



PLAN DE IGUALDAD

SERVICIO DE ASESORAMIENTO PARA LA
IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

ÍNDEX

REGISTRE DE VERSIONS

INFORMACIÓ GENERAL DELS CENTRES DE TREBALL

INFORMACIÓ GENERAL DEL GRUP

1. INTRODUCCIÓ

2. PARTS QUE CONCERTEN EL PLA D'IGUALTAT

3. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

4. INFORME DIAGNOSTIC

4.1 RESULTATS AUDITÒRIA RETRIBUTIVA

5. OBJECTIUS, MESURES I IMPLANTACIÓ

5.1 OBJECTIUS ESTRATÈGICS

5.2 OBJECTIUS I MESURES TRANSVERSALS

5.3 OBJECTIUS I MESURES ESPECÍFIQUES

5.4 MITJANS I RECURSOS MATERIALS PREVISTOS

6. SEGUIMENTS, AVALUACIÓ I MODIFICACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

6.1 SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

6.2 SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

6.3 REVISIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

6.4 COMPOSICIÓ I FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA DEL PLA

6.5 PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

6.6 CALENDARI D'ACTUACIONS

DOCUMENT DE SIGNATURA PER A L'APROVACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

REGISTRE DE VERSIONS

INFORMACIÓ GENERAL DELS CENTRES DE TREBALL

Raó Social		NIF	Versió
ASSOCIACIO D'ACCIO SOCIOEDUCATIVA I CLUB D'ESPLAI LA FLORIDA		G58698697	1.0
Acrònim		Data de creació	
PIGD ASSOCIACIO D'ACCIO SOCIOEDUCATIVA I CLUB D'ESPLAI LA FLORIDA		Març de 2025	
Preparació	Professional Group Conversia S.L.U		
Revisió	Òrgan de Govern d'ASSOCIACIO D'ACCIO SOCIOEDUCATIVA I CLUB D'ESPLAI LA FLORIDA		
Aprovació	ASSOCIACIO D'ACCIO SOCIOEDUCATIVA I CLUB D'ESPLAI LA FLORIDA		
Descripció			
El present document descriu un conjunt ordenat de mesures després d'haver realitzat un diagnòstic de situació, tendents a assolir en l'organització la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe en ASSOCIACIO D'ACCIO SOCIOEDUCATIVA I CLUB D'ESPLAI LA FLORIDA.			
A continuació, es detallen els centres de treball d'ASSOCIACIO D'ACCIO SOCIOEDUCATIVA I CLUB D'ESPLAI LA FLORIDA			
Així mateix es detallen les persones treballadores que hi ha hagut a l'entitat al llarg del 2023			
Centre de Treball	Dones	Homes	Província
PEDRAFORCA, 29, 2n	49	14	BARCELONA
08905 HOSPITALET DE LLOBREGAT, L'(BARCELONA)			

1. INTRODUCCIÓ

La igualtat entre els gèneres és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals, europeus i estatals. La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes recull, en el seu article 46, el concepte i contingut dels Plans d'Igualtat de les organitzacions, i els defineix com "un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir en l'empresa i en les organitzacions, la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe", garantint la participació de les organitzacions sindicals amb la representació legal de les treballadores i els treballadors.

Així mateix, en el seu article 45 s' estableix que les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d' oportunitats en l' àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d' adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i en el seu cas acordar, amb la representació legal de les i els treballadors en la forma en què es determini en la legislació laboral. La desigualtat entre dones i homes sorgeix de supòsits culturals que estructurin els estereotips sobre els homes i les dones i els seus rols i requisits en la societat i en el treball.

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

Centrant-nos en la informació general de L'Associació Acció Socioeducativa i d'Espai LaFlorida és una entitat sense ànim de lucre que neix al 1984 i, des d'aleshores, treballa al Districte IV de l'Hospitalet de Llobregat essent un referent educatiu al barri i impulsant projectes i activitats socioeducatives dirigides a la infància, joventut i famílies, amb especial atenció a les persones en situació més vulnerable. Som una entitat molt arrelada al territori, amb àmplia experiència en la gestió de projectes socioeducatius i treball amb les famílies que té com a missió l'educació dels infants, joves i les seves famílies, posant especial èmfasi en els col·lectius vulnerables, amb voluntat transformadora i d'inclusió social.

Volem avançar cap a un món més just vers una societat inspirada en els valors de la pau, la democràcia, la fraternitat i la sostenibilitat. Treballem per la cultura de la solidaritat i la cooperació basada en la dignitat i de la persona. Fomentem la participació i l'esforç individual i col·lectiu per fer front als reptes socials i fomentem la confiança de la persona, la coherència, la generositat i la recerca de la felicitat. La nostra visió està centrada en la persona com a protagonista i motor de canvi.

La participació activa en el funcionament del projecte per part de tots els sectors: l'equip d'educadores, les famílies i, sobretot, els infants i joves. Lluitem contra la injustícia social, l'exclusió i l'erradicació de la pobresa per uns barris, una ciutat i una societat que garanteixi els drets i la dignitat de les ciutadanes i ciutadans en especial els més joves i les persones més vulnerables. L'entitat treballa en tots els seus programes des de:

1. L'acció educativa amb una visió integral i inclusiva, de promoció del benestar i drets dels menors
2. L'acció social, afavorint la integració, l'equitat i la igualtat d'oportunitats tenint en compte la diversitat.
3. L'acció comunitària, fomentant accions al territori, treballant la solidaritat, l'amistat, la igualtat,... la millora de la convivència i la cohesió social.
4. L'acció en xarxa, treballant amb la resta d'agents educatius, socials, culturals del territori.

Els objectius de la nostra entitat són:

- La protecció de la infància i la joventut La promoció de la cultura del Bon tracte i la protecció a la infància. • L'educació en el lleure dels infants i joves assegurant que es realitza sense

discriminacions de cap mena i tenint especial atenció per aquells nens, nenes i joves que es troben en situació de marginació, problemàtica social i/o familiar o qualsevol altre tipus de dificultat.

- Treballar per la igualtat i la no discriminació per a qualsevol raó, incentivant d'una manera especial el reconeixement social dels valors igualitaris.
- Treballar per a que el temps lliure sigui un temps de participació, col·laboració i desenvolupament de les capacitats personals en el marc dels valors d'una societat progressista i democràtica.
- Vetllar per la formació i el desenvolupament personal i professional dels monitors i educadors que col·laboren en l'entitat i fomentar, facilitar i respectar la tasca del voluntariat social en el sí de la pròpia associació
- Treballar per integrar els infants i joves en la realitat cultural i lingüística de Catalunya.

2. PARTS QUE CONCERTEN EL PLA D' IGUALTAT

A continuació, es determinen les parts que concerten el Pla d'Igualtat d'ASSOCIACIO D'ACCIO SOCIOEDUCATIVA I CLUB D'ESPLAI LA FLORIDA:

Representació de l' Organització	Representació de persones treballadores
MATILDE DIAZ FERNANDEZ / APODERADA	LAURA CRESPO MERA / COORDINADORA PROJECTES PEDAGOGICS
	SOUFIANE SOUFI ZIYANI / OFICIAL ADMINISTRATIU

3. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

El Pla d'Igualtat té com a objectiu general garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones de l'ASSOCIACIÓ SOCIOEDUCATIVA I CLUB D'ESPLAI LA FLORIDA.

Per assolir aquest objectiu general es plantegen 12 àmbits d'intervenció, cadascun dels quals té associat un objectiu i un o diversos resultats estratègics. Per assolir els resultats estratègics es concreten una sèrie d'objectius específics i les mesures adequades per assolir aquests objectius en l'àmbit d'actuació territorial del present Pla d'Igualtat, és a dir, en els centres de treball: L'Hospitalet de Llobregat, Barcelona.

Per concretar amb més detall el que es vol assolir, s'han establert objectius estratègics per a cadascun dels 12 àmbits d'intervenció prioritzats.

Aquest Pla d'Igualtat s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral d'ASSOCIACIÓ D'ACCIO SOCIOEDUCATIVA I CLUB D'ESPLAI LA FLORIDA.

És d'aplicació a totes les persones treballadores d'ASSOCIACIÓ D'ACCIO SOCIOEDUCATIVA I CLUB D'ESPLAI LA FLORIDA i també s'aplica a qualsevol persona que, encara que sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a ASSOCIACIÓ D'ACCIO SOCIOEDUCATIVA I CLUB D'ESPLAI LA FLORIDA.

El contingut del present Pla d'Igualtat, com a conjunt ordenat de mesures, té una vigència de 4 anys des de la signatura d'aprovació del mateix sense perjudici de les possibles modificacions que puguin sorgir arran dels procediments de seguiment, avaluació i revisió del seu contingut.

4. INFORME DIAGNOSTIC

El present apartat descriu i analitza els resultats obtinguts del Diagnòstic Previ realitzat a ASSOCIACIO D'ACCIO SOCIOEDUCATIVA I CLUB D'ESPLAI LA FLORIDA. L'estudi i anàlisi dels diferents apartats han donat com a resultat el següent informe de diagnòstic de situació de l'organització. El diagnòstic de caràcter qualitatiu i quantitatiu s'ha realitzat, per mitjà de l'estudi i identificació de les polítiques, processos, i sistema de gestió de persones en ASSOCIACIO D'ACCIO SOCIOEDUCATIVA I CLUB D'ESPLAI LA FLORIDA.

L'estudi qualitatiu i quantitatiu ha abordat els aspectes següents:

Selecció i contractació: cal establir els mecanismes corresponents per eliminar les barreres que puguin generar desigualtats en l'accés als processos de selecció de les persones treballadores.

Classificació professional: Pel que fa a la classificació professional, en ASSOCIACIO D'ACCIO SOCIOEDUCATIVA I CLUB D'ESPLAI LA FLORIDA s'observa que:

La classificació professional s'estableix a través de paràmetres objectius tals com el nivell d'estudis, l'experiència professional i els continguts tècnics entre d'altres.

Formació: cal potenciar la sensibilització en igualtat d'oportunitats al conjunt de l'organització, facilitant, dins de les possibilitats, l'accés a recursos de formació, per al reciclatge o promoció, als qui així ho requereixin, per fomentar la igualtat d'oportunitats en l'organització, independentment del seu sexe.

Promoció: cal establir procediments de regulació de Relacions Laborals assegurant una informació transparent dels procediments i criteris per a la promoció del personal.

Condicions de treball: cal establir els procediments i mecanismes corresponents per eliminar totes aquelles condicions de treball que puguin suposar un tracte desigual entre dones i homes.

És necessari establir una política salarial. Així mateix, és important usar criteris objectius en els sistemes de revisió, valoració o avaluació de llocs de treball, de manera que s'eliminin qualsevol obstacle que pugui dificultar la carrera de les dones.

Exercici corresponsable de la vida personal, familiar i laboral: cal tenir sempre informació actualitzada sobre les necessitats de conciliació de la plantilla per mitjà d'enquestes periòdiques per tal d'incorporar totes les necessitats i que siguin considerades.

Cal potenciar i facilitar l'exercici dels drets de conciliació per part dels treballadors i treballadores, per no incórrer en conductes discriminatòries, i per tal de tenir una òptima conciliació del treball amb la vida personal, familiar i laboral.

Infrarepresentació femenina: cal establir procediments i mecanismes per assegurar la presència de dones en l'organització, així com que assegurin que tenen les mateixes oportunitats d'accés als diferents grups professionals i a les promocions en l'organització.

Prevenició de l'assetjament sexual i moral per raó de sexe en l'àmbit laboral: cal elaborar un protocol d'actuació que reguli, defineixi, i marqui un procediment de prevenició, actuació i mesures sancionadores en els casos d'assetjaments per raó de sexe i assetjament sexual.

Salut laboral des de perspectiva de gènere: cal establir les mesures preventives dirgides a reduir l'exposició als diferents tipus de factors de risc, tant psicosocials com ergonòmics i higiènics, i no centrar-se exclusivament en els accidents de treball.

Comunicació i llenguatge no sexista: és necessària la inclusió de la perspectiva de gènere en les imatges i comunicació que utilitza l'entitat per donar visibilitat al gènere masculinitat.

Violència de gènere: A tall de recomanació i per poder garantir la protecció efectiva del total de la plantilla, hi ha mesures que podrien establir-se dins de l'organització que van més enllà de les reconegudes legalment.

4.1 RESULTATS AUDITORIA RETRIBUTIVA

L'article 46.2.e) de la LOIHM, així com el Reial decret 902/2020 d'Igualtat Retributiva, estableixen l'obligació a les empreses que compten amb un Pla d'Igualtat de realitzar una Auditoria Salarial.

L' Auditoria pretén obtenir informació sobre si el sistema retributiu de l' empresa, de manera transversal i completa, compleix amb l' aplicació efectiva del principi d' igualtat entre dones i homes en matèria retributiva. Haurà de permetre definir les necessitats per evitar, corregir i prevenir obstacles i dificultats existents o que poguessin produir-se per tal de garantir la igualtat retributiva.

L' auditoria retributiva tindrà la vigència del Pla d' Igualtat del qual forma part, llevat que se' n determini una altra d' inferior.

DIAGNOSTIC AUDITORIA

Per a la realització de l' auditoria salarial d' ASSOCIACIO D' ACCIO SOCIOEDUCATIVA I CLUB D' ESPLAI LA FLORIDA han estat analitzats entre d' altres els següents factors:

- ☐ Distribució del personal.
- ☐ Lloc de treball.
- ☐ Classificació professional.
- ☐ Antiguitat.
- ☐ Acompliment.
- ☐ Tipus de contracte.
- ☐ Hores de treball en el període de referència.
- ☐ Tipus de jornada.
- ☐ Estudis.
- ☐ Beneficis socials.
- ☐ Salari base.
- ☐ Retribucions extrasalarials.
- ☐ Complementos salarials totals.
- ☐ Complementos no salarials totals.
- ☐ Dies amb baixa laboral.
- ☐ Retribucions en espècie.
- ☐ Plans de pensions.

En ASSOCIACIO D'ACCIO SOCIOEDUCATIVA I CLUB D'ESPLAI LA FLORIDA podem observar així mateix, que no existeixen desigualtats en les tasques realitzades per les i els treballadors i que les diferències d'acompliment obeeixen als diferents llocs de treball de cadascuna de les persones de la plantilla.

Es comprova que el registre retributiu, la valoració de llocs de treball i l'auditoria retributiva s'ha realitzat amb l'eina d'Adoria Symmetry, verificant que compleix amb el que disposen els articles 4, 5,6 i 8 del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre.

Les 63 persones treballadores d'ASSOCIACIO D'ACCIO SOCIOEDUCATIVA I CLUB D'ESPLAI LA FLORIDA compten amb la següent classificació:

LLOC DE TREBALL								
	DO NA	HOM E	TO TAL	% DON A	% HOME	DIST. DONA	DIST. HOME	DIST. TOTAL
Desenvolupament activitats	0	1	1	0,0%	100,0 %	0,0%	7,1%	1,6%
Coordinador/ora projectes pedagògics i de ll.	1	1	2	50,0 %	50,0%	2,0%	7,1%	3,2%

Empleat/ada de manteniment	0	1	1	0,0%	100,0%	0,0%	7,1%	1,6%
Empleat/ada de neteja	2	0	2	100,0%	0,0%	4,1%	0,0%	3,2%
Monitor/ora d'educació en el lleure	35	8	43	81,4%	18,6%	71,4%	57,1%	68,3%
Nivell B (Antic Titulat/ada de Grau Mitjà)	10	2	12	83,3%	16,7%	20,4%	14,3%	19,0%
Oficial administratiu/iva	1	1	2	50,0%	50,0%	2,0%	7,1%	3,2%
TOTAL	49	14	63	77,8%	22,2%	100,0%	100,0%	100,0%

Principalment, el càlcul s'ha realitzat analitzant la possible bretxa salarial per categories professionals. S'han considerat les categories professionals d'ASSOCIACIO D'ACCIO SOCIOEDUCATIVA I CLUB D'ESPLAI LA FLORIDA: Directius amb títol universitari, llocs intermedis amb títol, treballadores i treballadors que no necessita una titulació i/o altres categories.

En aquest cas, la valoració de llocs de treball s'ajusta al que disposa el Conveni i normatives aplicables al sector, ja que s'hi disposa els requisits mínims que han de complir les persones treballadores, depenent del lloc de treball al qual vulguin accedir i, de la mateixa manera, li indica a ASSOCIACIO D'ACCIO SOCIOEDUCATIVA I CLUB D'ESPLAI LA FLORIDA els requisits mínims que ha de sol·licitar en l'oferta d'ocupació.

Mitjançant el sistema de valoració de llocs de treball per punts de factor, obtenim una valoració objectiva dels diferents llocs de treball, basat en els següents conceptes:



A continuació, detallem el resum de les retribucions

Per categoria professional

CATEGORÍAS PROFESIONALES

activitat			0,0 %							
project			50,0 %				-87,28%			-87
de mantenim			0,0 %							
de neteja			100,0 %	10.109,39	0,00	10.109,39		10.109,39	0,00	10.109,39
	35		81,4 %	5.777,47	6.415,90	5.896,24	9,95%	3.097,33	6.194,66	5.309,71
B (Antic Titulat	10		83,3 %	12.322,94	8.849,51	11.744,03	-39,25%	12.168,10	8.849,51	10.840,65
administratiu/a	1									

CATEGORIAS PROFESIONALES			MUJER							
project	0									
	1		50,0 %				-87,28%			
de mantenim	0		0,0 %							
de neteja	2		100,0 %	10.109,39	0,00	10.109,39		10.109,39	0,00	10.109,39
	35		81,4 %	5.777,47	6.415,90	5.896,24	9,95%	3.097,33	6.194,66	5.309,71
B (Antic Titulat	10		83,3 %	12.322,94	8.849,51	11.744,03	-39,25%	12.168,10	8.849,51	10.840,65
	1		50,0 %							

Per valoració de llocs:

VALORACION PUESTO TRABAJO

100 a 200 puntos			100,0 %	10.109,39						10.109,39
200 a 300 puntos	35	9	79,5 %	5.777,47	6.081,38	5.839,63	5,00%	3.097,33	6.194,66	4.357,49
300 a 400 puntos	10	2	83,3 %	12.322,94	8.849,51	11.744,03	-39,25%	12.168,10	8.849,51	10.840,65
400 a 500 puntos	1	2	33,3 %				-87,47%			
	1	1	50,0 %				-87,28%			

100 a 200 puntos	2		100,0 %			10.109,39			0,00	
200 a 300 puntos	35		79,5 %	5.777,47	6.081,38	5.839,63	5,00%	3.097,33	6.194,66	4.357,49
300 a 400 puntos	10		83,3 %	12.322,94	8.849,51	11.744,03	-39,25%	12.168,10	8.849,51	10.840,65
400 a 500 puntos	1		33,3 %				-87,47%			
de 500 puntos	1		50,0 %				-87,28%			

			MUJER							
B	2				0,00			10.109,39	0,00	
200 a 300 puntos	35		79,5 %	5.777,47	6.081,38	5.839,63	5,00%	3.097,33	6.194,66	4.357,49
300 a 400 puntos	10		83,3 %	12.322,94	8.849,51	11.744,03	-39,25%	12.168,10	8.849,51	10.840,65
400 a 500 puntos	1		33,3 %				-87,47%			
de 500	1		50,0 %				-87,28%			-87,28%

Per agrupació de llocs de treball

AGRUPACIONES VPT

	2		10 109,39		10 109,39		0,00	10 109,39	
	0	0,0 %							
	35	81,4 %	5.777,47	6 415,90	5 896,24	9,95%	3 097,33	6 194,66	5 309,71
	10	83,3 %	12.322,94	8 849,51	11 744,03	-39,25%	12 168,10	8 849,51	10 840,65
	1	33,3 %				-87,47%			-37
	1	50,0 %							-87

	2		10 109,39		10 109,39		0,00	10 109,39	
	0	0,0 %							
	35	81,4 %	5.777,47	6 415,90	5 896,24	9,95%	3 097,33	6 194,66	5 309,71
	10	83,3 %	12.322,94	8 849,51	11 744,03	-39,25%	12 168,10	8 849,51	10 840,65
5	1	33,3 %				-87,47%			
7	1	50,0 %				-87,28%			

	2		10 109,39		10 109,39		0,00	10 109,39	
	0	0,0 %							
	35	81,4 %	5.777,47	6 415,90	5 896,24	9,95%	3 097,33	6 194,66	5 309,71
	10	83,3 %	12.322,94	8 849,51	11 744,03	-39,25%	12 168,10	8 849,51	10 840,65
Agrupación 5	1	33,3 %				-87,47%			
7	1	50,0 %				-87,28%			

PLA D' ACTUACIÓ

Vist el resultat de les dades analitzades es proposa un Pla d' Actuació que busca corregir les desigualtats retributives que puguin o poguessin donar-se, establint objectius, actuacions, així com el cronograma i les persones responsables de la seva implantació i seguiment.

S' han anat establint, al llarg de les accions del Pla d' Igualtat objectius i mesures tendents a reduir fins a eliminar la possible bretxa salarial de gènere existent. Aquestes són:

- En l'àrea de classificació professional l'objectiu és "Assolir, de manera progressiva, una presència equilibrada en tota l'estructura d'ASSOCIACIÓ D'ACCIO SOCIOEDUCATIVA I CLUB D'ESPLAI LA FLORIDA, especialment en els llocs on hi ha menys representació, així com en els òrgans directius de l'entitat". Així com "Establir una catalogació i valoració dels llocs de treball amb criteris no discriminatòris".

Una de les accions que directament afecta la bretxa salarial és l'objectiu de "Comptar amb un sistema retributiu basat en el respecte dels principis d'objectivitat, equitat i no discriminació", desenvolupat a través de les següents mesures:

- Assegurar una política retributiva basada en l'acompliment, sense discriminació per raó de sexe, per mitjà de les mesures proposades en el pla d' igualtat.
- Regular una estructura retributiva clara i transparent, per facilitar el control anti discriminatori, incloent-hi la definició i condicions de plusos i complements salarials, per mitjà de les mesures proposades en el pla d' igualtat.
- En l'àrea d'accés a l'ocupació s'estableix l'objectiu prioritari de "Garantir la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció i promoció", per mitjà de les mesures proposades en el pla d'igualtat.
- S'estableix en l'àrea d'ordenació dels temps de treball, Conciliació i corresponsabilitat, l'objectiu d'Aconseguir que la plantilla pugui fer compatible el seu desenvolupament professional amb el personal i familiar, per mitjà de les mesures proposades en el pla d'igualtat.

El compromís de l'entitat és vetllar perquè aquests objectius no deixin de complir-se.

1 Realitzar un registre salarial anualment

Indicadors:

- Estudi retributiu anual

2 Realitzar una auditoria salarial almenys una vegada durant la vigència del pla. Englobaran tota la plantilla i analitzaran les retribucions mitjanes i mitjanes de les dones i dels homes, per i llocs, incloent-hi els salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials. Aquesta informació haurà d'estar desagregada en atenció a la naturalesa de la retribució, incloent salari base, cadascun dels complements i cadascuna de les percepcions extrasalarials, especificant de manera diferenciada cada percepció desglossament de la totalitat dels conceptes salarials i extrasalarials, així com els criteris per a la seva percepció.

Indicadors

- Auditoria salarial
- Posar en relació amb la valoració de llocs d'igual valor

3. S'establirà el criteri d'anàlisi en la revisió de les bretxes que superin el 10% entre dones i homes. En cas de produir-se, per motiu de sexe, es realitzarà un pla que contingui mesures correctores, assignant el mateix nivell retributiu a funcions d'igual valor.

Indicadors:

- Bretxes salarials observades
- Document de mesures correctores a negociar amb la comissió de seguiment

4 Garantir l'objectivitat de tots els conceptes que es defineixen en l'estructura salarial de l'empresa, publicant els criteris d'aquells complements salarials variables

Indicadors

Anàlisi dels conceptes salarials

5. OBJECTIUS, MESURES I IMPLANTACIÓ

El Pla d' Igualtat es defineix com un conjunt ordenat de mesures d' igualtat i accions positives, que persegueixen integrar el principi d' igualtat entre dones i homes en les diferents àrees d' actuació de l' organització que s' estableixen després d' haver realitzat el diagnòstic de situació i estudiat els resultats del mateix.

El diagnòstic de situació és una anàlisi detallada, a través d' indicadors quantitatius i qualitatius, sobre la igualtat d' oportunitats entre homes i dones en l' organització realitzat mitjançant la recollida d' informació, i l' anàlisi de diferents àrees i àmbits. Per realitzar aquesta anàlisi detallada és imprescindible recopilar informació tant d' aspectes bàsics, interns i externs de l' organització. L'article 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones estableix les àrees mínimes d'estudi per a l'elaboració del diagnòstic.

ASSOCIACIO D'ACCIO SOCIOEDUCATIVA I CLUB D'ESPLAI LA FLORIDA per elaborar el diagnòstic de situació ha recollit informació quantitativa i qualitativa, desagregada per sexes, sobre els següents àmbits d'intervenció: accés i selecció a l'organització; classificació professional; modalitats de contractació i jornada laboral; antiguitat; promoció; formació; conciliació de la vida familiar, laboral i personal; retribució i política salarial; salut laboral des de perspectiva de gènere; prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe en l'àmbit laboral; i la violència de gènere.

Després de l' estudi de la informació recopilada s' ha elaborat un informe de resultat detectant aquelles àrees o àmbits que requereixen l' aplicació objectius, així com mesures i accions per a l' eliminació de la discriminació per raó de gènere en el treball i la consecució de la igualtat de tracte i d' oportunitats en l' organització.

5.1 OBJECTIUS ESTRATÈGICS

A continuació, es presenten els **objectius estratègics** de la implantació del Pla d' Igualtat en els diferents àmbits d' intervenció, així com la finalitat de la implantació de mesures en l' àmbit i àrees corresponents.

ÀREES D' ACTUACIÓ	
SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	
Objectius estratègics	Garantir un entorn laboral lliure de discriminació amb igualtat d' oportunitats en l' accés i contractació a l' organització.
Implantació de mesures	Eliminació de totes aquelles barreres que dificulten l' accés en igualtat de condicions a l' organització entre homes i dones.
CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	
Objectius estratègics	Garantir un entorn laboral lliure de discriminació en la classificació professional.
Implantació de mesures	Equilibri de dones i homes en els diferents grups professionals de l' organització.
FORMACIÓ	
Objectius estratègics	Garantir un entorn lliure de qualsevol discriminació entre dones i homes en l' accés als plans de formació professional de l' organització.
Implantació de mesures	Establiment de criteris i estratègies no discriminatòries per a l' accés als plans de formació.
PROMOCIÓ	
Objectius estratègics	Garantir un entorn lliure de qualsevol discriminació entre dones i homes en les promocions professionals de l' organització
Implantació de mesures	Establiment de criteris i estratègies no discriminatòries per a l' accés als plans de promoció professional.
CONDICIONS DE TREBALL	
Objectius estratègics	Garantir un entorn laboral lliure de discriminació i amb igualtat d' oportunitats en les condicions de treball.
Implantació de mesures	Eliminació de totes aquelles condicions de treball que dificulten la igualtat entre homes i dones en l' organització.
EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	
Objectius estratègics	Garantir un entorn lliure de qualsevol discriminació entre dones i homes en l' accés i gaudi de les mesures de conciliació de la vida familiar, laboral i personal
Implantació de mesures	Establiment d' accions i mesures que garanteixin la conciliació de la vida familiar, laboral i personal.
INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA	

Objectius estratègics	Garantir un entorn laboral amb una distribució equitativa entre homes i dones en els diferents departaments i àrees així com en els llocs intermedis o superiors.
Implantació de mesures	Reducció de la diferència de nombre de dones i homes en els diferents grups professionals de l'organització.
AUDITÒRIA RETRIBUTIVA	
Objectius estratègics	Garantir un entorn laboral sense bretxa salarial entre dones i homes.
Implantació de mesures	Disposició d'un sistema retributiu no discriminatori.
SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
Objectius estratègics	Garantir un entorn saludable i lliure de riscos per a dones i homes, a partir de la implantació d'una estratègia de prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut que incorpori la perspectiva de gènere.
Implantació de mesures	Reducció dels riscos laborals als quals es poden exposar les dones i els homes per les seves específiques i respectives condicions de salut i de lloc de treball.
PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I MORAL PER RAÓ DE SEXE EN L'ÀMBIT LABORAL	
Objectius estratègics	Garantir un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual o per raó de sexe a partir de la generació d'una cultura de respecte de la igualtat i la implantació dels instruments necessaris.
Implantació de mesures	Neutralitzar les situacions que es configuren com a assetjament, identificat mitjançant l'abordatge de la prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe, la normalització de l'activació del protocol com una eina institucional i la sanció efectiva dels comportaments d'assetjament.
VIOLÈNCIA DE GÈNERE	
Objectius estratègics	Aplicar i millorar els drets reconeguts en la legislació vigent a les treballadores víctimes de violència de gènere i víctimes d'agressió sexual.
Implantació de mesures	Assegurar que les dones víctimes de violència de gènere tenen tota la informació necessària per fer ús dels drets que li assisteixen, en el l' àmbit laboral, per trobar-se en una situació de violència de gènere.
COMUNICACIÓ I SENSIBILITZACIÓ	
Objectius estratègics	Fomentar una cultura i imatge igualitària entre dones i homes a l'empresa tant a nivell intern com extern.
Implantació de mesures	Garantir que l'empresa hagi integrat una comunicació des de la perspectiva de gènere

5.2 OBJECTIUS I MESURES TRANSVERSALS

Un cop definits els objectius estratègics del Pla d'Igualtat i de cadascuna de les àrees d'intervenció s'estableixen **els objectius i mesures transversals** que afecten la totalitat de les àrees d'actuació de l'organització.

ÀREA D'ACTUACIÓ		TOTALITAT DE L'ORGANITZACIÓ	
Objectiu principal	Implantació d' un Pla d' Igualtat en l' organització		
Mesures transversals	Responsable	Data d' execució	
Compromís de la direcció amb el Pla d' Igualtat	Òrgan de Govern	2024	
Creació de la Comissió d' Igualtat	Òrgan de Govern Representants dels treballadors/treballadores	2024	
Aprovació del Pla d' Igualtat	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat	2024	
Realització del diagnòstic de situació d' igualtat	Comissió d' Igualtat	2024	
Establiment dels objectius i mesures concretes en matèria d' igualtat	Comissió d' Igualtat	2024	
Creació d' un canal de comunicació en matèria d' igualtat	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat	2024	
Registre del Pla d' Igualtat	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Persona habilitada	1r trimestre de 2025	
Avaluació i seguiment del Pla d' Igualtat	Comissió d' Igualtat Assessoria Externa	Anual	

5.3 OBJECTIUS I MESURES ESPECÍFIQUES

Finalment, s'estableixen els **objectius concrets** de cadascuna de les àrees d'actuació i les **mesures específiques** a implementar detallant de cadascuna: les accions concretes que la integren, la persona o persones responsables de la seva implantació, la seva entrada en vigor i els seus indicadors de compliment

ÀREA D' ACTUACIÓ	SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ
Objectius	Assumir, des de la perspectiva de gènere, els procediments i processos aplicats en la selecció, per garantir una igual i efectiva qualitat de tracte i oportunitats de treball i formació, a partir del procediment actualment emprant-se. Identificar i millorar-lo. Aconseguir una representació equilibrada de treballadors i treballadores en les diferents àrees d' activitat i llocs, incrementant la presència de dones on estan infrarepresentades. Garantir la igualtat de tracte i oportunitats en la contractació, respectant el principi de composició equilibrada de dones i homes en les diferents modalitats
Mesura 1	Crear un procediment de selecció amb perspectiva de gènere i, si s' escau, actualitzar-lo. Aquest procediment haurà d'incloure les diferents fases del procés de selecció i un document-guio d'entrevistes efectives amb perspectiva de gènere (que inclogui punts a evita/realitzar)
Responsable	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat. Departament/persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Document de procediment de selecció Guió d' entrevistes elaborat

Mesura 2	Revisar altres documents relacionats amb la selecció perquè no hi hagi qüestions no relacionades amb el currículum i/o amb l'exercici del lloc (estat civil, núm.
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/persona responsable de Recursos Humans
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Anàlisi d' un mostreig Canvis realitzats

Mesura 3	Revisar que, en les ofertes d' ocupació, la denominació, descripció i requisits d' accés, s' utilitzen termes i imatges no sexistes, contenint la denominació en neutre o en femení i masculí. En les ofertes d' ocupació, a més, es farà públic el compromís de l' empresa amb la igualtat.
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Anàlisi d' un mostreig

Mesura 4	Informar possibles empreses proveïdores de personal de la política de selecció establerta segons el principi d' igualtat i incorporar l' exigència d' actuar amb els mateixos criteris d' igualtat.
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat
Indicadors de compliment	Nº d'empreses informades / Nº d'empreses contractades Llistat

Mesura 5	Incloure en les ofertes d'ocupació de llocs masculinitzats missatges que convidin les dones a presentar la seva candidatura, revisant que no hi hagi competències esbiaixades cap a un gènere o un altre (per exemple: força física, àmplia disponibilitat, bona presència...)
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/persona responsable de Recursos Humans
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Anàlisi d' un mostreig

Mesura 6	Ampliar les fonts de reclutament per fomentar la contractació de dones, especialment, per a aquells llocs i/o departaments on estiguin infrarepresentades, a través d'organismes de formació, fundacions, autoescoles, etc
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/persona responsable de Recursos Humans
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Fonts emprades

Mesura 7	Per a cada lloc ofert en aquells on la dona estigui infrarepresentada, es procurarà que almenys una dona participi en el procés de selecció. A més, es tractarà que hi hagi almenys una dona entre les ternes finals d'aquests llocs.
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	CV de dones i homes rebuts en llocs on elles estiguin infrarepresentades Dones i homes que participen en aquests processos. Dones i homes en ternes finals d' aquests processos.

Mesura 9	Facilitar anualment a la Comissió de seguiment la informació de la distribució d' homes i dones segons àrea departament, lloc, tipus de contracte i jornada.
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/persona responsable de Recursos Humans
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Dades de distribució de la plantilla departament i lloc, tipus de contracte i jornada desagregats per sexe.

Mesura 10	
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/persona responsable de Recursos Humans
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat
Indicadors de compliment	

ÀREA D' ACTUACIÓ	CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL
Objectius	Revisar els sistemes de classificació professional a l' empresa amb perspectiva de gènere per fomentar una representació equilibrada de dones i homes en els diferents llocs de treball de l' empresa, garantint que un treball tindrà igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en què aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents

Mesura 1	Realitzar un document de Descripció de Llocs de Treball, que utilitzi termes neutres en la denominació i classificació professional, procurant no denominar-los en femení ni masculí. Es definiran clarament les funcions de cada lloc per evitar la mobilitat funcional de les persones treballadores associades a cadascun dels llocs de l' empresa.
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat Departament/ persona responsable de Recursos Humans
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat
Indicadors de compliment	Document Descripció de Llocs de Treball

Mesura 2	Establir una avaluació periòdica de l' enquadrament professional que permeti corregir les situacions que puguin estar motivades per una minusvaloració del treball de les dones
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Informe explicatiu Nº de persones afectades desagregades per sexe

Mesura 3	
Responsable	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	

ÀREA D' ACTUACIÓ	FORMACIÓ
------------------	----------

Objectius	Sensibilitzar i formar en igualtat de tracte i oportunitats a la plantilla en general i especialment, al personal relacionat amb l'organització de l'empresa per garantir l'objectivitat i la igualtat entre dones i homes en la selecció, classificació professional, promoció, accés a la formació, assignació de les retribucions, etc. Garantir l'accés de les treballadores i els treballadors en cada centre, a tota la formació planificada per l'empresa Promoure i retenir el talent femení a l'empresa
------------------	---

Mesura 1	Formar en igualtat el personal encarregat de la selecció, contractació, promoció, formació, comunicació i assignació de les retribucions, amb l'objectiu de garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en els processos, evitar actituds discriminatòries i perquè els candidats i candidates siguin valorats/des únicament per les seves qualificacions, competències, coneixements i experiències, i informar del contingut concret a la comissió de seguiment, de l'estratègia i calendaris d'impartició dels cursos, a més dels criteris de selecció.
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d'Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d'implantació del Pla d'Igualtat.
Indicadors de compliment	Contingut dels cursos Modalitat d'impartició Nº d'hores i núm. ~ ~ ~ de persones formades desagregat per sexe Lloc de les persones formades

Mesura 2	Incorporar mòduls específics d'igualtat i tracte i oportunitats entre dones i homes en la formació del personal de direcció, prefectures, quadres i responsables de RRHH que estiguin implicats d'una manera directa en la contractació, formació, promoció, classificació professional, assignació retributiva, comunicació i informació dels treballadors i les treballadores.
Responsable	Òrgan de Govern Comissió d'Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans
Temporalització	Des de la data d'implantació del Pla d'Igualtat.
Indicadors de compliment	Continguts dels mòduls Modalitat d'impartició Nº de persones formades i hores desagregat per sexe

Mesura 3	Realitzar una campanya de sensibilització en igualtat per a tota la plantilla
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat Departament/ persona responsable de Recursos Humans
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Nº d' hores i persones formades desagregades per sexe Nº de persones formades i hores desagregat per sexe

Mesura 4	Incloure mòduls d' igualtat en el manual d' acollida i en la formació adreçada a la nova plantilla i en la formació destinada a reciclatge.
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat Departament/ persona responsable de Recursos Humans
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Continguts dels mòduls Nº hores i persones formades desagregades per sexe

Mesura 5	Revisar els criteris d'accés a la formació i establir la possibilitat que la persona treballadora pugui inscriure's i realitzar accions formatives diferents a les de l'itinerari formatiu predeterminat en el seu lloc (tant els relacionats amb la seva activitat, com els que l'empresa posi en marxa per al desenvolupament professional de la plantilla, que tinguin valor professional com a incentiu al desenvolupament professional)
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Revisió dels criteris

Mesura 6	Realitzar la formació, dins de la jornada laboral, per facilitar la seva compatibilitat amb les responsabilitats familiars i personals.
Responsable	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/ persona responsable de Recursos Humans
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Percentatge de participació de dones i homes en les formacions específiques de llocs masculinitzats

Mesura 7	Incrementar anualment la participació de dones en la formació específica de llocs masculinitzats, amb l' objectiu de superar el percentatge de dones de l' any anterior.
Responsable	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat
Indicadors de compliment	Percentatge de participació de dones i homes en les formacions específiques de llocs masculinitzats

Mesura 8	
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat
Indicadors de compliment	

ÀREA D' ACTUACIÓ	PROMOCIÓ
Objectius	Garantir la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en la promoció i ascens, en base a criteris objectius, quantificables, públics i transparents. Fomentar la promoció de dones en tots els nivells professionals de l' empresa

Mesura 1	Establir un procediment de promoció on s'asseguri que el perfil requerit i les competències i requisits sol·licitats són els adequats, sense sobrequalificacions i que no existeixin competències esbiaixades cap a un sexe o un altre (eliminant a ser possible l'experiència en aquells casos que suposa una barrera a la presentació de candidatures femenines
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat Departament/ persona responsable de Recursos Humans
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat
Indicadors de compliment	Procediment elaborat Mitjans pels quals es difon Nº de dones i homes a qui arriba

Mesura 2	Actualitzar anualment un registre que permeti conèixer el nivell d' estudis i formació de la plantilla, desagregat per sexe i lloc.
-----------------	---

Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Registre del nivell d' estudis de la plantilla desagregat per sexe

Mesura 3	Reforçar el ■■■■ que les promocions es ■■■■ internament, només acudint a contractació externa en el cas de no existir els perfils buscats dins de l' empresa.
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat Departament/ persona responsable de Recursos Humans
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Nº de promocions internes amb ■■■■ al núm. ~ ~ ~ de contractacions externes per a les quals han sorgit vacants de promoció desagregades per sexe i lloc

Mesura 4	Garantir que les mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar no són un impediment per a la promoció professional.
Responsable	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Nombre de persones promocionades amb gaudi de mesures de conciliació desagregat per sexe

Mesura 5	Realització d' un seguiment anual de les promocions desagregades per sexe, indicant grup professional i lloc funcional d' origen i de destinació, tipus de contracte, modalitat de jornada, i el tipus de promoció per al seu trasllat a la Comissió de seguiment.
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Nº de promocions desagregades per sexe i lloc de procedència i al que accedeixen

Mesura 6	En igualtat de condicions d' idoneïtat i competència, tindran preferència les dones en l' ascens a llocs on estan infrarepresentades, amb especial èmfasi en els llocs masculinitzats de l' empresa.
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat
Indicadors de compliment	Nº de vegades que s' aplica i grups

Mesura 7	En les promocions internes es comptarà amb almenys un percentatge de candidatures del sexe infrarepresentat superior al que ocupa el lloc al qual es pretén accedir. En el cas que no sigui possible s' informará de les barreres trobades en la presentació de candidatures
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat Departament/ persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Nombre de candidatures segregades per sexe Explicació de motivacions en cas de no complir el percentatge

	Nombre de sol·licituds seleccionades i denegades
--	--

Mesura 8	En els processos de promoció de llocs on la dona està infrarepresentada, quan es descarti les candidates femenines es realitzarà un informe on s'ha d'indicar les raons per les quals s'ha descartat aquesta candidatura
Responsable	Òrgan de Govern Comissió d'Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d'implantació del Pla d'Igualtat.
Indicadors de compliment	Informe de les raons del descart d'aquestes candidatures

Mesura 9	
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d'Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans
Temporalització	Des de la data d'implantació del Pla d'Igualtat.
Indicadors de compliment	

ÀREA D'ACTUACIÓ	CONDICIONS DE TREBALL
Objectius	Garantir unes condicions i entorn de treball sense biaix o discriminació per gènere

Mesura 1	Construir o habilitar o considerar l'ús diferenciats d'espais femenins, com per exemple vestuaris en els centres de treball, per facilitar la futura incorporació de dones.
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d'Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans
Temporalització	Des de la data d'implantació del Pla d'Igualtat.
Indicadors de compliment	Nous espais femenins en els diferents centres de treball

Mesura 2	Crear una guia sobre reunions eficaces amb ús de mitjans telemàtics, convocatòries, durada i aprofitament
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Guia elaborada Difusió de la Guia Nombre de persones informades Avaluació de resultats.

Mesura 3	Realitzar una entrevista de sortida a les persones que causen baixa, per conèixer els motius de les baixes voluntàries desagregades per sexe.
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Nombre de baixes desagregades per sexe: Per causa, edat, nivell jeràrquic, grup professional, tipus de contracte i tipus de jornada Entrevista elaborada Resultats d' aquesta

Mesura 4	Proporcionar anualment a la Comissió de Igualtat les dades corresponents a la transformació de contractes temporals en indefinits desagregats per sexe, de la transformació de contractes a temps parcial en temps complet, dels augments de jornada en els contractes a temps parcial i del nombre de dones i homes que han sol·licitat l'augment d'hores i les/us que finalment han augmentat de jornada.
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat Departament/ persona responsable de Recursos Humans
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Nº de transformacions i augments de jornada Nº de sol·licituds desagregades per sexe

Mesura 5	
Responsable	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	

ÀREA D' ACTUACIÓ	AUDITÒRIA RETRIBUTIVA
Objectius	Garantir la igualtat retributiva per a treballs d' igual valor

Mesura 1	Realitzar un registre salarial anualment
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Estudi retributiu anual

Mesura 2	Realitzar una auditoria salarial almenys una vegada durant la vigència del pla. Englobaran tota la plantilla i analitzaran les retribucions mitjanes i mitjanes de les dones i dels homes, per i llocs, incloent-hi els salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials. Aquesta informació haurà d' estar desagregada en atenció a la naturalesa de la retribució, incloent salari base, cadascun dels complements i cadascuna de les percepcions extrasalarials, especificant de manera diferenciada cada percepció desglossament de la totalitat dels conceptes salarials i extrasalarials, així com els criteris per a la seva percepció.
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Auditoria salarial Posar en relació amb la valoració de llocs d' igual valor

Mesura 3	S' establirà el criteri d' anàlisi en la revisió de les bretxes que superin el 10% entre dones i homes. En cas de produir-se, per motiu de sexe, es realitzarà un pla que contingui mesures correctores, assignant el mateix nivell retributiu a funcions d' igual valor.
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat Departament/ persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Salaries salarials observades Document de mesures correctores a negociar amb la comissió de seguiment

Mesura 4	Revisar l' objectivitat de tots els conceptes que es defineixen en l' estructura salarial de l' empresa, publicant els criteris d' aquells complements salarials variables
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat Departament/ persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Anàlisi dels conceptes salarials

Mesura 5	
Responsable	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	

ÀREA D' ACTUACIÓ	EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL
Objectius	Garantir l' exercici corresponsable dels drets de conciliació, i fent-los accessibles a tota la plantilla i millorar les mesures legals per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla. Fomentar l' ús de mesures de entre els homes de la plantilla

Mesura 1	Facilitar un procés per a la sol·licitud d'adaptació horària de la jornada, on s'inclouï el compromís dels responsables per facilitar aquesta adaptació (sempre que les condicions del centre de treball ho permetin) de manera que s'eviti en la mesura del possible haver d'acudir a reduir la jornada laboral, per atendre les càrregues familiars (en cas de tenir a cura ascendents dependents i descendents fins al primer grau de consanguineïtat o afinitat). Aquest procediment contemplarà els terminis de sol·licitud i tramitació
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat
Indicadors de compliment	Procés/canal que s'ha establert per a la sol·licitud Nombre de sol·licituds i vegades que s'aplica Nombre de sol·licituds denegades i motius de la denegació

Mesura 2	Oferir jornades contínues a pares/mares de nens de menys d'1 any per tal d'evitar reduccions de jornada
Responsable	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Nombre de jornades continúes ofertes i vegades que s' aplica per sexe Nombre de sol·licituds rebutjades i motivació per sexe

Mesura 3	La suspensió del contracte de treball, transcorregudes les primeres 6 setmanes immediatament posteriors al part, podrà gaudir-se en règim de jornada completa o de jornada parcial a decisió de la persona treballadora, tenint en compte que en el cas de la jornada parcial, els dies augmentaran proporcionalment a la reducció de jornada
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.

Indicadors de compliment	Nombre de sol·licituds i vegades que s'aplica per sexe Nombre de sol·licituds rebutjades i motivació per sexe
---------------------------------	---

Mesura 4	Aplicar una plantilla almenys 1 a tota plantilla (en funció de les característiques de cada Centre de Treball), podent ampliar-se fins a un màxim d'1,5 hores per a pares/mares de fills/filles fins a 12 anys o amb dependents amb discapacitat de més del 33%
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Nombre de sol·licituds i vegades que s'aplica per sexe Nombre de sol·licituds rebutjades i motivació per sexe

Mesura 5	Mobilitat per a per a pares o mares la guarda o custòdia legal dels menors recaigui exclusivament en un progenitor, d' acord amb el que estableix el règim de visites.
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat Departament/ persona responsable de Recursos Humans
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Nombre de sol·licituds i vegades que s'aplica per sexe Nombre de sol·licituds rebutjades i motivació per sexe

Mesura 6	Desenvolupament de programa de teletreball flexible, en el qual es valoraran aquells llocs que poden o no ser teletreballables, podent-se aplicar el teletreball per a dies o hores en els termes que s' estableixin en el programa.
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Programa realitzat i presentat. Llocs valorats, resultat de la valoració amb els requisits exigits Nombre de persones que ho demana

	Nombre d'acceptats / Nombre de rebutjades Planificació per a les persones que no compleixin els requisits
--	---

Mesura 7	Possibilitar la unió del permís de naixement per a homes i dones a les vacances tant de l' any en curs, com de l' any anterior, en cas que hagi finalitzat l' any natural
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Nombre de sol·licituds i vegades que s'aplica per sexe Nombre de sol·licituds rebutjades i motivació per sexe

Mesura 8	
Responsable	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	

ÀREA D' ACTUACIÓ	INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA
Objectius	Equiparar la presència femenina i masculina en les diferents àrees i llocs de l' empresa

Mesura 1	Cercar candidatures acudint a centres, entitats o organismes formatius que ens facilitin ampliar les fonts de reclutament.
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Fonts alternatives contactades /candidatures obtingudes

Mesura 2	Incrementar en la mesura del possible i anualment el percentatge en plantilla del sexe menys representat, prestant especial atenció a la incorporació en llocs on estan infrarepresentats
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Comparativa anual general i per lloc.

ÀREA D' ACTUACIÓ	PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE EN L'ÀMBIT LABORAL
Objectius	Garantir un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d' assetjament sexual o per raó de sexe a partir de la generació d' una cultura de respecte de la igualtat i la implantació dels instruments necessaris Establir els mecanismes necessaris per vetllar i eliminar conductes que generin possibles situacions d' assetjament sexual.

Mesura 1	Implantació del procediment d'actuació i prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, i testeig del seu funcionament, així com establir les correccions necessàries si es detectessin deficiències en el seu funcionament.
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat
Indicadors de compliment	Elaboració del protocol

Mesura 2	Formació específica a totes les persones que integren la Comissió de Recerca per assumir les funcions associades a la mateixa
-----------------	---

Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat
Indicadors de compliment	Nombre de cursos/hores i nombre de participants Contingut

Mesura 3	Realitzar una campanya de sensibilització anual sobre assetjament sexual i per raó de sexe a tota la plantilla
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Campanya anual

Mesura 4	Realitzar cursos de formació a comandaments i personal que gestioni equips, i a la comissió de seguiment (titulars i suplents) sobre prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Nº de cursos, núm ~ ~ ~ de persones i continguts

Mesura 5	Reforçar la sensibilització en matèria d' assetjament sexual i per raó de sexe en Centres on hi hagi hagut algun cas
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Nº de sensibilitzacions en centres

Mesura 6	
Responsable	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	

ÀREA D' ACTUACIÓ	SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE
Objectius	Incorporar la perspectiva de gènere en la política de prevenció, en la vigilància de la salut laboral, així com en qualsevol altra obligació relacionada amb la prevenció de riscos laborals, atenent especialment els riscos associats a l' embaràs i a la lactància.

Mesura 1	Disposar d' un informe de sinistralitat desagregat per sexes i per categoria
Responsable	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Dades de sinistralitat per sexes i categoria

Mesura 2	Es realitzarà o revisarà i es difondrà el protocol de prevenció de riscos en situació d' embaràs i lactància natural
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Elaboració o revisió i difusió del  Nombre de difusions

Mesura 3	Es realitzarà un seguiment del compliment de les normes de protecció de l'embaràs i lactància natural i s'informarà a la Comissió de seguiment
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Nº de vegades que s' aplica el protocol i resultats

Mesura 4	Els reconeixements mèdics que realitza l' empresa tindran en compte la perspectiva de gènere.
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Nº de vegades que s' aplica el protocol i resultats

Mesura 5	
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	

ÀREA D' ACTUACIÓ	COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA
Objectius	Crear una cultura d' igualtat entre dones i homes a l' empresa tant a nivell intern com extern. Establir canals d' informació permanents sobre la integració de la igualtat d' oportunitats a l' empresa i realitzar una campanya de sensibilització i informació interna sobre el nou Pla d' Igualtat. Sensibilitzar la plantilla i dur a terme accions de col·laboració en campanyes contra la violència de gènere Sensibilitzar i informar la plantilla en matèria de conciliació i

Mesura 1	Formar i sensibilitzar el personal encarregat dels mitjans de comunicació de l'empresa (pàgina web, relacions amb premsa, etc.) en matèria d'igualtat i utilització del llenguatge i imatges no sexistes
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat Departament/ persona responsable de Recursos Humans
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Formacions realitzades

Mesura 2	Realitzar i difondre una Guia de llenguatge inclusiu i difusió externa i interna
Responsable	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/ persona responsable de Recursos Humans
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Publicació de la guia i nombre de persones a les quals es lliura

Mesura 3	Informar i sensibilitzar la plantilla en matèria d'igualtat, instituint la secció d'igualtat d'oportunitats en els taulers d'anuncis, facilitant el seu accés a tota la plantilla.
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Creació de la secció i continguts d' aquesta

Mesura 4	Incloure en l' acollida de noves incorporacions informació específica sobre el Pla d' Igualtat, protocol de prevenció de l' assetjament sexual i per raó de sexe i el protocol de protecció i ajuda a les víctimes de violència de gènere.
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Persones de nova incorporació informades.

Mesura 5	Realitzar una campanya específica de difusió interna del Pla d' Igualtat i del Protocol d' assetjament sexual i per raó de sexe
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Disseny i difusió de la campanya

Mesura 6	Realitzar una campanya especial de informació el Dia Internacional de la Dona (8 de març) a través d'enviament de correus massius, taulons d'anunci, etc.
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Campanya i tramesa de la mateixa

Mesura 7	Difondre mitjançant un fullet informatiu i/o a través dels canals habituals de comunicació de l'empresa els drets i mesures de conciliació recollits en la norma i comunicar els disponibles a l'empresa que milloren la legislació.
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Fulleto i nº de persones informades per sexe.

Mesura 8	Realitzar una campanya ■ ■ ■ nacional de la ■ ■ ■ ■ ■ i corresponsabilitat familiar (23 de març), promovent el compromís de l'empresa amb aquesta matèria i la igualtat, per promoure aquesta cultura entre tot el personal.
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Campanya i contingut.

Mesura 9	
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	

ÀREA D' ACTUACIÓ

VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Objectius	Aplicar i millorar els drets reconeguts en la legislació vigent a les treballadores víctimes de violència de gènere i víctimes d' agressió sexual.
------------------	--

Mesura 1	Informar a la plantilla a través dels mitjans de comunicació interna dels drets reconeguts a les dones víctimes de violència de gènere i víctimes d'agressió sexual i de les millores que puguin existir per aplicació dels convenis col·lectius i incloses en el Pla d'Igualtat a través de la "Guia de protecció de protecció integral contra la violència de gènere i la violència sexual, millores en les mesures legals"
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans.
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Mostra de comunicacions.

Mesura 2	L'acreditació de la situació de víctima de violència de gènere i víctima d'agressió sexual es podrà donar per diferents mitjans: sentència judicial, denúncia, ordre de protecció, atestat de les forces i cossos de segona de l'Estat, informe mèdic o psicològic elaborat per un professional col·legiat, informe dels serveis públics (serveis socials, sanitaris, centres de salut mental, equips d' atenció integral a la víctima...) o l'informe dels serveis d'acollida entre d'altres, tal com es recull al RDL 9/2018
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Nº de vegades que s' aplica Mesures sol·licitades / Mesures concedides

Mesura 3	Sensibilitzar en la campanya especial del Dia Internacional contra la Violència de Gènere (25 de novembre)
Responsable	Òrgan de Govern. Comissió d' Igualtat. Departament/ persona responsable de Recursos Humans
Temporalització	Des de la data d' implantació del Pla d' Igualtat.
Indicadors de compliment	Campanya i tramesa de la mateixa.

5.4 MITJANS I RECURSOS MATERIALS PREVISTOS

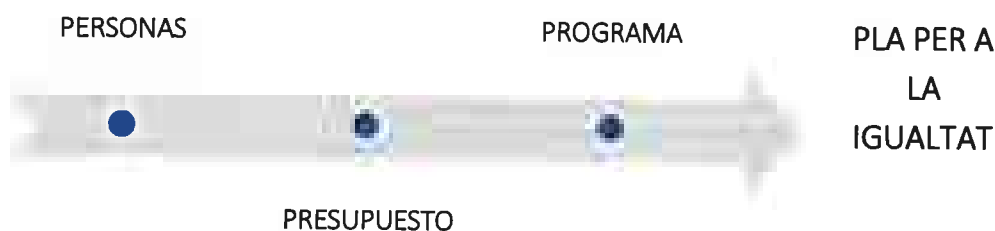
Per a l'elaboració del Pla d'Igualtat, garantint els treballs de desenvolupament, implantació, aplicació de mesures i accions i compliment d'objectius, la direcció d'ASSOCIACIO D'ACCIO SOCIOEDUCATIVA I CLUB D'ESPLAI LA FLORIDA ha decidit comptar amb mitjans interns i externs.

A la participació imprescindible de la gerència al màxim nivell, del departament de persones i dels representants de les persones treballadores, s'uneix la contractació de l'empresa CONVERSIA experta en matèria d'Igualtat d'Oportunitats, de manera que la diversitat de coneixements i experiències permeti la creació d'un model d'igualtat que, respectant les normes i principis legals, sigui adequat, proporcionat i realista.

S'ha creat una partida econòmica, en els pressupostos de l'organització, adequada a la magnitud dels treballs a desenvolupar, i en consonància amb els recursos assignats

A continuació, es defineixen els aspectes bàsics que s'han de complir per tenir èxit en la implementació i posterior avaluació del pla d'igualtat.

El sistema d'avaluació i seguiment seguirà les premisses bàsiques establertes per l'entitat, guies i eines per a la implementació dels plans d'igualtat, les quals parteixen de tres premisses bàsiques per garantir-ne l'execució.



Els següents tres aspectes són imprescindibles perquè un Pla pugui desenvolupar-se amb èxit. Cal disposar d'un programa de treball amb un pressupost específic, així com comptar amb persones que impulsin el seu desenvolupament i la participació de la resta del personal.

En aquest sentit, es creen una sèrie d'equips que asseguraran l'execució i la coordinació del Pla per a la Igualtat de Dones i Homes en ASSOCIACIO D'ACCIO SOCIOEDUCATIVA I CLUB D'ESPLAI LA FLORIDA.

Equip d'impuls

La comissió d'Igualtat creada serà qui vetlli pel desenvolupament del Pla d'Igualtat. Entre les funcions, hi ha la posada en marxa, coordinació, seguiment i avaluació dels objectius i accions per a cada període anual del Pla d'Igualtat que aniran en línia amb l'entitat. D'altra banda, es crearan grups de treball que es considerin necessaris per aconseguir els objectius del Pla proposats. L'equip comptarà amb assessorament extern en matèria d'igualtat puntualment.

Recursos humans

Per a l'execució d'aquest Pla, s'hauran de destinar recursos econòmics propis que es pressupostaran anualment o es demanaran a les fonts de finançament de l'entitat.

Eines de gestió

Pel que fa al seguiment del Pla, està prevista la utilització d'eines específiques dissenyades i contrastades per a la implementació de Plans per a la Igualtat en les organitzacions. Igualment, s'adaptaran a l'enfocament de gènere les eines de gestió que ja utilitza ASSOCIACIO D'ACCIO SOCIOEDUCATIVA I CLUB D'ESPLAI LA FLORIDA. Es realitzarà un Informe anual que mostri el grau de compliment del Pla d'Igualtat i el seu impacte.

6. SEGUIMENTS

6.1 SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

El seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat constitueixen un procés que es desenvolupa per obtenir un coneixement precís sobre les intervencions realitzades en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes en les organitzacions d'actuació.

El seguiment és un sistema d'observació continuada, en el present cas, del Pla d'Igualtat, que s'aprova en una organització mitjançant la recollida sistemàtica d'informació. La finalitat del seguiment és conèixer l'estat de la implantació del Pla d'Igualtat i esmenar aquelles dificultats que puguin obstaculitzar el desenvolupament de cadascuna de les accions que contempla el Pla d'Igualtat. En suma, consisteix a fer un seguiment continu dels resultats obtinguts i la inversió econòmica, material i humana realitzada.

L'avaluació és un sistema que permetrà conèixer el nivell de realització del Pla d'Igualtat, així com el seu impacte i la necessitat de seguir impulsant mesures d'igualtat de gènere en l'organització.

Els Plans d'Igualtat s'han d'entendre com a "documents vius", és a dir, eines dinàmiques i actives. L'avaluació i el seguiment són fonamentals per donar flexibilitat al Pla d'Igualtat i, en conseqüència, ajustar el seu contingut amb la finalitat que es pugui adaptar a les necessitats i dificultats que vagin sorgint durant la seva realització, una cosa imprescindible per a l'èxit del seu desenvolupament. L'article 46 de la Llei Orgànica per a la Igualtat efectiva de dones i homes estableix que els Plans d'Igualtat fixaran els objectius d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

La necessitat que els Plans d'Igualtat contemplin uns sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats, és independent a l'obligació prevista, per a l'empresa, a l'article 47 de l'esmentada norma i l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors, en el sentit d'informar la RLT del Pla d'Igualtat i la consecució dels seus objectius; de vigilància del respecte i aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, així com de l'aplicació a l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, entre la qual s'inclouran dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals, i, si s'escau, sobre les mesures que s'haguessin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes a l'empresa, d'haver-se establert un pla d'igualtat, sobre l'aplicació del mateix.

6.2 SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Objectius del seguiment

Els objectius principals del seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat són:

- Avaluar el grau de compliment dels objectius plantejats.
- Conèixer el grau d'execució de les accions contemplades en el Pla d'Igualtat i el seu ajustament al temps i forma previstos.
- Plantejar nous objectius i fixar noves fites.
- Analitzar la continuïtat del Pla d'Igualtat.
- Identificar les dificultats que es presentin durant el seu desenvolupament i les seves possibles causes.
- Proposar millores.
- Definir noves estratègies.

Responsables del seguiment i l'avaluació

La Comissió d'Igualtat d'ASSOCIACIO D'ACCIO SOCIOEDUCATIVA I CLUB D'ESPLAI LA FLORIDA és qui té encomanades les funcions de vigilància i seguiment del Pla d'Igualtat per avaluar el grau de compliment del mateix, així com dels objectius marcats i les mesures programades. A més, correspon a la Comissió d'Igualtat el disseny dels indicadors de compliment de cadascuna de les mesures establertes en el Pla d'Igualtat.

La Comissió d'Igualtat, per conèixer el grau d'execució de cadascuna de les accions definides en el Pla d'Igualtat, podrà requerir als responsables d'execució de la mateixa un informe sobre l'estat d'implantació de la mesura.

A més, l'òrgan de govern de l'organització facilitarà el procés de seguiment i avaluació i proporcionar els instruments i recursos necessaris per al seu desenvolupament.

Totes les accions de seguiment i avaluació es posaran per escrit en una acta que posteriorment serà el suport i el fonament per realitzar l'avaluació final i redactar l'informe corresponent.

Així mateix, a través de la Comissió d'Igualtat, s'informarà a la plantilla del desenvolupament i resultats de l'aplicació del Pla d'Igualtat.

Funcions:

- Seguiment del compliment de les mesures previstes en el Pla.
- Assessorament en la forma d'adopció de les mesures.
- Avaluació de les diferents mesures realitzades.
- Elaboració d'un informe anual que reflectirà l'avanç respecte als objectius d'igualtat dins de l'empresa, per tal de comprovar l'eficiència de les mesures posades en marxa per assolir el fi perseguit, proposant, en el seu cas les adaptacions necessàries per a la seva obtenció.

Indicadors de seguiment i avaluació dels objectius i accions definides

Per avaluar el Pla d'Igualtat d'una forma eficaç, es prendrà com a referència el sistema d'indicadors que s'ha establert per a cadascuna de les mesures a implementar, així com el registre de les actuacions de posada en marxa de cadascuna d'elles.

En l'avaluació final del Pla d'Igualtat es tindran en compte:

- El grau de compliment dels objectius del Pla.
- El nivell de millora en la reducció de les possibles desigualtats detectades en els diagnòstics.
- El grau d'assoliment dels resultats esperats.
- El nivell de desenvolupament de les mesures empreses.
- El grau de dificultat trobat/ percebut en el desenvolupament de les accions.
- El tipus de dificultats i solucions empreses.
- Les adaptacions produïdes en les mesures i desenvolupament del Pla atenent la seva flexibilitat.
- Informe final i conclusions.

En base a l'avaluació realitzada, la Comissió de Seguiment i Avaluació formularà propostes de millora i els canvis que s'han d'incorporar.

Periodicitat del seguiment i l'avaluació

ASSOCIACIO D'ACCIO SOCIOEDUCATIVA I CLUB D'ESPLAI LA FLORIDA avaluarà de forma periòdica, com a mínim anualment, els resultats de la implantació del Pla d'Igualtat per avaluar si s'estan assolint els objectius plantejats, plantejar nous objectius i fixar noves fites de cara al futur o bé, si no s'han aconseguit els objectius desitjats, el seguiment i l'avaluació serviran per tornar a enfocar els objectius i plans d'acció traçats i així poder definir noves estratègies per implantar les accions i assolir els objectius planificats. El sistema de seguiment i avaluació possibilita incorporar noves mesures per corregir les possibles dificultats

que sorgeixin, errors en el disseny inicial del Pla d' Igualtat o per poder modificar el curs de les accions empreses.

El Pla d' Igualtat serà revisat almenys en dues ocasions durant la seva vigència mitjançant una avaluació intermèdia i una altra final, així com en els casos que així ho estableixi la normativa.

L' avaluació intermèdia tindrà com a finalitat conèixer l' estat del procés d' implantació del Pla d' Igualtat i establir, en cas necessari, les mesures d' ajust necessari.

L' avaluació final, al compliment de la vigència del Pla d' Igualtat, tindrà per objecte elaborar un informe de l' estat d' implantació del Pla d' Igualtat i de la seva eficàcia

Sense perjudici de l' anterior, es podrà realitzar una avaluació del Pla d' Igualtat en qualsevol moment quan així sigui acordat per la Comissió d' Igualtat d' ASSOCIACIO D' ACCIO SOCIOEDUCATIVA I CLUB D' ESPLAI LA FLORIDA.

6.3 REVISIÓ DEL PLA D' IGUALTAT

Les mesures del Pla d' Igualtat seran revisades en qualsevol moment al llarg de la seva vigència per tal d' afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d' aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que vagin apareixent-se en relació amb la consecució dels objectius fixats.

D'acord amb el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectiu de treball, el Pla d'Igualtat es revisarà de forma obligatòria quan concorrin les següents circumstàncies:

- En cas que calgui afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o fins i tot deixar d' aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que vagin apareixent-se en relació amb la consecució dels objectius del Pla.
- En cas que així ho estipuli el calendari d' actuacions del Pla d' Igualtat.
- En cas que el Pla s' hagi d' adequar a nous requisits legals i reglamentaris o al resultat d' una Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- En cas de fusió, absorció, transmissió o modificació de l' estatus jurídic de l' organització.
- En cas de modificació substancial de la plantilla de l' organització, 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 hagin servit de base per a la seva elaboració.
- En cas de resolució judicial que condemni l' empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la manca d' adequació del Pla d' Igualtat als requisits legals o reglamentaris.

Quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, la revisió del Pla d' Igualtat implicarà l' actualització del Diagnòstic de situació, així com de les mesures del Pla d' Igualtat, en la mesura necessària.

6.4 COMPOSICIÓ I FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA DEL PLA

L'article 46 de la Llei Orgànica per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes estableix que els Plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Així mateix l'article 9.5 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre informa que en el pla d'igualtat s'haurà d'incloure una comissió o òrgan concret de vigilància i seguiment del pla, amb la composició i atribucions que es decideixin en aquell, en el qual hauran de participar de forma paritària la representació de l'empresa i de les persones treballadores, i que, en la mesura del possible, tindrà una composició equilibrada entre dones i homes. El punt 6 de l'article anterior concreta que el seguiment i avaluació de les mesures previstes en el pla d'igualtat s'haurà de realitzar de forma periòdica conforme s'estipuli en el calendari d'actuacions del pla d'igualtat o en el reglament que reguli la composició i funcions de la comissió encarregada del seguiment del pla d'igualtat. No obstant això, es realitzarà almenys una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan sigui acordat per la comissió de seguiment.

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

El seguiment té com a objectius:

- Valorar el grau de compliment dels objectius i les mesures.
- Verificar l'execució de les mesures, i si aquesta s'ajusta als objectius inicialment plantejats.
- Comprovar si es compleix la calendarització proposada.
- Establir noves mesures o modificar les existents.

La fase de seguiment es realitzarà regularment de manera programada segons l'establert en el propi pla d'igualtat, i facilitarà informació sobre possibles necessitats i/o dificultats sorgides en l'execució. Aquest coneixement possibilitarà la seva cobertura i correcció, proporcionant al Pla la flexibilitat necessària per al seu èxit. Totes les parts es reconeixen mútuament amb la capacitat suficient per obligar-se en el present acte i,

ACORDEN

Article 1.- Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla d'Igualtat

La Comissió de Seguiment del I PLA D'IGUALTAT D' ASSOCIACIÓ D' ACCIÓ SOCIOEDUCATIVA I CLUB D' ESPLAI LA FLORIDA es constitueix a l'empara del recollit en l'apartat de Seguiment i Avaluació de l'acord aprovat amb la comesa d'interpretar i avaluar el grau de compliment del mateix, dels objectius marcats i de les accions programades i de les altres funcions i atribucions que el Pla els encomana que es donen per reproduïts.

La Comissió de Seguiment i Avaluació es constitueix com a comissió única i estarà encarregada de vigilar l'execució, vetllar per l'aplicació, compliment dels continguts i objectius del pla, i de conèixer el desenvolupament i els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació, durant el desenvolupament i implementació del Pla d'Igualtat

Article 2.- Composició de la Comissió de Seguiment i Avaluació

La Comissió de Seguiment i Avaluació tindrà la composició que hagi estat pactada en el Pla d' Igualtat, quedant conformada de forma paritària per la representació de l' empresa i per la representació de les persones treballadores, amb la designació de les següents persones:

Representació de l' Organització	Representació de persones treballadores
MATILDE DIAZ FERNANDEZ / APODERADA	LAURA CRESPO MERA / COORDINADORA PROJECTES PEDAGOGICS
	SOUFIANE SOUFI ZIYANI / OFICIAL ADMINISTRATIU

(En cas de no ser paritària) S' entén que ambdues parts, social i empresarial, encara el mateix poder de decisió en la Comissió, cadascuna n' ostenta la meitat a la Mesa.

A les reunions de la Comissió de Seguiment i Avaluació podran acudir a més les persones assessores necessàries que cadascuna de les parts considerin.

Article 3.- Funcions de la Comissió de Seguiment

La Comissió de Seguiment i Avaluació vetllarà perquè es compleixin els objectius del Pla, es duguin a terme les mesures acordades, amb els terminis i recursos necessaris, així com amb els responsables, indicadors i cronograma per a la seva avaluació. Les funcions i atribucions de la Comissió de Seguiment seran les reflectides en el Pla d' Igualtat:

- Avaluar de forma contínua la gestió del Pla d' Igualtat, arbitrants les mesures necessàries per al compliment dels objectius marcats.
- Conèixer i resoldre els conflictes derivats de l' aplicació i interpretació del Pla d' Igualtat.
- Negociar i consensuar el Protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe per tal d'annexar-lo al Pla d'Igualtat i constituir una comissió instructora a la signatura del pla d'igualtat.
- Vetllar perquè les possibles normatives vigents o futures existents en l' organització no vulnerin cap de les mesures aprovades en el Pla d' Igualtat.
- Modificar, incloure o eliminar alguna mesura si es detecta la necessitat en el procés de seguiment.
- Realitzar el seguiment anual del compliment de les mesures acordades en el pla d' igualtat, tant en el seu contingut com en el temps previst.
- Elaborar informes anuals, on es reflecteixi la revisió dels indicadors i l' evolució dels objectius assolida per cada mesura segons el cronograma d' implementació.
- Participar activament per vetllar per la posada en marxa de les mesures, corregir en el cas d' alguna incidència i donar propostes per solucionar totes les qüestions que puguin resoldre les dificultats que puguin sorgir.
- Complir amb el calendari previst per al seguiment i l' avaluació del Pla, així com definir una planificació de reunions de la pròpia comissió que faciliti a les parts l' organització i la participació activa.
- Qualsevol altra funció que es decidís en el si de la comissió que promogui els valors i la consecució de la fi de la igualtat com a garantia legal a l' empresa.
- Elaboració de l' informe d' avaluació final del Pla d' Igualtat.

Article 4.- Règim de funcionament de la Comissió de Seguiment i Avaluació

Reunions de la Comissió de Seguiment i Avaluació.

La Comissió acorda reunir-se

- De manera ordinària, un cop l'any (excepte el primer any que es fixaran dues reunions)
- De manera extraordinària, a petició de qualsevol de les parts en el termini de 10 dies laborables des de la sol·licitud.

La convocatòria de les reunions haurà de ser tramesa per correu electrònic per l'empresa amb, almenys, 7 dies d'antelació a la celebració de la reunió amb indicació dels assumptes. S'acompanyarà sempre de la documentació necessària per desenvolupar el treball i presentar, si s'escau, al·legacions i propostes.

Per a la celebració de les reunions, es requereix que hi siguin presents la meitat més una de les persones de cadascuna de les parts de la Comissió de Seguiment i Avaluació.

Eines:

Per al sistema de seguiment i avaluació del pla d'igualtat es disposarà de les eines pactades en el Pla d'igualtat:

- Fitxes de seguiment de mesures del Pla d'igualtat.
- Fitxes d'Avaluació del Pla d'igualtat.
- Informe de seguiment anual
- Informe d'avaluació final

Actes:

En cada reunió s'aixecarà una acta, en la qual es farà constar:

- El resum de les matèries tractades.
- Els acords totals o parcials adoptats.
- Els punts sobre els quals no hi hagi acord, que es podran reprendre, si s'escau, més endavant en altres reunions.

L'esborrany d'acta serà realitzat per la part empresarial i ha de ser remès per l'empresa a la part social en un termini no superior a 5 dies laborals per a les seves aportacions.

Les actes seran aprovades i signades, amb manifestacions de part, si fos necessari.

Adopció d'acords:

Les decisions de la comissió s'adoptaran en general per consens. Les parts negociaran de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord, requerint-se, si fos necessari, la majoria de cadascuna de les parts per a l'adopció d'acords, tant parcials com totals. En tot cas, aquest acord requerirà la conformitat de la majoria de la representació de les persones treballadores que componen la Comissió.

Article 5.- Confidencialitat

Les persones que integren la Comissió de Seguiment i Avaluació, així com, si s'escau, les persones expertes o assessores que l'hi assisteixin, hauran d'observar en tot moment el deure de secret respecte a aquella informació que els hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservat.

En tot cas, cap tipus de document lliurat per l'empresa a aquesta Comissió de Seguiment i Avaluació podrà ser utilitzat fora de l'estricta àmbit d'aquella ni per a fins diferents dels que van motivar el seu lliurament.

Article 6.- Recursos

Les despeses en què puguin incórrer les persones que componen la Comissió de Seguiment i Avaluació (desplaçament, manutenció, allotjament ...) per a les reunions d'aquesta seran a càrrec de l'empresa

Per al correcte funcionament de la Comissió de Seguiment i Avaluació d' Igualtat, l' empresa proporcionarà a les persones de l' empresa, tant de la part empresarial com social, que integren la Comissió de Seguiment i Avaluació, formació en matèria d' igualtat.

Article 7.- Modificació del reglament

El present reglament serà adaptat i modificat a proposta de qualsevol de les parts components de la Comissió de Seguiment i Avaluació i mitjançant l' acord de la majoria de les persones que componen la comissió.

Qualsevol disposició legal o reglamentària, que afecti el contingut del present acord, serà adaptada al mateix per la Comissió de Seguiment i Avaluació.

Article 8.- Vigència del reglament

El present Reglament tindrà la vigència de 4 anys comptant des de la data d' aprovació o fins a la dissolució de la comissió de seguiment.

Article 9.- Comunicació a la plantilla

Les organitzacions sindicals, que formen part de la mesa negociadora, podran anar als centres sense representació legal de les persones treballadores per comunicar a la plantilla, la negociació i difusió del pla d'igualtat de l'empresa ASSOCIACIO D'ACCIO SOCIOEDUCATIVA I CLUB D'ESPLAI LA FLORIDA, sempre amb previ avís i amb l'única finalitat d'assegurar la correcta difusió del Pla d'Igualtat d'ASSOCIACIO D'ACCIO SOCIOEDUCATIVA I CLUB D'ESPLAI LA FLORIDA.

Article 10: Solució Extrajudicial de Conflictes

En cas d'obstrucció injustificada de l'avanç de la negociació o suspensió d' aquesta, qualsevol de les parts podrà acudir als òrgans de mediació i arbitratge designats per a això.

Les parts acorden la seva adhesió total i incondicionada al VI Acord Interconfederal de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals (ASEC), subjectant-se íntegrament als òrgans de mediació, i en el seu cas arbitratge, establerts pel Servei Interconfederal de Mediació i Arbitratge (SIMA)

Article 11: Negociació del nou Pla d' Igualtat

Ambdues parts hauran de reunir-se amb una antelació mínima de sis mesos, respecte a la data de finalització del pla d' igualtat vigent, amb l' objectiu de començar les negociacions d' un nou Pla d' Igualtat

6.5 PROCEDIMENT DE MODIFICACIO

Les modificacions del Pla d' Igualtat hauran de ser acordades i aprovades per la Comissió d' Igualtat. Quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, la revisió del Pla d' Igualtat implicarà l' actualització del Diagnòstic de situació, així com de les mesures del Pla d' Igualtat, en la mesura necessària

Un cop transcorreguts 4 anys des de l'entrada en vigor del pla, la comissió procedirà a avaluar, juntament amb les organitzacions sindicals més representatives l' estat de les mesures i els resultats de les avaluacions realitzades en matèria d' igualtat i a estudiar, en funció de l' evolució que hi ha hagut, les mesures que, si s' escau, resultin pertinents.

Les parts acorden la seva adhesió total i incondicionada al VI Acord Interconfederal de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals (ASEC), subjectant-se íntegrament als òrgans de mediació, i en el seu cas arbitratge, establerts pel Servei Interconfederal de Mediació i Arbitratge (SIMA), o en el seu cas l'organisme autonòmic similar que tingui la competència.

6.6 CALENDARI D' ACTUACIONS

A continuació, es mostra una cronologia orientativa per poder seguir i avaluar la correcta implantació dels objectius plantejats en ASSOCIACIO D'ACCIO SOCIOEDUCATIVA I CLUB D'ESPLAI LA FLORIDA:

ÀREA D' ACTUACIÓ	TOTALITAT DE L' ORGANITZACIÓ	
Tipus d' avaluació	Avaluació periòdica	
Objectiu principal	Implantació d' un Pla d' Igualtat en l' organització	
Prioritat de les mesures	ALTA	
Mesures transversals	Responsable	Termini execució
Compromís de la direcció amb el Pla d' Igualtat	Òrgan de Govern	1r Trimestre
Creació de la Comissió d' Igualtat	Òrgan de Govern Representants dels treballadors/treballadores	1r Trimestre
Aprovació del Pla d' Igualtat	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat	1r Trimestre
Realització del diagnòstic de situació d' igualtat	Comissió d' Igualtat	1r Trimestre
Establiment dels objectius i mesures concretes en matèria d' igualtat	Comissió d' Igualtat	2n Trimestre
Creació d' un canal de comunicació en matèria d' igualtat	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/ persona responsable de Recursos Humans	1r Trimestre
Registre del Pla d' igualtat	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Persona habilitada	1r trimestre de 2025

ÀREA D' ACTUACIÓ	TOTALITAT DE L' ORGANITZACIÓ
Tipus d' avaluació	Avaluació periòdica

SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

Objectiu principal	Garantir un entorn laboral lliure de discriminació amb igualtat d' oportunitats en l' accés i contractació a l' organització.				
Prioritat de les mesures	MEDIA				
Mesures concretes	Responsable	Responsabl e de seguiment	Termini d' execució	Període d' implantació	Període de seguiment i avaluació
Crear un procediment de selecció amb perspectiva de gènere i, si s' escau, actualitzar-lo. Aquest procediment haurà d'incloure les diferents fases del procés de selecció i un document-guio d'entrevistes efectives amb perspectiva de gènere (que inclogui preguntes a evita/realitzar).	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	1r trimestre any 2	
Revisar altres documents relacionats amb la selecció perquè no hi hagi qüestions no relacionades amb el currículum i/o amb l'exercici del lloc (estat civil, núm	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	
Revisar que, en les ofertes d' ocupació, la denominació, descripció i requisits d' accés, s' utilitzen termes i imatges no sexistes, contenint la denominació en neutre o en femení i masculí. En les ofertes d' ocupació, a més, es farà públic el compromís de l' empresa amb la igualtat.	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	
Informar possibles empreses proveïdores de personal de la política de selecció establerta segons el principi d' igualtat i incorporar l' exigència d' actuar amb els mateixos criteris d' igualtat.	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	1r trimestre des de la data d' aprovació del pla.	

Incloure en les ofertes d'ocupació de llocs masculinitzats missatges que convidin les dones a presentar la seva candidatura, revisant que no hi hagi competències esbiaixades cap a un gènere o un altre (per exemple: força física, àmplia disponibilitat, bona presència...)	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	
Ampliar les fonts de reclutament per fomentar la contractació de dones, especialment, per a aquells llocs i/o departaments on estiguin infrarepresentades, a través d'organismes de formació, fundacions, autoescoles, etc.	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	ANUALMEN T	
Per a cada lloc ofert en aquells on la dona estigui infrarepresentada, es procurarà que almenys una dona participi en el procés de selecció. A més, es tractarà que hi hagi almenys una dona entre les ternes finals d'aquests llocs.	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	
Facilitar anualment a la Comissió de seguiment la informació de la distribució d' homes i dones segons àrea departament, lloc, tipus de contracte i jornada.	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	ANUALMEN T	

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL					
Objectiu principal	Garantir un entorn laboral lliure de discriminació en la classificació professional.				
Prioritat de les mesures	MEDIA				
Mesures concretes	Responsable	Responsabl e de seguiment	Termini d' execució	Període d' implantació	Període de seguiment i avaluació

Realitzar un document de Descripció de Llocs de Treball, que utilitzi termes neutres en la denominació i classificació professional, procurant no denominar-los en femení ni masculí. Es definiran clarament les funcions de cada lloc per evitar la mobilitat funcional de les persones treballadores associades a cadascun dels llocs de l'organització.	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	3r trimestre any 2	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	
Establir una avaluació periòdica de l'enquadrament professional que permeti corregir les situacions que puguin estar motivades per una minusvaloració del treball de les dones.	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	4t trimestre any 2	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	

FORMACIÓ						
Objectiu principal	Garantir un entorn lliure de qualsevol discriminació entre dones i homes en l'accés als plans de formació professional de l'organització.					
Prioritat de les mesures	MÈDIA					
Mesures concretes	Responsable	Responsable de seguiment	Termini d'execució	Període d'implantació	Període de seguiment i avaluació	
Formar en igualtat el personal encarregat de la selecció, contractació, promoció, formació, comunicació i assignació de les retribucions, amb l'objectiu de garantir la	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH Departament/per sona responsable de Formació.	Comissió de seguiment	2n trimestre any 2	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA		

igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en els processos, evitar actituds discriminatòries i perquè els candidats i candidates siguin valorats/des únicament per les seves qualificacions, competències, coneixements i experiències, i informar del contingut concret a la comissió de seguiment, de l'estratègia i calendaris d'impartició dels cursos, a més dels criteris de selecció.					
Incorporar mòduls específics d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en la formació del personal de direcció, prefectures, quadres i responsables de RRHH que estiguin implicats d'una manera directa en la contractació, formació promoció classificació professional, assignació retributiva, comunicació i informació dels treballadors i les treballadores.	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH Departament/per sona responsable de Formació.	Comissió de seguiment	1r trimestre des de la data d' aprovació del pla	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	
Realitzar una campanya de sensibilització en igualtat per a tota la plantilla.	Organ de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH Departament/per sona responsable de Formació.	Comissió de seguiment	3r trimestre any 2	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	
Incloure mòduls d'igualtat en el manual d'acollida i en la formació adreçada a la nova plantilla i en la formació destinada a reciclatge.	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH Departament/per sona responsable de Formació	Comissió de seguiment	1r trimestre des de la data d' aprovació del pla.	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	
Revisar els criteris d'accés a la formació i establir la possibilitat que la persona treballadora pugui inscriure's i realitzar accions formatives diferents a les de l'itinerari formatiu	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH Departament/per sona responsable de Formació.	Comissió de seguiment	ANUALME NT	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	

predeterminat en el seu lloc (tant els relacionats amb la seva activitat, com els que l'empresa posi en marxa per al desenvolupament professional de la plantilla, que tinguin valor professional com a incentiu al desenvolupament professional)					
Realitzar la formació, dins de la jornada laboral, per facilitar la seva compatibilitat amb les responsabilitats familiars i personals.	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH Departament/per sona responsable de Formació.	Comissió de seguiment	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	
Incrementar anualment la participació de dones en la formació específica de llocs masculinitzats, amb l'objectiu de superar el percentatge de dones de l'any anterior.	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH Departament/per sona responsable de Formació	Comissió de seguiment	ANUALMENT	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	

PROMOCIÓ					
Objectiu principal	Garantir un entorn lliure de qualsevol discriminació entre dones i homes en les promocions professionals de l'organització.				
Prioritat de les mesures	MEDIA				
Mesures concretes	Responsable	Responsable de seguiment	Termini d'execució	Període d'implantació	Període de seguiment i avaluació
Establir un procediment de promoció on s'asseguri que el perfil requerit i les competències i requisits sol·licitats són els adequats, sense sobrequalificacions i que no existeixin competències esbiaixades cap a un sexe o un altre	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH Departament/per sona responsable de Formació.	Comissió de seguiment	1r trimestre any 3	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	

(eliminant a ser possible l'experiència en aquells casos que suposa una barrera a la presentació de candidatures femenines).					
Actualitzar anualment un registre que permeti conèixer el nivell d'estudis i formació de la plantilla, desagregat per sexe i lloc.	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH Departament/per sona responsable de Formació.	Comissió de seguiment	ANUALMENT	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	
Reforçar el criteri que les promocions es realitzin internament, només acudint a contractació externa en el cas de no existir els perfils buscats dins de l' empresa.	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH Departament/per sona responsable de Formació.	Comissió de seguiment	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	
Garantir que les mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar no són un impediment per a la promoció professional	Organ de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH Departament/per sona responsable de Formació.	Comissió de seguiment	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	
Realització d' un seguiment anual de les promocions desagregades per sexe, indicant grup professional i lloc funcional d' origen i de destinació, tipus de contracte, modalitat de jornada, i el tipus de promoció per al seu trasllat a la Comissió de seguiment.	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH Departament/per sona responsable de Formació.	Comissió de seguiment	ANUALMENT	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	
En igualtat de condicions d' idoneïtat i competència, tindran preferència les dones en l' ascens a llocs on estan infrarepresentades, amb especial èmfasi en els llocs masculinitzats de l' empresa.	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH Departament/per sona responsable de Formació.	Comissió de seguiment	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	
En les promocions internes es comptarà amb almenys un percentatge de candidatures del sexe infrarepresentat superior al que ocupa el lloc al qual es pretén accedir. En el cas que no sigui	Organ de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH Departament/per sona responsable de Formació	Comissió de seguiment	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	

possible s' informarà de les barreres trobades en la presentació de candidatures.					
En els processos de promoció de llocs on la dona està infrarepresentada, quan es descarti les candidates femenines es realitzarà un informe on s' ha d' indicar les raons per les quals s' ha descartat aquesta candidatura.	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH Departament/per sona responsable de Formació.	Comissió de seguiment	DES DE LA SIGNATU RA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	

CONDICIONS DE TREBALL					
Objectiu principal	Garantir unes condicions i entorn de treball sense biaix o discriminació per gènere.				
Prioritat de les	MEDIA				
Mesures concretes	Responsable	Responsabl e de seguiment	Termini d' execució	Període d' implantació	Període de seguiment i avaluació
Construir o habilitar o considerar l' ús diferenciats d' espais femenins, com per exemple vestuaris en els centres de treball, per facilitar la futura incorporació de dones.	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	1r trimestre any 3	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	
Crear una guia sobre reunions eficaces amb ús de mitjans telemàtics, convocatòries, durada i aprofitament	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	ANUALME NT	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	
Realitzar una entrevista de sortida a les persones que causen baixa, per conèixer els motius de les baixes voluntàries desagregades per sexe.	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	DES DE LA SIGNATU RA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	
Proporcionar anualment a la Comissió de Seguiment les dades corresponents a la transformació de contractes temporals en indefinits desagregats per sexe, de la transformació de contractes a temps parcial en temps complet, dels augments de ... en els	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	DES DE LA SIGNATU RA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	

contractes a temps parcial i del nombre de dones i homes que han sol·licitat l'augment d'hores i les/us que finalment han augmentat de jornada.					

AUDITÒRIA RETRIBUTIVA					
Objectiu principal	Garantir un entorn laboral sense bretxa salarial entre dones i homes				
Prioritat de les mesures	MEDIA				
Mesures concretes	Responsable	Responsable de seguiment	Termini d'execució	Període d'implantació	Període de seguiment i avaluació
Realitzar un registre salarial anualment.	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/persona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	ANUALMENT	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	
Realitzar una auditoria salarial almenys una vegada durant la vigència del pla. Englobaran tota la plantilla i analitzaran les retribucions mitjanes i mitjanes de les dones i dels homes, per i llocs, incloent-hi els salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials. Aquesta informació haurà d' estar desagregada en atenció a la naturalesa de la retribució, incloent salari base, cadascun dels complements i cadascuna de les percepcions extrasalarials, especificant de manera diferenciada cada percepció desglossament de la totalitat dels conceptes salarials i extrasalarials, així com els criteris per a la seva percepció.	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/persona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	4t trimestre any 2	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	

S' establirà el criteri d' anàlisi en la revisió de les bretxes que superin el 10% entre dones i homes. En cas de produir-se, per motiu de sexe, es realitzarà un pla que contingui mesures correctores, assignant el mateix nivell retributiu a funcions d' igual valor.	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	4t trimestre any 2	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	
Garantir l' objectivitat de tots els conceptes que es defineixen en l' estructura salarial de l' empresa, publicant els criteris d' aquells complementos salarials variables	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	DES DE LA SIGNATU RA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	

EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL					
Objectiu principal	Garantir un entorn lliure de qualsevol discriminació entre dones i homes en l' accés i gaudi de les mesures de conciliació de la vida familiar, laboral i personal.				
Prioritat de les mesures	MEDIA				
Mesures concretes	Responsable	Responsabl e de seguiment	Termini d' execució	Període d' implantació	Període de seguiment i avaluació
Facilitar un procés per a la sol·licitud d'adaptació horària de la jornada, on s'inclogui el compromís dels responsables per facilitar aquesta adaptació (sempre que les condicions del centre de treball ho permetin) de manera que s'eviti en la mesura del possible haver d'acudir a reduir la jornada laboral, per atendre les càrregues familiars (en cas de tenir a cura ascendents dependents i descendents fins al primer grau de consanguineïtat o afinitat). Aquest procediment contemplarà els terminis de sol·licitud i tramitació	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	1r trimestre des de la data d' aprovació del pla.	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	

Oferir jornades contínues a pares/mares de nens de menys d'1 any per tal d'evitar reduccions de jornada	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	DES DE LA SIGNATU RA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	
La suspensió del contracte de treball, transcorregudes les primeres 6 setmanes immediatament posteriors al part, podrà gaudir-se en règim de jornada completa o de jornada parcial a decisió de la persona treballadora, tenint en compte que, en el cas de la jornada parcial, els dies augmentaran proporcionalment a la reducció de jornada.	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	DES DE LA SIGNATU RA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	
Aplicar una flexibilitat d'entrada/sortida almenys 1 a tota la plantilla (en funció de les característiques de cada Centre de Treball), podent ampliar-se fins a un màxim d'1,5 hores per a pares/mares de fills/filles fins a 12 anys o amb dependents amb discapacitat de més del 33%	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	DES DE LA SIGNATU RA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	
Mobilitat geogràfica per a pares o mares la guarda o custòdia legal dels quals recaigui exclusivament en un progenitor, d' acord amb el que estableix el règim de visites.	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	DES DE LA SIGNATU RA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	
Desenvolupament de programa de teletreball flexible, en el qual es valoraran aquells llocs que poden o no ser teletreballables, podent-se aplicar el teletreball per a dies o hores en els termes que s' estableixin en el programa.	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	2n trimestre any 2	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	
Possibilitar la unió del permís de naixement per a homes i dones a les vacances tant de l' any en curs, com de l' any anterior, en cas que hagi finalitzat l' any natural.	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	DES DE LA SIGNATU RA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	

--	--	--	--	--	--

INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA					
Objectiu principal	Equiparar la presència femenina i masculina en les diferents àrees i llocs de l'empresa				
Prioritat de les mesures	MEDIA				
Mesures concretes	Responsable	Responsabl e de seguiment	Termini d'execució	Període d'implantació	Període de seguiment i avaluació
Cercar candidatures d'acudint a centres, entitats o organismes formatius que ens facilitin ampliar les fonts de reclutament.	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	DES DE LA SIGNATU RA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	
Incrementar en la mesura del possible i anualment el percentatge de dones i homes en plantilla, prestant especial atenció a la incorporació del sexe menys representat.	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	ANUALME NT	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	

PREVENCIÓ DE L' ASSETJAMENT SEXUAL I MORAL PER RAÓ DE SEXE EN L' ÀMBIT LABORAL					
Objectiu principal	Garantir un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d' assetjament sexual o per raó de sexe a partir de la generació d' una cultura de respecte de la igualtat i la implantació dels instruments necessaris.				
Prioritat de les mesures	MEDIA				
Mesures concretes	Responsable	Responsabl e de seguiment	Termini d'execució	Període d'implantació	Període de seguiment i avaluació
Implantació del procediment d'actuació i prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, i testeig del seu funcionament, així com establir les correccions necessàries si es detectessin	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	DES DE LA SIGNATU RA DEL PLA	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	

deficiències en el seu funcionament.					
Formació específica a totes les persones que integren la Comissió de Recerca per assumir les funcions associades a la mateixa	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	3r trimestre des de la data d' aprovació del pla	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	
Realitzar una campanya de sensibilització anual sobre assetjament sexual i per raó de sexe a tota la plantilla	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	3r trimestre des de la data d' aprovació del pla	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	
Realitzar cursos de formació a comandaments i personal que gestioni equips, i a la comissió de seguiment (titulars i suplents) sobre prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	3r trimestre des de la data d' aprovació del pla	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	

SALUT LABORAL DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE					
Objectiu principal	Garantir un entorn saludable i lliure de ■■■■ per a dones i homes, a partir de la implantació d' una estratègia de prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut que incorpori la perspectiva de gènere				
Prioritat de les mesures	MEDIA				
Mesures concretes	Responsable	Responsabl e de seguiment	Termini d' execució	Període d' implantació	Període de seguiment i avaluació

Disposar d' un informe de sinistralitat desagregat per sexes i per categoria	Organ de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	4t trimestre any 2	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	
Es realitzarà o revisarà i es difondrà el protocol de prevenció de riscos en situació d' embaràs i lactància natural	Organ de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	4t trimestre any 2	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	
Es realitzarà un seguiment del compliment de les normes de protecció de l' embaràs i lactància natural i s' informarà a la Comissió de seguiment	Organ de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	DES DE LA SIGNATU RA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	
Els reconeixements mèdics que realitza l' empresa tindran en compte la perspectiva de gènere	Organ de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	DES DE LA SIGNATU RA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	

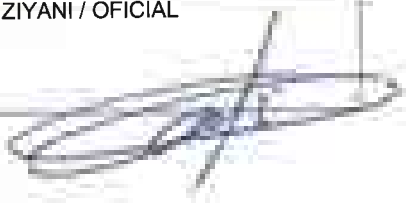
COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA					
Objectiu principal	Fomentar una cultura i imatge igualitària entre dones i homes a l' empresa tant a nivell intern com extern.				
Prioritat de les mesures	MEDIA				
Mesures concretes	Responsable	Responsabl e de seguiment	Termini d' execució	Període d' implantació	Període de seguiment i avaluació
Formar i ☐ itzar el personal encarregat dels mitjans de comunicació de l'empresa (pàgina web, relacions amb premsa, etc.) en matèria d'igualtat i utilització del llenguatge i imatges no sexistes.	Organ de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	3r trimestre any 2	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	

Realitzar i difondre una Guia de llenguatge inclusiu i difusió externa i interna.	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	3r trimestre any 2	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	
Informar i sensibilitzar la plantilla en matèria d'igualtat, instituint la secció d'Igualtat d'oportunitats en els taulers d'anuncis, facilitant el seu accés a tota la plantilla.	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	3r trimestre any 2	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	
Incloure en l' acollida de noves incorporacions informació específica sobre el Pla d' Igualtat, protocol de prevenció de l' assetjament sexual i per raó de sexe i el protocol de protecció i ajuda a les víctimes de violència de gènere	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	
Realitzar una campanya específica de difusió interna del Pla d' Igualtat i del Protocol d' assetjament sexual i per raó de sexe	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	DES DE LA SIGNATU RA DEL PLA	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	
Realitzar una campanya especial de sensibilització el Dia Internacional de la Dona (8 de març) a través d'enviament de correus massius, taulons d'anunci, etc.	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	ANUALME NT	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	
Difondre mitjançant un fullet informatiu i/o a través dels canals habituals de comunicació de l'empresa els drets i mesures de conciliació recollits en la norma i comunicar els disponibles a l'empresa que milloren la legislació.	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	1r trimestre any 2	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	
Realitzar una campanya el dia nacional de la conciliació i corresponsabilitat familiar (23 de març), promovent el compromís de l'empresa amb aquesta matèria i la igualtat, per promoure aquesta cultura entre tot el personal.	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	ANUALME NT	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	

--	--	--	--	--	--

VIOLÈNCIA DE GÈNERE					
Objectiu principal	Aplicar i millorar els drets reconeguts en la legislació vigent a les treballadores víctimes de violència de gènere i víctimes d' agressió sexual.				
Prioritat de les mesures	MEDIA				
Mesures concretes	Responsable	Responsable de seguiment	Termini d'execució	Període d'implantació	Període de seguiment i avaluació
Formar a la plantilla a través dels mitjans de comunicació interna dels drets reconeguts a les dones víctimes de violència de gènere i víctimes d'agressió sexual i de les millores que puguin existir per aplicació dels convenis col·lectius i incloses en el Pla d'Igualtat a través de la "Guia de protecció de protecció integral contra la violència de gènere i la violència sexual, millores en les mesures legals"	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	DES DE LA SIGNATURA DEL PLA	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	
L'acreditació de la situació de víctima de violència de gènere i víctima d'agressió sexual es podrà donar per diferents mitjans: sentència judicial, denúncia, ordre de protecció, atestat de les forces i cossos de segona de l'Estat, informe mèdic o psicològic elaborat per un professional col·legiat, informe dels serveis públics (serveis socials, sanitaris, centres de salut mental, equips d'atenció integral a la víctima.) o l'informe dels serveis d'acollida entre d'altres, tal com es recull al RDL 9/2018	Òrgan de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	

Conformitat i signatura dels membres integrants de la Comissió d' Igualtat.

Representació de l' Organització	Representació de persones treballadores
MATILDE GARCIA MARTIN / APODERADA 	LAURA GARCIA MARTIN / APODERADA 
	SOUFIANE SOUFI ZIYANI / OFICIAL ADMINISTRATIU 

Sensibilitzar en la campanya especial del Dia Internacional contra la Violència de Gènere (25 de novembre)	Organ de Govern Comissió d' Igualtat Departament/per sona responsable de RRHH	Comissió de seguiment	ANUALME NT	DES DE LA SIGNATURA FINS A FI DE VIGÈNCIA DEL PLA	

CONVERSIA

Conveni o Acord: ASSOCIACIO D'ACCIO SOCIOEDUCATIVA I CLUB D'ESPLAI LA FLORIDA

Expedient: 08/19/0940/2025

Data: 12/11/2025

Assumpte: COMUNICACIÓ D'INSCRIPCIÓ (SENSE PUBLICACIÓ)

Destinatari: ALEXANDRA ANDRES RUIZ

Codi 08101792192025.

RESOLUCIÓ per la qual es disposa la inscripció del Pla d'igualtat de l'empresa ASSOCIACIO D'ACCIO SOCIOEDUCATIVA I CLUB D'ESPLAI LA FLORIDA

Vist el Pla d'Igualtat no acordat de data 20 de març de 2025, per la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de ASSOCIACIO D'ACCIO SOCIOEDUCATIVA I CLUB D'ESPLAI LA FLORIDA, atès el bloqueig negociador acreditat per l'empresa, i d'acord amb el que disposa l'article 2.1 f) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i de conformitat amb l'article 46.5 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, la Instrucció de data 9 de gener de 2025, de la Secretaria de Treball i la Sentència dictada per la Sala Social del TS núm. 545/2024, d'11 d'abril,

Resolc:

Disposar la inscripció, sense la seva publicació, del Pla d'Igualtat no acordat, de ASSOCIACIO D'ACCIO SOCIOEDUCATIVA I CLUB D'ESPLAI LA FLORIDA al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament d'Empresa i Treball amb notificació a la Comissió Negociadora del mateix.

Directora dels Serveis Territorials a Barcelona,
LÍDIA FRIAS FORCADA

C. Albareda, 2-4
08004 Barcelona
Tel. 93 622 04 00
Fax 93 622 04 56
Código DIR3: A09018986



Conveni o Acord: ASSOCIACIO D'ACCIO SOCIOEDUCATIVA I CLUB D'ESPLAI LA FLORIDA

Expedient: 08/19/0940/2025

Data: 12/11/2025

Assumpte: COMUNICACIÓ D'INSCRIPCIÓ (SENSE PUBLICACIÓ)

Destinatari: ALEXANDRA ANDRES RUIZ

Codi 08101792192025.

Directora dels Serveis Territorials a Barcelona,
LÍDIA FRIAS FORCADA

*FIRMADO POR: LÍDIA FRIAS FORCADA
EC-SectorPublic
Firma Válida*

C. Albareda, 2-4
08004 Barcelona
Tel. 93 622 04 00
Fax 93 622 04 56
Código DIR3: A09018986