema binari de gènere exclou les persones amb identitats o expressions de gènere no binàries.
- **Sistema no binari de gènere.** No binarisme: El no binarisme no entén els gèneres masculí i el femení com a oposats i mútuament excloents l'un de l'altre, sinó com un ventall de possibilitats com de persones hi ha.
- **Identitat de gènere:** és l'experiència interna i individual de cada persona en relació al gènere al qual pertany. A diferència del gènere, la identitat es basa més en

l'autopercepció i no pas com la resta t'identifica. La identitat de gènere no es correspon necessàriament amb el sexe que se li va assignar a una persona en néixer i no ha d'encaixar en categories binàries (home/dona).

- **Expressió de gènere:** és la manera com les persones expressen la seva identitat de gènere a través de la seva aparença; pot incloure el pentinat, la vestimenta i el comportament. Algunes persones s'expressen d'una forma que es considera tradicionalment masculina, d'altres de forma femenina, d'altres combinen totes dues o s'esforcen per no ser vistes ni com a masculines ni com a femenines (el que s'anomena "expressió andrògina"). L'expressió de gènere no està sempre vinculada a les característiques sexuals d'una persona o a la identitat de gènere assignada en néixer.
- **Característiques sexuals:** fa referència a les característiques sexuals primàries (els ovaris i els testicles) i secundàries (els pits i la barba), que inclouen els gens i les hormones. El sexe legal sol assignar-se en néixer i tradicionalment s'ha entès com una característica pertanyent a dos grups oposats i mútuament excludents: homes i dones. Tot i això, aquesta classificació no representa la realitat de moltes persones (per exemple, les persones intersexuals), i el sexe assignat en néixer pot no correspondre's amb l'expressió de gènere o la identitat de gènere d'una persona.
- **"Sortir de l'armari":** és el procés d'adonar-se, acceptar la pròpia orientació sexual (lesbiana, gai, bisexual, asexual), i/o identitat (trans, queer, intersexual) i revelar-la en les relacions interpersonals. La sortida de l'armari no és un fet aïllat, ja que el procés de revelar, i explicar qui la persona sent que és, travessa la vida de les persones LGBTQIA+.

El concepte mateix de sortir de l'armari sorgeix de l'hetero, cis i endonormativitat, que pressuposa que **totes** les persones són heterosexuales, cis i endosexuales (les característiques sexuals innates de les quals s'ajusten a les idees mèdiques o socials normatives per als cossos femenins o masculins). Així, només aquelles que trenquen amb aquestes expectatives han d'enfrontar-se a aquests dilemes i decidir a qui li expliquen i a qui no expliquen el que són.

Definicions relacionades amb l'orientació sexual

- **Lesbiana:** és una dona que se sent atreta sexualment, físicament i/o emocionalment per altres dones. Algunes persones no binàries o trans també es defineixen com a lesbianes. Hi ha persones que prefereixen utilitzar el terme “bollera” com a reapropiació de l’insult, així com altres que aquest concepte com una forma d’habitar el gènere que no es correspon amb la categoria “dona”.
- **Gai:** és un home que se sent atret sexualment, físicament i/o emocionalment per homes. Algunes persones no binàries o trans també es defineixen com a gais. Hi ha persones que prefereixen utilitzar el terme “marica” com a reapropiació de l’insult, així com altres que aquest concepte com una forma d’habitar el gènere que no es correspon amb la categoria “home”.
- **Bisexual:** són persones que senten atracció emocional, física i/o sexual per més d’un gènere. Les persones bisexuals se senten atretes per múltiples gèneres, no necessàriament a la vegada, ni de la mateixa manera, ni en la mateixa intensitat.
- **Asexual:** és una persona que habitualment no experimenta una atracció sexual cap a altres persones ni té una inclinació intrínseca a tenir relacions sexuals, cosa que és diferent de ser cèlibe. Les persones asexuals poden tenir experiències, preferències i orientacions romàntiques diferents. L’asexualitat és un espectre: algunes persones mai no senten atracció sexual, mentre que altres rarament ho fan o només després d’haver

desenvolupat un fort vincle amb algú. L'asexualitat no implica necessàriament no tenir libido, no tenir relacions sexuals, no poder sentir excitació, no poder enamorar-se, no tenir passió o no sentir desig.

- **Demisexual:** persona que no experimenta atracció afectiva-sexual fins que construeix una profunda connexió emocional o romàntica amb una altra persona. La demisexualitat troba dins l'espectre de l'asexualitat.
- **Grisexual:** persona que generalment té un desig sexual baix i només sent atracció sexual cap a una persona que té una característica determinada o sota una circumstància especial o situació específica. La griseixualitat es troba dins l'espectre de l'asexualitat.
- **Pansexual/omnisexual:** persona que sent atracció afectiva, emocional o sexual cap a persones, independentment del seu sexe o gènere, de manera que poden sentir-se atretes per homes, dones o persones que no s'identifiquen amb la dicotomia "home/dona".
- **Heterosexual:** Persona que sent atracció física i/o afectiva o manté relacions afectivo-sexuals amb persones del gènere contrari.

Definicions relacionades amb la identitat de gènere i les característiques sexuals

- **Cis/cisgènere:** Persona que se sent del gènere que li va ser atribuït en néixer segons les

seves característiques genitals. És a dir, hi ha una correspondència entre el sexe de naixement i el sentiment de pertinença.

- **Trans/transgènere:** és el terme global que inclou les persones la identitat i/o l'expressió de gènere de les quals difereix del sexe que se'ls va assignar en néixer. Aquesta categoria inclou les persones la identitat de gènere de les quals no compleix les expectatives de gènere i que expressen la seva identitat de manera no normativa. Les persones trans* poden seguir el binarisme de gènere (home-dona) o trencar amb aquesta dicotomia (persones no-binàries).
- **Homes trans:** persones a les quals se'ls va assignar un gènere femení en néixer i tenen una identitat de gènere masculina o predominantment masculina.
- **Dones trans:** persones a les quals se'ls va assignar un gènere masculí en néixer i tenen una identitat de gènere femenina o predominantment femenina.
- **Agènere:** persona que no es sent a si mateixa ni com a home ni com a dona, que no té identitat de gènere o cap gènere que expressar.
- **Gènere fluid:** Identitat en la qual el gènere no és una categoria estanca sinó flexible, processal, fluida i que pot canviar amb el pas del temps.
- **Pangènere:** persona que s'identifica amb tots els gèneres, com ara el masculí, el femení i els no binaris, però cap podria definir única i exclusivament la seva identitat de gènere. Es diferencia del gènere fluid en tant que cada identitat se sent de forma simultània i fixa.
- **Queer, Gender queer o gènere no conforme:** Queer en anglès vol dir estrany, diferent. Per les persones queer la identitat de gènere trascendeix les categories binàries home/dona i per tant no s'identifiquen amb cap dels gèneres, ni amb tots dos, ni amb una combinació de gèneres, ja que els consideren limitants.
- **Transició:** és el procés de fer canvis a la vida d'una persona per ajustar-se a la seva identitat de gènere. Pot implicar tots o alguns dels passos socials, mèdics i legals

següents: sortir de l'armari davant la família, amistosats i companys; vestir-se i comportar-se segons la identitat de gènere; canviar el cos mitjançant teràpies d'afirmació de gènere (per exemple, amb teràpia hormonal i/o cirurgia); canviar el nom legal o el gènere als documents; fer altres passos legals exigits per la legislació de cada país. En el context de la infància, la transició implica una transició social i el reconeixement pel que fa al gènere i, en alguns casos, l'ús d'una teràpia de bloqueig hormonal.

- **Incongruència de gènere (abans disfòria de gènere):** El sentiment d'incompatibilitat persistent d'una persona entre la seva identitat de gènere i el gènere que s'espera que tingui en funció del seu sexe de naixement. La disfòria de gènere ha deixat de ser considerada una malaltia relativa a la salut sexual i per tant se n'ha reduït l'ús per la seva connotació pejorativa.
- **Reassignació de sexe:** Procés mitjançant el qual una persona pot modificar les seves característiques anatòmiques sexuals primàries i secundàries per adaptar-les a les característiques sexuals que s'atribueixen al gènere amb el qual s'identifica.
- **Reconeixement legal del gènere:** és el procés pel qual l'Estat reconeix legalment el gènere d'una persona trans. Un estat pot imposar diferents condicions per definir qui té dret al reconeixement legal del gènere.

Per a les persones trans i algunes persones intersexuals, el fet que el seu nom i gènere figurin correctament en els seus documents té un impacte fonamental en la seva subsistència i seguretat. Sense aquest pas, els resulta més difícil o impossible accedir a l'assistència sanitària que necessiten, han de donar explicacions en entrevistes de feina o s'enfronten a comportaments discriminatoris quan busquen allotjament, quan tracten amb entitats bancàries, en concertar una cita o fins i tot quan cal pagar amb targeta de crèdit o dèbit als comerços.

- **Intersexual:** la Intersexualitat o el Desenvolupament Sexual Diferencial {DSD} és el conjunt de condicions que fan que una persona no presenti físicament un cos classificable com masculí o com femení. Per exemple, hi ha persones que en llur anatomia mostren un penis i ovaris al mateix temps o bé, una vagina i testicles interns. Des de l'activisme intersex es denuncia la invisibilització, estigmatització, discriminació, secretisme, medicalització, patologització i mutilació dels seus cossos.
- **Endosex:** és l'antònim de la paraula intersexual i descriu una persona nascuda amb característiques sexuals (per exemple, cromosomes, hormones, òrgans sexuals) que la situen clarament en una de les categories home/dona.
- **Persona no-binària:** Terme incliusiu per a les persones que no s'identifiquen únicament com a homes o dones, sinó que s'identifiquen fora del binarisme de gènere. Una persona no binària pot identificar-se amb el gènere masculí i/o femení, amb els dos alhora, o amb cap dels dos o pot anar transitant la masculinitat i feminitat dins un ampli recorregut de colors i formes.

Alguns termes han quedat obsolets i inclús poden resultar ofensius. Ja no s'utilitzen de forma generalitzada:

- **Transsexual:** s'utilitzava per denominar a una persona que no se sent identificada amb el seu sexe anomenat biològic, pel que sent un gran rebuig cap al seu cos de manera que aplica una sèrie de tractaments per adaptar la seva corporalitat a la seva identitat. Cada vegada s'utilitza menys a causa de la seva naturalesa medicalitzadora (és a dir, que entén la identitat en termes mèdics).

tret que una persona es refereixi explícitament a si mateixa com a tal. Avui dia, "trans" és el terme més acceptat i utilitzat.

- **Transvestit:** forma pejorativa de referir-se al comportament d'una persona que adopta ocasionalment un estil de vestir atribuït al sexe oposat, però no implica necessàriament fer una transició. Aquesta paraula ja no s'utilitza habitualment a l'Estat espanyol, si bé durant els anys de la dictadura franquista sovint es feia servir com a insult.

Definicions relacionats amb la discriminació

- **Heteronormativitat, heterosexisme, cisnormativitat, cisexisme, endonormativitat i endosexisme:** són pràctiques socials que fan creure que l'heterosexualitat, el cisgenderisme i l'endosexualitat són les úniques formes possibles d'orientació sexual, identitat de gènere i característiques sexuals, donant a entendre que només les persones heterosexuales, cisgènere i endosexuales són "naturals" o "normals". Aquesta construcció social sosté que l'única orientació sexual acceptable és l'heterosexualitat i que l'únic gènere acceptable és el que s'assigna a l'individu en néixer, cosa que estableix una jerarquia entre orientacions sexuals i identitats de gènere. Com a resultat de la normativitat hetero i cisgènere, la majoria de la gent assumeix que altres persones són heterosexuales i cisgènere, la qual cosa determina, per exemple, la manera com les persones es comuniquen entre si. Per evitar aquesta situació, moltes persones LGBTQIA+ surten de l'armari públicament per fer-se visibles.
- **LGTBQIA+fòbia:** són creences, opinions, actituds i comportaments negatius, personals o socials basats en el prejudici, el fàstic, la por i/o l'odi envers les persones LGBTQIA+. Moltes feministes sostenen que l'arrel del rebuig cap a gais, lesbianes, transsexuals, bisexuals i intersexuals està en el sexisme, que pretén controlar la sexualitat i impedir que ningú no traspassi els límits dels rols de gènere tradicionals. Tot i que en aquest sentit l'homofòbia, la transfòbia, la bifòbia i la interfòbia són manifestacions del mateix fenomen, és important distingir-les perquè la seva expressió i intensitat poden ser diferents.
- **Assetjament:** és un comportament no desitjat, ofensiu, humiliant i/o intimidatori contra una persona. En el cas de l'assetjament a persones LGBTQIA+ pot estar relacionat amb la seva orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i/o característiques sexuals. Pot tractar-se d'insults, gestos, missatges, imatges o altres materials ofensius. Pot ser ocasional o produir-se durant un llarg període de temps. L'assetjament a les persones LGBTQIA+ sol adoptar la forma d'amenaques, intimidació, agressió verbal, insults o bromes sobre l'orientació sexual, la identitat de gènere i/o les característiques sexuals. L'assetjament no s'adreça necessàriament a una persona concreta, també inclou fer comentaris despectius o ofensius sobre les persones LGBTQIA+ en general.
- **Intimidació:** Intimidació: és una forma d'assetjament constant que es dona dins una comunitat o una institució i que es basa en la jerarquia institucional o altres diferències de poder. Aquest terme s'utilitza sovint en entorns escolars i en el cas de la infància.
- **Delictes d'odi:** són infraccions penals motivades per prejudicis o hostilitat, per exemple, a causa de l'origen racial o ètnic (real o percebut) de la víctima, religió, discapacitat, orientació sexual, identitat de gènere o una altra característica protegida per la llei. Un delictes d'odi és qualsevol incident recollit en el codi penal pel qual una persona rep violència a causa dels prejudicis d'una altra persona per raó de raça, religió, orientació sexual, discapacitat o per ser trans. No totes les discriminacions motivades per l'odi són

considerades com a delictes, però és important que siguin denunciats i registrats. Els delictes d'odi poden incloure: maltractament físic, maltractament verbal (com amenaces i burles) i/o incitació a l'odi (quan algú es comporta de forma amenaçadora i pot promoure l'odi, cosa que es pot expressar amb paraules, imatges, vídeos, música, de manera presencial o en línia).

- **Victimització:** té lloc quan una persona pateix violència o discriminació. Les persones LGTBQIA+ solen ser victimitzades per la seva orientació sexual i/o identitat de gènere, així com per les característiques sexuals.
- **Victimització secundària o revictimització:** és una forma de violència institucional perpetrada per organismes governamentals o institucions que ofereixen serveis socials. Es produeix quan la víctima experimenta un nou trauma com a conseqüència del tracte que rep per part de les institucions estatals i d'altres persones. La victimització secundària es pot produir quan les persones que entren en contacte amb la víctima utilitzen un llenguatge abusiu, fan comentaris insensibles o culpen la víctima de l'incident.
- **Justícia reparadora:** segons la Directiva 2012/29/UE de la UE, és tot procés pel qual es permet participar activament a la víctima i a l'infractor, si així ho consenten lliurement, en la resolució dels assumptes derivats d'una infracció penal amb l'ajuda d'un tercer imparcial.
- **Teràpia de conversió:** és la pràctica intentar canviar o suprimir l'orientació sexual o la identitat de gènere d'un individu per mitjans psicològics o espirituals. L'evidència científica internacional s'oposa i es manifesta contra aquestes pràctiques perjudicials i errònies.
- **Psicologia afirmativa:** es tracta de l'enfocament i el marc metodològic utilitzat en l'assessorament psicològic per part dels i les professionals, que pretenen ajudar les persones LGTBQIA+ a comprendre i acceptar la seva orientació sexual o identitat de gènere tenint en compte l'hetero-, cis- i endonormativitat del context cultural.
- **Consentiment:** aquest terme, dins la sexualitat, fa referència a l'accés que dona una persona a una altra per mantenir relacions sexuals. El sexe només és consentit quan 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 el consentiment es vulnera es pot considerar com a agressió sexual o violació.
- **Discriminació:** és el tracte desigual o injust basat en l'edat, l'origen ètnic, la discapacitat, l'orientació sexual, la identitat o l'expressió de gènere, les característiques sexuals biològiques o altres característiques d'una persona. La discriminació contra les persones LGTBQIA+ sol tenir les seves arrels a l'hetero- i cisexisme. Entre les formes de discriminació contra les persones LGTBQIA+ s'indueix:
 - **Discriminació directa:** és quan una persona rep un tracte menys favorable que una altra per raó d'orientació sexual, identitat, expressió de gènere o per les seves característiques sexuals biològiques (per exemple, no es contracta una dona trans per a un lloc de treball determinat a causa de la seva identitat de gènere).
 - **Discriminació indirecta:** és quan una llei o una pràctica aparentment neutra perjudica les persones amb una determinada orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals o corporals determinades (per exemple, dificultar els tràmits d'adopció a les persones

solteres a països on el matrimoni entre persones del mateix sexe no està legalment reconegut).

- **Discriminació múltiple o intradiscriminació:** és quan una persona és discriminada per més d'un motiu (per exemple, una dona LGTBQIA+ amb diversitat funcional)
- **Endodiscriminació o intradiscriminació:** és una forma de discriminació interna que es produeix dins de la comunitat LGTBQIA+ cap als membres que fugen d'alguna manera de la normativitat, ja sigui de l'expressió de gènere, la monosexualitat (sentir-se atret per un sol sexe/gènere) o la identitat de gènere. Un exemple d'aquest fenomen són els homes gais que discriminen altres homes gais perquè tenen una expressió de gènere femenina, o les persones gais i lesbianes que tenen prejudicis contra les persones bisexuals i trans. Les persones bisexuals i trans solen patir discriminació tant per part de la societat en general com de la pròpia comunitat LGTBQIA+, un fenomen que es coneix com a "doble discriminació".

L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i la discriminació a persones LGTBQIA+

L'assetjament sexual: definició i conductes

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 reincidentes 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.



*NOTES: PFA-4-PHYTANOL, BUTYROL-7 AND BEATC-BE-7 AS PHA-METASTABLES; PFA-60-BTS EXF-15 B6D16-KAO D45-G18-DJ.

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.

L'assetjament per raó de sexe o gènere: definició i conductes

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 com 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.

Conductes:

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 realitzar 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, raça o color de pell.



*NOTES: FKA & PLYTHO, DITTOO, /AMORBATC BE /AS TA MFTS EXA // FR MAO B TS EXF // IS B6D W KAO D45 /G I B QJ8.

- Orientació, identitat i expressió sexo-genèrica.
- Ideologia política i/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.

Discriminació a persones LGTBIIQA+ (LGBTIIQA+fòbia): Definició i formes

Segons l'article 3 de la Llei 4/2023, s'entén com LGTBIQA+¹ fòbia a "tota actitud, conducta o discurs de rebuig, perjudici i/o discriminació envers les persones que formen part del col·lectiu LGTBIQA+ pel fet de ser-ho o bé, per ser percebudes com a tal".

Aquesta violència engloba l'homofòbia, la lesbofòbia, la transfòbia, la bifòbia, la intersexualfòbia, l'acefòbia, l'enefòbia i la plumofòbia i es pot exercir de diferents maneres, ja sigui de forma individual o col·lectiva.

Formes :

- **LGTBIQA+fòbia institucional:** és aquella vinguda per part de les institucions, ja sigui en l'elaboració i execució de lleis que castiguin, persegueixin o penalitzin l'existència d'aquest col·lectiu o qualsevol cosa associada amb aquest.
- **LGTBIQA+fòbia cognitiva:** és la creença que les persones dissidents a la cisheterosexualitat van contra la natura, amorals, depravades i/o inferiors.
- **LGTBIQA+fòbia afectiva:** se l'anomena així el sentiment visceral de rebuig i fàstic que senten algunes persones envers el col·lectiu LGTBIQA+.
- **LGTBIQA+fòbia liberal:** és aquella que permet expressió diferent a l'heterosexual, però només dins de l'àmbit privat.
- **LGTBIQA+fòbia exterioritzada:** és aquella que es manifesta en conductes violentes ja siguin físiques (agressions) com verbals (vexacions o insults).
- **LGTBIQA+fòbia interioritzada:** és l'assimilació, mitjançant una educació heterosexista, fa que percebi que el fet de no ser heterosexual, tingui connotacions negatives.

L'entorn i els vincles laborals

A l'efecte de qualificar com a "laboral" una situació d'assetjament i/o discriminació cal tenir en compte que els límits de l'entorn laboral no són determinats ni pel lloc físic, ni per la jornada laboral, ni per la forma de vinculació jurídica amb l'entitat.

La qüestió rellevant és la relació de causalitat entre l'assetjament i/o discriminació i el treball: aquest no s'hauria produït si la persona no hagués prestat els seus serveis a l'entitat.

Qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions professionals i laborals es considera "entorn laboral" a efectes d'assetjament i discriminació. Això inclou també viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'entitat, etc.

Aplicant el mateix criteri, l'assetjament es considera laboral quan el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió que estan desenvolupant.

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 companys/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 a una dona i que s'exerceix a les noves tecnologies, xarxes socials, internet, etc.
- **Violència de segon grau:** qualsevol tipus de violència que s'exerceix envers persones que recolzen i/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 hagut una agressió sexual o violació.

La responsabilitat de l'entitat abasta:

- La protecció a les persones de l'entitat davant conductes d'assetjament per part de persones la mateixa entitat.
- La protecció a les persones de l'entitat davant conductes d'assetjament per part de persones externes.
- La protecció a persones externes vinculades a l'entitat, encara que no hi tinguin un vincle laboral directe, davant de conductes d'assetjament per part de persones de l'entitat.

Tipologia i subjectes implicats

La doctrina i la jurisprudència distingeixen entre:

→ Assetjament d'intercanvi *quid pro quo*

Vinculat expressament a l'assetjament sexual, l'assetjament d'intercanvi es produeix quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual).

La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina, implicant un abús d'autoritat. Són, per tant, subjectes actius d'aquest tipus d'assetjament les persones que tenen poder per decidir sobre la relació laboral: és a dir, tota persona jeràrquicament superior.

→ Assetjament ambiental

És el comportament sexual impropï 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.

Grups d'especial atenció

L'assetjament es pot donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat.

Els estudis realitzats mostren que la majoria de les persones que pateixen assetjament són dones.

Malgrat que és un fenomen que depassa les categories professionals, els nivells de formació o els nivells de renda, els grups de dones en situació de més vulnerabilitat són:

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i divorciades).
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines (en les quals les dones tenen poca presència) o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s'han considerat destinats als homes.
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal).
- Dones amb discapacitat.
- Dones immigrants i que pertanyen a minories ètniques.
- Dones amb contractes eventuais i temporals; dones subcontractades.

Hi ha un altre grup especialment vulnerable a l'assetjament que és el col·lectiu de lesbianes, gais, trans, bisexuals, intersexuals, queer, i altres opcions (LGBTIQ+) i homes joves que poden patir assetjament per part de dones o altres homes, especialment quan són els seus superiors jeràrquics.

Es constata també l'elevada incidència de casos de multidiscriminació. Aquest fet posa de nou en evidència la dimensió de l'assetjament com una conducta estretament vinculada a la dinàmica i les relacions de poder, real i cultural, és a dir, a les desigualtats estructurals.

7. 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 duren 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'esclatament 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.
- **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'esclatament dels fets denunciats.
- **Mesures cautelars:** si durant el procediment i fins el 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'esclatament 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.
- **Suport de persones formades:** l'entitat compta amb la participació durant tot el procediment de persones formades en la matèria.
- **Voluntarietat:** aquest protocol es posarà en funcionament quan ho promogui la part denunciada.

8. Mesures preventives

La manera més efectiva d'actuar front l'assetjament i les discriminacions 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 qualsevol tipus de discriminació per part de les entitats.

Per tal de que la prevenció sigui efectiva, es necessari definir i posar en marxa les accions següents:

1. Iniciativa i compromís de Fundesplai en la vigilància activa per detectar els possibles casos d'assetjament i discriminació.
2. Polítiques d'igualtat i una organització del treball que dificultin l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i les discriminacions LGTBQ+.
3. Accions de sensibilització, informació i formació, per aconseguir el compromís i la implicació de les persones. Aquestes accions seran negociades amb la Representació Legal de les Treballadores i es donaran a conèixer al conjunt de les persones treballadores.

Accions de sensibilització, informació i formació:

- Campanya informativa sobre l'existència del Protocol, on es pot trobar i el seu contingut a totes les persones que treballen a Fundesplai, des de l'estructura fins l'acció directa.
- Incloure en el pla anual de formació, accions formatives orientades a la prevenció contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i les discriminacions LGTBQ+.
- Accions proactives davant la detecció dels possibles indicis de situacions d'assetjament i/o discriminació.
- Fer seguiment, control i avaluació del procediment implantat.
- Aplicar mesures severes quan es confirmi l'existència d'algun cas.

9. Seguiment i avaluació

La Comissió d'Investigació i Seguiment 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 o discriminació.

Per aquest motiu, s'estableix que, des de la implementació del protocol, s'haurà de fer una reunió anual 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:

- Número de comunicacions de situacions d'assetjament que s'hagin produït.
- Número de comunicacions de situacions de discriminació que s'hagin produït.
- Número de denúncies presentades en relació a comportaments constitutius d'assetjament.
- Número de denúncies presentades en relació a comportaments constitutius de discriminació.
- Número de procediments sancionadors incoats.
- Número d'actuacions fetes per sensibilitzar, informar i formar sobre aquestes matèries.

10. Difusió i sensibilització



PROTOCOL PER A PERSONES TREBALLADORES DE L'ENTITAT PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT I/O DISCRIMINACIÓ

Com qualsevol protocol de Fundesplai requereix, per implementar-lo, que les persones treballadores estiguin informades, tant en el moment de la seva posada en marxa com periòdicament, amb l'objectiu que es tingui present. Així mateix és imprescindible que el coneixin les noves persones que s'incorporen a l'entitat o que hi estiguin relacionades pel seu àmbit d'aplicació.

Els sistemes de difusió utilitzats seran:

- Portal de persones treballadores per tal que tothom de l'entitat hi tingui accés de manera ràpida i senzilla. Es podrà fer una primera comunicació inicial a totes les persones treballadores de l'entitat (o a través d'un anunci de portal), i es garantirà que totes les noves contractacions en tenen coneixement.
- Es referenciarà de manera clara i ostensible a totes les accions d'acollida i/o benvinguda de l'entitat.
- Es realitzarà un acte de presentació del document per part de la comissió d'igualtat.
- Es recomana poder fer trobades tant amb les persones responsables de departament com amb les persones que ocupen els càrrecs de tècniques i coordinadores per explicar el funcionament del Protocol.

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

11. Drets i obligacions de la direcció, RLPT i persones treballadores

Obligacions per part de Fundesplai

1. Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:
 - A no ser discriminades sexualment, per raó de sexe, per la seva orientació sexual, per la seva identitat o expressió de gènere.
 - A la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene, i al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.
2. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament.
3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament.

Drets i obligacions de les persones treballadores

1. Drets: tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament.
2. Obligacions: tothom té l'obligació de tractar sempre amb respecte les persones del seu entorn laboral i de cooperar en la investigació d'una possible denúncia d'assetjament.

Participació de la representació legal de les persones treballadores

1. Obligació de la representació legal de les persones treballadores de contribuir a prevenir l'assetjament.

2. Negociar mesures de difusió i sensibilització entre l'entitat i la representació legal de les persones treballadores.

12. Persones de referència

Fundesplai nomena com a persones de referència a:

- Isabel Santero Sánchez
- Eloi Ruíz-Olalla Fontanals

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 i/o per raó de sexe a l'entitat i les discriminacions LGTBIQA+.
- Participar en el seguiment i avaluació bianual del protocol.
- Proposar a la direcció de l'entitat, si escau, l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

13. Comissió d'investigació i seguiment

Estarà formada íntegrament per 4 persones membres de la Comissió d'Igualtat de Fundesplai, de manera paritària entre la representació de l'entitat i la RLT. Necessàriament les persones que conformin la comissió d'igualtat hauran d'haver rebut formació com Agents d'Igualtat. Totes les decisions de la mateixa es prendran de manera col·legiada. , formada per 4 persones.

Funcions principals:

- Recepció de les denúncies internes.
- 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

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.

14. Procediment de intervenció en cas d'assetjament o discriminació

Comunicació i Assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada/discriminada i preparar la fase de denúncia interna i investigació.

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 o discriminació.

La comunicació es pot fer directament a les persones de referència o a través d'un formulari que es trobarà de manera àgil al portal de persones treballadores (treballador.fundesplai.org). Les persones destinatàries d'aquest formulari seran el cap de RRHH i el correu electrònic específic de la comissió d'igualtat (temporalment, alesplaiquals@fundesplai.org). Un cop registrada la comunicació, la persona o persones de referència s'encarreguen d'informar, assessorar i acompanyar en tot el procés la persona afectada.

Informar i assessorar la persona afectada.

La persona de referència ha d'informar la persona afectada sobre els seus drets, sobre el contingut del protocol i les opcions i accions que pot emprendre. També l'ha d'informar sobre les obligacions de l'entitat i la responsabilitat en la qual l'entitat pot incórrer si les incompleix, així com sobre el procediment que cal seguir una vegada presentada la denúncia.

En el supòsit que la persona afectada decideixi presentar la denúncia, la persona de referència ha de donar-li suport en la seva redacció.

Per acabar, també ha d'informar la persona afectada sobre la possibilitat d'acudir a tot tipus d'assessorament extern –psicològic, legal,...–, així com sobre el dret a rebre atenció per a la salut física i/o psíquica.

Acompanyar la persona afectada en tot el procés.

La persona de referència ha d'acompanyar i donar suport a la persona afectada des del moment de la comunicació dels fets fins al moment en què tot el procés finalitzi.

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.
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 i/o discriminació. 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 i/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 i/o discriminació. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

Les persones de referència són les responsables 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.

Denúncia interna i Investigació

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia ha de desenvolupar un relat tan precís i concret com sigui possible en relació amb els indicis que fonamentin la situació denunciada i, en virtut del principi processal de la inversió de la càrrega de la prova, a la persona presumptament assetjadora li pertoca provar que la seva conducta ha estat adequada.

Les persones que intervinguin en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar cap informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement. Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, es recomana que des del moment en què es formuli la denúncia, la persona o persones responsables de la iniciació i tramitació assignin uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada, com a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.

Quin és l'objectiu?

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció.

Qui pot interposar la denúncia?

La denúncia l'ha pot presentar la persona afectada, assessorada, si així ho sol·licita, per la persona de referència o una tercera persona que conegui la situació però que no en sigui la persona afectada per aquesta. La denúncia no pot ser anònima, sinó que s'ha d'identificar a totes les persones intervinents

Com es formula la denúncia?

La denúncia s'ha de presentar per escrit (vegeu l'annex 1. Model de denúncia interna).

Com es presenta la denúncia?

La denúncia s'ha de presentar per escrit utilitzant el model de denúncia interna (vegeu l'annex 1. Model de denúncia interna).

Per tal de garantir la màxima confidencialitat del procediment, la denúncia s'ha de presentar a la persona Cap del Departament de Recursos Humans, en aquest cas en Jordi Román Soto (jroman@fundesplai.org) o a l'adreça de correu electrònic alesplaiiguals@fundesplai.org

Un cop rebuda la denúncia per la Comissió d'Investigació, 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.

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 per aconseguir informació sobre els fets.

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.

Anàlisi de proves i conclusions

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant on s'induguin 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.
- Arxiu 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 realitzades. 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 correctores.

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 la última fase del procés.

Resolució

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 es portaran finalment a terme. Posteriorment, informará 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.

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 hi 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 i/o discriminació.

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



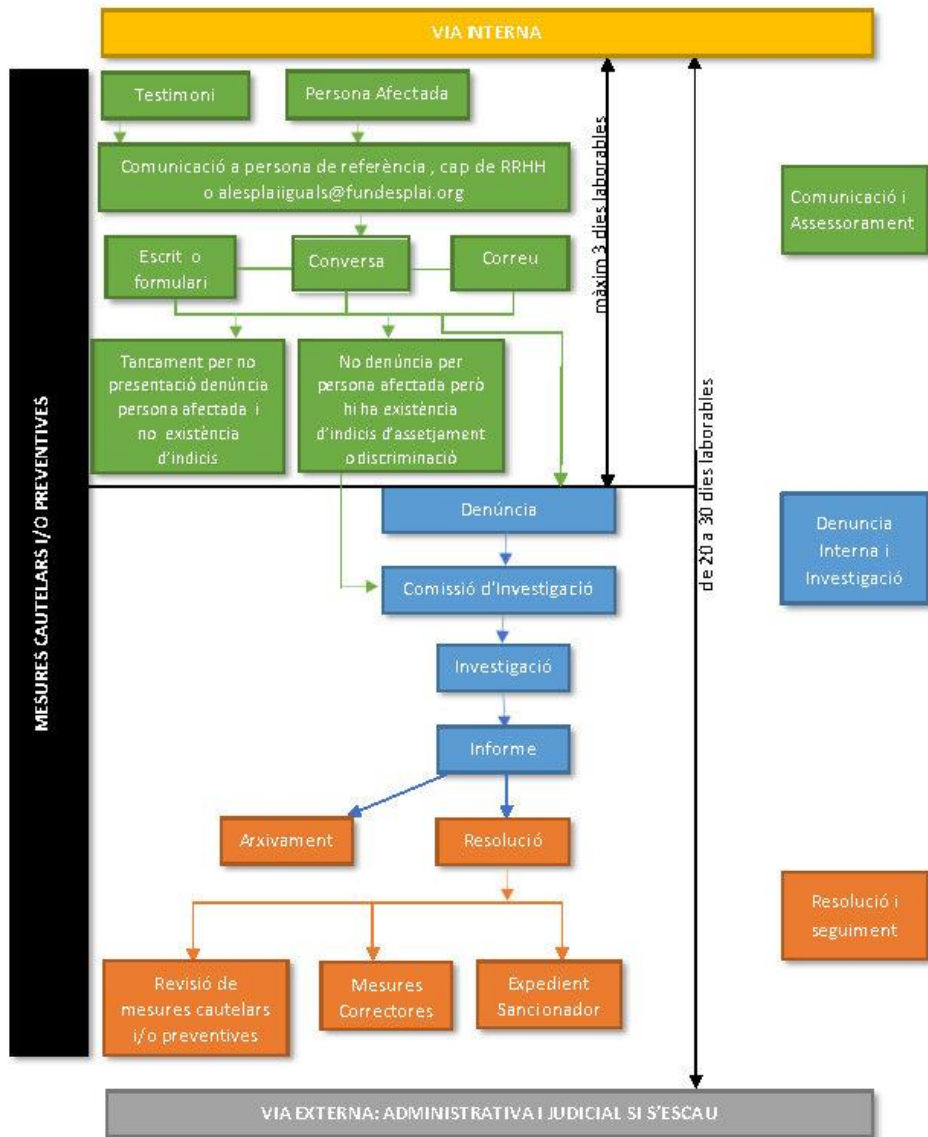
PHOTOCOPIABLES: PLEASE REPRODUCE BY PHOTOCOPYING. FOR INFORMATION ON THE QUALITY OF THE COPY, CONTACT THE NATIONAL ARCHIVES AT COLLEGE PARK, MARYLAND.

Seguiment

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a 30 dies laborals, 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.

Diagrama de flux



15. Normativa aplicable

L'establiment dels protocols per a prevenir i/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 a 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 inclou 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.

Annex 1. Model de denuncia interna

FORMULARI DE DENÚNCIA INTERNA.

DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nom i cognom	DNI/NIE [si es coneix]
Nom sentit	Sexe
Centre de treball i adreça	Activitat i lloc de treball
Telèfon de contacte [si es coneix]	Adreça electrònica [si es coneix]

DADES DE LA PERSONA QUE DENUNCIA

Nom i cognom	DNI/NIE
Nom sentit	Sexe
Centre de treball i adreça	Activitat i lloc de treball
Telèfon de contacte	Adreça electrònica

DADES DE LA PERSONA AFECTADA

Nom i cognom	DNI/NIE
Nom sentit	Sexe
Centre de treball i adreça	Activitat i lloc de treball
Telèfon de contacte	Adreça electrònica

RELAT DELS FETS

Signatura de la persona que denuncia i data

ANNEX 3 Acta de finalització i aprovació del pla

En data 23 de desembre de 2025 es reuneix la comissió d'igualtat de la Fundació Catalana de l'Esplai.

Per part de les persones treballadores:

- Alicia Ruiz Ortega (per CCOO)
- Anna Cela Bertrán (per CCOO)
- Cristòfol Ortolà Ortolà (per CCOO)
- Eloi Ruiz-Olalla Fontanals (per CCOO)
- Noe Álvarez (per UGT)
- Mari Carme Giralt Anduix (per USOC)

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

- Jordi Román Soto (Director de Recursos Humans)
- Judit Capell Vives (Responsable de Selecció i Desenvolupament)
- Sara Jiménez García (Responsable del àrea d'igualtat i diversitat)
- Aroa Abellán Mojedas (Tècnica d'igualtat i diversitat)
- Isabel Santero Sánchez (Responsable de programes Inclusió Sociolaboral i Dona)
- Rafael González del Solar Sarrià (Tècnic de Desenvolupament)

Acorden

Signar el III Pla d'igualtat de la Fundació, i de conformitat amb l'acord signen la present acta a El Prat de Llobregat, el 23 de desembre de 2025.

Representació de l'entitat	Representació persones treballadores



