

II PLA IGUALTAT

RESIDÈNCIA GERIÀTRICA SANT DOMÈNEC



2026-2030

ÍNDIX

Introducció a la igualtat.....	2
Una mirada de gènere al tercer sector.....	3
Per què és necessari un pla d'igualtat?.....	4
El pla d'igualtat i els objectius de desenvolupament sostenible	6
L'entitat: qui som?	7
Objectius del pla d'igualtat Residència Geriàtrica Sant Domènec.....	8
Àmbit d'aplicació personal, territorial i temporal.....	8
Metodologia: les 6 'i' de la igualtat	9
Declaració institucional	11
Mitjans per a la realització del pla d'igualtat	12
Comissió negociadora del pla d'igualtat.....	13
Procediment de modificació en tant que la normativa legal o convencional no obligui la seva adequació.....	14
Procediment per resoldre les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió	14
Diagnosi.....	16
Diagnosi qualitativa	16
Autodiagnosi.....	28
Diagnosi quantitativa	32
Eixos d'acció	36
Accions del pla d'igualtat.....	37
Calendari de les accions	71
Avaluació, seguiment i revisió	74
Normativa aplicable al pla.....	78
Glossari.....	80
Annexos.....	88
Acord sobre l'ús no sexista de la llengua.....	88

Introducció a la igualtat

Tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets. Són dotats de raó i de consciència, i han de comportar-se fraternalment els uns amb els altres.

Aquesta cita correspon al article 1 de la Declaració Universal dels Drets Humans (1948), on ja van deixar constància, a meitat del segle XX, i van reconèixer que la igualtat entre éssers humans és un dret fonamental i universal.

Si aprofundim en aquest primer article, podríem considerar per tant, que es reconeix que les dones han de tenir els mateixos drets i oportunitats que els homes per educar-se, treballar, formar nuclis familiars i participar en les decisions polítiques i econòmiques, sense distinció per raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o qualsevol altre índole, origen, posició econòmica, naixement o qualsevol altre condició.

Però realment podríem considerar que existeix la igualtat efectiva entre dones i homes?

És cert que al llarg del Segle XX s'ha anat conquerint un cert nivell d'igualtat com podria ser la incorporació de les dones al mercat laboral en el nostre país, però les dones continuen tenint un major número de contractacions temporals que els homes, més parcialitat en les seves contractacions, retribucions inferiors a les dels homes en llocs de treball d'igual valor, etc., per tant encara trobem moltes situacions on es generen desigualtats entre dones i homes, les quals són normalitzades per la societat.

Per tant, en conseqüència a aquesta discriminació, i amb l'objectiu d'agilitzar un canvi social cap a la igualtat, es que han anat sorgint diferents lleis al voltant del món, per tal de que sigui efectiu el dret de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes. De fet, a nivell estatal, trobem l'afirmació legal de la igualtat entre dones i homes a la Constitució espanyola, així com la no discriminació per raons de raça, sexe o religió, i el seu reconeixement, com a valors inspiradors de l'ordenament jurídic del nostre país.

Malgrat això, la pràctica evidenciava que, perquè les dones accedissin a la igualtat d'oportunitats, no n'hi havia prou amb els canvis de normativa. Calia també modificar les actituds i els comportaments, les formes de vida i les estructures socials, atès que aquestes són una barrera per al ple desenvolupament de les dones com a persones amb dret a participar activament en la cultura, el treball i la política d'un país.

Per tant es pot afirmar que la societat va avançant però les idees que tenim sobre les diferències de gènere encara estan poc evolucionades. I va ser per aquesta raó que va sorgir

la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per la Igualtat efectiva de dones i homes, a la que s'incorpora la responsabilitat de les empreses i obligació de les mateixes a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral.

Amb aquesta finalitat, es preveu l'adopció de mesures dirigides a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que s'hauran de negociar amb la representació legal dels treballadors i treballadores, segons determina la legislació laboral.

Una mirada de gènere al tercer sector

L'activitat de **Residència Geriàtrica Sant Domènec** s'emmarca en l'anomenat tercer sector social, caracteritzat per valors com el de la no-discriminació¹, la igualtat d'oportunitats i la transformació social, entre altres. En aquest sector hi trobem una gran presència de dones treballadores, sòcies i voluntàries, ja que es tracta d'un àmbit altament feminitzat.

L'àrea del Lleure Educatiu i sociocultural, on se situaria l'activitat de **Residència Geriàtrica Sant Domènec**, també està majoritàriament ocupada per dones –segons l'informe “L'ocupació en el Tercer Sector Social des de la perspectiva de gènere”, impulsat per La Confederació l'any 2019.

Podríem pensar que, per aquest motiu, no existeix la necessitat de treballar per a la igualtat de gènere² però, res més lluny de la realitat. Encara resta un llarg camí per erradicar les desigualtats i incorporar totalment la perspectiva feminista³ en la cultura organitzativa de les entitats no lucratives.

Per començar, el motiu pel qual hi ha tantes dones en aquest sector es relaciona directament amb la divisió sexual del treball⁴ i amb els rols i estereotips de gènere⁵ interioritzats i naturalitzats a través de la socialització. Des d'una perspectiva essencialista i sexista⁶, sempre s'ha considerat que les dones són les qui estan més preparades per assumir tasques relacionades amb les cures, l'educació i l'atenció a persones i col·lectius vulnerabilitzats.

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

Si bé es pot destacar que el tercer sector social és un dels sectors laborals que més accions desenvolupa a favor de la igualtat de gènere, encara té diverses assignatures pendants. La bretxa salarial⁷ entre dones i homes detectada se situa al voltant del 3%. Tot i que aquesta és molt inferior a la bretxa mitjana en l'àmbit estatal (situada en un 22%), encara s'ha de treballar per erradicar totes les desigualtats que s'hi amaguen darrere.

Altrament, segons els últims estudis, la segregació vertical i la segregació horitzontal⁸ continuen presents al sector. Pel que fa a la primera, existeix un biaix favorable pels homes en l'ocupació dels llocs directius, fet que demostra l'existència de l'anomenat sostre de vidre⁹ en el tercer sector. D'altra banda, són les dones les qui demanen més excedències i reduccions de jornada per poder conciliar¹⁰.

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

Per què és necessari un pla d'igualtat?

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

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

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

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

- Classificació professional: s'hi examina si hi ha dones en tots els nivells i categories professionals de l'organització o, al contrari, si s'evidencia segregació vertical i/o horitzontal de l'ocupació.
- La infrarepresentació femenina: s'aporta informació sobre si les dones estan representades en tots els departaments, categories/grups professionals i llocs de treball de l'organització. S'analitza també la distribució de dones i homes per valoracions de llocs de treball i en la Representació Legal de Persones Treballadores, així com la incorporació de mesures d'acció positiva.
- Procés de selecció i contractació: s'evidencia una igualtat real d'oportunitats en el procés de selecció i contractació o si hi ha diferències entre dones i homes.
- Formació: es comprova si dones i homes tenen igual accés a la formació interna o contínua que es programa, s'ofereix i/o s'imparteix a l'organització.
- Promoció i/o desenvolupament professional: s'esbrina si l'organització garanteix les mateixes possibilitats a dones i homes per a promocionar i desenvolupar la seva carrera professional. Suposa incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques internes de promoció.
- Retribucions i auditoria retributiva: s'analitza si l'empresa garanteix que hi ha un tracte igualitari en matèria retributiva sense cap mena de discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere.
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral: s'observa si l'organització disposa o realitza accions per tal d'avançar cap a una organització del temps de treball que permeti l'equilibri de la vida laboral, familiar i personal. També si vetlla perquè aquestes accions repercutixin tant en homes com en dones.
- **Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe:** es revisa si l'organització disposa d'un protocol intern per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i si aquest s'ha negociat amb els i les representants de les persones treballadores i s'ha donat a conèixer a tota la plantilla.

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

- Comunicació no sexista: s'examina si l'organització vetlla per assegurar que les

comunicacions orals, escrites i/o visuals, tant internes com externes, no continguin cap element sexista ni discriminatori.

- **Salut laboral des d'una perspectiva de gènere:** s'analitza si l'empresa aplica polítiques i pràctiques de seguretat i salut laboral tenint en compte que existeixen desigualtats en les condicions laborals i de treball de dones i homes i que, consegüentment, comporten diferències en l'exposició als riscos laborals,
- Cultural organitzacional: es revisa si el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes està present a la cultura de l'organització. També si es materialitza en una gestió organitzativa que fomenta la igualtat i implica tot el personal en el seu impuls i consolidació.

El pla d'igualtat i els objectius de desenvolupament sostenible

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



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

Evidentment, el més explícit és l'objectiu 5, igualtat de gènere. Aquest Pla d'igualtat serà una eina essencial per treballar-lo i assolir-lo a [Residència Geriàtrica Sant Domènec](#). Les metes d'aquest objectiu 5 establertes per la ONU són:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'entitat: qui som?

L'Associació Residència Geriàtrica Sant Domènec, és una entitat benefico-social inaugurada l'any 1982, sense afany de lucre i declarada d'Utilitat Pública, que està orientada a donar servei assistencial a les persones grans, en unes instal·lacions àmplies i dotades de les màximes comoditats. La nostra missió és garantir el benestar integral—físic, mental, social i espiritual—respectant els drets i la privacitat dels residents.

Els residents gaudeixen de tots els serveis assistencials, prestats per un gran equip de professionals que s'estimen la feina. Prioritzem el respecte, la proximitat i el tracte personalitzat com a eixos centrals del nostre projecte assistencial

La residència està ubicada al cor de la ciutat de Balaguer, al costat del riu Segre i davant de la muntanya del Sant Crist, els quals li proporcionen un entorn natural privilegiat i alhora li permeten gaudir dels serveis urbans gràcies a la seva excel·lent situació. Al costat hi ha l'església de Sant Domènec i el seu magnífic claustre, que els residents poden admirar des del menjador i des de moltes de les habitacions i espais comunitaris.

Objectius del pla d'igualtat Residència Geriàtrica Sant Domènec

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

1. Garantir la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat.
2. Vetllar per l'equitat salarial del personal contractat.
3. Fomentar la conciliació professional i personal del personal de l'entitat.
4. Facilitar un espai lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe i discriminacions LGTBIQA+.
5. Crear una cultura compromesa amb la lluita contra les violències masclistes.
6. Promoure l'ús d'un llenguatge i una comunicació inclusiva i no sexista a l'entitat.
7. Formar i sensibilitzar a tota la plantilla en matèria d'igualtat i diversitat LGTBIQA+.
8. Vetllar pel benestar físic i mental de les persones treballadores de l'entitat.

Àmbit d'aplicació personal, territorial i temporal

La vigència d'aquesta Pla d'igualtat serà de quatre anys, a comptar des del mes de gener de 2026 fins al mes de gener de 2030. L'últim d'aquests anys es dedicarà al disseny i a la confecció del III Pla d'Igualtat de la **Residència Geriàtrica Sant Domènec**.

Aquesta vigència és la màxima que estableix l'article 9 del RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre. S'inicia el còmput de la vigència en el moment en què es aprova, després del seu registre al REGCON (Registre i dipòsit de convenis

col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat).

En quant a l'àmbit d'aplicació personal, aquest pla s'aplicarà a la totalitat de les persones de l'entitat, sense excepció. Això inclou a totes les persones treballadores, independentment de la ubicació geogràfica dins del territori espanyol, així com la seva tipologia contractual, categoria professional o jornada laboral. Aquest àmbit d'aplicació garanteix que totes les persones relacionades amb l'entitat es beneficiïn de les mesures establertes al pla, promovent així un entorn segur, respectuós, equitatiu i cohesionat. A més, el pla també serà d'aplicació a les persones voluntàries de l'entitat i a les persones que formin part del seu òrgan de govern, assegurant així que tothom a la **Residència Geriàtrica Sant Domènec** estiguin subjectes a les mateixes normes i beneficis, i es fomenti una cultura organitzativa uniforme i inclusiva.

En quant a l'àmbit d'aplicació territorial, aquest pla s'aplica a la província de Lleida, on s'ubica el centre de treball.

Metodologia: les 6 'i' de la igualtat

INICIATIVA:
VOLEM FER-HO!

INVESTIGACIÓ:
COM ESTEM?

IDENTIFICACIÓ:
QUÈ VOLEM FER?

IMPLANTACIÓ:
FEM-HO!

INDICACIONS:
COM MASUREM?

INNOVACIÓ:
MILLOREM

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

- **Iniciativa: "Volem fer-ho":** El compromís de l'equip directiu i de la representació de la plantilla són essencials per poder començar a elaborar el Pla d'igualtat i per executar-lo amb els recursos humans i econòmics necessaris.

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

Iniciativa

Volem fer-ho!

COMPROMÍS DE LA DIRECCIÓ

Des de la Direcció de la Residència Geriàtrica Sant Domènec manifestem el nostre ferm compromís amb l'establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes. Ens comprometem a garantir que no es produeixi cap tipus de discriminació, ja sigui directa o indirecta, per raó de gènere, i a impulsar mesures que facin possible assolir una igualtat real dins la nostra organització. Aquest compromís s'emmarca dins la nostra Política Corporativa i de Recursos Humans, d'acord amb el que disposa la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

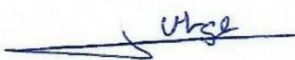
En tots els àmbits on desenvolupem la nostra activitat —des de la selecció i promoció del personal, fins a la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, l'organització del temps de treball i la conciliació— assumim com a principi fonamental la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i prestem especial atenció a la discriminació indirecta.

En matèria de comunicació, tant interna com externa, traslladarem de manera clara totes les decisions que prenguem en aquest àmbit i projectarem la imatge de la Residència Geriàtrica Sant Domènec d'acord amb aquest principi d'igualtat d'oportunitats.

Per portar a la pràctica aquests principis, fomentarem mesures d'igualtat o implantarem un Pla d'igualtat que contribueixi a millorar la situació actual. S'establiran també sistemes de seguiment adequats que ens permetin avançar en la consecució d'una igualtat real entre dones i homes dins la residència i, per extensió, en el conjunt de la societat.

Per assolir aquest propòsit, comptarem amb la participació activa de la representació legal de treballadores i treballadors, no només en el procés de negociació col·lectiva, tal com preveu la Llei orgànica 3/2007, sinó també durant tot el procés de disseny, desenvolupament i avaluació de les mesures d'igualtat o del Pla d'igualtat.

Balaguer, a 23 de juliol de 2025



Xavier Utgé Juvillà

Gerent

Mitjans per a la realització del pla d'igualtat

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

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



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

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

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

Comissió negociadora del pla d'igualtat

RES. GERIÀTRICA SANT DOMÈNEC	ACTA DE RENOVACIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE DONES I HOMES	
PERSONES ASSISTENTS	En representació de l'empresa: - Xavier Utgé Juvilà - Gemma Camarasa Figueres En representació de la plantilla de l'empresa: - Lurdes Daza Castro - Bibiana Santallusia Vila	
LLOC DE REUNIÓ	Sala de reunions de l'empresa	
DATA DE REUNIÓ	22/07/2025	
ORDRE DEL DIA	Renovació de la Comissió negociadora del II Pla d'Igualtat de la Residència Geriàtrica Sant Domènec	
ACORDS	- Xavier Utgé Juvilà i Gemma Camarasa Figueres assisteixen com a representació de l'empresa i com membres de la Comissió negociadora del II Pla d'Igualtat. - Lurdes Daza Castro i Bibiana Santallusia Vila assisteixen com a representació de les persones treballadores i com a membres de la Comissió negociadora del II Pla d'Igualtat. - Aroa Abellán Mojedas assisteix com a assessora externa.	
SIGNATURES	Xavier Utgé Juvilà	
	Gemma Camarasa Figueres	
	Lurdes Daza Castro	
	Bibiana Santallusia Vila	
	Aroa Abellán Mojedas	

Procediment de modificació en tant que la normativa legal o convencional no obligui la seva adequació

En cas que, a l'informe de seguiment o avaluació es plantegi la necessitat d'introduir canvis o adaptacions en alguna de les mesures o en algun aspecte relacionat amb l'execució del Pla, s'haurà d'acordar la modificació o adaptació en una reunió extraordinària de la Comissió d'igualtat.

La convocatòria extraordinària podrà ser requerida per qualsevol integrant de la Comissió, prèvia comunicació escrita, proposant l'ordre del dia. Es realitzarà segons el que disposa l'apartat tercer del reglament inclòs al pla, i per tant podrà ser convocada fins i tot 5 dies abans de la seva celebració, i no podrà excedir dels 30 dies, des de la recepció de la sol·licitud de reunió.

Acords

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

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

Actes

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

Procediment per resoldre les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió

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

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

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

- a. Quan hagi de fer-se a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació.
- b. Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat d l'actuació de la Inspecció de treball i Seguretat Social.
- c. En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'entitat.
- d. Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'entitat, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- e. Quan una resolució judicial condemni a l'entitat per discriminació directa o indirecta o quan determini la falta d'adequació del pla als requisits legals o reglamentaris.

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

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

Investigació

Com estem?

Diagnosi

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

Diagnosi qualitativa

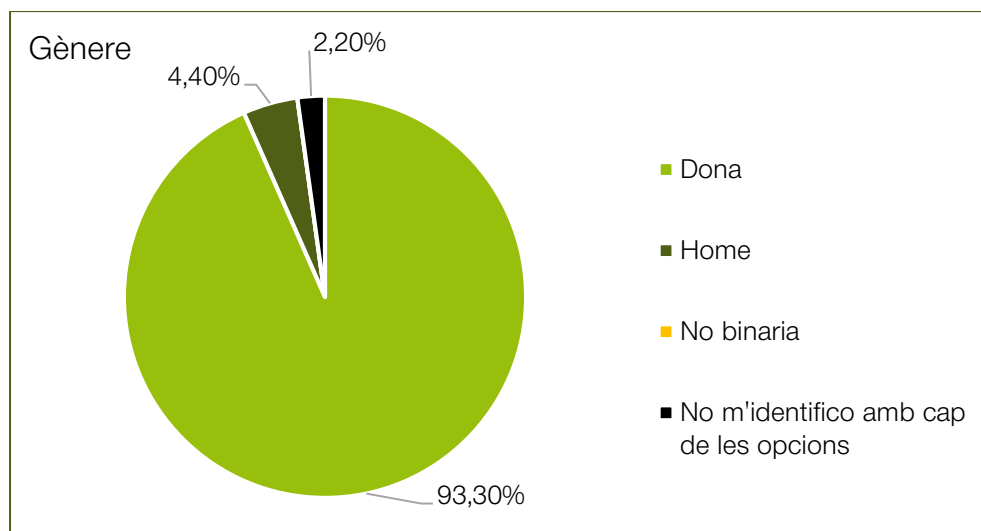
L'entitat ha considerat oportú que la seva plantilla realitzés una enquesta durant els mesos de juliol i agost de 2025.

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

En aquesta enquesta, de caràcter voluntari i anònim, han participat 45 persones treballadores. És a dir, el 52% de la plantilla. Per tant, es pot considerar una mostra suficientment representativa per tenir-la en compte a la diagnosi.

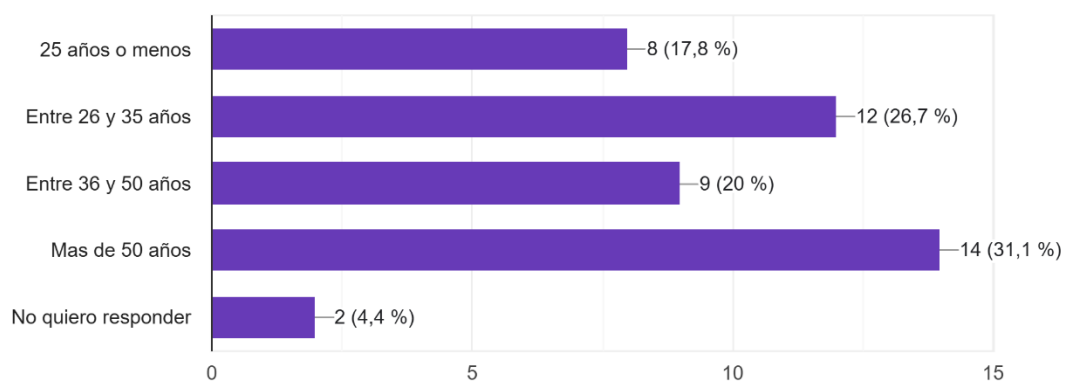
El qüestionari analitzat consta de 15 preguntes. 14 preguntes del qüestionari són de resposta tancada i es responen mitjançant una escala gradual de 5 punts, on l'1 indica 'totalment en desacord' i el 5, 'totalment d'acord. Mentre que una de les preguntes es de resposta oberta.

Respecte a la representativitat respecte al gènere en les respostes donades, obtenim que del 100% de les respostes, el 93,3% corresponen a dones, el 4,4% a homes i un 2,2% a persones no binaries, dades molt similars a la distribució de la plantilla de l'entitat, tal com s'exposarà en els següents apartats.



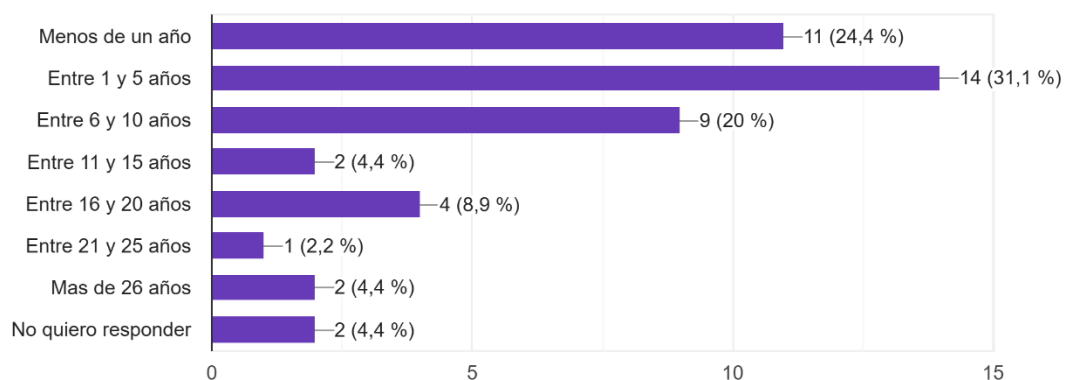
Edad

45 respuestas



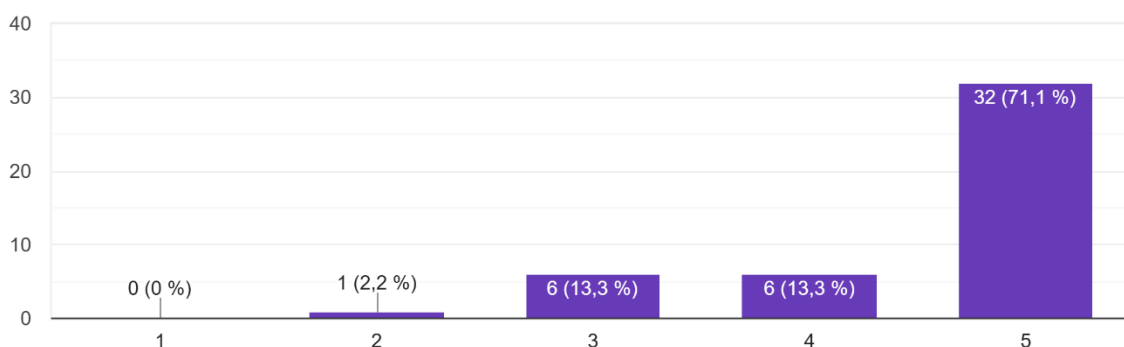
Antigüedad

45 respuestas



1. ¿Crees que en la entidad se promueve activamente la igualdad entre mujeres y hombres?

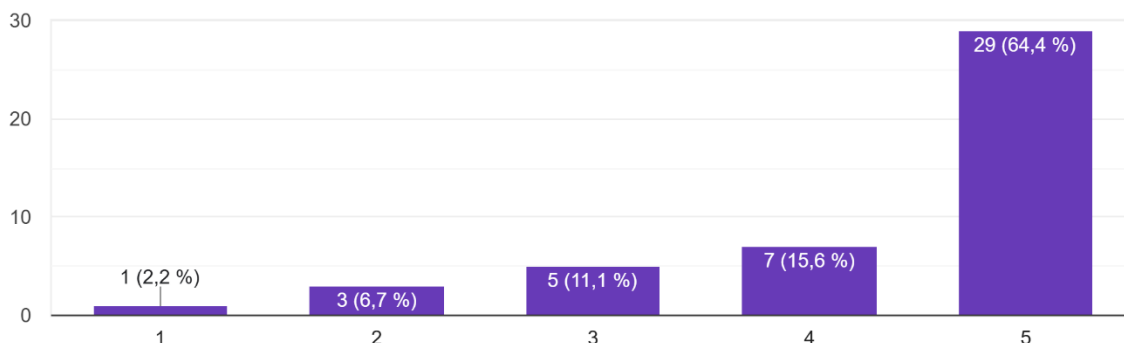
45 respuestas



Amb tan sols una resposta negativa, aquestes dades evidencien, que una gran majoria de les persones enquestades declara tenir una percepció molt favorable sobre el compromís de l'entitat amb la igualtat de gènere. Amb més d'un 84,4% de respostes positives.

2. ¿Percibes que existe equilibrio de género en la distribución de los puestos de responsabilidad?

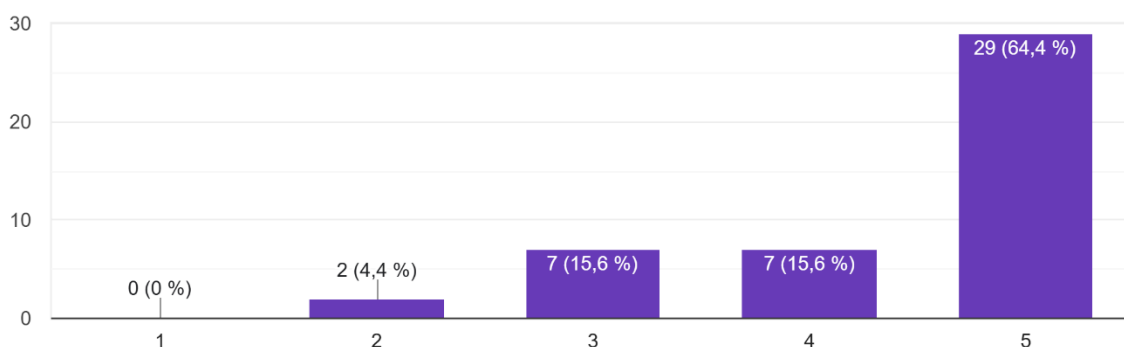
45 respuestas



La majoria de les persones enquestades van escollir l'opció 5, un 64,4%, i la segona opció més escollida va ser l'opció 4 amb 15,6%, indicant que si existeix un equilibri de gènere en les posicions de responsabilitat. En general trobem una percepció favorable encara que hi ha una minoria que identifica possibles desigualtats o àrees de millora.

3. ¿La dirección de la entidad muestra su compromiso con la igualdad de género?

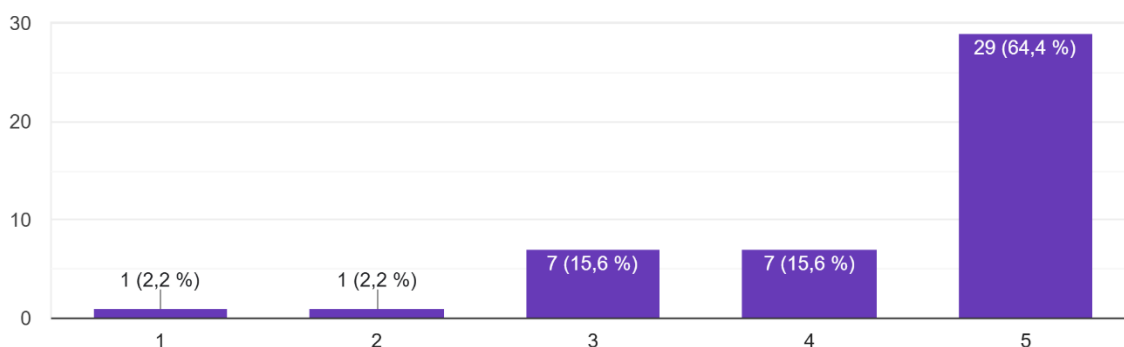
45 respuestas



La majoria de les persones enquestades consideren que sí es percep un compromís clar per part de la direcció amb la igualtat de gènere, amb un 80% de les respostes favorables. Tot i això, un 15,6% va triar l'opció 3, i un 4,4% l'opció 2, la qual cosa mostra que hi ha una minoria que percep marge de millora o manca de compromís en alguns aspectes.

4. ¿Crees que las oportunidades de promoción profesional son iguales para todas las personas, independientemente de su género?

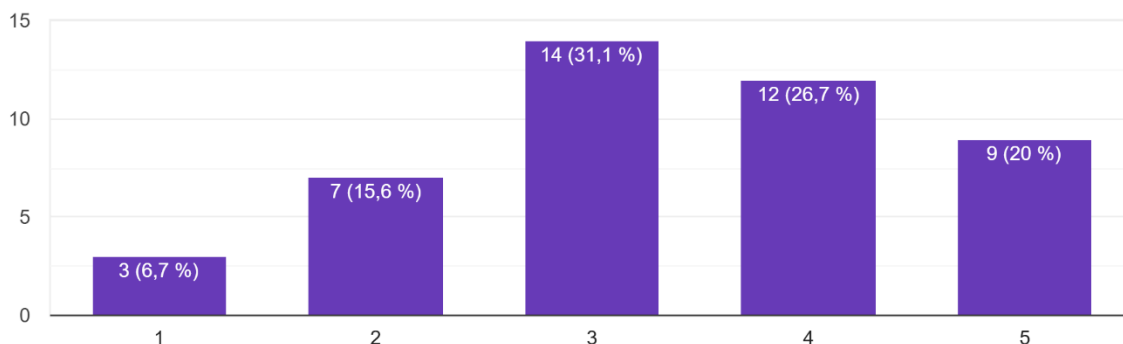
45 respuestas



Al següent gràfic podem observar que la gran majoria de les persones enquestades indiquen que sí que es percep una igualtat d'oportunitats en la promoció professional independentment del gènere, amb un 80% de respostes favorables. Encara que hi ha un percentatge a tenir en compte que es mostra dubitatiu (15,6%) i un percentatge baix que percep desigualtats en aquest àmbit i que podrien apuntar a possibles àrees de millora.

5. ¿Conoces las medidas de conciliación aplicables en la entidad?

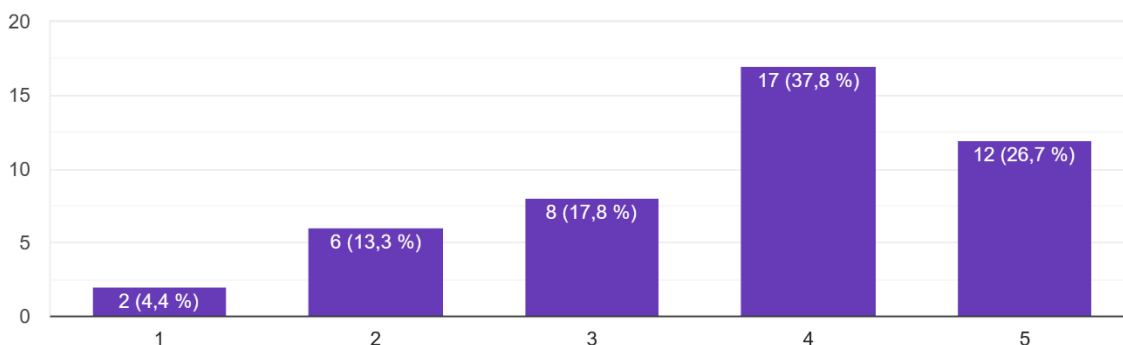
45 respuestas



L'opció més escollida va ser la 3, amb un 31,1%, seguida de l'opció 4 amb un 26,7%, i l'opció 2 amb un 15,6%. Només un 20% va triar l'opció 5, i l'opció menys escollida va ser l'opció 1 amb un 6,7%. Aquestes dades indiquen que la majoria dels treballadors no coneixen totes les mesures de conciliació que s'apliquen a l'entitat. Per això és necessari reforçar la seva difusió i procurar que estigui a l'abast de tothom.

6. ¿Las medidas de conciliación actuales permiten conciliar la vida personal y laboral?

45 respuestas

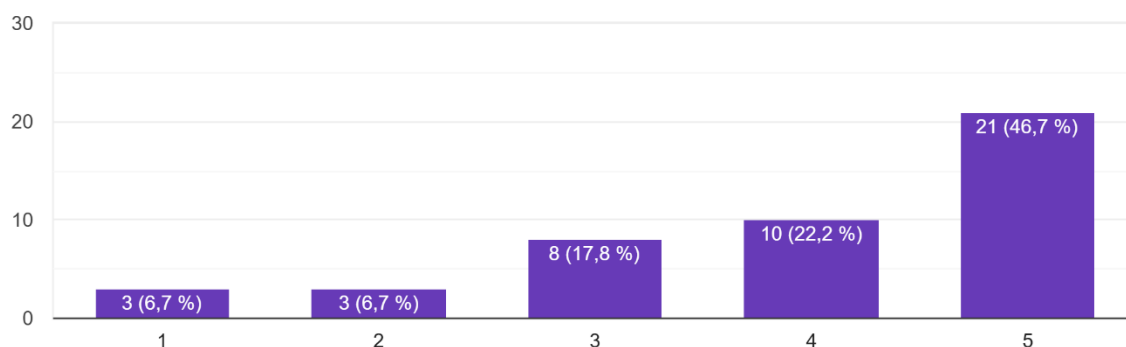


La opció més escollida va ser la 4, amb un 37,8%, seguida de l'opció 5, amb un 26,7%, indicant que una majoria considera que les mesures actuals sí permeten conciliar la vida personal i laboral. Tot i això, observem que un 17,8% va triar l'opció 3, un 13,3% l'opció 2, i un 4,4% l'opció 1, la qual cosa ens mostra que una part del personal percep limitacions en la conciliació.

Per tant, cal seguir treballant per millorar les condicions de conciliació i garantir que aquestes siguin efectives per a tot el personal.

7. ¿Conoces los protocolos existentes para prevenir y actuar ante el acoso sexual o por razón de sexo?

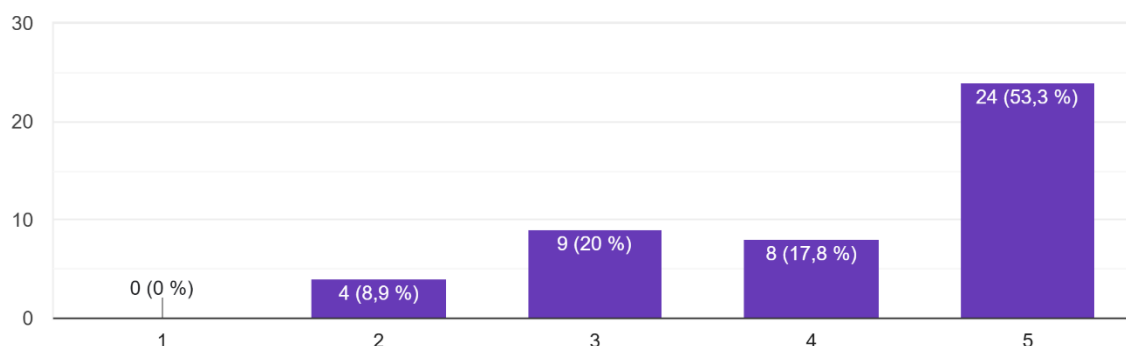
45 respuestas



La majoria de les persones enquestades respon de forma favorable indicant que una part important del personal (68,9%) coneix els protocols existents per prevenir i actuar davant l'assetjament sexual o per raó de sexe. Tot i això, un 17,8% va triar l'opció 3, i un 13,4% les opcions 1 o 2, mostrant que encara hi ha una part del personal que desconeix o té poca informació sobre aquests protocols.

8. ¿Te sentirías seguro/a denunciando una situación de acoso o discriminación en tu lugar de trabajo?

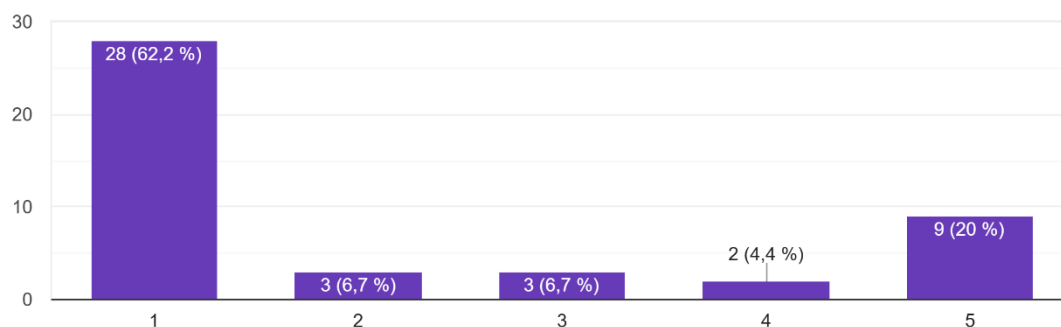
45 respuestas



Aquestes dades indiquen que més de la meitat del personal (53,3%) es sentiria segur/a denunciant una situació d'assetjament o discriminació, però també reflecteix que una part significativa (20%) té dubtes o no se sent plenament segura, sobretot el 8,9% que va triar l'opció 2.

9. ¿Has percibido o experimentado alguna situación de discriminación por razón de género dentro de la entidad?

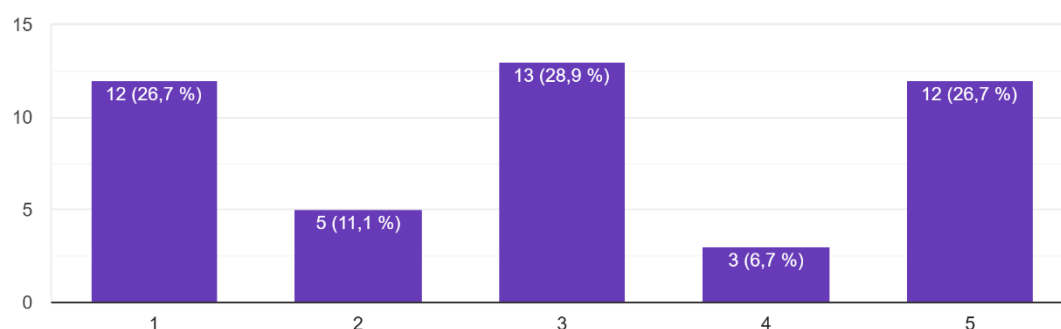
45 respostes



La gran majoria de les respostes (62,2%) neguen haver patit cap mena de discriminació per raó de gènere. No obstant, hi ha un percentatge considerable (24,4%) que sí afirma haver viscut o detectat situacions de discriminació. Per la qual cosa s'ha de prestar especialment atenció a aquests casos y continuar treballant en la prevenció, detecció i abordatge d'aquestes situacions.

10. ¿La entidad ha ofrecido formación específica sobre igualdad de género durante el último año?

45 respostes

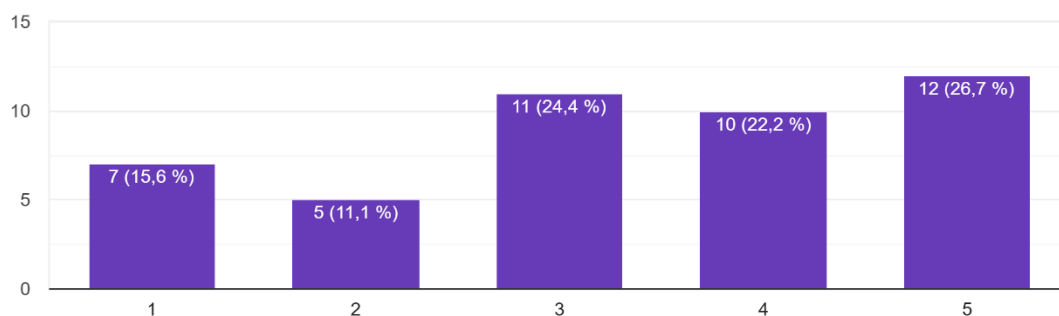


Les respostes a aquesta pregunta mostren una distribució força variada. Tant l'opció 1 com la 5 han estat escollides 12 vegades cadascuna (un 26,7%), evidenciant una clara polarització

d'opinions entre les persones que consideren que no s'ha ofert formació, i les que afirmen que si. L'opció més votada va ser l'opció 3, (28,9%), mostrant que moltes persones dubten sobre si realment s'ha proporcionat aquesta formació. Per tant, es necessari millorar la comunicació i la visibilitat d'aquestes formacions perquè si s'han dut a terme, les respostes mostren que no han arribat de manera efectiva a tot el personal.

11. ¿Consideras útil la formación recibida para identificar y prevenir situaciones de desigualdad?

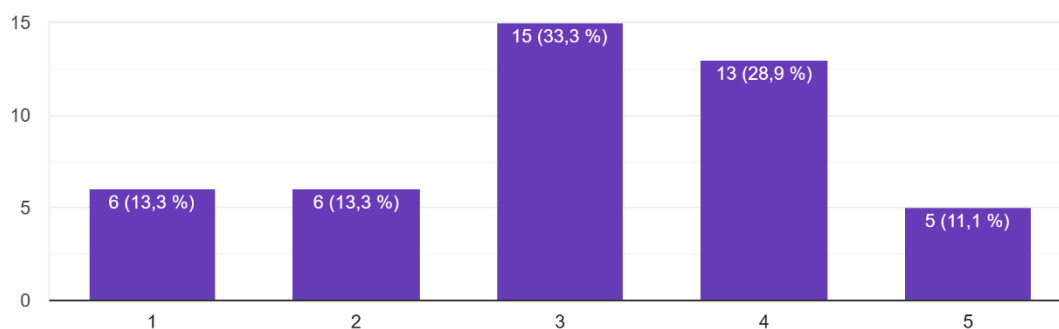
45 respostes



Les respostes a aquesta pregunta mostra diversitat de percepcions. L'opció 5 es la més escollida (26,7%) però seguida de prop per l'opció 3 (24,4%) i la 4 (22,2%), mostrant que entre les persones treballadores no hi ha una opinió definida al respecte. Amb un 26,7% de respostes negatives que indiquen que gairebé un quart dels participants no percep cap utilitat en la formació.

12. ¿Conoces las acciones que realiza la entidad para lograr la igualdad efectiva?

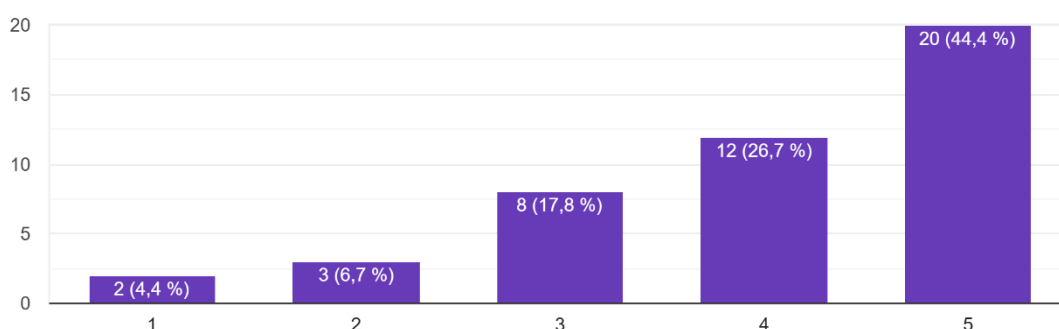
45 respostes



La distribució força dispersa de les respostes de les persones enquestades, mostren que dins la plantilla no hi ha una opinió clara respecte que fa l'entitat per promoure la igualtat. L'opció més votada ha estat la 3, amb un 33,3%, seguida de prop per la 4 (28,9%), la qual cosa ens suggereix que moltes persones tenen un coneixement parcial sobre les accions dutes a terme. Només un 11,1% declara tenir un coneixement clar i complet al respecte, mentre que un 26,6% del personal afirma pràcticament no tenir coneixements sobre aquestes accions.

13. ¿Crees que tus compañeras y compañeros comparten una visión positiva sobre la igualdad de género?

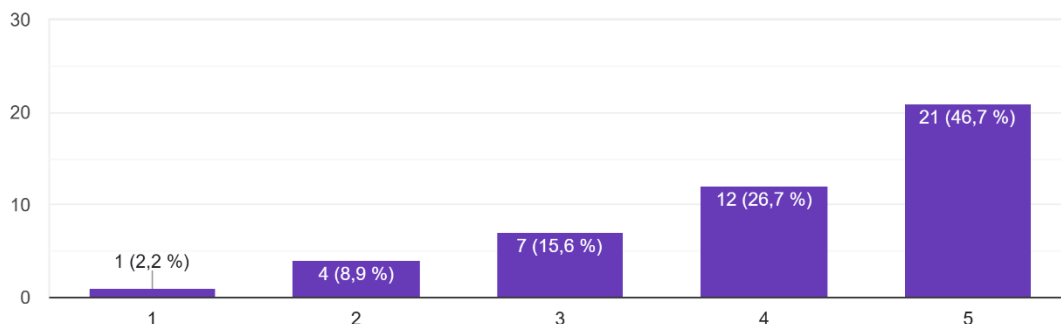
45 respostes



Les respostes mostren una visió clarament positiva, quasi la meitat del personal (44,4%) va escollir l'opció 5, al considerar que els seus companys i companyes tenen una visió positiva sobre la igualtat de gènere. Idea que es reforça amb un 26,7% del personal que va escollir l'opció 4. Ara bé, un 17,8% es manté al centre i un 11,1% (opcions 1 i 2) mostra cert escepticisme. Indicant que entre la plantilla encara es pot tenir una imatge sobre la igualtat més clara y transversal.

14. ¿Sientes que puedes expresar libremente tus opiniones sobre igualdad de género en tu entorno laboral?

45 respostes



Al gràfic observem una percepció clarament favorable, amb un 73,4% de respostes positives en total (suma opció 4 i 5) que afirmen sentir-se lliures per expressar les seves opinions sobre igualtat de gènere. Per tant, podem afirmar que es tracta d'un entorn laboral receptiu i segur per parlar d'aquests temes. Encara així hi ha un 15,6% que mostra certs dubtes i un percentatge més petit que té més dificultats a l'hora d'expressar-se sobre qüestions de gènere.

15. ¿Quines accions creus que podria portar a terme l'entitat per millorar en igualtat de gènere? (síntesis de la pregunta oberta)

Les propostes que han arribat aterres tant a mesures estructurals, com a iniciatives de sensibilització i comunicació. Entre les més destacades es troba la implementació d'un Pla d'Igualtat amb accions concretes com la revisió de bretxes salarials, la promoció equitativa entre gèneres i la formació obligatòria en igualtat per a tot el personal.

A més, s'ha assenyalat la necessitat de millorar la comunicació interna i crear un espai específic per al diàleg i facilitar informació sobre igualtat que pugui arribar a tot el personal. S'esmenta contractar més personal masculí, possiblement com a resposta a l'alta feminització del sector.

També hi ha opinions que no perceben actualment problemes relacionats con la igualtat de gènere.

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

- Creus que a l'entitat es promou activament la igualtat entre dones i homes?
- Perceps que existeix un equilibri de gènere en la distribució dels llocs de responsabilitat?
- La direcció de l'entitat mostra el seu compromís amb la igualtat de gènere?
- Creus que les oportunitats de promoció professional són iguals per a totes les persones, independentment del seu gènere?
- Et sentiries segur/a denunciant una situació d'assetjament o discriminació per sexe o gènere al teu lloc de treball?
- Creus que les teves companyes i companys comparteixen una visió positiva sobre la igualtat de gènere?
- Sents que pots expressar lliurement les teves opinions sobre la igualtat de gènere en el teu entorn laboral?

La gran majoria del personal mostra una valoració molt favorable respecte el compromís de l'entitat amb la igualtat de gènere, amb més d'un 84% de respostes positives. Aquesta tendència també es reflecteix en la percepció d'equilibri de gènere als llocs de responsabilitat. De la mateixa manera, el 80% personal reconeix un compromís clar de la direcció amb la igualtat, i en un mateix percentatge indiquen que si hi ha igualtat d'oportunitats en la promoció professional.

Respecte la prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, gairebé el 69% coneix els protocols existents, i més de la meitat (53,3%) afirma sentir-se segura a l'hora de denunciar situacions de discriminació. També rellevant que el 62,2% del personal assegura no haver patit mai discriminació per raó de gènere, reforçant la idea d'un entorn laboral respectuós, encara que amb casos puntuals a abordar.

Com a últims punts positiu, s'ha de destacar com la major part de les persones enquestades (més del 70%) consideren que les companyes i companys comparteixen una visió favorable sobre la igualtat. Això es reforça amb el 73,4% del personal que afirmen sentir-se lliures per expressar les seves opinions sobre aquest tema, mostrant que l'entitat disposa d'un ambient obert i receptiu per tractar qüestions de gènere.

Com a dades rellevants obtingudes de les respostes, i que s'han de considerar com a punt febles i millorables, trobem que:

- Coneixes les mesures de conciliació aplicables a l'entitat?
- Les mesures de conciliació actuals permeten conciliar la vida personal i laboral?
- Coneixes els protocols existents per prevenir i actuar davant l'assetjament sexual o per raó de sexe?
- Has percebut o experimentat alguna situació de discriminació per raó de gènere dins de l'entitat?
- L'entitat ha ofert formació específica sobre igualtat de gènere durant l'últim any?
- Consideres útil la formació rebuda per identificar i prevenir situacions de desigualtat?
- Coneixes les accions que du a terme l'entitat per assolir la igualtat de gènere efectiva?

Entre els punts febles, hem detectat mancances en la comunicació, les mesures d'actuació en situacions d'assetjament i la formació interna.

En quant a comunicació, una part important del personal no coneix totes les mesures de conciliació que ofereix l'entitat. Encara que una part del personal considera que si permeten compaginar vida personal i laboral, gairebé un terç de les respostes mostren dubtes i limitacions en aquest àmbit. Mostrant la necessitat de reforçar la difusió d'aquestes mesures per garantir que arribin a tot el personal.

Respecte mesures d'actuació en situacions d'assetjament, més de la meitat del personal afirma que se sentiria còmode denunciant casos d'assetjament o discriminació. Tot i així, un 20% mostra certa incertesa o desconfiança, i un 24,4% declara haver viscut o detectat situacions de discriminació. Evidenciant que encara cal consolidar un entorn segur i de plena confiança on tothom pugui denunciar sense por.

En els àmbits de formació i sensibilització, les respostes mostren una clara polarització. Existint un percentatge similar entre el personal que afirma haver rebut la formació i els que consideren que no. La majoria declara tenir només informació parcial, i una altre part gairebé no en té cap. Això demostra que les accions dutes a terme no s'han comunicat prou bé per que arribin a tota la plantilla.

Conclusions

En termes generals, s'observa un balanç positiu però amb aspectes de millora.

D'una banda, el personal té una percepció molt favorable de l'entitat en temes com el compromís amb la igualtat de gènere, en l'actitud de la direcció, la percepció d'oportunitats de promoció i equilibri en llocs de responsabilitat. També destaca la llibertat per parlar de temes de gènere, fet que reflecteix un entorn laboral obert.

D'altra banda, hi ha altres punts febles que cal abordar com la manca de coneixement de les mesures de conciliació, la sensació d'inseguretat a l'hora de denunciar assetjament i la persistència de casos de discriminació. Fets que mostren la necessitat de reforçar la confiança i la protecció efectiva. A més, la polarització en la percepció sobre la formació i la manca d'informació clara sobre les accions d'igualtat apunten a deficiències en la comunicació interna.

En conjunt, l'entitat compta amb una base sòlida en igualtat, però requereix millorar la difusió de les polítiques, consolidar un entorn plenament segur i garantir que les formacions arribin de manera efectiva a tota la plantilla.

Autodiagnosi

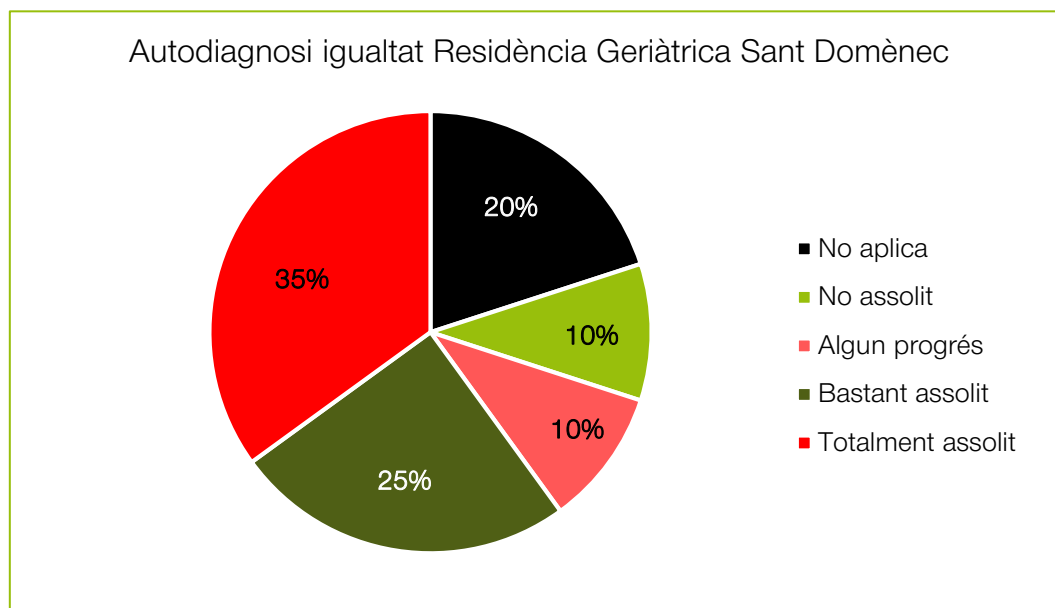
L'autodiagnosi s'ha realitzat mitjançant una enquesta de 20 preguntes, al mes de juliol de 2025, a la qual es van establir com a respostes predeterminades les indicades a continuació:

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

L'entitat va respondre totes les preguntes del qüestionari, emprant 5 opcions de les 5 disponibles. La resposta més freqüent va ser "Totalment assolit" utilitzada en 7 ocasions, representant el 35% de les respostes escollides. La segona més utilitzada es "Bastant assolit" escollida 5 cops. Com tercera més utilitzada tenim "No aplica" que va ser seleccionada 4 cops. Per últim tenim "No assolit" i "Algun progrés" ambdues utilitzades dos cops.

Conclusions:

El resultat d'aquesta autodiagnosi és el següent:



Les preguntes efectuades a la direcció de la Residència, i les respostes obtingudes, han estat les següents:

1. S'ha incorporat la igualtat de gènere a la política de l'entitat? (BASTANT ASSOLIT)
2. Als estatuts de l'entitat i a les normatives internes es tracta la no discriminació? (ALGUN PROGRÉS)
3. A l'entitat existeix la igualtat efectiva entre homes i dones a l'entitat? (TOTALMENT ASSOLIT)
4. Hi ha una presència equilibrada de dones i homes a l'òrgan de govern de l'entitat? (BASTANT ASSOLIT)
5. Algun cop s'ha impartit alguna formació per conscienciar d'aquest aspecte? (NO ASSOLIT)
6. S'han realitzat comunicacions internes per tractar temes de gènere? (NO ASSOLIT)
7. L'entitat ha incorporat criteris d'equitat salarial (amb perspectiva de gènere)? (TOTALMENT ASSOLIT)
8. Al realitzar promocions internes es tenen en compte criteris d'equitat? (NO APLICA)
9. En els processos de selecció es té en compte la discriminació positiva? (NO APLICA)
10. Els pressupostos de l'entitat s'elaboren amb visió de gènere? (NO APLICA)
11. Als llocs de direcció hi ha equitat de gènere? (TOTALMENT ASSOLIT)
12. Als llocs de comandament intermedi, hi ha una distribució igualitària entre homes i dones? (NO APLICA)

13. Quan l'entitat es comunica respecta el llenguatge pels dos sexes? (TOTALMENT ASSOLIT)
14. Existeix un manual de llenguatge no sexista? (BASTANT ASSOLIT)
15. La imatge pública de l'entitat té en compte la igualtat de gènere de cara a ser equitativa? (TOTALMENT ASSOLIT)
16. Existeixen mitjans per conciliar la vida laboral i la familiar (flexibilitat horària, permisos, etc)? (TOTALMENT ASSOLIT)
17. L'entitat disposa d'un grup de treball per tractar temes de gènere? (BASTANT ASSOLIT)
18. L'entitat contempla mesures per fer front a la violència de gènere? (ALGÚN PROGRÉS)
19. L'entitat disposa de protocol d'assetjament sexual? (BASTANT ASSOLIT)
20. L'entitat disposa d'un Pla d'igualtat? (TOTALMENT ASSOLIT)

Els resultats de l'autodiagnosi agrupats segons aquestes respostes van ser els següents:

No aplica:

- L'entitat considera que no necessita aplicar la igualtat de gènere a l'hora de realitzar una promoció interna perquè la majoria de les seves persones treballadores son dones, per tant la possible promoció sempre serà entre dones.
- L'entitat considera que no necessita aplicar criteris de gènere a l'hora de realitzar els processos de selecció ja que quasi mai apliquen homes a les ofertes de feina.
- L'entitat considera que a l'hora d'elaborar un pressupost no necessita tenir en compte les condicions de desigualtat existents entre homes i dones.
- L'entitat considera que no necessita aplicar una distribució igualitària als llocs de comandament intermedi perquè actualment tots els càrrecs estan ocupats per dones. Tot i que la situació ha estat fruit de les circumstàncies, és evident que no hi ha una distribució igualitària.

L'entitat no ha assolit encara els següents aspectes:

- L'entitat NO ha impartit o ha posat els mitjans per impartir formació relacionada amb la igualtat de gènere.
- L'entitat NO ha realitzat comunicacions per tractar temes de gènere on es posa de manifest el posicionament de la mateixa. En aquests comunicats s'han tractats temes com equitat salarial, cosificació, etc.

L'entitat ha experimentat una certa millora en:

- La documentació interna de l'entitat ha començat a tenir en compte aspectes relacionats amb la igualtat de gènere però els estatuts continuen sent els inicials.
- Els temes de gènere no són tractats només per part de la direcció, sinó que existeix un grup transversal que s'encarrega dels mateixos encara que no es troba molt operatiu.

L'entitat té bastant assolides les següents accions en matèria de igualtat:

- L'entitat ha establert mecanismes per assegurar la igualtat de gènere i disposa d'un document que recull el pla d'igualtat d'acord amb el que s'estableix a la Llei 3/2007 d'igualtat efectiva entre homes i dones. Encara que ha comentat que no ha aplicat totes les mesures
- Sempre que sigui coherent amb la naturalesa de l'entitat, es vetlla per mantenir una presència equilibrada entre homes i dones als òrgans de govern.
- L'entitat disposa d'un manual donat per la generalitat per evitar la discriminació en el llenguatge.
- L'entitat té en compte en les seves decisions la diversitat intercultural, funcional, en temes de sexualitat...
- L'entitat ha dissenyat un protocol pels casos d'assetjament sexual i tots els treballadors i treballadores són conscients del seu contingut.

L'entitat ha assolit totalment els següents aspectes sobre igualtat:

- Amb caràcter general i en tots àmbits, les relacions a l'entitat es donen amb caràcter igualitari.
- L'entitat vetlla perquè es mantingui un equilibri raonable entre els sous més elevats i els més baixos del personal contractat sense distinció de gènere.
- A la junta directiva de l'entitat els llocs es reparteixen equitativament entre homes i dones.
- Als comunicats de l'entitat no s'utilitza el masculí com a gènere neutre sinó que es parla sempre dirigint-se a ambdós gèneres.
- Quan es fan comunicacions o publicitat, es respecta la igualtat de gènere. A les publicitats no apareixen només homes, i no s'estigmatitzen com a femenins determinats llocs de treball (cuina, neteja, administració, etc)
- L'entitat disposa de mecanismes per facilitar la conciliació de la vida familiar i professional dels treballadors i treballadores.
- L'entitat ha de disposar d'un document que reculli el pla d'igualtat d'acord amb el que s'estableix a la Llei 3/2007 d'igualtat efectiva entre homes i dones.

Els resultats evidencien un compromís ferm de la **Residència Geriàtrica Sant Domènec** amb la igualtat de gènere, especialment en àmbits com l'equitat salarial de les seves persones treballadores i la presència equilibrada en els espais de direcció. Aquestes dimensions han estat valorades com a totalment assolides, fet que reflecteix la implementació real i transversal de la perspectiva de gènere en l'estructura organitzativa de l'entitat.

A més, l'entitat promou el respecte pel llenguatge inclusiu i va incorporar mesures de conciliació entre la vida laboral i personal en el seu I Pla d'Igualtat. També s'ha detectat una sensibilitat positiva en la construcció de la imatge pública de l'entitat, que es mostra equitativa i respectuosa amb la diversitat de gènere.

Tanmateix, l'autoavaluació també posa de manifest diverses àrees de millora. En particular, es constata la manca de formació específica en igualtat per al personal, així com l'absència de comunicacions internes que abordin temes de gènere. Aquestes mancances poden limitar la sensibilització i la implicació activa de les persones treballadores en la promoció de la igualtat. D'altra banda, tot i que existeix un grup de treball dedicat a temes de gènere, es considera necessari reforçar-ne el rol i la visibilitat dins l'entitat. També cal avançar en l'actualització dels estatuts i normatives internes per incloure explícitament la no discriminació per raó de gènere, així com consolidar les mesures per fer front a la violència masclista.

Finalment, diversos ítems han estat marcats com a "no aplica", com ara els processos de promoció interna, selecció amb discriminació positiva o pressupostos amb visió de gènere. Es recomana revisar si realment no són aplicables o si poden ser incorporats progressivament com a part d'una estratègia de millora contínua.

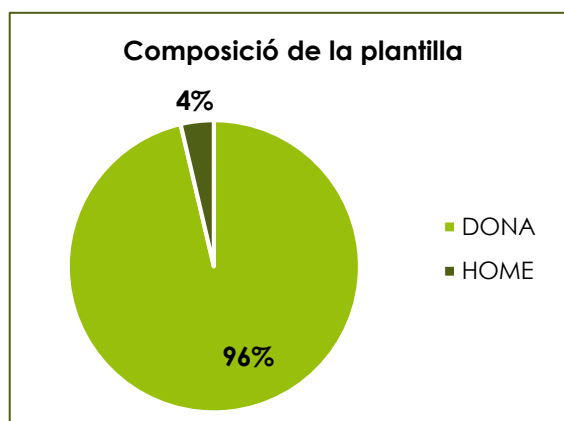
Diagnosi quantitativa

A continuació, es detalla l'anàlisi de les dades quantitatives de les quals disposa **Residència Geriàtrica Sant Domènec** per cadascun dels àmbits d'estudi, segregats per sexe. Les dades corresponen als mesos entre gener i desembre de l'any 2024, tots dos inclosos.

Cultura i gestió organitzativa

Distribució de la plantilla per gènere:

	Total per gènere
DONA	316
HOME	12
Total general	328



S'ha de tenir en compte que el recompte de personal no es fa per persones sinó per relacions laborals. La distribució de la plantilla de la **Residència Geriàtrica Sant Domènec** mostra una marcada feminització, amb un 96,34% de dones enfront d'un 2,13% d'homes. Aquesta casuística és habitual en entitats del Tercer Sector Social. Segons l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya de l'any 2019, la presència de dones representa una 3 de cada 4 persones contractades. Això suposa que no hi hagi una presència paritària a la plantilla.

Mitjana d'edat i antiguitat

Les dades ens mostren que les dones tenen una edat mitjana superior i que la seva antiguitat laboral també és major, el 24,38% de les dones tenen més de 5 anys d'antiguitat, mentre que la gran majoria dels homes (3,05%) es concentren en el tram de 0 a 4 anys. Aquesta diferència suggereix que els homes s'han incorporat més recentment al servei, mentre que les dones no només són majoritàries sinó que també acumulen més trajectòria professional dins l'organització.

Classificació professional

Distribució de la plantilla en funció del les categories professionals:

La distribució per categoria professional evidencia una forta segregació vertical i horitzontal per raó de gènere. Les dones ocupen el 97,86% dels llocs de treball (321 de 328), concentrant-se majoritàriament en rols vinculats a les cures i serveis essencials com ara gerocultores (183), netejadores (46), auxiliars de geriatria (41) i auxiliars sanitàries (10). En canvi, els homes només representen el 2,13% de la plantilla (7 treballadors), i es troben en posicions molt puntuals com administrador, gerocultor i oficial de manteniment. Aquesta distribució reflecteix una clara feminització de les tasques de cura i una presència masculina residual, sovint associada a rols tècnics o de gestió.

Condicions laborals

Tipologia de la contractació

Les dades mostren que la majoria de les dones (68%) tenen contractes indefinits, fet que indica una bona estabilitat laboral dins l'entitat. Tanmateix, un 32% de les dones tenen contractes temporals. Aquesta distribució evidencia que no totes les dones accedeixen a condicions laborals estables.

Pel que fa als homes, presenten un 58% de contractes indefinits i un 33% en contractes eventuais i un 8 % en interinitat.

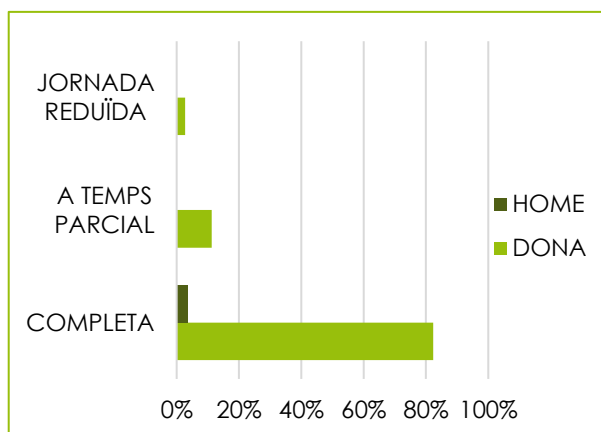
La proporció d'homes amb contractes temporals (42%) és superior a la de les dones (32%), cosa que podria indicar una menor estabilitat laboral en aquest grup.

Cal recordar que l'any 2021 es publica el Real Decret-Llei 32/2021, de mesures urgents per la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat al treball i la transformació del mercat laboral, que va genera un canvi substancial en la contractació del Tercer Sector, establint com a contractació principal la indefinida, restringint la contractació temporal.

Jornades laborals

Les dades analitzades determinen que el 86% de les persones treballadores de la **Residència Geriàtrica Sant Domènec** realitzen una jornada completa.

Les dades manifesten que totes les persones amb jornada parcial o jornada reduïda són dones. En concret, el 11% de les dones treballen a temps parcial i un 3% tenen



jornada reduïda. Aquestes modalitats de jornada acostumen a estar associades a la conciliació de la vida laboral i personal, i la seva concentració exclusiva en dones reflecteix una assignació desigual de les responsabilitats de cura, així com una persistència de rols de gènere.

D'altra banda, el 86% de les dones tenen jornada completa, en comparació amb el 100% dels homes. Tot i que la majoria de dones treballen a jornada completa, la presència exclusiva femenina en les jornades més flexibles o reduïdes indica que la flexibilitat laboral no està

distribuïda equitativament, sinó que recau sobre les dones com a resposta a necessitats familiars o socials.

Cal destacar que cap home té jornada parcial ni reduïda. Aquesta situació perpetua desigualtats estructurals i limita l'accés de les dones a determinades oportunitats laborals.

Formació

La **Residència Geriàtrica Sant Domènec** no té dades de número de persones formades, però no fa distinció en la seva política formativa ni segregació per sexes, pel que s'ofereix formació a les persones treballadores de manera equitativa.

Promoció professional

La **Residència Geriàtrica Sant Domènec** aplica la perspectiva de gènere en la promoció professional perquè no estableix cap tipus de creba per sexe.

Per aquest motiu no existeixen dades segregades per sexe sobre la promoció professional a l'entitat.

Coresponsabilitat

La **Residència Geriàtrica Sant Domènec** existeixen diverses mesures de conciliació de la vida laboral i familiar però no existeixen dades segregades per sexe de quantes persones s'acullen a aquestes mesures. Les mateixes s'ofereixen de manera igualitària a homes i dones.

Retribucions

Mitjanes de retribucions totals anuals segregades per gèneres

Amb independència de l'Auditoria Retributiva que inclourà aquest pla, segons el que manifesta el RD 902/2020, es presenten a continuació algunes dades sobre les retribucions satisfetes a l'entitat.

La bretxa salarial es el resultat de la divisió entre la diferencia de la retribució mitjana anual percebuda per homes i la percebuda per dones. Aquesta dada ha estat obtinguda en base al salari brut general entre tot el personal contractat de l'entitat sense distinció de llocs de treball, grups professionals o jornades, només fent la comparació entre dones i homes.

L'entitat té una bretxa salarial del 47,36% en detriment de les dones, entre les retribucions totals anuals percebudes per dones i homes a l'entitat. Es considera una bretxa elevada donat que si la comparem amb l'última dada obtinguda per l'Institut d'Estadística Nacional de l'any 2021, la bretxa salarial a Catalunya és del 19,85%.

Identificació

Què volem fer?

Eixos d'acció

Un cop analitzades totes les dades obtingudes a la fase de diagnosi quantitativa i qualitativa, s'estableixen diversos eixos d'acció a través dels que es realitzaran les accions a **Residència Geriàtrica Sant Domènec**.

Els eixos d'acció del Pla d'Igualtat de **Residència Geriàtrica Sant Domènec** són els següents:

Sensibilització (A): emprar una metodologia basada en la perspectiva de gènere.

Formació (B): 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.

Llenguatge (C): 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.

Equitat Salarial / Retribucions (D): implementació de mesures per tal de reduir la bretxa salarial present a l'entitat fent intent d'aproximació a la bretxa zero.

Conciliació (E): tot i existir diferents accions de conciliació que també s'inclouran a aquest pla, incidir en aquest aspecte i treballar per reforçar la coresponsabilitat en la vida personal.

Prevenió i afrontament de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe (F): confeccionar un protocol per fer front a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Prevenió i afrontament de l'assetjament i violència contra les persones LGTBIQA+ (G): confeccionar un protocol per fer front a l'assetjament i les violències cap a per persones LGTBIQA+.

Salut i benestar (H): implementar activitats, tallers i facilitar espais per treballar la salut i el benestar tant físic com emocional i mental de les persones treballadores de l'entitat.

Protecció davant situacions de violència masclista (I): establir protocols i recursos per garantir la seguretat, el suport i l'acompanyament a les persones que puguin estar vivint situacions de violència masclista.

Accions del pla d'igualtat

ACCIÓ	A1. Facilitació de material d'interès en matèria d'igualtat de gènere.
EIX D'ACCIÓ	A
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Garantir la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat. Formar i sensibilitzar a tota la plantilla en matèria d'igualtat.
DESCRIPCIÓ	Es distribuïran documents, guies i recursos elaborats per organismes oficials o per l'entitat, amb continguts clars i pràctics sobre igualtat de gènere. Aquests materials serviran per sensibilitzar i formar el personal, i estaran disponibles de manera accessible per a tota la plantilla.
TERMINI D'EXECUCIÓ	Durant la vigència del Pla d'Igualtat (2026-2030)

RESPONSABLE	Comissió igualtat (recerca informació)
SISTEMA D'AVUACIÓ	ESAPI. Sí/No. Freqüència
PRESSUPOST	-

ACCIÓ	A2. Publicitat i difusió del Pla d'Igualtat
EIX D'ACCIÓ	A
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Garantir la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat. Formar i sensibilitzar a tota la plantilla en matèria d'igualtat.
DESCRIPCIÓ	El Pla d'Igualtat es farà visible a través dels canals interns i externs de l'entitat. Es garantirà que tot el personal conegui el seu contingut, objectius i compromisos, fomentant així la seva implicació activa en la seva implementació.
TERMINI D'EXECUCIÓ	Gener 2026
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat

SISTEMA D'AVUACIÓ	ESAPI. Sí/No
PRESSUPOST	-

ACCIÓ	A3. Difusió de la carta de compromís amb la perspectiva de gènere
EIX D'ACCIÓ	A
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Garantir la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat.
DESCRIPCIÓ	La direcció de l'entitat redactarà una carta de compromís amb la igualtat de gènere, que es farà arribar a tot el personal. Aquesta acció reforça el lideratge institucional i la voluntat de transformar la cultura organitzativa.
TERMINI D'EXECUCIÓ	Desembre 2025
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
SISTEMA D'AVUACIÓ	ESAPI. Sí/No

PRESSUPOST	-
------------	---

ACCIÓ	A4. Taulell d'anuncis sobre igualtat
EIX D'ACCIÓ	A
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Garantir la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat. Formar i sensibilitzar a tota la plantilla en matèria d'igualtat.
DESCRIPCIÓ	S'instal·laran taulells físics o digitals als centres de treball amb informació rellevant sobre igualtat, com telèfons d'atenció, recursos públics, dates clau i campanyes. Seran espais vius i actualitzats regularment.
TERMINI D'EXECUCIÓ	Durant la vigència del Pla d'Igualtat (2026-2030)
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
SISTEMA D'AVALUACIÓ	ESAPI. Sí/No
PRESSUPOST	-

ACCIÓ	A5. Campanyes trimestrals sobre igualtat, diversitat i drets humans
EIX D'ACCIÓ	A
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Garantir la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat. Formar i sensibilitzar a tota la plantilla en matèria d'igualtat.
DESCRIPCIÓ	Es duran a terme accions de sensibilització vinculades a dates significatives com el 8M. Aquestes campanyes poden incloure xerrades, materials visuals, activitats participatives i difusió de continguts.
TERMINI D'EXECUCIÓ	Durant la vigència del Pla d'Igualtat (2026-2030)
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
SISTEMA D'AVALUACIÓ	ESAPI. Sí/No
PRESSUPOST	-

ACCIÓ	A6. Incorporació de referents diversos en materials visuals i comunicatius
EIX D'ACCIÓ	A
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Garantir la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat. Formar i sensibilitzar a tota la plantilla en matèria d'igualtat.
DESCRIPCIÓ	Els materials gràfics i comunicatius de l'entitat reflectiran la diversitat de gènere, ètnia, orientació sexual, edat i capacitats. Això contribueix a crear un entorn més inclusiu i representatiu per a tothom.
TERMINI D'EXECUCIÓ	Durant la vigència del Pla d'Igualtat (2026-2030)
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
SISTEMA D'AVALUACIÓ	ESAPI. Sí/No
PRESSUPOST	-

ACCIÓ	B1. Formacions en metodologies i matèria d'igualtat i de perspectives de gènere
EIX D'ACCIÓ	B
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Formar i sensibilitzar a tota la plantilla en matèria d'igualtat. Facilitar un espai lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe i discriminacions LGTBIQA+.
DESCRIPCIÓ	S'oferiran sessions formatives per a tot el personal sobre conceptes clau d'igualtat, rols de gènere, discriminació i eines per aplicar la perspectiva de gènere en el dia a dia laboral.
TERMINI D'EXECUCIÓ	Queda relegat al programa de formació de l'any 2026
RESPONSABLE	Comissió igualtat
SISTEMA D'AVUACIÓ	ESAPI. Sí/No Número d'accions formatives fetes a l'any. Número de persones formades cada any. Enquesta de satisfacció.
PRESSUPOST	Pendent de pressupost

ACCIÓ	B2. Formacions en diversitat LGTBIQA+
EIX D'ACCIÓ	B
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Formar i sensibilitzar a tota la plantilla en matèria d'igualtat. Facilitar un espai lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe i discriminacions LGTBIQA+.
DESCRIPCIÓ	Aquestes formacions abordaran la realitat de les persones LGTBIQA+, les discriminacions que poden patir i com garantir un entorn laboral segur i respectuós. Inclouran continguts sobre identitats, llenguatge inclusiu i bones pràctiques.
TERMINI D'EXECUCIÓ	Queda relegat al programa de formació de l'any 2026
RESPONSABLE	Comissió igualtat
SISTEMA D'AVUACIÓ	ESAPI. Sí/No Número d'accions formatives fetes a l'any. Número de persones formades cada any. Enquesta de satisfacció.
PRESSUPOST	Pendent de pressupost

ACCIÓ	C1. Adhesió pública de l'entitat a la declaració d'ús no sexista de la llengua.
EIX D'ACCIÓ	C
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Promoure l'ús d'un llenguatge i una comunicació inclusiva i no sexista a l'entitat.
DESCRIPCIÓ	L'entitat farà pública la seva adhesió a la declaració d'ús no sexista de la llengua, mostrant el seu compromís amb una comunicació equitativa. Aquesta acció reforça la voluntat institucional de promoure la igualtat a través del llenguatge i es formalitzarà amb una carta annexa al Pla.
TERMINI D'EXECUCIÓ	Primer trimestre de 2026
RESPONSABLE	Comissió d'igualtat
SISTEMA D'AVUACIÓ	ESAPI. Sí/No
PRESSUPOST	-

ACCIÓ	C2. Treballar l'ús d'un llenguatge i una comunicació inclusiva
EIX D'ACCIÓ	C
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Promoure l'ús d'un llenguatge i una comunicació inclusiva i no sexista a l'entitat.
DESCRIPCIÓ	Es crearà un decàleg pràctic per fomentar l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista en totes les comunicacions internes i externes. Aquest document servirà com a guia per a tot el personal i ajudarà a evitar estereotips i discriminacions lingüístiques
TERMINI D'EXECUCIÓ	Durant la vigència del Pla d'Igualtat (2026-2030)
RESPONSABLE	Àrea Comunicació i Xarxes
SISTEMA D'AVUACIÓ	ESAPI. Sí/No
PRESSUPOST	-

ACCIÓ	C3. Adaptació dels documents de l'entitat
EIX D'ACCIÓ	C
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Promoure l'ús d'un llenguatge i una comunicació inclusiva i no sexista a l'entitat.
DESCRIPCIÓ	Els documents estratègics com els estatuts, el codi ètic o els protocols interns es revisaran i adaptaran al decàleg de llenguatge inclusiu. L'objectiu és garantir la coherència entre el discurs i la pràctica institucional.
TERMINI D'EXECUCIÓ	Segon trimestre de 2026
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
SISTEMA D'AVALUACIÓ	ESAPI. Sí/No
PRESSUPOST	-

ACCIÓ	C4. Revisió de la web i les xarxes socials
EIX D'ACCIÓ	C
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Promoure l'ús d'un llenguatge i una comunicació inclusiva i no sexista a l'entitat.
DESCRIPCIÓ	S'analitzarà el contingut digital de l'entitat per assegurar que reflecteixi un llenguatge inclusiu i representatiu. Aquesta revisió inclourà textos, imatges i missatges publicats a la web i a les xarxes socials corporatives.
TERMINI D'EXECUCIÓ	Tercer trimestre de 2026
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
SISTEMA D'AVALUACIÓ	ESAPI. Sí/No
PRESSUPOST	-

ACCIÓ	C5. Confecció dels materials clau a llenguatge de lectura fàcil
EIX D'ACCIÓ	C
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Promoure l'ús d'un llenguatge i una comunicació inclusiva i no sexista a l'entitat.
DESCRIPCIÓ	Els documents essencials es traduiran a lectura fàcil per garantir-ne la comprensió per part de totes les persones, especialment aquelles amb dificultats de lectura, discapacitat cognitiva o coneixement limitat de la llengua.
TERMINI D'EXECUCIÓ	Quart trimestre de 2026
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
SISTEMA D'AVALUACIÓ	ESAPI. Sí/No
PRESSUPOST	-

ACCIÓ	D1. Registre retributiu
EIX D'ACCIÓ	D
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Vetllar per l'equitat salarial del personal contractat
DESCRIPCIÓ	Confecció del registre retributiu de l'entitat que recull els salaris percebuts per tot el personal, desglossats per gènere i categoria professional. Aquesta eina permet detectar possibles desigualtats salarials i és una obligació legal per a les empreses.
TERMINI D'EXECUCIÓ	Primer trimestre. Anualment
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
SISTEMA D'AVALUACIÓ	ESAPI. Sí/No Comparativa de la bretxa salarial amb la dada anterior
PRESSUPOST	-

ACCIÓ	D2. Auditoria retributiva
EIX D'ACCIÓ	D
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Vetllar per l'equitat salarial del personal contractat
DESCRIPCIÓ	Es durà a terme una auditoria per analitzar si existeixen bretxes salarials entre llocs de treball d'igual valor. Aquesta auditoria inclourà recomanacions per corregir desigualtats i s'integrarà com a part del Pla d'Igualtat.
TERMINI D'EXECUCIÓ	Novembre 2025
RESPONSABLE	Àrea d'Igualtat i Diversitat – Suport Tercer Sector
SISTEMA D'AVALUACIÓ	ESAPI. Sí/No Comparativa de la bretxa salarial amb la dada anterior
PRESSUPOST	615€ (inclòs al pressupost del pla d'igualtat)

ACCIÓ	E1. Confeccionar un recull de les mesures de conciliació existents a l'entitat
EIX D'ACCIÓ	E
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Fomentar la conciliació professional i personal del personal de l'entitat.
DESCRIPCIÓ	Es crearà un document accessible amb totes les mesures de conciliació disponibles, per garantir que tot el personal conegui els seus drets i opcions. Aquest recull facilitarà la transparència i l'equitat en l'accés a aquestes mesures.
TERMINI D'EXECUCIÓ	Primer trimestre 2027
RESPONSABLE	Comissió d'igualtat
SISTEMA D'AVALUACIÓ	ESAPI. Sí/No
PRESSUPOST	-

ACCIÓ	E2. Horari flexible
EIX D'ACCIÓ	E
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Fomentar la conciliació professional i personal del personal de l'entitat.
DESCRIPCIÓ	S'oferirà la possibilitat d'adaptar l'horari d'entrada i sortida sempre que no afecti al funcionament del centre i pactat individualment amb la persona usuària per facilitar la conciliació amb la vida personal i familiar. Aquesta flexibilitat millora el benestar i la productivitat del personal.
TERMINI D'EXECUCIÓ	Durant tota la vigència del Pla d'Igualtat (2026-2030)
RESPONSABLE	RRHH
SISTEMA D'AVUACIÓ	ESAPI. Sí/No
PRESSUPOST	-

ACCIÓ	E3. Reacció a la urgència
EIX D'ACCIÓ	E
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Fomentar la conciliació professional i personal del personal de l'entitat.
DESCRIPCIÓ	Es permetrà que qualsevol persona treballadora pugui absentar-se immediatament en cas d'urgència personal o familiar. Aquesta mesura reconeix la importància de respondre a situacions imprevistes amb empatia i agilitat.
TERMINI D'EXECUCIÓ	Durant tota la vigència del Pla d'Igualtat (2026-2030)
RESPONSABLE	RRHH
SISTEMA D'AVUACIÓ	ESAPI. Sí/No
PRESSUPOST	-

ACCIÓ	E4. Possibilitat de canvi de torn o dia entre companys/es
EIX D'ACCIÓ	E
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Fomentar la conciliació professional i personal del personal de l'entitat.
DESCRIPCIÓ	Es permetrà l'intercanvi de torns o dies laborals entre persones treballadores, sempre que sigui compatible amb l'organització del servei. Aquesta mesura fomenta la corresponsabilitat i l'autogestió.
TERMINI D'EXECUCIÓ	Durant tota la vigència del Pla d'Igualtat (2026-2030)
RESPONSABLE	RRHH
SISTEMA D'AVUACIÓ	ESAPI. Sí/No
PRESSUPOST	-

ACCIÓ	E5. Acomodar les vacances laborals a les necessitats personals
EIX D'ACCIÓ	E
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Fomentar la conciliació professional i personal del personal de l'entitat.
DESCRIPCIÓ	Es tindran en compte les necessitats personals i familiars a l'hora de planificar les vacances, afavorint una gestió més humana i equitativa del temps de descans sempre que no afecti al funcionament del centre.
TERMINI D'EXECUCIÓ	Durant tota la vigència del Pla d'Igualtat (2026-2030)
RESPONSABLE	RRHH
SISTEMA D'AVALUACIÓ	ESAPI. Sí/No
PRESSUPOST	-

ACCIÓ	E6. Elecció de les vacances per part de les persones treballadores
EIX D'ACCIÓ	E
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Fomentar la conciliació professional i personal del personal de l'entitat.
DESCRIPCIÓ	Es permetrà escollir dies puntuals de vacances, com per exemple per fer ponts, adaptant-se a les preferències individuals i millorant la conciliació
TERMINI D'EXECUCIÓ	Durant tota la vigència del Pla d'Igualtat (2026-2030)
RESPONSABLE	RRHH
SISTEMA D'AVUACIÓ	ESAPI. Sí/No
PRESSUPOST	-

ACCIÓ	E7. Adaptar la jornada laboral en les festivitats celebrades per les persones treballadores
EIX D'ACCIÓ	E
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Fomentar la conciliació professional i personal del personal de l'entitat.
DESCRIPCIÓ	L'entitat reconeixerà la diversitat cultural i religiosa de la plantilla, permetent el canvi de torn entre company/es o sol·licitar dies personals, sempre que sigui compatible amb l'organització de servei, per celebrar festivitats com el Nadal, Eid al-Fitr, Yom Kipur o Diwali.
TERMINI D'EXECUCIÓ	Durant tota la vigència del Pla d'Igualtat (2026-2030)
RESPONSABLE	RRHH
SISTEMA D'AVUACIÓ	ESAPI. Sí/No
PRESSUPOST	-

ACCIÓ	E8. Reunions sempre en una franja
EIX D'ACCIÓ	E
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Fomentar la conciliació professional i personal del personal de l'entitat.
DESCRIPCIÓ	Les reunions es programaran i s'adaptaran al volum de treball de l'organització per garantir la participació de tothom i evitar interferències amb la vida personal.
TERMINI D'EXECUCIÓ	Durant tota la vigència del Pla d'Igualtat (2026-2030)
RESPONSABLE	RRHH
SISTEMA D'AVUACIÓ	ESAPI. Sí/No
PRESSUPOST	-

ACCIÓ	E9. Formacions en horari laboral
EIX D'ACCIÓ	E
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Fomentar la conciliació professional i personal del personal de l'entitat.
DESCRIPCIÓ	Totes les formacions obligatòries es faran dins de l'horari laboral per garantir l'accés equitatiu i evitar que interfereixin amb la vida personal o familiar.
TERMINI D'EXECUCIÓ	Durant tota la vigència del Pla d'Igualtat (2026-2030)
RESPONSABLE	RRHH
SISTEMA D'AVUACIÓ	ESAPI. Sí/No
PRESSUPOST	-

ACCIÓ	E10. Enquesta de clima laboral
EIX D'ACCIÓ	E
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Fomentar la conciliació professional i personal del personal de l'entitat.
DESCRIPCIÓ	Es realitzarà una enquesta bianual per conèixer la percepció del personal sobre les condicions laborals i les mesures de conciliació, i així poder millorar-les de manera participativa.
TERMINI D'EXECUCIÓ	Durant tota la vigència del Pla d'Igualtat (2026-2030)
RESPONSABLE	RRHH
SISTEMA D'AVUACIÓ	ESAPI. Sí/No
PRESSUPOST	-

ACCIÓ	E11. Confecció d'una Política de Desconnexió Digital
EIX D'ACCIÓ	E
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Fomentar la conciliació professional i personal del personal de l'entitat.
DESCRIPCIÓ	S'elaborarà una política que reguli el dret a la desconnexió fora de l'horari laboral, per protegir el descans i la salut mental del personal, especialment en entorns amb alta càrrega digital.
TERMINI D'EXECUCIÓ	Durant tota la vigència del Pla d'Igualtat (2026-2030)
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
SISTEMA D'AVUACIÓ	ESAPI. Sí/No
PRESSUPOST	-

ACCIÓ	F. Revisió i actualització del Protocol contra l'Assetjament Sexual i/o per Raó de Sexe
EIX D'ACCIÓ	F
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Facilitar un espai lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe i discriminacions LGTBIQA+.
DESCRIPCIÓ	Revisió i actualització del contingut del protocol adaptant-lo amb la normativa en vigor.. Publicació i difusió del protocol a tota persona vinculada amb l'entitat. Informar a tot el personal de l'existència del protocol. Informar i facilitar el contacte de les persones de referència. Disposar d'una còpia en paper del protocol a l'entitat.
TERMINI D'EXECUCIÓ	Agost 2025
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
SISTEMA D'AVALUACIÓ	ESAPI. Sí/No
PRESSUPOST	-

ACCIÓ	G1. Protocol front l'assetjament i la violència contra les persones LGTBIQ+
EIX D'ACCIÓ	G
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Facilitar un espai lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe i discriminacions LGTBIQA+.
DESCRIPCIÓ	Elaboració del protocol i registre al REGCON. Publicació i difusió del protocol a tota persona vinculada amb l'entitat. Informar a tot el personal de l'existència del protocol. Informar i facilitar el contacte de les persones de referència. Disposar d'una còpia en paper del protocol a l'entitat.
TERMINI D'EXECUCIÓ	Segon trimestre 2026
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
SISTEMA D'AVUACIÓ	ESAPI. Sí/No
PRESSUPOST	-

ACCIÓ	G2. Inclusió de la diversitat familiar i d'identitats en normatives internes
EIX D'ACCIÓ	G
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Facilitar un espai lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe i discriminacions LGTBIQA+. Formar i sensibilitzar a tota la plantilla en matèria d'igualtat i diversitat LGTBIQA+.
DESCRIPCIÓ	Revisar i adaptar les normatives internes de l'entitat per garantir que reconguin i respectin la diversitat familiar i d'identitats personals, incloent models familiars no tradicionals i identitats de gènere diverses. Modificar el llenguatge institucional per fer-lo inclusiu, assegurar l'ús del nom sentit, reconèixer drets laborals i permisos en funció de les diferents realitats familiars, i evitar qualsevol discriminació estructural.
TERMINI D'EXECUCIÓ	Durant tota la vigència del Pla d'Igualtat (2026-2030)
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
SISTEMA D'AVUACIÓ	ESAPI. Sí/No
PRESSUPOST	-

ACCIÓ	H1. Activitats de benestar físic, emocional i mental (ioga, mindfulness, grups de suport)
EIX D'ACCIÓ	H
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Vetllar pel benestar físic i mental de les persones treballadores de l'entitat.
DESCRIPCIÓ	Organitzar sessions i tallers de gestió de l'estrès amb l'objectiu de posar al centre la salut emocional, física i mental de les persones treballadores.
TERMINI D'EXECUCIÓ	Durant tota la vigència del Pla d'Igualtat (2026-2030)
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
SISTEMA D'AVALUACIÓ	ESAPI. Sí/No Nombre de sessions realitzades anualment
PRESSUPOST	-

ACCIÓ	H2. Localització d'espais de recuperació emocional
EIX D'ACCIÓ	H
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Vetllar pel benestar físic i mental de les persones treballadores de l'entitat.
DESCRIPCIÓ	A l'entitat constarà un espai de recuperació d'energia i de gestió del estrès per aquells moments de molta pressió emocional i física, destinat a tot el persona. Amb l'objectiu de que la persona, de manera privada, gestioni millor les seves emocions i no les traslladi a la seva vida personal.
TERMINI D'EXECUCIÓ	Durant tota la vigència del Pla d'Igualtat (2026-2030)
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
SISTEMA D'AVUACIÓ	ESAPI. Sí/No
PRESSUPOST	-

ACCIÓ	H3. Espais de lactància
EIX D'ACCIÓ	H
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Vetllar pel benestar físic i mental de les persones treballadores de l'entitat.
DESCRIPCIÓ	Localitzar un espai privat i còmode i el temps suficient perquè les lactants puguin alletar o extreure la llet, per lactància d'un fill o filla menor de 12 mesos, durant la jornada laboral i habilitar un refrigerador exclusiu per emmagatzemar la llet extreta. (No es compatible si ja s'ha gaudit de la reducció o acumulació de jornada per la mateixa finalitat).
TERMINI D'EXECUCIÓ	Durant tota la vigència del Pla d'Igualtat (2026-2030)
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
SISTEMA D'AVUACIÓ	ESAPI. Sí/No
PRESSUPOST	-

ACCIÓ	H4. Cura de la menstruació, de la perimenopausa i de la menopausa al treball
EIX D'ACCIÓ	H
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Vetllar pel benestar físic i mental de les persones treballadores de l'entitat.
DESCRIPCIÓ	Facilitar temps per prendre's una infusió o medicació espai tranquil i còmode on poder descansar si durant la jornada laboral, les treballadores es troben malament per la menstruació, la perimenopausa o la menopausa. Es proposarà una adaptació de les tasques i/o del lloc de treball en els dies puntuals sempre que no afecti a la organització del centre.
TERMINI D'EXECUCIÓ	Durant tota la vigència del Pla d'Igualtat (2026-2030)
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
SISTEMA D'AVALUACIÓ	ESAPI. Sí/No
PRESSUPOST	-

ACCIÓ	I. Inclusió de les mesures de violència de gènere.
EIX D'ACCIÓ	I
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Crear una cultura compromesa amb la lluita contra les violències masclistes
DESCRIPCIÓ	Recull i comunicació de totes les mesures específiques contra la violència masclista al personal.
TERMINI D'EXECUCIÓ	Tercer trimestre 2026
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
SISTEMA D'AVALUACIÓ	ESAPI. Sí/No
PRESSUPOST	-

Implantació

Fem-ho!

Calendari de les accions

Un cop establertes les accions a realitzar, i tot i que en cadascuna s'especifica la data de la seva realització o el seu període de vigència, es procedeix a resumir gràficament el calendari del present pla. Cadascuna de les accions es troba englobada en els diferents objectius del present Pla d'Igualtat.

ACCIÓ	TERMINI D'EXECUCIÓ	
	MES	ANY
A1. Facilitació de material d'interès en matèria d'igualtat de gènere.	-	2026-2030
A2. Publicitat i difusió del Pla d'Igualtat	Gener	2026
A3. Difusió de la carta de compromís amb la perspectiva de gènere	Desembre	2025
A4. Taulell d'anuncis sobre igualtat	-	2026-2030
A5. Campanyes trimestrals sobre igualtat, diversitat i drets humans	-	2026-2030
A6. Incorporació de referents diversos en materials visuals i comunicatius	-	2026-2030
B1. Formacions en metodologies i matèria d'igualtat i de perspectives de gènere	-	2026

B2. Formacions en diversitat LGTBIQA+	-	2026
C1. Adhesió pública de l'entitat a la declaració d'ús no sexista de la llengua.	1r trimestre	2026
C2. Treballar l'ús d'un llenguatge i una comunicació inclusiva	-	2026-2030
C3. Adaptació dels documents de l'entitat	2n trimestre	2026
C4. Revisió de la web i les xarxes socials	3r trimestre	2026
C5. Confecció dels materials clau a llenguatge de lectura fàcil	4t trimestre	2026
D1. Registre retributiu	1r trimestre	Anualment
D2. Auditoria retributiva	Novembre	2025
E1. Confeccionar un recull de les mesures de conciliació existents a l'entitat	1r trimestre	2027
E2. Horari flexible	-	2026-2030
E3. Reacció a la urgència	-	2026-2030
E4. Possibilitat de canvi de torn o dia entre companys/es	-	2026-2030
E5. Acomodar les vacances laborals a les necessitats personals	-	2026-2030
E6. Elecció de les vacances per part de les persones treballadores	-	2026-2030
E7. Adaptar la jornada laboral en les festivitats celebrades per les persones treballadores	-	2026-2030
E8. Reunions sempre en una franja	-	2026-2030
E9. Formacions en horari laboral	-	2026-2030

E10. Enquesta de clima laboral	-	2026-2030
E11. Confecció d'una Política de Desconnexió Digital	-	2026
F. Revisió i actualització Protocol contra l'Assetjament Sexual i/o per Raó de Sexe	Agost	2025
G1. Protocol front l'assetjament i la violència contra les persones LGTBIQ+	2n trimestre	2026
G2. Inclusió de la diversitat familiar i d'identitats en normatives internes	-	2026-2030
H1. Activitats de benestar físic, emocional i mental (ioga, mindfulness, grups de suport)	-	2026-2030
H2. Localització d'espais de recuperació emocional	-	2026-2030
H3. Espais de lactància	-	2026-2030
H4. Cura de la menstruació, de la perimenopausa i de la menopausa al treball	-	2026-2030
I. Inclusió de les mesures de violència de gènere.	3r trimestre	2026

Indicadors

Com mesurar-ho?

Avaluació, seguiment i revisió

Les mesures acordades per la Comissió negociadora del pla s'hauran de implementar segons s'estableix al calendari adjuntat al apartat anterior, i un cop implementades s'haurà realitzar avaluació i seguiment de cada una d'aquestes per tal de valorar la seva eficàcia i nivell d'implementació.

Com s'indica en l'apartat tercer de l'acta de constitució de la Comissió negociadora, signat el pla i iniciada la fase d'implementació d'aquest, la Comissió negociadora es veurà transformada en la Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat.

Amb l'objectiu d'observar el grau de compliment del Pla, la Comissió s'encarregarà de realitzar el seguiment, així com la seva avaluació. El quadre de seguiment de les accions serà el següent:

ACCIÓ	INDICADORS
A1. Facilitació de material d'interès en matèria d'igualtat de gènere.	ESAPI. Sí/No. Freqüència
A2. Publicitat i difusió del Pla d'Igualtat	ESAPI. Sí/No.
A3. Difusió de la carta de compromís amb la perspectiva de gènere	ESAPI. Sí/No.
A4. Taulell d'anuncis sobre igualtat	ESAPI. Sí/No
A5. Campanyes trimestrals sobre igualtat, diversitat i drets humans	ESAPI. Sí/No
A6. Incorporació de referents diversos en materials visuals i comunicatius	ESAPI. Sí/No
B1. Formacions en metodologies i matèria d'igualtat i de perspectives de gènere	ESAPI. Sí/No Número d'accions formatives fetes a l'any. Número de persones formades cada any. Enquesta de satisfacció.

B2. Formacions en diversitat LGTBIQA+	ESAPI. Sí/No Número d'accions formatives fetes a l'any. Número de persones formades cada any. Enquesta de satisfacció.
C1. Adhesió pública de l'entitat a la declaració d'ús no sexista de la llengua.	ESAPI. Sí/No
C2. Treballar l'ús d'un llenguatge i una comunicació inclusiva	ESAPI. Sí/No
C3. Adaptació dels documents de l'entitat	ESAPI. Sí/No
C4. Revisió de la web i les xarxes socials	ESAPI. Sí/No
C5. Confecció dels materials clau a llenguatge de lectura fàcil	ESAPI. Sí/No
D1. Registre retributiu	ESAPI. Sí/No Comparativa de la bretxa salarial amb la dada anterior
D2. Auditoria retributiva	ESAPI. Sí/No Comparativa de la bretxa salarial amb la dada anterior
E1. Confeccionar un recull de les mesures de conciliació existents a l'entitat	ESAPI. Sí/No
E2. Horari flexible	ESAPI. Sí/No
E3. Reacció a la urgència	ESAPI. Sí/No

E4. Possibilitat de canvi de torn o dia entre companys/es	ESAPI. Sí/No
E5. Acomodar les vacances laborals a les necessitats personals	ESAPI. Sí/No
E6. Elecció de les vacances per part de les persones treballadores	ESAPI. Sí/No
E7. Adaptar la jornada laboral en les festivitats celebrades per les persones treballadores	ESAPI. Sí/No
E8. Reunions sempre en una franja	ESAPI. Sí/No
E9. Formacions en horari laboral	ESAPI. Sí/No
E10. Enquesta de clima laboral	ESAPI. Sí/No
E11. Confecció d'una Política de Desconnexió Digital	ESAPI. Sí/No
F1. Revisió i actualització del Protocol contra l'Assetjament Sexual i/o per Raó de Sexe	ESAPI. Sí/No
G1. Protocol front l'assetjament i la violència contra les persones LGTBIQ+	ESAPI. Sí/No
G2. Inclusió de la diversitat familiar i d'identitats en normatives internes	ESAPI. Sí/No
H1. Activitats de benestar físic, emocional i mental (ioga, mindfulness, grups de suport)	ESAPI. Sí/No Nombre de sessions realitzades anualment

H2. Localització d'espais de recuperació emocional	ESAPI. Sí/No
H3. Espais de lactància	ESAPI. Sí/No
H4. Cura de la menstruació, de la perimenopausa i de la menopausa al treball	ESAPI. Sí/No
I. Inclusió de les mesures de violència de gènere.	ESAPI. Sí/No

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

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

La Comissió també podrà reunir-se de manera extraordinària per iniciativa d'una de les parts prèvia comunicació amb una antelació mínima de 5 dies.

Innovació

Millorem.

Normativa aplicable al pla

Normativa Internacional

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

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

Declaració Universal dels Drets Humans, 10 de desembre de 1948

Normativa Europea

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

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

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

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

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

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

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

Normativa Estatal

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

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

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

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

Normativa Autonòmica

Estatut d'autonomia de Catalunya.

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

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

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

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

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

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

Glossari

¹Discriminació

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

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

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

²Igualtat de gènere

La igualtat de gènere és un dels objectius dels feminismes, a través del qual es pretén aconseguir que totes les persones, amb independència del seu gènere, puguin gaudir dels mateixos drets, beneficis, oportunitats, recursos i reconeixement en tots els àmbits. També s'utilitza el terme ‘**equitat de gènere**’ per parlar de la distribució justa de tots aquests elements

i de la imparcialitat en el tracte, així com **'igualtat d'oportunitats'** per referir-nos a la necessitat que totes les persones tinguin les mateixes possibilitats d'accedir-hi.

³Perspectiva de gènere o feminista

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

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

⁴Divisió sexual del treball: treball productiu/treball reproductiu

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

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

Aquesta divisió del treball és universal, però cada societat l'ha adaptat de diverses maneres. Cal tenir en compte, a més, que les dones sempre han treballat tant en l'àmbit reproductiu com en el productiu, encara que de manera precaritzada i invisibilitzada. Avui dia, amb la incorporació "oficial" i progressiva de moltes dones a l'àmbit productiu en països del Nord

global, el treball reproductiu ha passat a desenvolupar-se per part de dones migrades, racialitzades i precaritzades, desencadenant el que s'anomenen '**cadenes globals de cures**'.

⁵Rols i estereotips de gènere

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

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

S'entén – i s'ensenya- que les dones que han de ser emotives, submises, passives, fràgils, romàntiques, prudents i irracionals. En el cas dels homes, se sobreentén -i se'ls ensenya- que posseeixen característiques totalment oposades i que per tant han de ser insensibles, actius, decidits, segurs, dominants, valents, independents, àgils, racionals, despreocupats. Un dels diversos dispositius que contribueixen a crear i perpetuar aquests estereotips són els mitjans de comunicació.

⁶Sexisme o discriminació sexual/de gènere

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

⁷Bretxa salarial

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

En aquest sentit, quan parlem de bretxa salarial, no ens referim a la desigualtat retributiva entre homes i dones pel desenvolupament de tasques iguals o d'igual valor, sinó a tots aquells factors que provoquen una diferència entre el salari mitjà d'homes i dones (per exemple, el fet

que les dones facin més jornades parcials, tinguin menys contractes temporals, s'enfrontin al sostre de vidre i el terra enganxifós o que les feines que desenvolupen són pitjor remunerades perquè no estan valorades socialment).

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

⁸Segregació sexual vertical i horitzontal

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

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

⁹Sostre de vidre

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

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

¹⁰Conciliació/coresponsabilitat

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

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

¹¹Sexe

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

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

¹¹Gènere

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

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

Com que el sistema és binari, només se'ns classifica o bé com a *dones* o bé com a *homes*. Aquesta classificació comporta la interiorització d'un conjunt de pràctiques, valors, rols i normes que les persones es veuen obligades a repetir al llarg de la seva vida per ser acceptades socialment i que canvien segons el context històric, geogràfic, social i cultural

en el qual ens trobem, fet que demostra que no hi ha res de 'natural', 'essencial' o 'innat' en relació amb el gènere.

¹³Assetjament sexual i/o per raó de sexe

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

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

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

¹⁴Llenguatge inclusiu o no sexista

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

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

Altres conceptes d'interès

Abús sexual/agressió sexual

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

A partir d'ara, la consideració legal d'una actuació com a '**agressió sexual**' deixa d'implicar l'ús de la força per part de la persona que la comet o la resistència activa per part de la persona que la pateix. S'elimina, per tant, la distinció entre abús sexual i agressió sexual: totes les

conductes sexuals sense consentiment seran considerades agressions sexuals i es castigaran amb diferents penes, en funció de les circumstàncies i els agreujants.

Androcentrisme

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

Feminismes

La genealogia feminista és extensíssima. Des de fa ja uns anys, però, es comença a parlar de 'feminismes' en plural per reconèixer que aquest moviment polític i social és un compilat de sabers i veus que han arribat des dels marges. En la mateixa línia, també s'utilitza sovint el terme 'feminisme interseccional' per posar sobre la taula el fet que el sistema patriarcal no només se sustenta sobre la violència masclista, sinó també sobre la violència racista, capacitista, LGTBI-fòbica, etc. Els feminismes, d'altra banda, també porten dècades desenvolupant teories i perspectives necessàries per combatre les desigualtats i transformar la societat.

Paritat

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

Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes

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

Violències masclistes

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

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

Annexos

Acord sobre l'ús no sexista de la llengua



Acord sobre l'ús no sexista de la llengua

Aquest document és fruit de les reunions dutes a terme pel grup de treball que, a petició del GELA (Grup d'Estudi de Llengües Amenacades), es va constituir arran de la jornada

«Visibilitzar o marcar», que va tenir lloc el 19 de març del 2010 a la Universitat de Barcelona. El grup està format per representants dels organismes següents:

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

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

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

Primer. És evident que en català i altres llengües el gènere dels substantius no té cap relació directa amb el sexe dels referents. Malgrat això, l'assimilació de la categoria gramatical de gènere a la noció biològica de sexe és a l'origen de moltes confusions relacionades amb aquests conceptes. Cal partir de la consideració que la llengua catalana, com a sistema lingüístic, té el masculí com a categoria gramatical no marcada pel que fa al gènere. Això no obstant, la progressiva presència de les dones en molts àmbits socials i de responsabilitat, i la tendència a relacionar gènere i sexe en els casos en què els referents són animats, han fet que cada vegada més es pugui percebre que el

masculí pot ser excloent, encara que la referència no es faci a cap persona específica.

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

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

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

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

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

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

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

Barcelona, 7 d'octubre del 2010