

I Pla d' igualtat entre dones i homes

FUNDACIÓ SOLIDANÇA

2025-2029



Four blue ink signatures are visible on the left side of the page, arranged vertically.

CONTINGUT

Introducció.....	3
Comisión negociadora de igualdad.....	5
Composició de la comissió negociadora	5
Àmbit personal, territorial i temporal.....	11
Objectius del pla d' igualtat	12
Objectius generals	12
Resum del diagnòstic.....	12
pla d' igualtat	21
Calendari de treball.....	29
Implementació de les mesures	31
Procediment de modificació	31
Seguiment i avaluació,	32
RECURSOS MATERIALS I HUMANS NECESSARIS PER A LA IMPLANTACIÓ DEL PLA.	32
Composició de la comissió de seguiment	33
Funcions de la Comissió de Seguiment.....	33
Seguiment.....	34
Procediment de modificació	34
Avaluació.....	35
Annex.....	36
Glosari	36
SIGNATURA	41

INTRODUCCIÓ

La igualtat d' oportunitats entre dones i homes és un dret universal, directament relacionat amb la dignitat i la llibertat humanes, així com un valor social i un principi jurídic reconegut a nivell internacional.

Tanmateix, diferents estudis i indicadors assenyalen la persistència de casos de discriminació per raó de sexe, així com d' una organització social de tall patriarcal i androcèntric, mostrant la necessitat d' adoptar normes que concretin aquest dret.

A nivell formal, en l'àmbit internacional, destaca el Tractat derivat de la Convenció per l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones (CEDAW) de l'any 1979, així com les 4 Conferències Mundials sobre la Dona en el marc de l'Organització de les Nacions Unides.

En l'àmbit europeu, el Tractat de Roma, al 1957, ja recollia el principi d'igualtat entre homes i dones; i el Tractat d'Amsterdam, al 1999, estableix la igualtat entre dones i homes com a principi fonamental de la Unió Europea, que adquireix competències per combatre-la; mentre que la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea recull el principi d'igualtat entre homes i dones, així com la prohibició de discriminació o les accions positives com a mesures compatibles amb la igualtat de tracte.

A l' Estat espanyol, la Constitució de 1978 proclama el principi d' igualtat i de no discriminació i insta els poders públics a promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat siguin reals i efectives.

L' Estatut d' Autonomia de Catalunya, reconeix el dret de totes les dones al lliure desenvolupament de la seva personalitat i de la seva capacitat personal i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliuraments de maltractament, explotació o discriminació, així com a participar en condicions d' igualtat d' oportunitats en tots els àmbits públics i privats.

Malgrat el reconeixement formal, continua sent necessari el desenvolupament de polítiques transversals, així com l' elaboració de plans d' acció dirigits a eradicar la discriminació persistent i a garantir la igualtat efectiva i real entre dones i homes.

En aquest sentit, la promulgació de la Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, pionera en el desenvolupament legislatiu del dret d'igualtat de gènere a l'Estat espanyol, estableix mecanismes concrets per al desenvolupament d'aquest principi, com és el cas de "los Planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de las

organizaciones", els quals s'orienten a aplicar la perspectiva de gènere de manera transversal en tots els nivells i àrees d'una organització, donant resposta i corregint desigualtats i discriminacions identificades alhora que millorant i reforçant aspectes positius detectats.

Així mateix, el Reial decret llei 6/2019, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, suposa l'articulació d'un nou text integral i transversal que recull les garanties necessàries per fer efectiu el principi d'igualtat en aquest àmbit, reconeixent que, malgrat la importància de la Llei 3/2007, continuen persistint desigualtats i discriminacions de gènere al treball.

El Reial decret llei 6/2019 es desenvolupa a partir dels reials decrets RD 901/2020 pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i el RD 902/2020 d'igualtat retributiva entre dones i homes.

D'altra banda, la Llei catalana 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, insta les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, a aprovar un Pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que presta serveis, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.

La Llei catalana 19/2020, d'igualtat de tracte i no discriminació, s'orienta a erradicar qualsevol actuació o comportament que pugui atemptar contra la dignitat de les persones i contra el lliure desenvolupament i la lliure expressió, sense cap mena de discriminació, de la pròpia personalitat i de les capacitats personals.

Finalment, la Llei catalana 11/2014 per garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, suposa la base jurídica que permet actuar al davant les discriminacions lgtbifòbiques en el treball, desenvolupant instruments específics per la seva prevenció, detecció i abordatge.

Per tant, el Pla d'igualtat d'Oportunitats creat per FUNDACIÓ SOLIDANÇA té per objectiu aconseguir el principi d'igualtat d'homes i dones, identificant i eliminant qualsevol estereotip, rol, actitud i/o barrera que dificulti a les treballadores accedir i desenvolupar-se en determinats llocs de treballs en igualtat de condicions.

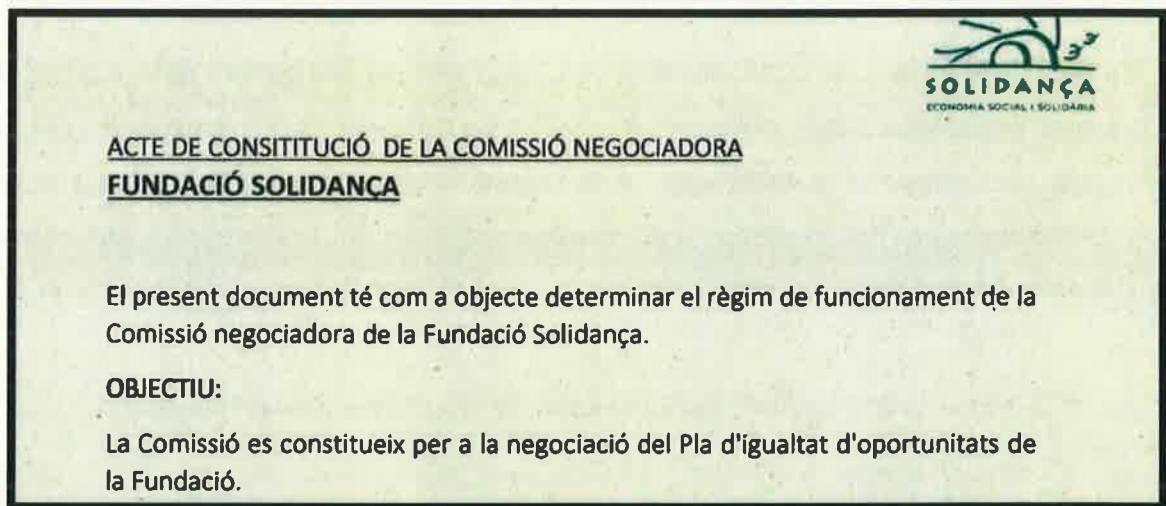
COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD

La Comissió té com a funcions principals:

1. Vetllar pel compliment de la igualtat dins de l'organització. Valorar, aprovar, desenvolupar i implementar tot el treball que suposa la creació d'un Pla d'igualtat: diagnòstic de situació de l'empresa i Pla d'actuació a quatre anys.
2. Col·laborar per aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, formació, promoció professional i ascens, retribució, conciliació, prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.
3. Establir el calendari de treball dels primers passos per elaborar el pla d'igualtat, iniciant alhora la recollida de dades que es facilitarà des de Recursos Humans a la comissió creada a través de llistats de la plantilla.

Composició de la comissió negociadora

La Comissió negociadora del pla d'igualtat es constitueix mitjançant una acta oficial el 24 de gener del 2024. La composició es pot fer en representació de l'organització, 2 persones com a representant legal de les persones treballadores i dues com a empresa.



24 de gener 2024, Sant Joan Despí

**Signatures de totes les persones que formen part de la Comissió negociadora del
I Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes:**

Anna Margarit Caldés



Laia Vidal Lagé



Silvia Caroz Pereira



Raquel Casanovas de la Cruz



FOTO ACTA CONSTITUCION COMISION Font: Acte de constitució de la Comissió Negociadora

En data 20 d'octubre del 2024 membres de la representació sindical han de marxar de la comissió negociadora ja que sol·liciten una excedència a l'empresa. Es fa una reunió i es redacta un acta on s'especifica la finalització de la comissió negociadora iniciar i el traspàs de representació a una nova comissió. La composició és paritària sent 1 persona en representació de l'organització o 1 persona com a representant legal de les persones treballadores.



ACTE 18/10/2024 FUNDACIÓ SOLIDANÇA

Assistents: Laia Vidal Lagé, tècnica de projectes (RLT), Anna Margarit Caldés, tècnica D'Inserció (RLT), Silvia Caroz Pereira, tècnica de RRHH (representació organització) i Raquel Casanovas de la Cruz, Responsable àrea Social. (representació organització).

Data: 18/10/2024 - 09:30h-10:30h, Sant Joan Despí

Responsable de l'acte: Raquel Casanovas (responsable àrea social)

1. Temes

Finalització de la comissió negociadora

Dues persones de la comissió Laia Vidal i Anna Margarit inicien una expedència dins de l'empresa-entitat.

La representació de les persones treballadores de l'entitat té una persona en reserva que pot passar a formar part de la comissió negociadora. Ens informen que aquesta persona és Amparo Toledo Moratalla. Com és només una persona dins de la representació sindical perquè la comissió sigui paritaria, en representació de l'empresa marxa Silvia Caroz Pereira i es manté Raquel Casanovas de la Cruz.

Perquè així consti signen aquesta acta en conformitat, la comissió negociadora actual composta per Anna Margarit Caldés, Laia Vidal Lagé, Silvia Caroz Pereira i Raquel Casanovas de la Cruz, la qual traspassa la aprovació del Pla d'igualtat a la segona Comissió negociadora formada per Amparo Toledo Moratalla (representació sindical) i Raquel Casanovas (representació empresa).

Anna Margarit Caldés

Raquel Casanovas de la Cruz

Laia Vidal Lagé

Silvia Caroz Pereira

La Comissió negociadora del pla d'igualtat es constitueix el **3 de març del 2025**, per petició de la representació sindical a causa dels tràmits sindicals necessaris. La composició és paritària sent 1 persona en representació de l'organització o 1 persona com a representant legal de les persones treballadores.

FOTO ACTA CONSTITUCION COMISION

- > Impuls de les primeres accions d'informació i sensibilització a la plantilla.
- > Quantes altres funcions poguessin atribuir-li la normativa i el conveni col·lectiu d'aplicació, o s'acordin per la pròpia Comissió, inclosa la remissió del pla d'igualtat que fos aprovat davant l'autoritat laboral competent a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicació.

COMPOSICIÓ:

El 24 de gener del 2024 es va signar l'acta de constitució. En data 20 d'octubre algunes persones membres finalitzen la seva relació laboral i es constitueix de nou la comissió negociadora.

La Comissió d'igualtat estarà formada, a partir del 3 de març del 2025 per 1 persona representant de l'empresa/entitat i 1 persona representant legal de les persones treballadores.

Formen part de la Comissió d'igualtat de La Fundació Àmbit Prevenció.

Amparo Toledo, peó especialista de producció (RLT)

Raquel Casanovas, responsable àrea social (representació organització)

3 de març 2025, Sant Joan Despí

Signatures de totes les persones que formen part de la Comissió negociadora del
I Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes:

Amparo Toledo



Raquel Casanovas



En data 13 de juny del 2025 es constitueix de nou la comissió negociadora perquè pugui haver representació sindical de tots els centres de treball i persones treballadores de la Fundació Solidança. La comissió és paritària sent dues persones de la representació sindical i dues en representació a l'empresa. Així mateix, posteriorment el comitè sindical delega la decisió de validació i signatura als membres de la representació sindical que es troben dins de la comissió negociadora.

Amparo Toledo, peó especialista de producció (RLT)

Miquel Subirana, tècnic de projectes (RLT)

Raquel Casanovas, responsable àrea social (representació organització)

Arnau Jorba, Responsable de Planificació i Sistemes de Gestió (representació organització)

FOTO ACTA CONSTITUCIÓ COMISSIÓ NEGOCIADORA ACTUALITZADA



FUNCIONAMENT:

- > La Comissió Negociadora del Pla d'igualtat es reunirà amb caràcter ordinari cada semestre, i amb caràcter extraordinari quan sigui requerit per circumstàncies específiques, o quan qualsevol de les parts ho sol·liciti abd, amb un avís previ de 10 dies.
- > Les decisions de la Comissió Negociadora del Pla d'igualtat s'aprovaran per majoria.
- > La Comissió podrà proposar la presència de persones assessores en matèria d'igualtat en les seves reunions, quan els assumptes a tractar ho facin necessari.
- > Totes les persones que conformen la Comissió respectaran la confidencialitat de les reunions.
- > S'ha d'abecar acta de cada reunió de la Comissió.

13 de juny 2025, Sant Joan Despí

Signatures de totes les persones que formen part de la Comissió negociadora del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes:

Amparo Toledo Moratalla  09361 3309	Miquel Subirana Arean  47798656X
Arnau Jorba Martínez 46476762 T 	Raquel Casanovas de la Cruz 469721513 

FOTO ACTA DELEGACIÓ VOT



**ACTE DE DELEGACIÓ DE SIGNATURA I APROVACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT
FUNDACIÓ SOLIDANÇA**

El present document té com a objecte la delegació de signatura per l'aprovació del Pla D'igualtat de l'entitat fundació Solidança dins del comitè de representació de les persones treballadores.

ANTECEDENTS:

El 24 de gener del 2024 es va signar l'acte de constitució. En data 20 d'octubre algunes persones membres finalitzen la seva relació laboral i es constitueix de nou la comissió negociadora.

Perquè quedin representades totes les persones dels diferents centre de treball es crea una comissió Negociadora portàrle en data 17/06/2023

Formen part de la Comissió negociadora:

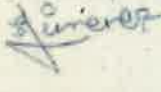
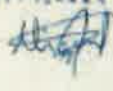
Amparo Toledo, ped especialista de producció (RLT)
Miquel Subirana, tècnic de projectes (RLT)
Raquel Casanovas, responsable àrea social (representació organització)
Anna Jorda, Responsable de Planificació i Sistemes de Gestió (representació organització)

ACORD:

La Representació sindical de l'entitat està formada per cinc persones membres: Miquel Subirana, Amparo Toledo, Paloma Carrón, Natalia Jiménez i Nekane del Alamo.

El present document el signen tres de les persones representants sindicals de la organització (Paloma Carrón, Natalia Jiménez i Nekane del Alamo) per delegar la signatura i aprovació del Pla en dues de les persones membres (Miquel Subirana i Amparo Toledo).

Perquè estigui còpiat, signen el present document les cinc persones membres de la representació sindical conforme estan d'acord,

Paloma Carrón Pumarada 02645300 V 	Natalia Jiménez Fernández 074340824 
Nekane del Alamo Serrano 44186542N 	Amparo Toledo Moratalla  09 361 330 P
Miquel Subirana Arenas 97978666X 	

ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

El present pla d'igualtat serà d'aplicació a tota la plantilla de FUNDACIÓ SOLIDANÇA .

Els objectius i mesures acordades en aquest document per la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat s' aplicaran a la totalitat de centres de treball.

1. Nau Sant Just, c/ Treball, 5, Sant Just Desvern
2. Centre Formació, c/ Sant Martí de l'Erm, 7, 7º2º i 7º3º, Sant Just Desvern
3. BOTIGA LA NAU, c/ Raval les Begudes, 25 , Sant Joan Despí
4. MOLINS, c/ Rafael de Casanovas, 64, Molins Rei
5. SANTS, c/ Galileu, 117-119, BARCELONA
6. HORTA, c/ Baixada de la Plana,19, BARCELONA
7. TALLERS, c/ Tallers, 21, BARCELONA

Es determina per a la qual cosa un termini de vigència de 4 anys a comptar des de la seva signatura (2025-2029).

Data de signatura: 4 de juliol del 2025

Data de fi de la vigència: 4 de juliol del 2029, amb entrada en vigor del II Pla d' igualtat.

OBJECTIUS DEL PLA D' IGUALTAT

OBJECTIUS GENERALS

1. Implementar de forma transversal la igualtat a l' organització
2. Establir un grup de treball que vetlli per a una eficaç implementació del pla d' igualtat
3. Garantir un entorn laboral no discriminatori. Complir la normativa vigent amb relació a la igualtat entre dones i homes.
4. Complir la normativa vigent en relació amb la prevenció, detecció i abordatge de l' assetjament sexual i per raó de sexe i violències lgtbi.

RESUM DEL DIAGNÒSTIC

1. Cultura d' igualtat de l' organització.

Segons les dades analitzades, La Fundació Solidança és una organització que té molt present el treball per a la conscienciació en igualtat de gènere a tota la seva plantilla. A continuació, es presenta un quadre resum de les dades obtingudes en el diagnòstic. Cal ressaltar les campanyes de conscienciació, així com un document on es recullen les diferents mesures que s'han realitzat en favor de la igualtat, com poden ser campanyes, formacions, xerrades, etc. En aquest sentit, seria interessant incorporar de manera explícita els valors de la igualtat dins de la documentació corporativa, així com la creació d' un pla de comunicació del present document.

Àmbit cultura d'igualtat a l'organització	
Punts forts	Àrees de millora
• Segons els mecanismes de participació de la plantilla, no s'han donat situacions de vulneració dels principis d'igualtat. • L'entitat participa en actes d'igualtat i feminisme i organitza campanyes puntuals.	• Incorporar els valors de la igualtat de gènere a la missió i els valors de l'organització. • Fer un pla de comunicació del present document.

• La igualtat forma part dels objectius de l'organització • Existència d'una comissió transversal de "Feminismes" • Existència d'un document que recull les mesures d'igualtat a implantar.	
---	--

2. Comunicació amb perspectiva de gènere.

Les persones enquestades consideren, en la seva majoria, que la comunicació externa és inclusiva tal com es pot veure a la gràfica anteriors. Tot i així, les dades de participació de la plantilla apunten al fet que de manera interna no hi ha unes directrius clares, i de vegades es fa un ús androcèntric del llenguatge. Aquest fet es podria solucionar amb una formació sobre redacció inclusiva, així com l'edició d'un manual de consulta, perquè totes les persones de l'entitat el puguin consultar per resoldre dubtes. Com a conclusió, seria una acció molt important la creació d'un pla de comunicació on quedi registrat i estandarditzat:

1. La política de l'organització davant el llenguatge no sexista
2. Un manual d'ús del llenguatge
3. Un procés de revisió anual de la comunicació a les xarxes i l'entorn web per detectar bretxes
4. Uns canals de comunicació específics entre totes les persones de l'organització.
5. Explicació i dinamització de l'ús d'una bústia de suggeriments i el tauler d'anuncis.

A continuació, s'exposa un quadre resum de l'anàlisi de la informació obtingut en el diagnòstic de situació.

Àmbit comunicació amb perspectiva de gènere	
Punts forts	Àrees de millora
• Ús inclusiu de llenguatge a l'entorn web • Conscienciació de la plantilla en l'ús d'aquest llenguatge i la seva importància per a la transformació social. • Reproducció de rols no estereotipats a l'entorn virtual (web, xarxes...)	• Creació d'un manual de llenguatge no androcèntric de consulta per a tota la plantilla. • Fer una revisió general de la web per a evitar possibles bretxes i possibles representacions estereotipades de la plantilla. • Crear un pla de comunicació on s'especifiqui els canals bidireccionals entre plantilla i direcció, l'ús de diferents mecanismes, dades de contactes de direcció, etc. • Crear una bústia de suggeriments.

3. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.

En aquest eix s'analitzen els trets que caracteritzen les persones que treballen a la fundació, com ara el sexe, l'edat, l'antiguitat o el nivell d'estudis, d'una banda, i la seva distribució en l'organització, de l'altra, tot obtenint una fotografia general de la plantilla, així com del seu paper a l'organització.

Aquest àmbit ens aporta informació sobre l'estat de la qüestió en la nostra organització. D'acord amb els resultats d'aquesta matèria, i amb el propòsit d'eliminar la segregació vertical i horitzontal, caldrà incloure en el Pla mesures que augmentin la representació de les dones en aquelles posicions on estiguin infrarrepresentades

Àmbit composició del personal i infrarepresentació femenina	
Punts forts	Àrees de millora

• Disposició de dades per fer la diagnosi • Mitjana d'edat de 39 anys, fet que comporta una inexistència de bretxa per edat • Dones amb alta capacitat acadèmica. •	• Necessitat de fer una recopilació de dades més exhaustiva, en especial al nivell d'estudis per a poder millorar l'anàlisi • S'aprecia una lleugera segregació horitzontal en les categoria laborals • Mitjana d'antiguitat 1,5 anys
---	---

4. Selecció, accés i contractació

La participació de les dones al mercat laboral encara dista molt de la dels homes. Si comparem les taxes d'ocupació de dones i homes, observem que la masculina és major que la femenina.

Aquesta participació desigual prové d'estereotips de gènere que encara limiten l'accés de les dones al mercat laboral, ja que, tot i partir de les mateixes condicions, moltes vegades no s'apliquen criteris objectius que sistematitzin el procés de selecció i garanteixin un tracte igualitari.

El procés de selecció de personal ha de tenir com a finalitat identificar les candidatures idònies per a un lloc de treball amb la finalitat d'incorporar la persona més adequada per a cada tasca professional, garantint que el sexe no condicioni l'elecció de qui serà contractat. Per aquest motiu, es fa imprescindible que les organitzacions reflexionin sobre el seu procés de selecció des de la perspectiva de gènere.

Àmbit selecció, accés i contractació.	
Punts forts	Àrees de millora
• Procediment no formal d'accés a l'organització. • Existència d'un model de vacant amb descripció de lloc de treball • Ús del llenguatge inclusiu en les ofertes de treball	• Creació d'un protocol d'accés i selecció a l'organització • Creació d'un model d'entrevista sense biaixos de gènere

	• Comunicar el procés de selecció i incorporació a l'empresa a tota la plantilla.
--	---

5. Formació

La formació de la plantilla millora les seves competències professionals alhora que l'organització es beneficia d'aquests nous coneixements i habilitats assolits. La formació suposa una inversió per al conjunt de l'organització.

En la planificació, organització i desenvolupament de la formació interna i contínua (pla de formació de l'organització) cal incorporar la perspectiva de gènere. L'organització ha de garantir que es tinguin en compte les necessitats formatives de dones i homes i facilitar que ambdós sexes tinguin les mateixes oportunitats per realitzar la formació que ofereix, per exemple, que en la programació de la formació es tinguin en compte els horaris per facilitar l'equilibri de la vida personal, familiar i laboral o que la segregació horitzontal o vertical no generin discriminacions indirectes pel que fa a l'accés a la formació. De la mateixa manera, s'han de generar canals clars de detecció de necessitats formatives, així la creació de canals d'adjudicació de formacions

Àmbit formació	
Punts forts	Àrees de millora
• Existència d'un pla de formació • Canals clars per a la proposta de formacions de part de la plantilla • Percepció d'equitat a la participació a la formació per part de la plantilla	• Incorporació de l'ítem de formació en igualtat i diversitat al pla de formació.

6. Promoció professional

Tot i que, igual que el procés d' accés i selecció, el procés de promoció ve condicionat per la naturalesa de l' organització, no cal oblidar que hi ha una sèrie de llocs de treball de caràcter estable. Com que és centre d'inserció, l'objectiu prioritari de la gran massa de treballadors/es és que el caporal d'un temps, abandonin l'organització i entrin a formar part del mercat laboral. Així i tot, hi ha un percentatge de plantilla estable. En aquest sentit, cal fer un protocol de promoció clar i comunicat a totes les persones de l' organització.

Promoción profesional	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
• Percepción de igualdad por parte de la plantilla en relación con las promociones. • Priorización del talento interno •	• Creación de un plan de promoción completo y comunicación del mismo a todas las personas de la organización. • Recopilació de dades de promoció de la plantilla. • Comunicar el principio de priorización del talento interno a toda la plantilla de manera formal.

7. Ejercicio corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Segons l'opinió de les persones enquestades, l'organització permet una bona conciliació entre la vida laboral, personal i familiar. La plantilla disposa d' un document específic en format infografia sobre les mesures de conciliació existents realitzat pel comitè d' empresa.

Àmbit Conciliació, corresponsabilitat i salut laboral	
Punts forts	Àrees de millora
• Recopilació de dades per a l'estudi sobre conciliació • Bona percepció per part de la plantilla	• Creació d'un pla de conciliació • Incorporació de la perspectiva de gènere a pla de riscos laborals • Realització d'una enquesta de necessitats de conciliació per part de la plantilla.

8. Política retributiva i Auditoria Retributiva

L'existència de bretxes salarials, tal com s'aprecia en les dades analitzades del registre salarial anual, existeixen, però en funció del lloc de treball. El sector productiu és un sector temporal, ja que l'organització és una empresa d'inserció, i aquest sector masculinitzat no disposa d'una política de plusos, amb la qual cosa, els salaris estan fixats per conveni. En canvi, en els sectors feminitzats com administració o recursos humans, sí que hi ha una política d'adjudicació de plusos.

D'altra banda, seria interessant disposar d'un document on es descrigui la política salarial de l'organització. A continuació, el quadre resum de l'eix analitzat.

Àmbit Política retributiva	
Punts forts	Àrees de millora
• Recopilació de dades per a l'estudi sobre retribucions	• Implementació del pla d'acció de l'Auditoria retributiva

• Realització del registre retributiu anual • Realització d'una valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere • Bretxa salarial de menys del 10% a favor de les dones • Percepció de la plantilla d'una política salarial transparent	• Informar a la plantilla sobre la política salarial de l'organitzaicó.
--	---

9. Prevenció i actuació davant l' assetjament sexual i l' assetjament per raó de sexe

Tot i que l' organització està adherida a un document marc d' una xarxa a la qual pertany, és necessària la creació d' un document propi amb un mecanisme d' abordatge i una comissió convenientment formada, essent aquest document negociat amb la representació de la plantilla. D' altra banda, cal no oblidar que algunes persones de l' enquesta han exposat la necessitat de visibilitzar algunes actituds inadequades que es donen en els espais de treball.

• Àmbit 9. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	
• Punts forts	• Àrees de millora
• Existència d'un protocol pactat amb la representació de la plantilla • Incorporació de la perspectiva lgtbia al document	• Realització d'una enquesta de detecció de riscos • Aprofundir en la difusió del document.

• Creació d'un comissió d'abordatge • Creació d'un mecanisme d'abordatge • Realitzacions d'accions de prevenció i detecció de l'assetjament. • Percepció de seguretat de la majoria de la plantilla • Coneixement del protocol de la majoria de la plantilla. • •	
---	--



DDY
[Signature]
[Signature]

PLA D' IGUALTAT

Àmbit 1. Cultura i gestió organitzativa

Objectius

1.1 Donar a conèixer l' ideari i els valors de l' entitat a les persones treballadores.

Àmbit 1	Objectiu 1.1	Acció 1
1. CULTURA D' IGUALTAT A L' ORGANITZACIÓ	Donar a conèixer l' ideari i els valors de l' entitat a les persones treballadores..	Crear i difondre material mitjançant una campanya gràfica sobre la igualtat de gènere i la violència masclista.
		Acció 2
		Difondre el present document mitjançant reunions informatives i tramesa d'un document resum amb les mesures a tota la plantilla.

Àmbit 2. Comunicació amb perspectiva de gènere.

Objectius generals:

2.1 Treballar per una comunicació amb perspectiva de gènere, tant a nivell intern com nivell extern.

Àmbit 2	Objectiu 2.1	Acció 3
		Crear un manual de comunicació amb perspectiva de gènere per a consulta de tota la plantilla.
		Acció 4

COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	Treballar per una comunicació amb perspectiva de gènere, tant a nivell intern com nivell extern.	Realitzar una revisió de llenguatge utilitzat al web de l'organització i a la documentació interna.
		Acció 5
		Creació d'una bústia de suggeriments.

Àmbit 3. Classificació professional i infrarepresentació femenina.

Objectius generals:

3.1 Incorporar mesures per promoure l'equilibri de la plantilla.

Àmbit 3	Objectiu 3.1	Acció 6
COMPOSICIÓ DEL PERSONAL DE L' ORGANITZACIÓ I INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA.	Incorporar mesures per promoure l'equilibri de la plantilla.	Formació al personal que s'encarrega de la selecció i gestió d'equips en adaptació de llocs de treball i perspectiva de gènere.
		Acció 7
		Incorporar nous ítems a la recollida d'informació de la plantilla.
		Acció 8
		Realitzar una formació la plantilla sobre estereotips de gènere.

Àmbit 4. Procés d' accés, selecció i contractació.

Objectius generals:

4.1 Crear un procés formalitzat i clar d'accés a l'organització.

Àmbit 4	Objectiu 4.1	Acció 9
PROCÉS D' ACCÉS, SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ.	Crear un procés formalitzat i clar d'accés a l'organització.	Crear un protocol d'accés a l'organització
		Acció 10
		Comunicar el protocol a la plantilla

Àmbit 5. Formació.

Objetivos generales:

5.1 Incorporar la perspectiva de gènere al pla de formació

Àmbit 5	Objectiu 5.1	Acció 11
FORMACIÓ	Incorporar la perspectiva de gènere al pla de formació	Incorporar un apartat sobre igualtat i diversitat al pla de formació.
		Acció 12
		Afegir el mecanismes d'avaluació i seguiment al pla de formació

Àmbit 6. Desenvolupament i promoció professional

Objectius generals:

6.1 Enfortir el desenvolupament professional de la plantilla.

Àmbit 6	Objectiu 6.1	Acció 13
DESENVOLUPAMENT I PROMOCIÓ PROFESSIONAL	Enfortir el desenvolupament professional de la plantilla.	Crear un protocol de desenvolupament i promoció professional.

Àmbit 7. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Objectius generals:

7.1 Aprofundir en la política de conciliació de l'organització

Àmbit 7	Objectiu 1	Acció 14
EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	Aprofundir en la política de conciliació de l'organització.	Creació d'un pla de conciliació que inclogui un procés de diagnosi i un mecanisme d'informació a la plantilla.

Àmbit 8. Política Retributiva i Auditoria Salarial

Objetivos generales:

8.1 Estandarditzar la política salaria de l'organització

Àmbit 8	Objetivo 1	Acción 15
POLÍTICA RETRIBUTIVA I AUDITORIA SALARIAL	Estandarditzar la política salaria de l'organització	Implementació del pla d'acció de l'auditoria retributiva:

Àmbit 9. Prevenció i actuació davant l' assetjament sexual per raó de sexe, orientació sexual, identitat sexual i expressió de gènere.

Objectius generals:

- 9.1 Incorporar mecanismes de detecció al protocol d'abordatge de les violències masclistes.

Àmbit 9	Objectiu 1	Acció 16
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO.	Incorporar mecanismes de detecció al protocol d'abordatge de les violències masclistes.	Realitza una enquesta de detecció de violències masclistes.
		Acció 17
		Realitzar un a campanya de difusió del document.

INDICADORS D' AVALUACIÓ

Acció	Indicadors d'avaluació i seguiment
Acció 1 Crear i difondre material mitjançant una campanya gràfica sobre la igualtat de gènere i la violència masclista.	S'ha creat el material? On s'ha compartit? S'ha publicat a les xarxes?
Acció 2 Difondre el present document mitjançant reunions informatives i tramesa d'un document resum amb les mesures a tota la plantilla.	Nombre de reunions informatives Nombre de participants S'ha creat el document resum?
Acció 3 Crear un manual de comunicació amb perspectiva de gènere per a consulta de tota la plantilla.	S'ha creat el document? On està disponible el manual?
Acció 4 Realitzar una revisió de llenguatge utilitzat al web de l'organització i a la documentació interna.	S'ha realitzat la revisió web? S'ha realitzat la revisió de la documentació interna? Nombre de documents revisats
Acció 5 Creació d'una bústia de suggeriments.	S'ha creat la bústia? Nombre de suggeriments anuals
Acció 6 Formació al personal que s'encarrega de la selecció i gestió d'equips en adaptació de llocs de treball i perspectiva de gènere.	S'ha realitzat la formació? Durada de la formació Nombre de participants desagregats en gènere Temari de la formació

Acción 7 Incorporar nous ítems a la recollida d'informació de la plantilla.	Nombre d'ítems incorporats Llistat d'ítems incorporats
Acción 8 Realitzar una formació la plantilla sobre estereotips de gènere.	S'ha realitzat la formació? Durada de la formació Nombre de participants desagregats en gènere Temari de la formació
Acción 9 Crear un protocol d'accés a l'organització	S'ha creat el document? On està disponible?
Acción 10 Comunicar el protocol a la plantilla	Com s'ha comunicat el document?
Acción 11 Incorporar un apartat sobre igualtat i diversitat al pla de formació.	Nom de l'apartat Punts inclosos a l'apartat
Acción 12 Afegir el mecanismes d'avaluació i seguiment al pla de formació	S'ha afegit el mecanisme d'avaluació de les formacions?
Acción 13 Crear un protocol de desenvolupament i promoció professional.	S'ha creat el document? On està disponible?
Acción 14	

Creació d'un pla de conciliació que inclogui un procés de diagnosi i un mecanisme d'informació a la plantilla.	S'ha creat el document? On està disponible? S'ha comunicat a la plantilla? Quins canals de difusió s'ha utilitzat?
Acció 15 Implementació del pla d'acció de l'auditoria retributiva:	S'ha implementat l'Auditoria? Nombre d'accions implementades
Acció 16 Realitza una enquesta de detecció de violències masclistes.	S'ha realitzat l'enquesta? Nombre de participants desagregats en gènere S'ha realitzat un informe de l'enquesta?
Acció 17 Realitzar una campanya de difusió del protocol d'assetjament.	Canals de difusió del document

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

CALENDARI DE TREBALL

Accions puntuals	Accions anuals/ Bi anual	Accions continuades durant tot el pla

Calendario de las acciones del plan de igualdad

[illegible]

30

IMPLEMENTACIÓ DE LES MESURES

És en aquesta fase quan es comencen a dur a terme les accions previstes en la fase anterior. L'organització té l'obligació de comunicar a la plantilla les actuacions que es duran a terme i el perquè, comptant amb la seva cooperació.

Com a recomanació s'indica la necessitat de realitzar informes periòdics de seguiment per conèixer si els objectius s'estan o no complint. Aquest període d'execució té una durada de 4 anys.

PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

Tenint en compte que el pla d'igualtat és un document flexible amb una finalitat, i que consta de: mesures, responsables, indicadors, i temporalitat; tot el que disposa aquest document podrà ser modificat per decisió de la Comissió d'igualtat en cas de:

1. Detectar errors en l'entesa o la implantació de la mesura, que impedeixin el seu ús, o fomentin un ús inadequat d'aquesta.
2. No tenir els indicadors correctes o suficients per al posterior seguiment de l'impacte.
3. Que l'empresa elimini el lloc designat com a responsable d'una mesura, i sigui necessari buscar-ne un altre que pugui suplir les mateixes competències.
4. Que es detecti que el període establert és insuficient o, per contra, massa extens per poder detectar els factors a analitzar correctament.

Per a aquests canvis, es convocarà una reunió per al debat i se seguirà el procediment de votacions recollit en el reglament de la Comissió de seguiment de l'organització. En cas de realitzar les modificacions sol·licitades, s'haurà de realitzar una difusió a tota la plantilla perquè siguin coneixedors/es.

Totes les discrepàncies de lectura d'avaluació o revisió quedaran reflectides en l'acta de reunió, podent tenir-se en compte en l'elaboració de propers plans per tal de millora d'aquests.

En cas que la normativa legal o convencional indiqui canvis que afectin el contingut i/o distribució d'aquest document, s'haurà de modificar per complir amb les obligacions pertinents en el termini que la normativa designi.

SEGUIMENT I AVALUACIÓ,

RECURSOS MATERIALS I HUMANS NECESSARIS PER A LA IMPLANTACIÓ DEL PLA.

El sistema de seguiment dels Plans d'Igualtat queda recollit en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i la seua modificació posterior mitjançant el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació.

Concretament, l'article 46 de Llei d'igualtat estableix que:

"Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, 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."

El RD 901/2020 indica a l'article 9. Vigència, seguiment, avaluació i revisió del pla, el següent:

5. En el pla d'igualtat, i sense perjudici del que es preveu a l'article 47 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i de l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors, 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 manera paritària la representació de l'empresa i de les persones treballadores, i que, en tant sigui possible, tindrà una composició equilibrada entre dones i homes.

6. El seguiment i avaluació de les mesures previstes en el pla d'igualtat haurà de realitzar-se de manera 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.

Tanmateix, es realitzarà almenys una avaluació intermèdia i una altra de final, així com quan sigui acordat per la comissió de seguiment.

El seguiment durant tot el desenvolupament del Pla d'Igualtat permetrà comprovar el grau d'assoliment dels objectius proposats per a cada mesura, així com conèixer el procés de desenvolupament, per tal d'introduir altres mesures si fos necessari, o corregir possibles desviacions.

L'avaluació del Pla d'Igualtat permetrà la revisió de les pràctiques en funció dels seus resultats, de cara a facilitar el compliment dels objectius generals del Pla.

L'organització es compromet a dotar de tots els recursos necessaris, tant econòmics com humans per a implementació del present pla d'igualtat, així com l'ús de les seves instal·lacions

COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT

Les persones signants del present Pla d'Igualtat acorden constituir-se en Comissió de Seguiment, que s'encarregarà d'interpretar i avaluar el grau de compliment de les accions desenvolupades.

Per part de la Representació de l'empresa: RAQUEL CASANOVAS DE LA CRUZ i ARNAU JORBA MARTÍNEZ

Per part de la Representació de les persones treballadores: AMPARO TOLEDO MORATALLA i MIQUEL SUBIRANA AREAN

FUNCIONS DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT

1. Dinamització i control de la posada en marxa de les accions del Pla d'Igualtat.
2. Supervisió de l'execució del Pla.
3. Recopilació i interpretació de la informació obtinguda a través de les diferents eines de seguiment, especialment sobre els indicadors.
4. Valoració de l'impacte de les accions implantades.
5. Proposició d'accions de millora, que corregeixin possibles deficiències detectades, així com de noves accions que contribueixin a consolidar el compromís empresarial amb la Igualtat d'Oportunitats.
6. Abonar-se, com a mínim, semestralment i sempre que ho considerin necessari en dates extraordinàries, prèvia justificació per requeriment d'alguna de les parts.
7. Recollir suggeriments i queixes dels/les socis/es i empleats/des en cas de produir-se, per tal d'analitzar-les i proposar solucions.

Així mateix, tindrà les funcions previstes en el Reglament adjunt.

SEGUIMENT

La informació recollida es plasmarà en informes semestral. Els informes faran referència a la situació actual i l'evolució que han experimentat amb la posada en marxa i desenvolupament de les mesures del Pla d'Igualtat, a mesura que es van implementant.

Els informes elaborats seran traslladats a Direcció per al seu coneixement i valoració de les fites i avenços de l'empresa en l'aplicació de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en la seva gestió.

PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

Tenint en compte que el pla d'igualtat és un document flexible amb una finalitat, i que consta de: mesures, responsables, indicadors, i temporalitat; tot el que disposa aquest document podrà ser modificat per decisió de la Comissió d'igualtat en cas de:

1. Detectar errors en l'entesa o la implantació de la mesura, que impedeixin el seu ús, o fomentin un ús inadequat d'aquesta.
2. No tenir els indicadors correctes o suficients per al posterior seguiment de l'impacte.
3. Que l'empresa elimini el lloc designat com a responsable d'una mesura, i sigui necessari buscar-ne un altre que pugui suplir les mateixes competències.
4. Que es detecti que el període establert és insuficient o per contra, massa extens per poder detectar els factors a analitzar correctament.

Per a aquests canvis, es convocarà una reunió per al debat i se seguirà el procediment de votacions recollit en el reglament de la Comissió de seguiment de l'empresa. En cas de realitzar les modificacions sol·licitades, s'haurà de realitzar una difusió a tota la plantilla perquè siguin coneixedors/es.

Totes les discrepàncies de lectura d'avaluació o revisió quedaran reflectides en l'acta de reunió, podent tenir-se en compte en l'elaboració de propers plans per tal de millora d'aquests.

En cas que la normativa legal o convencional indiqui canvis que afectin el contingut i/o distribució d'aquest document, s'haurà de modificar per complir amb les obligacions pertinents en el termini que la normativa designi.

AVALUACIÓ

L'avaluació del Pla d'Igualtat es realitzarà dins del darrer trimestre de l'any de vigència del Pla.

Dins d'aquesta fase es valorarà en un informe final si els objectius establerts s'han complert o no, identificant les situacions que no s'han resolt i establint recomanacions per al desenvolupament de noves accions o línies de treball, valorant la possibilitat d'elaborar una nova diagnosi en el supòsit que s'haguessin produït alteracions estructurals o desviacions sobre l'assoliment dels objectius fixats, que així ho indiquessin.

Per a l'avaluació es comptarà amb els instruments necessaris per a la recollida i anàlisi de la informació, essent aquests: fitxes, actes de reunions, informes semestrals i qualsevol altra documentació que la Comissió de seguiment consideri necessària per a la realització de l'avaluació.

ANNEX

GLOSARI

Accions positives

Segons la Llei 4/2005, de 18 de febrer, per a la Igualtat de Dones i Homes, són aquelles mesures específiques i temporals destinades a eliminar o reduir les desigualtats de fet per raó de sexe existents en els diferents àmbits de la vida.

Assetjament per raó de sexe

Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, atemptant contra la seva dignitat i creant un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Assetjament sexual

Qualsevol comportament no desitjat d'indole sexual, verbal o físic, dirigit contra una persona, amb el propòsit d'atemptar contra la seva dignitat, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (Llei 4/2005, de 18 de febrer, per a la Igualtat de Dones i Homes).

Anàlisi de Gènere

Forma sistemàtica d'observar l'impacte diferenciat de programes, projectes, polítiques i peces legislatives sobre homes i dones. Inclou l'anàlisi de la forma en què homes i dones s'involucren en la transformació de rols, relacions i processos socialment establerts, motivats per interessos individuals i col·lectius.

Bretxa salarial

Diferència existent entre els salaris percebuts per la plantilla dels dos sexes, calculada sobre la base de la diferència mitjana entre els ingressos bruts de les persones treballadores. Les diferències salarials es calculen de la següent manera:

$$\text{Bretxa salarial} = (\text{mitjana salarial dona} \times 100) / (\text{Mitjana salarial home}) - 100$$

El resultat s'expressa com a percentatge, i té la següent interpretació

>0%. Significa que les dones cobren menys que els homes.

= 0%. Significa que les dones cobren igual que els homes.

< 0%. Significa que les dones cobren més que els homes.

Conciliació de la vida personal, laboral i familiar

Necessitat de les persones d'atendre les seves necessitats en diferents àmbits (personal, familiar, social i laboral), sent indispensable un nou model d'organització social que faciliti a dones i homes satisfer-les i fer front a les responsabilitats en els àmbits públic i privat.

Coresponsabilitat

Compromís social d'homes, dones, administracions públiques, empreses i sindicats per cuidar i fer-se càrrec en igual mesura i valor del reproductiu i el productiu, el domèstic i el públic, de la cura i del manteniment.

Cultura organitzacional

Valors, creences i actituds que determinen els comportaments, tant individuals com a col·lectius, dins d'una organització.

Diagnòstic de situació

Segons el Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat, consisteix en un estudi quantitatiu i qualitatiu de la situació de l'entitat en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, que proporciona informació sobre l'estructura organitzativa de l'entitat i de la situació de les persones que allí treballen. La seva participació en tots els processos i les seves necessitats detecta les possibles desigualtats o discriminacions per raó de sexe i sustenta la realització del Pla d'Igualtat.

Diagrama de tisores

És un tipus de gràfic, utilitzat sovint per representar l'evolució jeràrquica de dones i homes en l'àmbit de l'acadèmica, on l'eix horitzontal suposa la jerarquia acadèmica i el vertical el valor absolut o percentatge.

En aquest tipus de gràfic com més s'ascendeix en la jerarquia acadèmica, s'observa un creixement d'un sexe (homes) i decreixement de l'altre (dones) creant un efecte visual d'una tisora oberta. En aquest gràfic es mostren les dificultats tant social com a internes a poder aconseguir llocs de responsabilitat i directius per a les dones.

Enfocament de Gènere

Perspectiva que permet visibilitzar quines implicacions té per a dones i homes qualsevol acció que es planifiqui, i aconseguir que les preocupacions i experiències de dones i homes siguin part integral de l'elaboració, engegada, control i avaluació de polítiques i programes.

Igualtat de tracte

Absència de discriminació (directa/indirecta) basada en el sexe de les persones:

Discriminació directa

Quan una persona és tractada de manera menys favorable que una altra en la mateixa situació, per raó de sexe o circumstàncies associades a est, sense existir una justificació objectiva i raonable.

Discriminació indirecta

Quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutra perjudica més els membres d'un sexe, tret que aquesta sigui adequada i necessària, i es justifiqui amb criteris objectius no relacionats amb el sexe.

Igualtat efectiva

La relació d'equivalència en el sentit que les persones (homes i dones) tenen el mateix valor i, per això, són iguals davant el conjunt de mesures polítiques i accions socials i econòmiques que poden ser reconeguts en les normes, inclòs el control i accés en el poder i als recursos i beneficis econòmics i socials.

Encara és necessària la transformació dels límits i obstacles que a nivell cultural, econòmic, polític i social impedeixen la igualtat efectiva.

Impacte de Gènere

Efectes que un projecte, norma, intervenció, contracte, etc., té sobre dones, homes i/o la igualtat.

Indicador de Gènere

Variables d'anàlisis que descriuen la situació de dones i homes en la societat. Suposa l'aproximació a la situació de dones i homes, i la incidència de determinats factors que impliquen diferències de comportament entre les unes i els altres.

Integració de la perspectiva de gènere – Mainstreaming de gènere

Consideració sistemàtica de situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes, incorporant objectius i actuacions específiques dirigides a eliminar les desigualtats i promoure la igualtat en totes les polítiques i accions, a tots els nivells i en totes les seves fases de planificació, execució i avaluació (Llei 4/2005, de 18 de febrer, per a la Igualtat de Dones i Homes).

Llenguatge sexista

És aquell ús que es fa del llenguatge, on s'oculta, se subordina, s'infravalora i s'exclou a la dona.

Masculinització/feminització de la plantilla

Distribució de la plantilla d'una organització, tant a nivell general com en nivells més micro, on hi ha una superioritat del nombre d'un sexe enfront de l'altre. En termes percentuals, s'estableix que una plantilla aquesta feminitzada o *masculinitzada quan supera el 60% d'un sexe, i no aconsegueix el 40% de l'altre, creant-se una infrarrepresentació i sobrerepresentació d'un enfront de l'altre.

Pertinència de Gènere

Situació en la qual resulta rellevant tenir en compte la dimensió de gènere perquè la seva inclusió o absència implica efectes diferents en la realitat de dones i homes.

Pla d'Igualtat

Segons l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, un Pla d'Igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Segregació al mercat de treball

Concentració de dones i homes en tipus i nivells diferents d'activitat i d'ocupació, on les dones es veuen confinades a una gamma més estreta d'ocupacions que els homes (segregació horitzontal), i a llocs de treball inferiors (segregació vertical).

Segregació Horitzontal

Fa referència a la predominança de les dones cap als sectors tradicionals feminitzats i la dificultat de les dones per accedir a càrrecs generalment estipulats com a "masculins", i al revés.

Segregació vertical

Són les dificultats i desigualtats que limiten que la dona ocupi posats amb poder decisor.

Terra enganxós (*sticky floor*)

Fa referència als factors que descriuen la baixa qualitat de l'ocupació femenina, així com el major índex de rotació laboral que afecta les pitjor situades. Dones que protagonitzen el temps parcial i la temporalitat i solen concentrar-se en sectors d'activitat i ocupacions, vinculades a tasques de neteja i cures i atencions personals. Ocupacions on es donen les pitjors condicions laborals i els més baixos salaris i en els quals el sostre de cristall no sol constituir cap dificultat.

Sostre de cristall (*Glass ceiling barriers*)

Fa al·lusió a les dificultats i limitacions que troben les dones al mercat laboral per accedir a llocs directius.

[Handwritten notes in blue ink, partially illegible]

SIGNATURA

Perquè així consti, signen conforme el Pla d'Igualtat de la Fundació Solidança:

Amparo Toledo Moratalla (RLT)



09 361 330 8.

Miquel Subirana Arean (RLT)



47798656α

Arnau Jorba Martínez



46476767T

Raquel Casanovas de la Cruz



46972152B.

Sant Joan Despí, 4 de juliol del 2025

