

PLA D'IGUALTAT DE DONES I HOMES



ÍNDEX

Presentació de l'entitat.....	5
 PLA D'IGUALTAT	
1. Introducció	8
2. Determinació de les parts que el concerten	8
3. Àmbit personal, territorial i temporal	8
4. Informe de diagnòstic	9
5. Resultats de l'auditoria salarial	14
6. Objectius del Pla d'Igualtat	15
a. Objectius generals	15
b. Objectius específics	15
7. Mesures del Pla d'Igualtat	15
a. Eixos d'acció.....	15
b. Accions del Pla d'Igualtat	16
c. Quadre resum: eixos d'acció – objectius específics – protocols i documents annexes.....	28
8. Calendari de treball	30
9. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica	31
a. Composició de la Comissió d'Igualtat.....	31
b. Funcions de la Comissió d'Igualtat	31
10. Procediment de modificació i resolució de discrepàncies.....	32
a. Procediment de modificació.....	32
b. Resolució de discrepàncies.....	32

ÍNDEX DE LES ACCIONS DEL PLA D'IGUALTAT	PÀG.
A.1 Facilitació periòdica de material d'interès en matèria d'igualtat de gènere.....	16
A.2 Publicació del Pla d'Igualtat	16
A.3 Difusió del Pla d'Igualtat entre el personal de l'entitat	16
B.1 Formació en el Pla d'Igualtat i els protocols de l'entitat	17
B.2 Formació en metodologies i en matèria d'igualtat i de perspectiva de gènere	17
C.1 Aplicar un llenguatge i una comunicació inclusiva a l'entitat	18
C.2 Adhesió a la declaració d'ús no sexista de la llengua	18
D.1 Protocol d'accés de la plantilla a l'entitat en termes d'igualtat efectiva	19
E.1 Protocol de promoció per la plantilla de l'entitat en termes d'igualtat efectiva	19
F.1 Auditoria Retributiva	20
F.2 Registre Retributiu	20
G.1 Oferiment de revisions mèdiques	21
G.2 Formació en prevenció de riscos laborals	21
H.1 Recull de les mesures de conciliació de la vida personal	22
H.2 Demandes de conciliació de la plantilla	22
H.3 Horari flexible	22
H.4 Reacció d'urgència	23
H.5 Teletreball	23
H.6 Informació del període de vacances de l'entitat a les persones treballadores	24
H.7 Reunions sempre dintre l'horari laboral	24
H.8 Formacions en horari laboral	25
H.9 Compensació dels dies festius treballats	25
I. 1 Protocol contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe i Protocol per l'erradicació de la discriminació LGTBIQA+.....	26
I.2 Formació contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe i formació per l'erradicació de la discriminació LGTBIQA+.....	27

PROTOCOLS I DOCUMENTS ANNEXES

- AN.1 Formació del contingut del Pla d'Igualtat
- AN.2 Formació en llenguatge inclusiu.
- AN.3 Adhesió a l'Acord d'us no sexista de la llengua. Fer document d'adhesió i signatura
- AN.4 Protocol d'accés a la plantilla - oferta de feina
- AN.5 Protocol de promoció en igualtat efectiva
- AN.6 Registre retributiu anual 2021-2022-2023-2024
- AN.7 Auditoria salarial
- AN.8 Documents de Prevenció de Riscos Laborals
- AN.9 Document resum de mesures de conciliació de la vida personal
- AN.10 Document per la sol·licitud de mesures de la conciliació de la vida personal.
- AN.11 Base de dades de les mesures de conciliació de la vida personal aplicades
- AN.12 Protocol contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe
- AN.13 Protocol per l'erradicació de la discriminació LGTBIQA+
- AN.14 Reglament de la Comissió d'Igualtat
- AN.15 Composició de les comissions de seguiment i avaluació

Presentació de l'entitat

Nom i Raó social	Fundació YAMUNA pel desenvolupament de poblacions marginals
Forma jurídica	Fundació
Activitat	Cooperació internacional i sensibilització per la justícia global
Adreça	Carrer París, 97 local-2 – 08029 Barcelona
Telèfon	934 196 944
Mail	info@yamuna.org
Web	www.yamuna.org

La Fundació YAMUNA, en endavant YAMUNA, és una ONGD i una entitat de voluntariat, fundada l'any 2006 amb els objectius següents:

1. Protecció dels menors, ajustant totes les seves actuacions al Conveni Internacional dels Drets de l'Infant i resta de convenis internacionals aplicables.
2. Contribuir a l'erradicació de la pobresa i de les desigualtats socials.
3. Millorar l'estat de salut de les poblacions en situació de marginalitat, tan des de l'àmbit de l'atenció sanitària com psicològica, que permeti el desenvolupament integral de la persona.
4. Afavorir la reinserció sociolaboral de la població més desfavorida, especialment les dones.
5. Propiciar l'accés a l'educació i a la formació a les poblacions més necessitades, especialment menors i dones.
6. Procurar un entorn familiar favorable al desenvolupament integral dels infants i dels adolescents.
7. Contribuir al respecte i a la difusió de la realitat social i cultural de l'àmbit on s'intervingui.
8. Difondre la cultura de la pau i la solidaritat.
9. Transmetre els valors de la democràcia.
10. Contribuir al desenvolupament sostenible.
11. Promoure l'acció del voluntariat a Catalunya i en tot l'àmbit d'actuació de la FUNDACIÓ.
12. Gestionar els recursos que permetin la realització de les activitats necessàries per la consecució dels objectius.

Per aconseguir aquests objectius es desenvolupen les activitats següents:

- a) Accions de sensibilització i educació pel desenvolupament.
- b) Projectes de cooperació al desenvolupament en els àmbits de: salut, habitatge, educació, formació d'adults, inserció sociolaboral, desenvolupament sostenible.
- c) Actuacions adreçades a la protecció dels menors, procurant-los un entorn favorable al seu desenvolupament integral.
- d) Actuacions que afavoreixin l'apoderament de la dona.

- e) Accions que afavoreixin la cultura de la pau, la solidaritat, la justícia social, la democràcia
- f) Actuacions procurant la intervenció i vinculació dels voluntaris.

L'àmbit d'actuació és Catalunya i Madagascar

Els titulars de drets de les actuacions son persones en situació de marginalitat i exclusió social, especialment menors i dones.

PLA D'IGUALTAT DE DONES I HOMES DE LA FUNDACIÓ YAMUNA pel desenvolupament de poblacions marginals

1. Introducció

La Fundació YAMUNA pel desenvolupament de poblacions marginals és una organització no governamental pel desenvolupament – ONGD – laica, feminista i antiracista fundada per un grup de persones amb la inquietud de lluitar per un món més just. Es treballa per millorar la vida de persones en situació de marginalitat, fent-los protagonistes del seu propi canvi, trencant el cercle de pobresa del que provenen quan arriben a YAMUNA, i també es treballa per contribuir al canvi de mirada en el nostre entorn, reconeixent les conseqüències negatives dels nostres comportaments en aquestes societats pel que fa al respecte dels Drets humans.

La igualtat entre dones i homes forma part del *late motif* de YAMUNA, en quant als valors a transmetre a les persones destinatàries dels programes de cooperació i al funcionament respecte a les treballadores i treballadors de l'entitat.

La Fundació ha pres la decisió de fer un anàlisi profund del seu funcionament respecte a la igualtat de dones i homes, amb l'objectiu de detectar els possibles punts febles per millorar-los, així s'ha treballat per la Diagnosi d'igualtat, a partir de la qual es fa aquest Pla d'Igualtat de dones i homes, que establirà, regularà i fixarà els protocols de YAMUNA que vetllin per l'esmentada igualtat, així com la revisió i l'anàlisi continua.

El document dona compliment a l'article 15.1 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, el qual disposa que el pla d'igualtat té com a objectiu garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte d'oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés remunerat, el salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de condicions de treball.

2. Determinació de les parts que el concerten

Està pendent d'establir la Comissió negociadora.

Les treballadores de l'entitat han disposat del document de Diagnosi d'Igualtat i d'aquest Pla d'Igualtat de dones i homes de YAMUNA per fer els seus suggeriments, que han portat al debat i a la incorporació de les aportacions decidides entre totes.

3. Àmbit personal, territorial i temporal

El present Pla d'Igualtat s'aplicarà a tota la plantilla, inclòs el personal directiu, i a tots els centres de treball:
YAMUNA Barcelona: Carrer París, 97 local-2 – 08029 Barcelona

La vigència del present Pla d'Igualtat és de 4 anys a comptar des de la data de la seva signatura:

- Data de signatura: 1 DE JULIOL DE 2025
- Data de finalització de la vigència: 30 DE JUNY 2029

L'auditoria salarial tindrà una vigència de 4 anys, coincidint amb la temporalitat del present Pla d'Igualtat.

4. Informe de diagnòstic

S'ha elaborat la Diagnosi d'igualtat de dones i homes a YAMUNA per àmbits, en el període febrer -març 2024, tenint com a període de referència temporal les dades de gener a desembre 2023.

Els àmbits analitzats han estat:

1. Informació general de la plantilla i condicions de treball
2. Classificació professional
3. Infrarepresentació femenina
4. Procés de selecció i contractació
5. Formació
6. Promoció
7. Retribucions i auditoria retributiva
8. Corresponsabilitat dels drets de la vida personal, familiar i laboral
9. Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe
10. Comunicació no sexista
11. Salut laboral des d'una perspectiva de gènere
12. Àmbit de la cultura i gestió organitzativa

A continuació s'inclouen les conclusions, posant de relleu els punts forts i les propostes de millora per cadascun dels àmbits

RESUM DE LA INFORMACIÓ GENERAL DE LA PLANTILLA I CONDICIONS DE TREBALL								
	lloc de treball	sexe	edat		nivell formatiu		situació familiar	
			anys	% grup edat	estudis	% grup formatiu	fills/-es	% grup família
1	Coordinadora general	dona	55	25%	llicenciada	25%	2 fills/-es al càrrec	50%
2	Tècnica de programes	dona	48	25%	diplomada	25%		
3	Animadora social	dona	22	50%	grau superior	50%	0 fill/-es al càrrec	50%
4	Animadora social	dona	21					

	lloc de treball	antiguitat contracte		contracte		jornada	motiu jornada reduïda
		anys	% grup antiguitat	tipus	% grup contracte		
1	Coordinadora general	16	25%	indefinit	50%	50%	jornada compartida amb Ass. Yamuna
2	Tècnica de programes	9	25%			100%	---
3	Animadora social	0	50%	indefinit discontinu	50%	8,75%	estudis o interès particular
4	Animadora social						

1. Àmbit d'informació general de la plantilla i condicions de treball	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
- Plantilla formada per dones al 100% - Persones molt implicades en el projecte. - Bona relació professional i personal entre les 2 treballadores amb més antiguitat i més responsabilitat. - Totes 4 dones apoderades que saben fer-se respectar en la realització de les seves tasques, on treballen amb dones i homes. - Possibilitat d'ajustar l'horari a les necessitats personals puntuals.	- Fidelitzar les 2 joves treballadores de recent incorporació. - Augmentar el temps de treball <i>on line</i>, si bé serà difícil perquè la Fundació YAMUNA comparteix el local amb l'Associació YAMUNA, en un espai de cara al públic, on es venen productes de comerç responsable i per tant, és indispensable la presència de persones que atenguin la botiga. Aquesta activitat dona sortida a productes fets pels artesans de Madagascar, i és font de recursos a Madagascar i a Catalunya. - Augmentar la plantilla per poder treballar amb menys pressió, al poder delegar certes tasques. Aquest punt està vinculat als recursos econòmics consolidats aconseguits pels projectes i és molt difícil trobar més donants particulars i/o empreses. - Incorporar homes a la plantilla.

2. Àmbit de classificació professional	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
- Plantilla de persones amb formació adequada a la seva tasca - Tenen el reconeixement laboral que els correspon a la seva formació	- Disposar de formació adequada a la responsabilitat i altres funcions futures

3. Infrarepresentació femenina

Actualment a YAMUNA la plantilla està formada íntegrament per dones, per tant aquest apartat no és pertinent.

4. Àmbit del procés de selecció i contractació	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
- Contractació sense discriminació per raó de gènere	- Potenciar la incorporació d'homes a la plantilla

5. Àmbit de formació

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
- S'ofereix la formació a tota la plantilla sense discriminació per raó de sexe	- Cercar formacions que millorin la perspectiva de gènere, per la repercussió en l'àmbit laboral com per la realització de les activitats de l'ONGD. - Incentivar la plantilla a fer formacions amb perspectiva de gènere

6. Àmbit de promoció

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
- Es té present com a valors de l'entitat que si hi ha augment de la plantilla és necessari un protocol que incorpori la igualtat de dones i homes en la promoció.	- Establir un protocol que incorpori la igualtat de dones i homes en la promoció per quant es donin les circumstàncies d'increment significatiu de la plantilla.

7. Retribucions i auditoria retributiva

RESUM DE LA INFORMACIÓ GENERAL DE LA PLANTILLA										
núm. treballadores	sexe	àrea funcional	categoria professional	grup professional	lloc de treball	valoració	tipus de contracte	antiguitat de contracte	tipus de jornada	motiu reducció
1	dona	Direcció	Llicenciada	Grup 01	Coordinadora general	6,36	indefinit	15-19 anys	reduïda	---
1	dona	Projectes cooperació	Personal qualificat diplomata	Grup 02	Tècnica de programes	5,72	indefinit	05-09 anys	completa	jornada compartida amb altra entitat
2	dona	Sensibilització	Personal qualificat general	Grup 04	Animadora social	3,00	indefinit discontinu	00-04 anys	reduïda	estudis o interès particular

RESUM DE LA RETRIBUCIÓ SEGONS CONCEPTE RETRIBUTIU I VALORACIÓ LLOC DE TREBALL SEGONS PREU/HORA								
núm. treballadores	sexe	àrea funcional	categoria professional	grup professional	valoració lloc treball	salari base import €/h	complement import €/h	total import €/h
1	dona	Direcció	Llicenciada	Grup 01	6,36	10,24 €	1,74 €	11,98 €
1	dona	Projectes cooperació	Personal qualificat diplomada	Grup 02	5,72	9,24 €	3,58 €	12,82 €
2	dona	Sensibilització	Personal qualificat grau superior	Grup 04	3,00	8,34 €	1,39 €	9,73 €

RESUM DE LA RETRIBUCIÓ TOTAL SEGONS PREU/HORA							
núm. treballadores	sexe	àrea funcional	categoria professional	grup professional	lloc de treball	valoració	impor €/h
1	dona	Direcció	Llicenciada	Grup 01	Coordinadora general	6,36	11,98€
1	dona	Projectes cooperació	Personal qualificat diplomada	Grup 02	Tècnica de programes	5,72	12,82€
2	dona	Sensibilització	Personal qualificat grau superior	Grup 04	Animadora social	3,00	9,73€

7. Àmbit de retribucions i auditoria retributiva

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
- Auditoria retributiva amb anàlisi de bretxa salarial realitzada anualment - Resultat bretxa salarial 0 - % inferior de la retribució de salari base del grup professional 02 respecte al grup professional 01: 9,77% - % inferior de la retribució de salari base del grup professional 04 respecte al grup professional 01: 18,55% - % inferior de la retribució total del grup professional 04 respecte al grup professional 01: 18,78%. Això és degut al complement que té la coordinadora, al considerar que el salari base és baix per la tasca i responsabilitat que assumeix. - % superior de la retribució total del grup professional 02 respecte al grup professional 01: 7,01%. Això es degut al complement que té la responsable dels projectes de cooperació, al considerar que el salari base és baix per la tasca i responsabilitat que assumeix. El complement és superior al de la Coordinadora, doncs aquesta és fundadora de l'entitat i ha pres la decisió de tenir un complement més baix i afavorir a la tècnica de projectes.	- Aconseguir més fons per l'entitat i així poder augmentar els salaris

8. Àmbit d'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Es recullen les necessitats personals i familiars de les treballadores per adaptar-les a les necessitats laborals.	Crear un recull de totes les mesures de conciliació de l'entitat.

9. Àmbit de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Voluntat d'incorporar el protocol de per la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe	Establir el protocol per la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

10. Àmbit de comunicació no sexista	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
L'entitat té com un dels objectius la defensa dels drets de la dona, per aquest motiu té molta cura d'utilitzar un llenguatge i unes imatges que vetllen per la comunicació no sexista.	L'entitat pot reforçar la comunicació no sexista proporcionant formació al personal

11. Àmbit de salut laboral des d'una perspectiva de gènere	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Tot el personal té accés i fa la formació en PRL i se'ls ofereix la possibilitat de fer revisions mèdiques bianuals.	Millorar la formació de la responsable en matèria d'igualtat de dones i homes en l'àmbit de salut laboral.

12. Àmbit cultura i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
- L'organització genera tota la documentació tenint en compte la igualtat de dones i homes. - L'organització promou la igualtat de dones i homes. - L'organització funciona tenint com a objectiu la defensa de la igualtat de dones i homes.	Establir un Pla d'Igualtat que permeti disposar d'un compendi detallat de l'actuació en defensa de la igualtat de dones i homes.

5. Resultats de l'auditoria salarial

Anualment s'elabora el Registre Retributiu, on es recull la informació dels salaris percebuts per la totalitat de les persones contractades per l'entitat, segregats per sexes, durant l'any natural d'estudi, i així detectar si hi ha bretxa salarial o no entre treballadors i treballadores; seguint la normativa aplicable, el Real Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracta i d'oportunitat entre dones i homes en el treball i l'ocupació, que modifica l'article 28 de l'Estatut de treballadors/es, obligant empreses i entitats a portar un registre de valors mitjans dels diferents conceptes retribuïts percebuts per la seva plantilla.

Aquest Registre Retributiu és una eina de transparència retributiva tant dels salaris mitjans, complements salarials i percepcions extrasalarials entre tot el personal, aplicant el principi d'igualtat retributiva que aborda el Real Decret 902/2000, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Es disposa dels Registres Retributius dels exercicis 2020 – 2021 – 2022 – 2023 – 2024, en tots ells queda palès que a YAMUNA no hi ha bretxa salarial.

El febrer del 2025 es va disposar de l'auditoria retributiva, elaborada per l'Àrea d'Igualtat i Diversitat de Suport al Tercer Sector de l'entitat Fundesplai, en la que es fan constar les conclusions següents:

Les dades obtingudes en l'anàlisi de llocs de treball d'igual valor, posen de manifest que no hi ha bretxa a cap escala donada l'absència d'homes a l'entitat.

Per tant, queda patent la feminització en tots els llocs de treball de l'entitat. El 100% de la plantilla està formada per dones.

Tenint en compte aquests resultats, l'entitat vol expressar que:

- L'escala 1 engloba a les persones treballadores incloses a la categoria de coordinadora general i tècnica de projectes. Cadascun d'aquests llocs de treball han estat ocupats per 1 dona. Aquesta escala engloba el lloc de treball que ha percebut la major retribució anual, la tècnica de projectes.
- L'escala 2 engloba les persones treballadores incloses a la categoria d'animadora en sensibilització. Aquesta categoria ha estat ocupada per 2 dones. Per tant, es pot afirmar que després dels motius expressats amb anterioritat, la bretxa d'aquesta escala no suposa un biaix de gènere.

Segons els resultats obtinguts a les diferents escales i absència de bretxa a l'entitat, es considera que l'entitat, per reduir la feminització, ha de revisar la política de contractació per tal que, en un futur, hi hagi homes contractats.

6. Objectius del Pla d'Igualtat

a. Objectius generals

a.1 Garantir la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat

b. Objectius específics

b.1 Garantir la formació i la sensibilització a tota la plantilla en matèria d'igualtat.

b.2 Promoure l'ús d'un llenguatge i una comunicació inclusiva i no sexista en tota la documentació i difusió de l'entitat.

b.3 Garantir l'accés i la promoció als llocs de treball de YAMUNA en igualtat de condicions efectiva, sense qualsevol mena de discriminació.

b.4 Garantir la bretxa salarial del 0% entre dones i homes.

b.5 Garantir la salut laboral des d'una perspectiva de gènere.

b.6 Garantir la conciliació familiar que reforci la corresponsabilitat de dones i homes.

b.7 Garantir un espai lliure d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i de discriminacions LGTBIQA+.

7. Mesures del Pla d'Igualtat

A partir de la Diagnosi efectuada i dels objectius establerts, es duran a terme les mesures que a continuació es detallen, que s'estructuren en els eixos d'acció del Pla d'Igualtat.

a. Eixos d'acció

- A. Sensibilització:** emprar una metodologia basada en la perspectiva de gènere.
- B. Formació:** implementar formacions en matèria d'igualtat per a tota la plantilla, de manera que la cultura organitzacional apliqui la perspectiva de gènere de manera natural.
- C. Llenguatge:** treballar en la utilització a l'entitat d'un llenguatge que no exclogui cap persona. Aquest aspecte es podria fer extensiu a tot tipus de comunicació de l'entitat.
- D. Selecció i contractació:** mesures que afavoreixin la contractació de treballadores i treballadors en termes d'igualtat
- E. Promoció:** aplicar eines que assegurin la promoció d'igualtat efectiva de dones i homes.
- F. Equitat Salarial / Retribucions:** implementar mesures per tal de mantenir la bretxa salarial zero.
- G. Salut laboral:** implementar mesures de salut laboral des d'una perspectiva de gènere.
- H. Conciliació:** tot i existir diferents accions de conciliació que també s'inclouran a aquest pla, incidir en aquest aspecte i treballar per reforçar la corresponsabilitat en la vida personal.
- I. Prevenció i afrontament de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe i de discriminacions LGTBIQA+:** confeccionar un protocol per fer front a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

b. Accions del pla d'igualtat

ACCIÓ	A.1 Facilitació periòdica de material d'interès en matèria d'igualtat de gènere
EIX D'ACCIÓ	A. Sensibilització
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Garantir la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat b.1 Garantir la formació i la sensibilització a tota la plantilla en matèria d'igualtat.
DESCRIPCIÓ	- Enviament de documents i de notícies d'interès pel personal de YAMUNA en matèria d'igualtat de gènere.
TERMINI D'EXECUCIÓ	Durant la vigència del Pla d'Igualtat (2025-2029)
RESPONSABLE	* RRHH/Comunicació (recerca i enviament de la informació)
SISTEMA D'AVAUACIÓ	Reglament de la Comissió d'Igualtat
PRESSUPOST	0 €
ACCIÓ	A.2 Difusió del Pla d'Igualtat
EIX D'ACCIÓ	A. Sensibilització
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Garantir la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat b.1 Garantir la formació i la sensibilització a tota la plantilla en matèria d'igualtat.
DESCRIPCIÓ	- Publicació permanent del Pla d'igualtat al web de YAMUNA
TERMINI D'EXECUCIÓ	Durant la vigència del Pla d'Igualtat (2025-2029)
RESPONSABLE	* RRHH/Comunicació (recerca i enviament de la informació)
SISTEMA D'AVAUACIÓ	Reglament de la Comissió d'Igualtat
PRESSUPOST	0 €
DOCUMENT ANNEX	Pla d'Igualtat
ACCIÓ	A.3 Difusió del Pla d'Igualtat entre el personal de l'entitat
EIX D'ACCIÓ	A. Sensibilització
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Garantir la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat b.1 Garantir la formació i la sensibilització a tota la plantilla en matèria d'igualtat.
DESCRIPCIÓ	- Comunicació a tot el personal de l'aprovació del Pla d'Igualtat i del link d'accessibilitat. - Incorporació del Pla d'Igualtat en la documentació proporcionada a noves incorporacions a la plantilla de l'entitat.
TERMINI D'EXECUCIÓ	Durant la vigència del Pla d'Igualtat (2025-2029)
RESPONSABLE	* RRHH/Comunicació (recerca i enviament de la informació)
SISTEMA D'AVAUACIÓ	Reglament de la Comissió d'Igualtat
PRESSUPOST	0 €

ACCIÓ	B.1 Formació en el Pla d'Igualtat i els protocols de l'entitat
EIX D'ACCIÓ	B. Formació
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Garantir la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat b.1 Garantir la formació i la sensibilització a tota la plantilla en matèria d'igualtat.
DESCRIPCIÓ	- Elaboració i implementació d'una formació vers el contingut del Pla d'Igualtat i dels protocols en matèria de gènere: *Accés a la plantilla *Promoció en igualtat efectiva *Conciliació de la vida personal *Prevenició, detecció i abordatge de l'assetjament sexual per raó de gènere i discriminació LGTBIQA+ - Execució periòdica de l'esmentada formació en terminis adaptats a les noves incorporacions a la plantilla.
TERMINI D'EXECUCIÓ	Primera formació: segon trimestre 2025 – 2029)
RESPONSABLE	* RRHH/Comunicació (elaboració i execució)
SISTEMA D'AVUACIÓ	Reglament de la Comissió d'Igualtat
PRESSUPOST	0 €
DOCUMENT ANNEX	AN.1 Formació del contingut del Pla d'igualtat
ACCIÓ	B.2 Formació en metodologies i en matèria d'igualtat i de perspectiva de gènere
EIX D'ACCIÓ	B. Formació
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Garantir la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat b.1 Garantir la formació i la sensibilització a tota la plantilla en matèria d'igualtat.
DESCRIPCIÓ	- Recerca de formacions en matèria de gènere - Execució periòdica de l'esmentada formació en terminis adaptats a les noves incorporacions a la plantilla. - Difusió i incentivació de la participació de les formacions en matèria de gènere durant l'horari laboral. - Accions i matèries a incorporar: *Sensibilització en igualtat *Perspectiva de gènere *Comunicació inclusiva
TERMINI D'EXECUCIÓ	Primera formació: segon trimestre 2025 – 2029)
RESPONSABLE	* RRHH/Comunicació (difusió i incentivació)
SISTEMA D'AVUACIÓ	Reglament de la Comissió d'Igualtat
PRESSUPOST ANUAL	250€

ACCIÓ	C.1 Aplicar un llenguatge i una comunicació inclusiva a l'entitat
EIX D'ACCIÓ	C. Llenguatge
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Garantir la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat b.2 Promoure l'ús d'un llenguatge i una comunicació inclusiva i no sexista en total la documentació i difusió de l'entitat.
DESCRIPCIÓ	- Ús del llenguatge inclusiu en tota la documentació, seguint les recomanacions de la guia del Departament d'Igualtat i feminisme de la Generalitat de Catalunya. - Verificació i actualització del llenguatge de la documentació institucional de l'entitat en perspectiva de gènere. - Verificació i adequació del llenguatge a la perspectiva de gènere de tota la documentació generada: difusió de les accions, propostes de projectes... - Verificació i adequació de les imatges a una comunicació inclusiva.
TERMINI D'EXECUCIÓ	Durant la vigència del Pla d'Igualtat (2025-2029)
RESPONSABLE	* RRHH/Comunicació (verificació i modificació si s'escau)
SISTEMA D'AVUACIÓ	Reglament de la Comissió d'Igualtat
PRESSUPOST	0 €
DOCUMENT ANNEX	AN.2 Formació en llenguatge inclusiu (ús de la Guia Pràctica del Llenguatge Inclusiu de la Generalitat de Catalunya)
ACCIÓ	C.2 Adhesió a la declaració d'ús no sexista de la llengua
EIX D'ACCIÓ	C. Llenguatge
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Garantir la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat b.2 Promoure l'ús d'un llenguatge i una comunicació inclusiva i no sexista en total la documentació i difusió de l'entitat.
DESCRIPCIÓ	- Comunicat públic d'adhesió a l'Acord d'ús no sexista de la llengua, publicat el 10 d'octubre de 2010. Annex d'aquest Pla d'Igualtat - Difusió a la plantilla de l'Acord d'ús no sexista de la llengua, com a ratificació dels valors de l'entitat.
TERMINI D'EXECUCIÓ	Primer trimestre 2025
RESPONSABLE	* Patronat
SISTEMA D'AVUACIÓ	Reglament de la Comissió d'Igualtat
PRESSUPOST	0 €
DOCUMENT ANNEX	AN.3 Adhesió a l'Acord sobre ús no sexista de la llengua

ACCIÓ	D.1 Protocol d'accés a la plantilla de l'entitat en termes d'igualtat efectiva
EIX D'ACCIÓ	D. Selecció i contractació
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Garantir la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat b.3 Garantir l'accés i la promoció als llocs de treball de YAMUNA en igualtat de condicions efectiva, sense qualsevol mena de discriminació.
DESCRIPCIÓ	- Elaboració del protocol d'accés a la plantilla en termes d'igualtat efectiva - Aplicació del protocol d'accés a la plantilla en termes d'igualtat efectiva en la difusió d'ofertes de feina de l'entitat
TERMINI D'EXECUCIÓ	Durant la vigència del Pla d'Igualtat (2025-2029)
RESPONSABLE	* RRHH * Comissió d'Igualtat
SISTEMA D'AVUACIÓ	Reglament de la Comissió d'Igualtat
PRESSUPOST	0 €
DOCUMENT ANNEX	AN.4 Protocol d'accés a plantilla

ACCIÓ	E.1 Protocol de promoció per la plantilla de l'entitat en termes d'igualtat efectiva
EIX D'ACCIÓ	E. Promoció
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Garantir la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat b.3 Garantir l'accés i la promoció als llocs de treball de YAMUNA en igualtat de condicions efectiva, sense qualsevol mena de discriminació.
DESCRIPCIÓ	- Elaboració del protocol de promoció per la plantilla en termes d'igualtat efectiva
TERMINI D'EXECUCIÓ	Durant la vigència del Pla d'Igualtat (2025-2029)
RESPONSABLE	* RRHH * Comissió d'Igualtat
SISTEMA D'AVUACIÓ	Reglament de la Comissió d'Igualtat
PRESSUPOST	0 €
DOCUMENT ANNEX	AN.5 Protocol de promoció en igualtat efectiva

ACCIÓ	F.1 Auditoria salarial
EIX D'ACCIÓ	F. Equitat salarial / retribucions
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Garantir la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat b.4 Garantir la bretxa salarial del 0% entre dones i homes.
DESCRIPCIÓ	- Realització de l'Auditoria Salarial de YAMUNA
TERMINI D'EXECUCIO	Durant la vigència del Pla d'Igualtat (2025-2029)
RESPONSABLE	*RRHH
	* Delegat de Fundesplai
SISTEMA D'AVAUACIÓ	Reglament de la Comissió d'Igualtat
PRESSUPOST	280€ + IVA
DOCUMENT ANNEX	AN.7 AUDITORIA SALARIAL
ACCIÓ	F.2 Registre retributiu
EIX D'ACCIÓ	F. Equitat salarial / retribucions
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Garantir la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat b.4 Garantir la bretxa salarial del 0% entre dones i homes.
DESCRIPCIÓ	- Realització anual del Registre Retributiu de YAMUNA
TERMINI D'EXECUCIO	Durant la vigència del Pla d'Igualtat (2025-2029)
RESPONSABLE	*RRHH
	* Delegat de Fundesplai
SISTEMA D'AVAUACIÓ	Reglament de la Comissió d'Igualtat
PRESSUPOST	85 € + IVA
DOCUMENT ANNEX	AN.6 Registres Retributius 2021-2022-2023-2024

ACCIÓ	G.1 Oferiment de revisions mèdiques
EIX D'ACCIÓ	G. Salut laboral
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Garantir la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat b.5 Garantir la salut laboral des d'una perspectiva de gènere.
DESCRIPCIÓ	- S'ofereix a totes les persones treballadores la possibilitat de fer revisions mèdiques bianuals
TERMINI D'EXECUCIO	Tercer trimestre 2025 i 2027
RESPONSABLE	* RRHH * Comissió d'igualtat
SISTEMA D'AVUACIÓ	Reglament de la Comissió d'Igualtat
PRESSUPOST	40€/persona
ACCIÓ	G.2 Formació en Prevenció de Riscos Laborals - PRL
EIX D'ACCIÓ	G. Salut laboral
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Garantir la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat b.5 Garantir la salut laboral des d'una perspectiva de gènere.
DESCRIPCIÓ	- Es posa a disposició de totes les persones treballadores la informació vers la PRL - Totes les persones treballadores han de fer la formació en PRL
TERMINI D'EXECUCIO	Tercer trimestre 2025 - 2029
RESPONSABLE	* RRHH * Comissió d'igualtat
SISTEMA D'AVUACIÓ	Reglament de la Comissió d'Igualtat
PRESSUPOST	190 €
DOCUMENT ANNEX	AN.8 Documents per la Prevenció de Riscos Laborals

ACCIÓ	H.1 Recull de les mesures de conciliació de la vida personal
EIX D'ACCIÓ	H. Conciliació
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Garantir la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat b.6 Garantir la conciliació familiar que reforci la corresponsabilitat de dones i homes.
DESCRIPCIÓ	- Recull de les mesures de conciliació de la vida personal de la plantilla de l'entitat - Difusió a la plantilla de les mesures de conciliació per tal de que tot el personal pugui beneficiar-se - Base de dades de les mesures de conciliació de la vida personal aplicades
TERMINI D'EXECUCIO	1r semestre 2025
RESPONSABLE	* RRHH
SISTEMA D'AVAUACIÓ	Reglament de la Comissió d'Igualtat
PRESSUPOST	0 €
DOCUMENT ANNEX	AN.9 Mesures de conciliació de la vida personal
ACCIÓ	H.2 Demandes de conciliació de la plantilla
EIX D'ACCIÓ	H. Conciliació
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Garantir la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat b.6 Garantir la conciliació familiar que reforci la corresponsabilitat de dones i homes.
DESCRIPCIÓ	- Recull de les necessitats de conciliació de la vida personal - Disposar d'un document que permeti conèixer les necessitats de conciliació de la vida personal
TERMINI D'EXECUCIO	3r semestre 2025 i sol·licitat a les noves incorporacions
RESPONSABLE	* RRHH
SISTEMA D'AVAUACIÓ	Reglament de la Comissió d'Igualtat
PRESSUPOST	0 €
DOCUMENT ANNEX	AN. 10 Sol·licitud de les mesures de conciliació personal AN.11 Base de dades de les mesures de conciliació personal aplicades
ACCIÓ	H.3 Horari flexible
EIX D'ACCIÓ	H. Conciliació
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Garantir la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat b.6 Garantir la conciliació familiar que reforci la corresponsabilitat de dones i homes.
DESCRIPCIÓ	- Equip tècnic: S'ofereix la possibilitat que cada persona pugui proposar la distribució de la seva jornada laboral, donant prioritat als horaris en que l'entitat està oberta al públic i deixant flexibilitat per completar la jornada en funció de les seves necessitats i interessos. En cada cas, l'Àrea de RRHH conjuntament amb l'equip de supervisió d'igualtat, estudiaran la viabilitat de la proposta en funció del lloc de treball desenvolupat i les necessitats del servei. Les persones treballadores rebran resposta a la seva sol·licitud.
TERMINI D'EXECUCIO	Durant la vigència del Pla d'Igualtat (2025-2029)
RESPONSABLE	* RRHH * Comissió d'igualtat
SISTEMA D'AVAUACIÓ	- Reglament de la Comissió d'Igualtat - Número de persones que flexibilitzen la seva jornada
PRESSUPOPST	0 €

ACCIÓ	H.4 Reacció d'urgència
EIX D'ACCIÓ	H. Conciliació
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Garantir la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat b.6 Garantir la conciliació familiar que reforci la corresponsabilitat de dones i homes.
DESCRIPCIÓ	- Es permet que qualsevol persona treballadora pugui marxar del seu lloc de treball de manera immediata davant d'una urgència justificada.
TERMINI D'EXECUCIO	Durant la vigència del Pla d'Igualtat (2025-2029)
RESPONSABLE	* RRHH
SISTEMA D'AVUACIÓ	- Reglament de la Comissió d'Igualtat - Número de vegades que es posa en pràctica
PRESSUPOPST	0 €
ACCIÓ	H.5 Teletreball
EIX D'ACCIÓ	H. Conciliació
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Garantir la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat b.6 Garantir la conciliació familiar que reforci la corresponsabilitat de dones i homes.
DESCRIPCIÓ	- Equip tècnic: S'ofereix la possibilitat cada persona pugui disposar fins a un màxim de dos setmanals de teletreball, exceptuant les persones que fan tasques d'atenció al públic. En cada cas, l'Àrea de RRHH conjuntament amb l'equip de supervisió d'igualtat, estudiaran la viabilitat de la proposta en funció del lloc de treball desenvolupat i les necessitats del servei. Les persones treballadores rebran resposta a la seva sol·licitud.
TERMINI D'EXECUCIO	Durant la vigència del Pla d'Igualtat (2025-2029)
RESPONSABLE	* RRHH * Comissió d'igualtat
SISTEMA D'AVUACIÓ	- Reglament de la Comissió d'Igualtat - Número de persones que ho han sol·licitat
PRESSUPOPST	0 €

ACCIÓ	H.6 Informació del període de vacances de l'entitat a les persones treballadores
EIX D'ACCIÓ	H. Conciliació
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Garantir la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat b.6 Garantir la conciliació familiar que reforci la corresponsabilitat de dones i homes.
DESCRIPCIÓ	- Notificació dels períodes de vacances de les persones treballadores, que coincideix amb els dies que l'entitat estarà tancada al públic.
TERMINI D'EXECUCIO	Durant la vigència del Pla d'Igualtat (2025-2029)
RESPONSABLE	* RRHH * Comissió d'igualtat
SISTEMA D'AVAUACIÓ	- Reglament de la Comissió d'Igualtat - Número de dies a l'any que s'aplica
PRESSUPOPST	0 €
ACCIÓ	H.7 Reunions sempre dintre l'horari laboral
EIX D'ACCIÓ	H. Conciliació
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Garantir la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat b.6 Garantir la conciliació familiar que reforci la corresponsabilitat de dones i homes.
DESCRIPCIÓ	- Convocar les reunions en horari laboral, respectant la situació de teletreball en el cas que a la persona treballadora que ha d'assistir li coincideixi
TERMINI D'EXECUCIO	Durant la vigència del Pla d'Igualtat (2025-2029)
RESPONSABLE	* RRHH * Comissió d'igualtat
SISTEMA D'AVAUACIÓ	Reglament de la Comissió d'Igualtat
PRESSUPOST	0 €

ACCIÓ	H.8 Formacions en horari laboral
EIX D'ACCIÓ	H. Conciliació
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Garantir la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat b.6 Garantir la conciliació familiar que reforci la corresponsabilitat de dones i homes.
DESCRIPCIÓ	- Establir, amb caràcter obligatori, que totes les formacions internes es realitzin dins l'horari laboral.
TERMINI D'EXECUCIO	Durant la vigència del Pla d'Igualtat (2025-2029)
RESPONSABLE	* RRHH * Comissió d'igualtat
SISTEMA D'AVUACIÓ	Reglament de la Comissió d'Igualtat
PRESSUPOST	0 €
ACCIÓ	H.9 Compensació dels dies festius treballats
EIX D'ACCIÓ	H. Conciliació
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Garantir la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat b.6 Garantir la conciliació familiar que reforci la corresponsabilitat de dones i homes.
DESCRIPCIÓ	- Es compensaran les hores treballades en festiu amb la disponibilitat del doble d'hores lliures de jornada laboral. - Les jornades de compensació es pactaran amb l'Àrea de RRHH, i s'hauran d'agrupar com a mínim en torns de 4 hores.
TERMINI D'EXECUCIO	Durant la vigència del Pla d'Igualtat (2025-2029)
RESPONSABLE	* RRHH * Comissió d'igualtat
SISTEMA D'AVUACIÓ	Reglament de la Comissió d'Igualtat
PRESSUPOST	0 €

ACCIÓ	I.1 Protocol contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe i discriminació LGTBQA+
EIX D'ACCIÓ	I. Prevenció i afrontament de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe i de discriminacions LGTBQA+
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Garantir la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat b.7 Garantir un espai lliure d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i de discriminacions LGTBQA+
DESCRIPCIÓ	- Disseny del Protocol contra l'Assetjament Sexual i/o per raó de sexe i de discriminacions LGTBQA+, adequat a la normativa vigent. - Publicació del protocol a la pàgina web de l'entitat. - Difusió al personal vinculat a YAMUNA del protocol i de les persones de referència - Incorporació del protocol en els documents i processos d'acollida de noves incorporacions a la plantilla
TERMINI D'EXECUCIO	3r semestre 2025
RESPONSABLE	* RRHH * Delegat de Fundesplai
SISTEMA D'AVUACIÓ	Reglament de la Comissió d'Igualtat
PRESSUPOST	230€ + IVA
DOCUMENT ANNEX	AN. 12 Protocol contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe AN. 13 Protocol per l'erradicació de la discriminació LQTBQA+

ACCIÓ	I.2 Formació contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe i discriminacions LGTBIQA+
EIX D'ACCIÓ	I. Prevenció i afrontament de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe i de discriminacions LGTBIQA+
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Garantir la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat b.7 Garantir un espai lliure d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i de discriminacions LGTBIQA+
DESCRIPCIÓ	- Formació contra l'Assetjament Sexual i/o per raó de sexe i de discriminacions LGTBIQA+, adequat a la normativa vigent. - Treball amb el protocol de l'entitat contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe i discriminació LGTBIQA+ - Difusió al personal vinculat a YAMUNA del protocol i de les persones de referència - Incorporació del protocol en els documents i processos d'acollida de noves incorporacions a la plantilla
TERMINI D'EXECUCIO	4t semestre 2025
RESPONSABLE	* RRHH * Delegat de Fundesplai
SISTEMA D'AVAUACIÓ	Reglament de la Comissió d'Igualtat
PRESSUPOST	0 €
DOCUMENT ANNEX	AN. 12 Protocol contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe AN. 13 Protocol per l'erradicació de la discriminació LGTBIQA+

c. Quadre resum: eixos d'acció – objectius específics – protocols i documents annexes

EIXOS D'ACCIÓ	EIXOS	OBJECTIU	NÚM. ANNEX	PROTOCOLS I DOCUMENTS ANNEXES
Sensibilització: emprar una metodologia basada en la perspectiva de gènere.	A	1		- Pla d'Igualtat
Formació: implementar formacions en matèria d'igualtat per a tota la plantilla, de manera que la cultura organitzacional apliqui la perspectiva de gènere de manera natural.	B	1	AN.1	- Formació del contingut del Pla d'Igualtat
Llenguatge: treballar en la utilització a l'entitat d'un llenguatge que no exclou cap persona. Aquest aspecte es podria fer extensiu a tot tipus de comunicació de l'entitat.	C	2	AN.2 AN.3	- Formació en llenguatge inclusiu. Recomanacions de la guia del Departament d'Igualtat i feminisme de la Generalitat de Catalunya. Document 1. -Adhesió a l'Acord d'us no sexista de la llengua. Fer document d'adhesió i signatura
Selecció i contractació: mesures que afavoreixin la contractació de treballadores i treballadors en termes d'igualtat	D	3	AN.4	- Protocol d'accés a la plantilla - oferta de feina
Promoció: aplicar eines que assegurin la promoció d'igualtat efectiva de dones i homes.	E	3	AN.5	- Protocol de promoció en igualtat efectiva
Equitat Salarial / Retribucions: implementar mesures per tal de mantenir la bretxa salarial zero.	F	4	AN.6 AN.7	- Registre retributiu anual 2020-2021-2022-2023 - Auditoria salarial, confirmar que no és obligatòria
Salut laboral: implementar mesures de salut laboral des d'una perspectiva de gènere.	G	5	AN.8	- Documents de Prevenció de Riscos Laborals
Conciliació: tot i existir diferents accions de conciliació que també s'inclouran a aquest pla, incidir en aquest aspecte i treballar per reforçar la	H	6	AN.9	- Document resum de mesures de conciliació de la vida personal: horari flexible, reacció d'urgència, teletreball, avenç del període de vacances, reunions en horari laboral, formació interna en horari laboral, compensació dels dies festius treballats

corresponsabilitat en la vida personal.			AN.10	- Document per la sol·licitud de mesures de la conciliació de la vida personal.
			AN.11	- Base de dades de les mesures de conciliació de la vida personal aplicades
Prevenió i afrontament de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe: confeccionar un protocol per fer front a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe i de discriminacions LGTBIQA+	I	7	AN.12	- Protocol contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe
			AN.13	- Protocol per erradicació de la discriminació LGTBIQA+

Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica			AN.14	Reglament de la Comissió d'Igualtat: - Membres: qui poden formar-ne part (representats de l'entitat + representants de les persones treballadores), durada del càrrec), - Funcions: * seguiment del Pla d'igualtat (mètode, periodicitat, informe de resultat) * avaluació de la igualtat efectiva (mètode, periodicitat, informe de resultat) * revisió periòdica del propi Pla d'Igualtat (mètode, periodicitat, informe de resultat) - Procediment de modificació - Resolució de discrepàncies
--	--	--	-------	--

8. Calendari de treball

	mesures puntuals				mesures anuals				mesures continuades durant tot el Pla							
	PREVI		2025		2026				2027				2028			
ACCIONS	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
A.1 Facilitació periòdica de material d'interès en matèria d'igualtat de gènere																
A.2 Publicació del Pla d'Igualtat																
A.3 Difusió del Pla d'Igualtat entre el personal de l'entitat																
B.1 Formació en el Pla d'Igualtat i els protocols de l'entitat																
B.2 Formació en metodologies i en matèria d'igualtat i de perspectiva de gènere																
C.1 Aplicar un llenguatge i una comunicació inclusiva a l'entitat																
C.2 Adhesió a la declaració d'ús no sexista de la llengua																
D.1 Protocol d'accés de la plantilla a l'entitat en termes d'igualtat efectiva																
E.1 Protocol de promoció per la plantilla de l'entitat en termes d'igualtat efectiva																
F.1 Auditoria salarial																
F.2 Registre Retributiu																
G.1 Oferiment de revisions mèdiques																
G.2 Formació en prevenció de riscos laborals																
H.1 Recull de les mesures de conciliació de la vida personal																
H.2 Demandes de conciliació de la plantilla																
H.3 Horari flexible																
H.4 Reacció d'urgència																
H.5 Teletreball																
H.6 Informació del període de vacances de l'entitat a les persones treballadores																
H.7 Reunions sempre dintre l'horari laboral																
H.8 Formacions en horari laboral																
H.9 Compensació dels dies festius treballats																
I. 1 Protocol contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe i Protocol per l'erradicació de la discriminació LGTBIQA+																
I.2 Formació contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe i l'erradicació de la discriminació LGTBIQA+																
SEGUIMENT, AVALUACIÓ I MILLORA	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Seguiment de l'acompliment Pla d'Igualtat																
Informe de seguiment: relació de les mesures aplicades, avaluació de la igualtat efectiva i difusió a la plantilla																
Millora del Pla d'Igualtat i difusió a la plantilla																

9. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica

DOCUMENT ANNEX:

AN. 13 Reglament de la Comissió d'Igualtat pel seguiment, avaluació i revisió

a. Composició de la Comissió d'Igualtat

- Composició:
 - Coordinadora general de l'entitat
 - Representant de la plantilla
- Durada dels càrrecs
 - La durada correspondrà a la vigència del Pla d'Igualtat
- Forma d'elecció
 - Coordinadora general: serà escollida de forma automàtica com a responsable màxima de l'entitat
 - Representant de la plantilla: les persones treballadores es poden presentar com a candidates; es farà votació en la que podrà participar tothom de la plantilla i serà escollida la que obtingui més vots.

b. Funcions de la Comissió d'Igualtat

- Definició de les funcions:
 1. Intervenir en les mesures del Pla d'Igualtat en les que es concreta la seva acció
 2. Fer el seguiment de l'acompliment del Pla d'Igualtat, disposant de les fitxes que es generen en cada acció
 3. Elaborar informes anuals de les mesures aplicades
 4. Avaluar anualment la igualtat efectiva de les mesures aplicades
 5. Proposar mesures que millorin el Pla d'Igualtat
 6. Resoldre les discrepàncies que puguin sorgir per les mesures aplicades entre la persona treballadora afectada i la persona / les persones que han decidit l'acció
- Funcionament:
 1. Situació detectada o posada en coneixement d'algun dels membres de la Comissió d'Igualtat per part de la persona treballadora afectada
 - a. Establir les reunions necessàries per decidir la mesura a aplicar davant la detecció de situacions recollides en el Pla d'igualtat
 - b. Prendre les decisions per unanimitat
 - c. Posar en coneixement de la persona treballadora afectada de la decisió presa
 - d. Resoldre la discrepància, si és el cas
 - e. Comprovar l'aplicació de la mesura que es decideix aplicar
 - f. Conservar la documentació generada en cada mesura
 - g. Incorporar la informació en la base de dades creada amb aquesta finalitat

2. Informe anual de les mesures aplicades

- a. Elaboració de l'informe anual de les mesures aplicades
- b. Valoració de les mesures aplicades, reflectint si han suposat la igualtat efectiva que defineix el Pla d'Igualtat
- c. Consens dels membres de la Comissió d'Igualtat davant de l'informe
- d. Disposar de l'informe anual durant el primer trimestre de l'any següent
- e. Difusió de l'informe a la plantilla

10. Procediment de modificació i resolució de discrepàncies

a. Procediment de modificació

1. Avaluar cadascuna de les mesures del Pla d'Igualtat i decidir quines poden millorar-se i en quin aspecte
2. Proposar noves mesures a incorporar al Pla d'Igualtat amb l'objectiu de millorar-lo
3. Obrir un termini de 15 dies per tal que tota la plantilla pugui valorar les propostes de millora i puguin aportar els seus suggeriments
4. Incorporar les propostes de la plantilla que es considerin oportunes
5. Disposar del Pla d'Igualtat revisat durant el darrer trimestre de l'any de vigència
6. Difusió del Pla d'Igualtat revisat

b. Resolució de discrepàncies

1. Posar en coneixement de la persona treballadora afectada de la decisió presa
2. Resoldre la discrepància, si és el cas, arribant a un acord entre els membres de la Comissió d'Igualtat i la persona afectada
3. Comprovar l'aplicació de la mesura que es decideix aplicar

I perquè així consti, es signa el present document

A Barcelona 1 de juliol de 2025

M. MIREIA TRIAS TRUETA
Coordinadora general

NATÀLIA PARRA LEÓN
Representant de les persones treballadores