

PLA D'IGUALTAT



2025-2029

Contingut

L'entitat	4
Equip humà	5
Una mirada de gènere al Tercer Sector Social	8
Per què és necessari un Pla d'igualtat?	9
El Pla d'Igualtat i els objectius de Desenvolupament Sostenible	10
Àmbit d'aplicació i vigència	11
Metodologia: les 6 "I"	11
Mitjans per la realització del pla	12
Comissió d'igualtat	13
ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT	13
Procediment de modificació en tant que la normativa legal o convencional no obligui la seva adequació	17
Procediment per resoldre les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió	17
Àmbit aplicació i vigència	18
Diagnosi	20
Autodiagnosi	20
Diagnosi dades qualitatives	21
Diagnosi dades quantitatives	26
Composició de Comissió de presidència	26
Composició de la Junta directiva	27
Composició de la comissió d'igualtat	27
Cultura i gestió organitzativa	27
Classificació professional	30
Condicions laborals	31
Accés/selecció i extinció de la relació laboral	33
Formació	33
Promoció professional	34
Coresponsabilitat	34
Retribucions	34
Objectius quantitatius i qualitatius i mesures del pla d'igualtat	37
Avaluació i seguiment	47
Calendari	50
Normativa aplicable	51
Normativa europea	51



Normativa estatal.....	51
Normativa autonòmica	52
Glossari.....	53
Annexos.....	54
Acta de finalització del I Pla d'igualtat del AFA els pinetons.....	55
Auditoria retributiva.....	56
Escala resultants	56
Conclusions	56
Accions	57
Acord sobre l'ús no sexista de la llengua	58
Programa formatiu del centre de formació de Fundesplai.....	60

L'entitat

L'Associació de Famílies d'Alumnes de l'IEP Pinetons (a partir d'ara AFA els Pinetons) és una entitat sense ànim de lucre que forma part de la comunitat educativa de l'escola institut Els Pinetons. Té una forta personalitat, molt arrelada a la idiosincràsia del centre, i és promotora i dinamitzadora d'una gran quantitat d'activitats que formen part de l'espai pedagògic del centre.

L'AFA també és escola i aquesta és la principal premissa que la mou. Té com a eix vertebrador la participació organitzada i col·lectiva dels alumnes del centre i, per extensió, de les seves famílies.

El nostre eix principal de treball és el Lleure (mati, migdia i tarda)

Objectius:

- Potenciar la participació de les famílies en la vida del centre.
- Realitzar activitats que reforcin el projecte educatiu de l'escola institut.
- Treballar coordinadament amb l'equip directiu i el professorat per al bon funcionament del centre.
- Fomentar la convivència entre la comunitat educativa.
- Oferir serveis i activitats per a infants i famílies, facilitant la implicació i participació positiva en la vida del centre i per al desenvolupament d'habilitats, capacitats relacionades amb l'educació i l'aprenentatge.
- Donar suport als infants i a les famílies amb necessitats educatives o socials específiques.
- Aportar recursos per contribuir a la millora del funcionament de l'IEP Pinetons.

L'AFA Els Pinetons sempre ha assumit el compromís i la responsabilitat de garantir com a institució la qualitat i coherència amb el seu projecte educatiu durant el temps de migdia i el servei de menjador considerant aquest temps plenament educatiu . Tan importants són les vivències i els aprenentatges que hi fan els infants a l'aula com els que assoleixen durant la resta del temps d'escola.

Des de fa més de 10 anys, l'AFA treballa amb empenta assumint la gestió directa del servei de menjador, sense empreses intermediàries, apostant per un model que beneficia directament als infants i les seves famílies.

- S'ofereix un menú equilibrat i saludable, pautat per nutricionistes i elaborat in situ, per l'equip de cuina amb productes ecològics, frescos i de temporada.
- Treballem amb un projecte de lleure educatiu, on la transmissió de valors sigui una realitat. Tan rellevant és el que mengem com el que viuen els infants i joves a l'espai de menjador.
- Oferim a tot el nostre personal (monitoratge, coordinació, cuina i neteja) un sou i condicions de treball dignes.

L'Espai de Migdia no és només un espai pensat per menjar, sinó, que també és un espai social el qual permet una relació distesa i de coneixement. Sovint, és un moment molt important, ja que els infants comparteixen entre ells els jocs, els interessos, els moments de relaxació i alhora d'ajuda compartida. És un espai que permet una rica vida de grup a la vegada que un intercanvi d'experiències.

El projecte de lleure de l'AFA també fa referència a les activitats de lleure matins (acollida) així com el lleure de tardes. Aquests dos espais els gestionem des del curs 2014 , fet que ens va permetre passar de gestors d'activitats a crear un espai educatiu, dotar-lo de coherència i lligar-lo amb la resta de moments que l'infant passa a l'escola.

El lleure a Pinetons ha de servir per despertar inquietuds, millorar els coneixements en diferents àrees, fomentar la creativitat, reforçar valors i afavorir la cohesió social en un ambient més distès, sense oblidar la qualitat formativa. Els objectius que trobem al nostre projecte son:

- Promoure l'aprenentatge de l'infant.
- Acompanyar els infants per aconseguir el seu desenvolupament.
- Buscar el creixement personal.
- La coeducació, sense discriminació ni diferenciació per motiu de sexe, rebutjant qualsevol tipus de discriminació i potenciar, al mateix temps, l'equitat, el respecte, l'enriquiment i l'amistat.
- Educar en la llibertat i per a la llibertat: A partir del respecte dels drets aliens i les obligacions de cada persona. Escoltar i respectar la veu de l'Infant i potenciar la seva autonomia i participació.
- Atenció a la diversitat: adaptar les condicions a la persona, ja sigui per motius culturals o derivades d'una necessitat específica, per tal que pugui dur a terme una vida autònoma, feliç i digna.

Per tant, l'AFA Els Pinetons treballa per qualsevol infant pugui gaudir un temps de lleure a partir d'una educació igualitària, inclusiva i sense límits. A més, que plantegi també propostes que s'encarreguin de sensibilitzar a la comunitat educativa en igualtat i diversitat des d'un punt de vist interseccional, per tal d'entendre les diverses realitats que viuen les famílies; i que tothom pugui tenir accés als mateixos recursos.

Equip humà

El potencial de les entitats, normalment recau sobre les persones que formen part d'elles, i en aquest cas no és una excepció. Com s'ha comentat a l'apartat de l'origen de l'entitat, es parla que l'AFA Els Pinetons és una entitat d'aquest institut escola de Ripollet la finalitat de la qual ha estat sempre vetllar per l'educació dels seus alumnes.

La seva formació, aquest sentiment i aquesta sensibilitat s'ha traslladat i es veu reflectida en el personal que forma part de l'entitat. S'estructura en una junta directiva (elegida en votació cada 2 anys per les famílies sòcies) i en diverses Comissions que treballen en aquells temes que estan dins del seu àmbit d'actuació.

Cada comissió està formada per diverses persones, que hi poden tenir diferents graus d'implicació depenent de la seva disponibilitat. Qualsevol membre de l'AFA pot sol·licitar pertànyer a una comissió.

Tant els membres de la junta com de les comissions cobra per la feina feta, totes són voluntàries i treballen de forma totalment altruista i utilitzant el seu temps lliure

La Junta directiva d'AFA, com a òrgan que organitza la gestió operativa de l'entitat està constituïda actualment i amb vigència fins maig de 2026 per:

- Eloi Rebollo (President)
- Maite Martínez (Secretaria)
- Sara Castellejos (Tresorera)
- Graci Mora (VicePresidenta)
- Raquel Martínez (Vocal)
- Eva Fretes (Vocal)
- Anna Diaz (Vocal)

Actualment existeixen les següents comissions:

Lleure tardes : Treballen per oferir una oferta d'activitats de lleure i esports de qualitat i adaptada al projecte de lleure global de l'entitat.

Comunitat i créixer: Espai creat per Reflexionar, debatre, aprendre i construir; fent xarxa entre famílies, altres escoles i entitats i, evidentment, amb l'equip pedagògic de l'Escola : Reflexionar, compartir i construir estratègies entorn diferents temes que ens interpel·len i preocupen en relació la criança dels nostres infants i joves.

Exteriors: vetllem pel bon estat de les infraestructures escolars i la millora dels espais interiors i sobretot exteriors. Aquesta és una comissió mixta formada per famílies i mestres que hi col·laboren. Treballem per una escola amb més espais verds, més espais de joc i relació per als nostres infants. I també perquè en un futur tinguem un espai definitiu per a la nostra escola.

Festes i solidaritat: Organitza i coordina les festes de l'escola. Aquestes són una bona ocasió per a reforçar la cohesió de la comunitat educativa, obrir l'escola a les famílies i crear un bon clima de convivència, reforçant la creació de xarxa i de participació mitjançant activitats de caire lúdic i cultural. Les festes de l'escola Pinetons són una manifestació de l'alegria que implica compartir activitats entre tota la comunitat educativa en un ambient distès. És molt important la participació de les famílies per tirar endavant cadascuna de les activitats proposades.

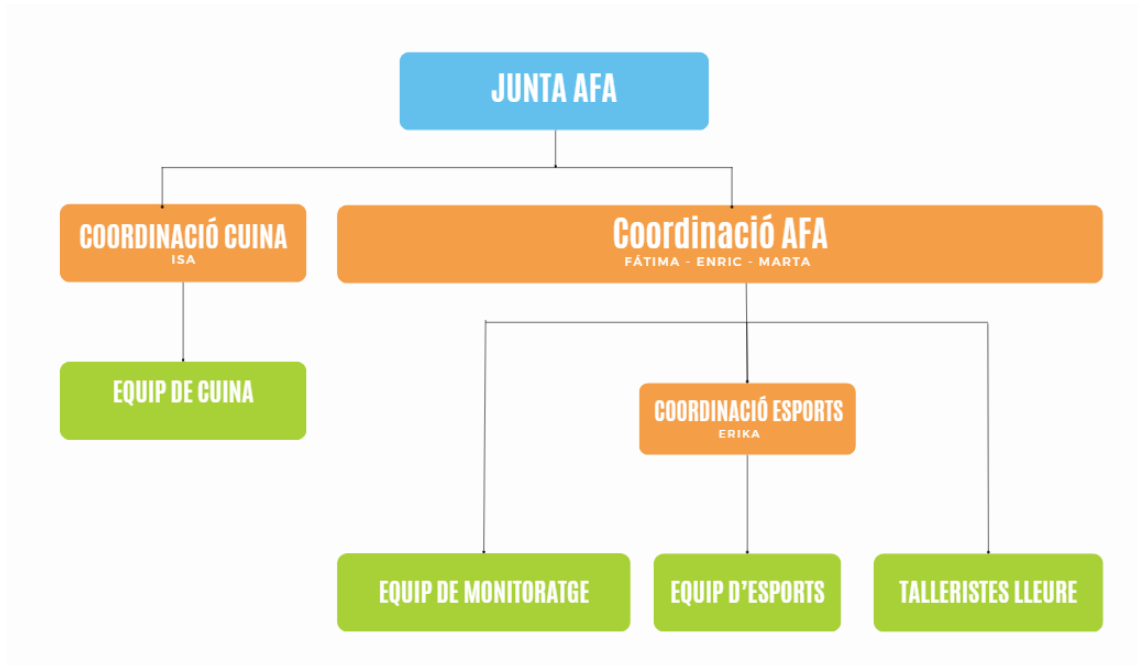
Tresoreria: Treballar per garantir la viabilitat econòmica de l'AFA amb l'objectiu de seguir invertint cada curs, en l'escola i en les famílies. Dona el punt de vista financer a les inversions o activitats proposades per la resta de comissions per donar compliment a la nostra missió.

Comunicació

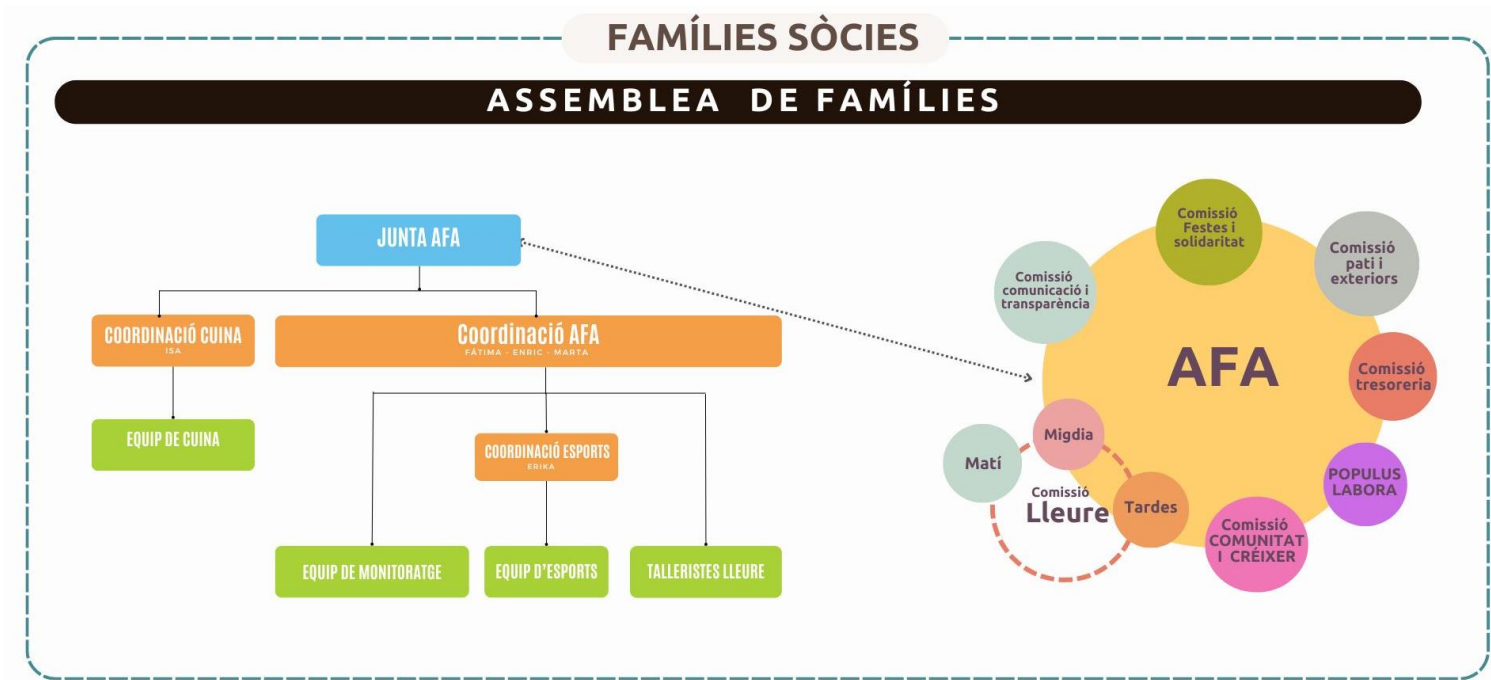
Cal mencionar que qualsevol persona que sigui de l'AFA pot formar part d'una comissió, sempre i quan ho sol·liciti a la vocalia corresponent o bé, a la Junta. També, qualsevol afiliat/-ada pot crear una nova comissió de treball.

L'autogestió dels serveis l'Espai Migdia, Acollida matinal i lleure tardes implica la contractació de personal. Aquests estan tots dirigits per un equip de coordinació que vetllen pel bon funcionament del servei així com assolir els objectius establerts al projecte de lleure de l'entitat. Tot amb el vistiplau de la Junta de l'entitat que assumeix la seva organització.

Organigrama del personal contractat



Organigrama de l'entitat



Una mirada de gènere al Tercer Sector Social

L'activitat de **AFA Els Pinetons** s'emmarca en l'anomenat tercer sector social, caracteritzat per valors com el de la no-discriminació, 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 i l'educació, on se situaria l'activitat de l'entitat, 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 gènere: res més lluny de la realitat. Encara queda un llarg camí per erradicar la desigualtat i incorporar totalment la perspectiva feminista 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 treball i amb els rols i estereotips de gènere interioritzats i naturalitzats a través de la socialització. Des d'una perspectiva essencialista i sexista, 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 pendents. La bretxa salarial 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 horitzontal 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 vidre en el tercer sector. D'altra banda, són les dones les qui demanen més excedències i reduccions de jornada per poder conciliar.

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 introduir formes innovadores de gestió i millora organitzativa per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats. Amb tal finalitat, el pla d'igualtat analitzarà 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 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 si, pel contrari, 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 si hi ha o no 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 i 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 responsable 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 prevenició 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 la l'Associació de Famílies d'Alumnes – Els Pinetons.

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.

Àmbit d'aplicació i vigència

La vigència d'aquesta Pla d'Igualtat serà de quatre anys, a comptar des del dia de la signatura de l'acta final del pla **(2025-2029)**.

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).

L'àmbit d'aplicació d'aquest Pla d'Igualtat és la totalitat del personal de l'Associació de Famílies d'Alumnes – Els Pinetons així com pel personal voluntari de l'entitat en aquelles accions en què sigui possible.

Metodologia: les 6 “I”



L'Associació de Famílies d'Alumnes – Els Pinetons es basarà en la metodologia creada pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, anomenada 'Les 6 i'. Aquesta metodologia està creada 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:

- **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 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, tenint en compte les necessitats, característiques i 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”:** 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.

Mitjans per la realització del pla

L’Associació de Famílies d’Alumnes – Els Pinetons amb la finalitat 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, l’entitat ha gaudit dels serveis d’assessorament extern en matèria d’igualtat de Suport Tercer Sector, el departament de Fundesplai dedicat a 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 en qualsevol àmbit relacionat amb el gènere i 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 moltes 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; el disseny i la implantació de projectes transversals perquè tots els clubs esportius d’una ciutat disposin de plans d’igualtat; 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 d'igualtat

ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

Benvolguts i benvolgudes,

L'AFA PINETONS

D'una part Eloi Rebollo Vergara amb DNI 46943494B, en nom i representació de l'entitat AFA ELS PINETONS amb CIF G64308554.

D'una altra part, Enric Del Amo Martin, Fatima Napoles Racionero i Marta Mancebo Arnau coordinació de l'entitat.

EXPOSEN

Que, tot i que la nostra entitat no està obligada per llei a desenvolupar un pla d'igualtat segons la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per la igualtat de dones i homes i el Reial Decret 6/2019 sobre la obligatorietat dels plans d'igualtat per a empreses de més de 50 treballadors, reconeixem la importància de promoure la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral.

Conscientment, i en coherència amb els nostres valors i principis ètics, acordem la creació d'una comissió d'igualtat per desenvolupar un pla d'igualtat. Això reflecteix el nostre compromís amb la creació d'un entorn de treball inclusiu, lliure de discriminació, on tots els membres de l'organització tinguin igualtat d'oportunitats i es valori la diversitat.

Davant d'aquesta necessitat i amb l'objectiu de reforçar els nostres principis d'igualtat, procedim a establir una comissió negociadora d'igualtat que treballarà activament en l'elaboració i implementació d'un pla d'igualtat adaptat a les característiques i necessitats de la nostra entitat.

ACORDEN

Primer.- Constitució

S'acorda la constitució de la comissió d'igualtat d'oportunitats, la qual, amb un enfocament inclusiu, es compromet a desenvolupar polítiques d'igualtat que promoguin una veritable igualtat d'oportunitats a l'entitat AFA ELS PINETONS. Aquesta comissió establirà les bases d'una nova cultura organitzativa que fomenti la no discriminació, la diversitat i la inclusió, tant entre homes com entre dones.

Amb aquest propòsit, la comissió posarà en marxa iniciatives que permetin una millor conciliació entre la vida personal, familiar i laboral dels membres de l'organització, així com la promoció de la coresponsabilitat en totes les àrees de la vida laboral.

La comissió d'igualtat d'oportunitats treballarà de manera activa i col·laborativa per assegurar que tots els treballadors i treballadores de l'entitat tinguin accés equitatiu a les oportunitats i recursos disponibles, eliminant barreres i fent de la igualtat una realitat en tots els aspectes de la nostra organització.

Segon.- Composició

Es nomenen els següents membres per formar part de la Comissió d'igualtat:

En representació de l'entitat:

- Eloi Rebollo Vergara
- Graci Mora Ruiz
- Maite Martínez Clares
- Sara Castillejos Guerra

En representació part social

- Enric Del Amo Martin
- Fàtima Napoles Racionero
- Marta Mancebo Arnau
- Erica Andreo

Tercera.- Reunions

La comissió d'igualtat es reunirà de manera ordinària almenys una vegada cada 2 mesos, quedant convocades pels parts quan es requereixi per qualsevol dels integrants.

De les reunions aixecarà Acta, que recollirà els temes tractats, els acords presos, els documents presentats i la data de la següent reunió.

Quatre.- Funcions

Les funcions de la comissió d'igualtat seran:

- Negociació i elaboració del diagnòstic, així com sobre la negociació de les mesures que integraran el pla d'igualtat.
- Elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.
- Identificació de les mesures prioritàries, a la llum del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent un cronograma d'actuacions.
- Impuls de la implantació del pla d'igualtat en l'empresa.
- Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per a realitzar el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del pla d'igualtat implantades.
- Contribuir activament amb idees i iniciatives per promoure la igualtat dins de l'entitat.
- Quantes altres funcions poguessin atribuir-li la normativa i el conveni col·lectiu d'aplicació, o s'acordin per la pròpia comissió, inclosa la remissió del pla d'igualtat que fos aprovat davant l'autoritat laboral competent a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicació.
- A més, correspondrà a la comissió igualtat l'impuls de les primeres accions d'informació i sensibilització a la plantilla. La comissió d'igualtat del pla haurà de dotar-se d'un reglament de funcionament intern.

Cinquè.- Pla d'Igualtat

El pla d'igualtat contindrà un conjunt ordenat de mesures avaluables dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ s'elaborarà un diagnòstic negociat que contindrà almenys les següents matèries:

- Procés de selecció i contractació.
- Classificació professional.
- Formació
- Promoció Professional
- Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes de conformitat amb el que s'estableix en l'RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- Infrarepresentació femenina.
- Retribucions.
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

L'elaboració del diagnòstic es realitzarà en el si de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, per a això, la Direcció de l'entitat facilitarà totes les dades i informació necessària per a elaborar el mateix en relació amb les matèries enumerades anteriorment, així com les dades de Registre d'Empresa amb els valors mitjans de salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor.

A més del diagnòstic de situació, el pla d'igualtat ha d'estructurar-se atès el següent contingut mínim:

- Determinació de les parts que ho concerten.
- Àmbit personal, territorial i temporal.
- Informe del diagnòstic de situació de l'empresa o, en el seu cas, de cadascuna de les empreses del grup.
- Resultat de l'auditoria retributiva, així com la seva vigència i periodicitat.
- Definició d'objectius qualitatius i quantitatius.
- Descripció de mesures concretes, termini d'execució i prioritització d'aquestes, així com disseny d'indicadors que permetin determinar l'evolució de cada mesura.
- Identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, seguiment i evolució de cadascuna de les mesures i objectius.
- Calendari de les actuacions per a la implantació, seguiment i avaluació de les mesures del pla d'igualtat.
- Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.
- Composició i funcionament de la comissió o òrgan paritari encarregat del seguiment, avaluació i revisió periòdica dels plans d'igualtat.
- Procediment de modificació, inclòs el procediment per a solucionar-les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en la seva aplicació, seguiment, avaluació o revisió.

El període de vigència o durada del pla d'igualtat, és el que es determina per les parts negociadores, no pot ser superior a 4 anys.

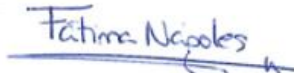
Les mesures del pla d'igualtat poden revisar-se en qualsevol moment al llarg de la seva vigència amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que vagin apreciats en relació amb la consecució dels seus objectius.

En prova de conformitat totes les parts signen el present document a Ripollet en data 20 d'abril de 2024.

Per part de les persones treballadores



Enric Del Amo



Fatima Napoles



Marta Mancebo



Erica Andreo

Per part de l'entitat



Eloi Rebollo



Graci Mora



Maite Martínez



Sara Castillejos

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 en el 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 pròxima reunió de la comissió per continuar 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 haurà d'arribar a acord mitjançant una reunió extraordinària.

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 o discrepància.

Àmbit aplicació i vigència

La vigència d'aquesta Pla d'Igualtat serà de quatre anys, termini que s'iniciarà a partir de la signatura del pla entre les persones membres de la comissió d'igualtat (2025-2028). Màxim que estableix l'article 9 del RD 901/2020, de 13 d'octubre per el qual és regulen els plans d'igualtat i el seu registre.

L'àmbit d'aplicació d'aquest Pla d'Igualtat és la totalitat del personal de l'entitat, així com pel personal voluntari d'aquesta en aquelles accions en què sigui possible.

Investigació

Com estem?

Diagnosi

El procediment de diagnosi i anàlisi s'ha realitzat mitjançant una enquesta a la direcció de l'entitat i al personal contractat, i mitjançant l'obtenció de dades quantitatives relatives al personal contractat durant els mesos de gener de 2023 i desembre de 2023, per tal d'identificar els punts forts i febles en diferents àmbits de l'entitat com per exemple la gestió organitzativa igualitària, la participació i implicació del personal en matèria d'igualtat, l'ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa, la participació igualitària en els llocs de treball, presència de dones en càrrecs de responsabilitat, la conciliació de la vida personal i laboral, la prevenció de la salut i riscos laborals, la igualtat retributiva, condicions laborals igualitàries i mobilitat.

Autodiagnosi

L'autodiagnosi s'ha realitzat mitjançant una enquesta de 20 preguntes a la direcció de l'entitat, durant el mes de maig de 2024, a la que es van establir com a respostes predeterminades les indicades a continuació:

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

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

NO ASSOLIT

S'ha incorporat la igualtat de gènere a la política de l'entitat.
 Hi ha una presència equilibrada de dones i homes a l'òrgan de govern de l'entitat.
 Existeix un manual de llenguatge no sexista.
 L'entitat disposa de protocol d'assetjament sexual.
 L'entitat disposa d'un pla d'igualtat.

ALGUN PROGRÉS

Algun cop s'ha impartit alguna formació en matèria d'igualtat.
 S'han realitzat comunicacions internes per tractar temes de gènere.
 La imatge pública de l'entitat té en compte la igualtat de gènere de cara a ser equitativa.
 Existeixen mitjans per conciliar la vida laboral i la familiar.
 L'entitat disposa d'un grup de treball per tractar temes de gènere.
 A l'entitat es contempla la diversitat també en altres àmbits.

BASTANT ASSOLIT

Els pressupostos de l'entitat s'elaboren amb visió de gènere.
 Als llocs de comandament intermedi, hi ha una distribució igualitària 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.

Als estatuts de l'entitat i a les normatives internes es tracta la no discriminació.
A l'entitat existeix la igualtat efectiva entre homes i dones a l'entitat.
L'entitat ha incorporat criteris d'equitat salarial.
Al realitzar promocions internes es tenen en comptes criteris d'equitat.
Als llocs de direcció hi ha equitat de gènere.

TOTALMENT ASSOLIT

En els processos de selecció es té en compte la discriminació positiva.

NO APLICA

La direcció de l'entitat no indicat en cap moment com a resposta "No aplica".

S'ha de recordar, que el present document seria el primer pla d'igualtat de l'entitat, i per tant, l'entitat no es troba en aquesta situació negativa que deixa patent les respostes de l'enquesta, sinó que pot dir que ja hi ha progressos en matèria d'igualtat.

També s'ha de tenir en compte que degut a la realització d'aquest primer pla d'igualtat, l'entitat comença a disposar d'un equip de persones que s'encarrega de tractar els temes de gènere.

Per altre banda, l'entitat deixa constància que té molts progressos respecte a temes molt importants com per exemple, l'equitat salarial, la incorporació de la perspectiva de gènere a les promocions internes i a la política de l'entitat, etc.

Diagnosi dades qualitatives

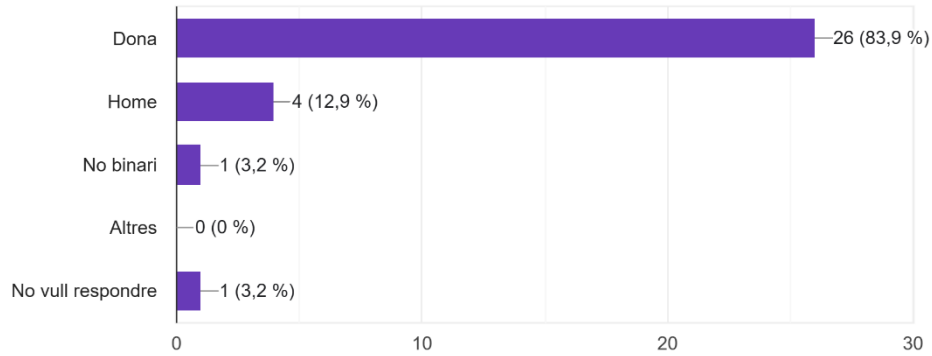
Com a mètode complementari a l'autodiagnosi i a la diagnosi sobre dades qualitatives, l'entitat ha considerat oportú realitzar una enquesta anònima a la totalitat de la seva plantilla, al mes de novembre de 2024, amb la finalitat d'obtenir informació sobre la percepció (procés mitjançant el qual les persones interpreten la seva realitat a partir de la seva experiència o dels seus principis i conviccions), les creences i la mentalitat de les persones que formen l'organització respecte a la gestió de l'entitat en matèria d'igualtat.

En aquesta enquesta voluntària i anònima, han participat 31 treballadors/es, és a dir, el 58,8% de plantilla i, per tant, una mostra representativa d'aquesta, donant resposta a preguntes i afirmacions que s'han de respondre de l'1 al 5, sent 1 Totalment en desacord i 5 Totalment d'acord.

Els resultats són els següents:

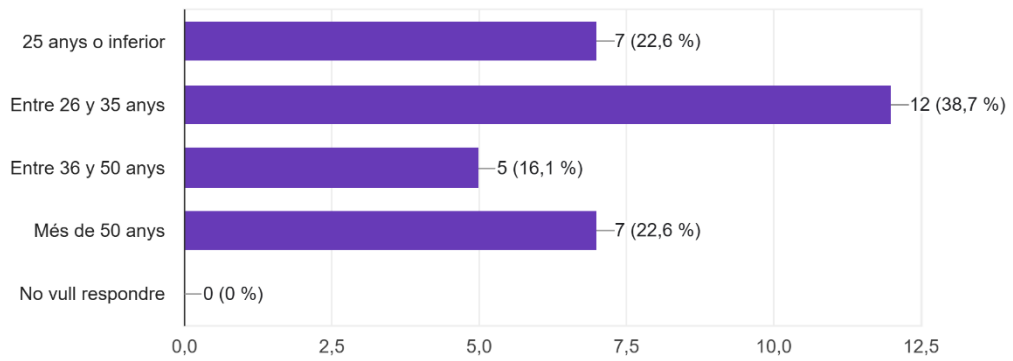
Gènere

31 respuestas



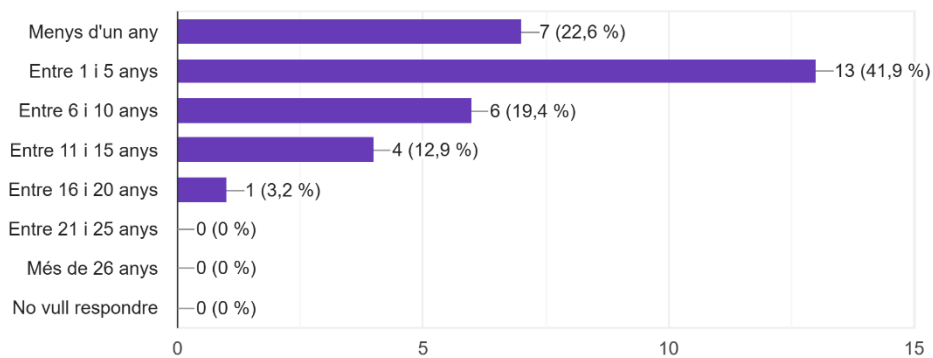
Edat

31 respuestas



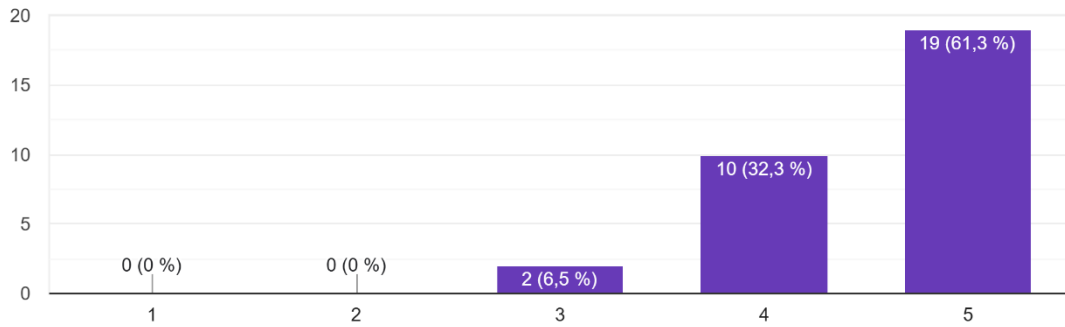
Antiguitat

31 respuestas



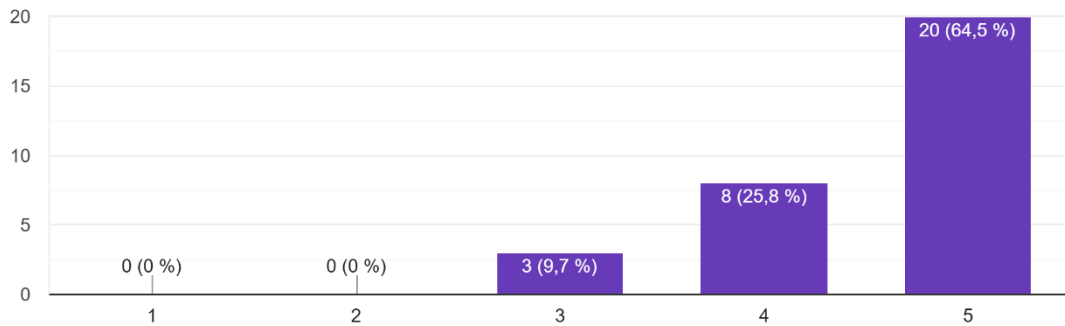
1. La direcció de l'entitat mostra de manera evident la seva alineació amb la igualtat de gènere

31 respuestas



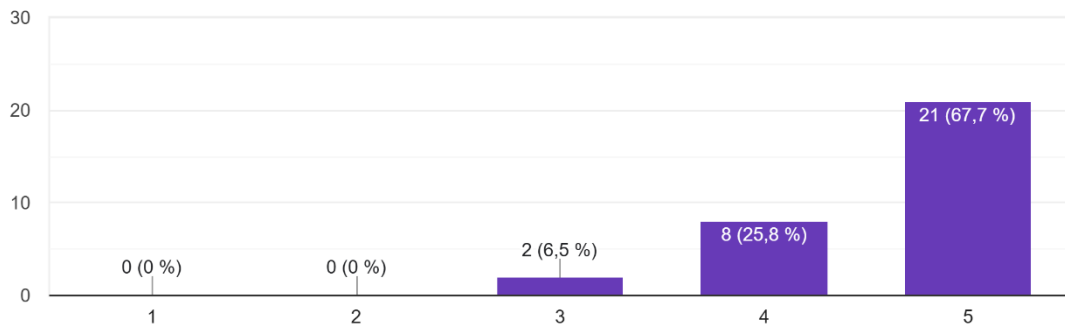
2. La imatge de l'entitat transmet igualtat de gènere.

31 respuestas



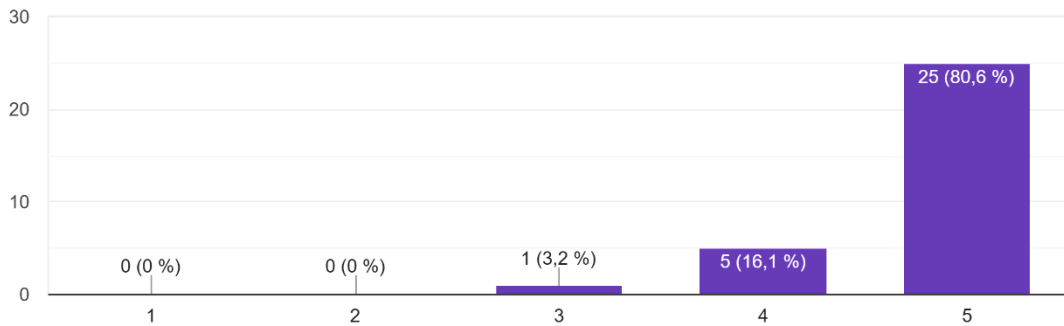
3. Crec que en l'entitat existeix la igualtat sense distinció del sexe de les persones.

31 respuestas



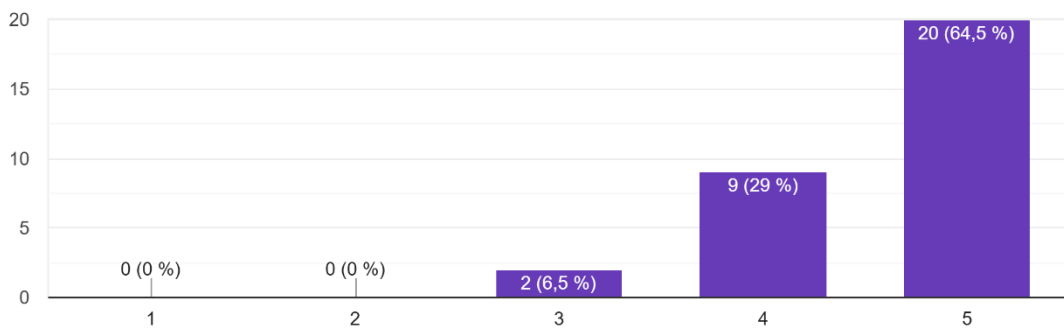
4. Els llocs de comandament estan ocupats segons els mèrits de les persones, sense cap influència del sexe de la persona.

31 respuestas



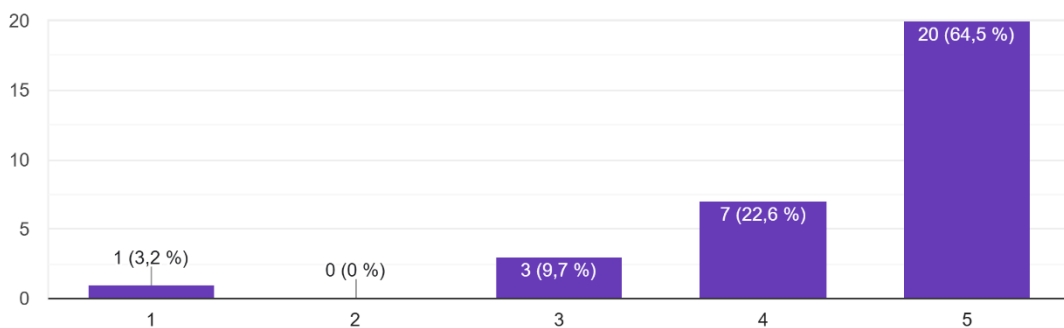
5. L'entitat mostra la seva preocupació per posar en marxa accions de conciliació laboral i familiar.

31 respuestas



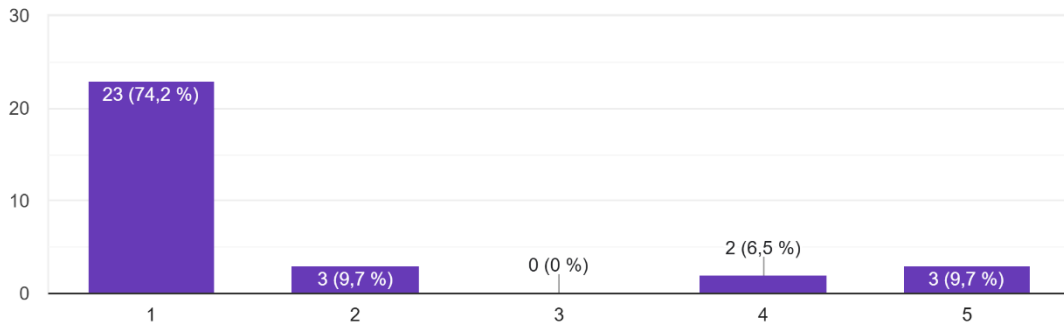
6. Totes les persones de l'entitat cobren el mateix si tenen ocupen el mateix lloc de treball i exerceixen les mateixes funcions.

31 respuestas



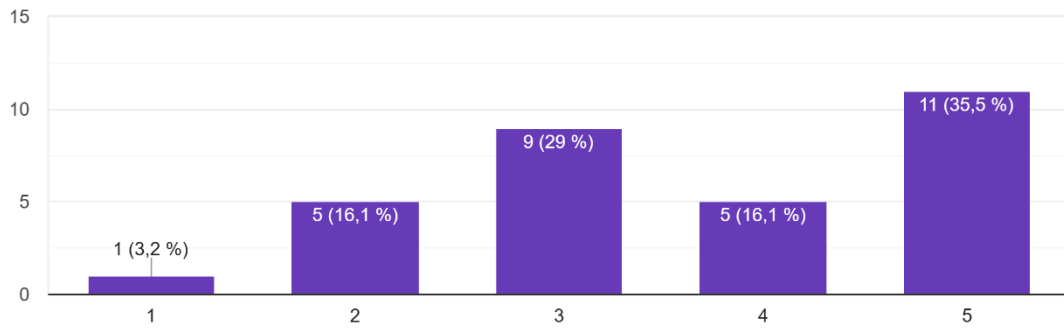
7. Alguna vegada m'he sentit discriminada pel meu sexe/gènere en l'entitat.

31 respuestas



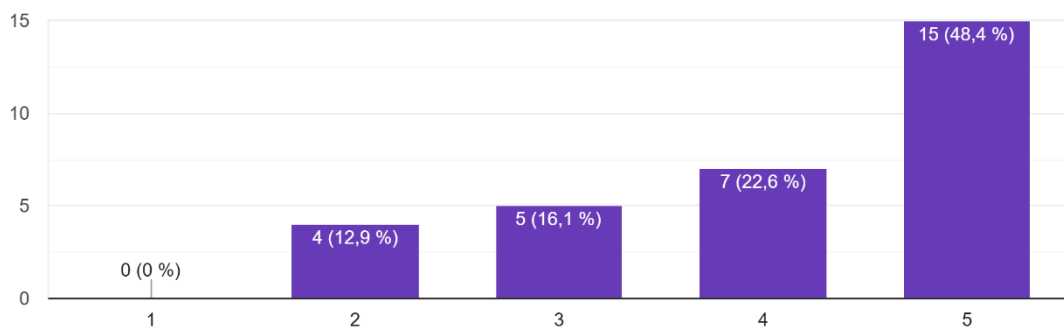
8. Conec les accions que l'entitat realitza per a aconseguir la igualtat efectiva entre homes i dones.

31 respuestas



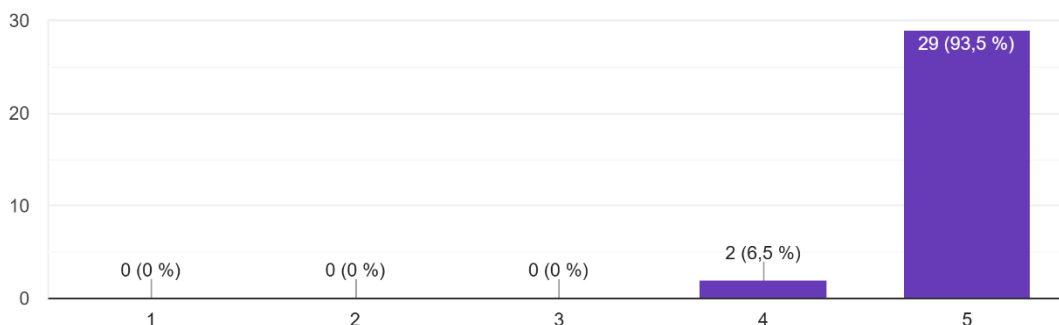
9. Se que haig de fer en cas de detectar un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe en l'entitat.

31 respuestas



10. La igualtat de gènere ha de ser un dels eixos essencials de l'entitat.

31 respostes



També s'ha realitzat una pregunta oberta a les persones treballadores, on es preguntava que consideraven que es podria fer al AFA els Pinetons per millorar en igualtat de gènere. Algunes de les respostes han estat les següents:

- Proposar activitats relacionades amb aquest tema a les famílies i als infants, per tal de participar i millorar junts.
- Conscienciar a joves sobre aquest tema.
- La inclusió de més homes a l'entitat. D'aquesta manera també es pot inculcar als infants i joves que les cures no són responsabilitat només de les dones.
- Contractar homes per netejar l'escola.
- Preguntar els pronoms amb els que s'identifica a les noves incorporacions.
- Divulgar i informar les pràctiques i activitats portades a terme a l'hora de promoure la igualtat de gènere.
- Realitzar formacions sobre igualtat de gènere i com educar amb perspectiva de gènere.

Diagnosi dades quantitatives

A continuació analitzem les dades quantitatives de les quals disposa l'entitat per cadascun dels àmbits d'estudi, segregats per sexe, les quals corresponen als mesos entre gener i setembre de 2023, tots dos inclosos.

Composició de Comissió de presidència

Segons les dades aportades per l'AFA, la comissió de presidència està formada per 7 persones, les de les quals, 6 són dones, per tant, ens trobem amb una comissió altament feminitzada.

	Dona	Home	Total general
Nº de persones	6	1	7

	Dona	Home	Total general
% de persones	85,71%	14,29%	100%

Composició de la Junta directiva

En quant a la Junta directiva, igual que la Comissió de presidència, ens trobem amb més dones formant part d'aquest òrgan de govern, tal com podem veure a les següent taules.

	Dona	Home	Total general
Nº de persones	3	1	4

	Dona	Home	Total general
% de persones	75%	25%	100%

Composició de la comissió d'igualtat

Respecte a la composició de la comissió d'igualtat de l'entitat, aquesta segueix el mateix criteri que la composició de la plantilla durant l'any d'estudi, ja que majoritàriament està formada per dones, tal com podem veure a continuació.

	Dona	Home	Total general
Nº de persones	5	2	53

	Dona	Home	Total general
% de persones	71,43%	28,57%	100%

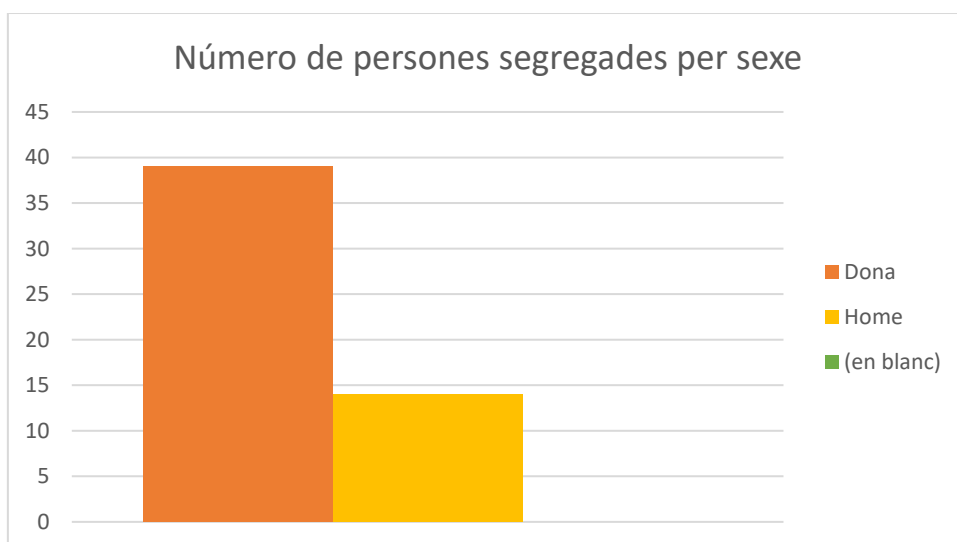
Cultura i gestió organitzativa

Distribució de la plantilla per sexe (infrarrepresentació femenina)

L'entitat, durant l'any d'estudi, va estar formada per 53 persones, de les quals, la majoria eren dones, per tant ens trobem amb una entitat feminitzada tal com podem veure a les taules i gràfic següent.

	Dona	Home	Total general
Nº de persones	39	14	53

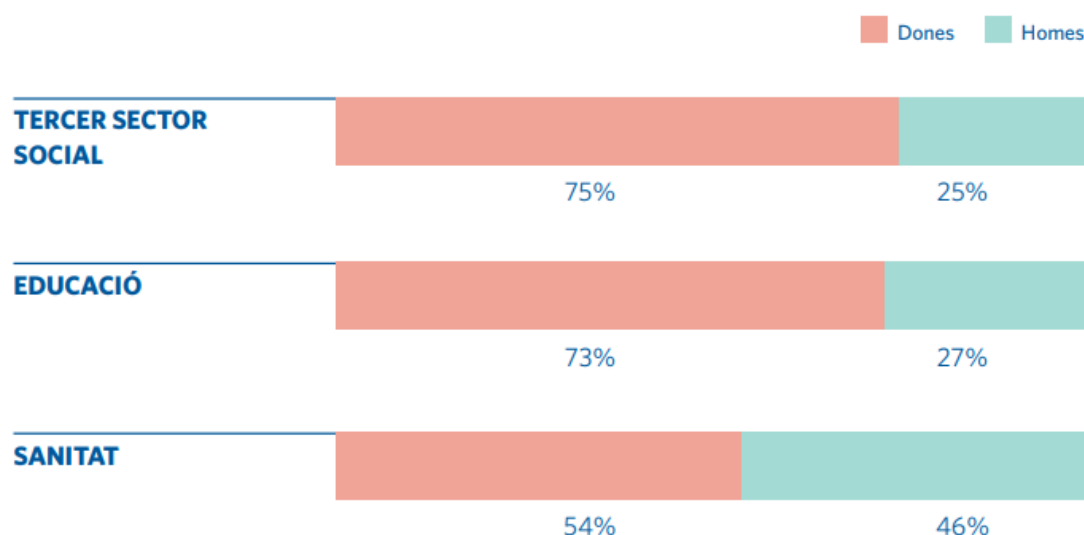
	Dona	Home	Total general
% de persones	74%	26%	100%



Aquesta situació és habitual entre les entitat del Tercer Sector. Per aquest motiu, si comparem aquestes dades amb les aportades per La Confederació del Tercer Sector l'any 2019 en el seu informe "L'ocupació en el Tercer Sector Social des de la perspectiva de gènere", observem que AFA Pinetons va tenir una estructura molt similar a la que constitueix l'àrea del lleure i l'educació del Tercer Sector a Catalunya.

A continuació exposem les dades indicades al Informe de La Confederació corresponent al 2019.

GRÀFIC 4 Presència de dones contractades i homes contractats en Ensenyament, Sanitat i en el Tercer Sector Social. Fonts: Departament d'Ensenyament, Associació de Metgesses de Catalunya i Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019

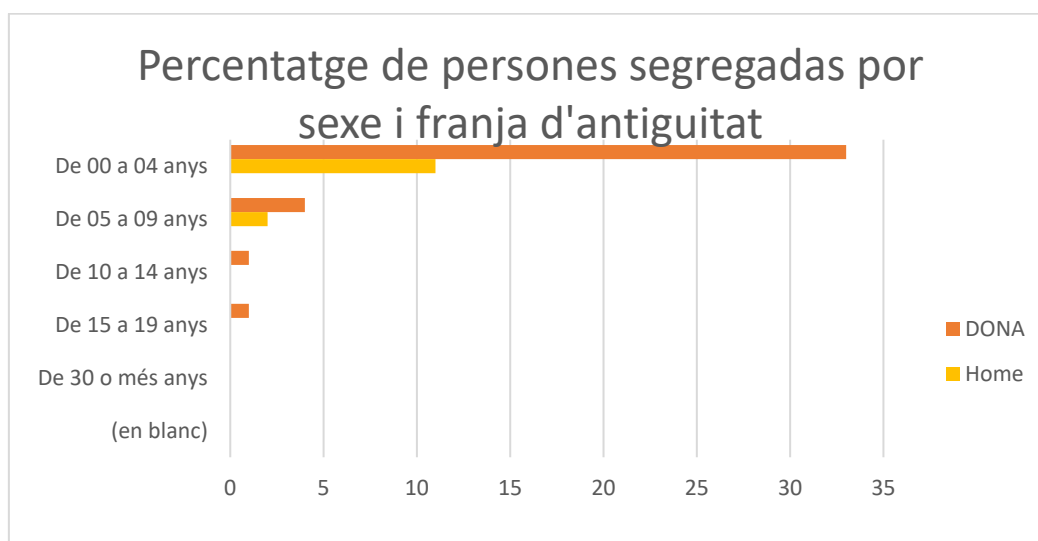


Antiguitat

Analitzant les dades obtingudes corresponent al personal contractat a l'entitat durant l'any d'estudi, veiem que la major part de la plantilla es troba situada en una franja d'antiguitat entre els 0 i els 4 anys, en concret el 84% aproximadament. La resta de la plantilla supera el 5 anys d'antiguitat, per tant no existeix una plantilla majoritària consolidada tot i tenir un gruix

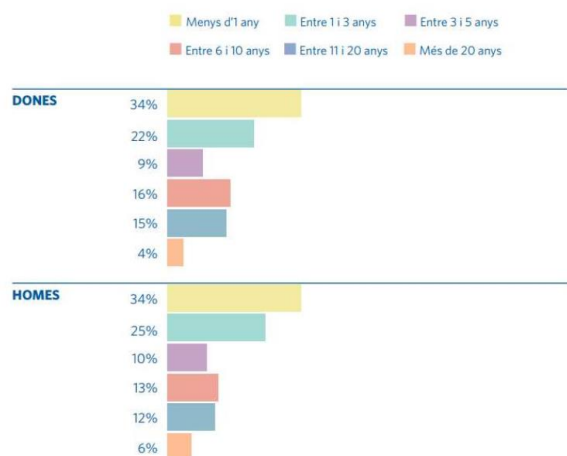
important de persones contractades amb una modalitat contractual fixe, tal com es pot observar als propers apartats.

% de persones	Dona	Home	Total general
De 00 a 04 anys	63,47%	21,15%	84,62%
De 05 a 09 anys	7,69%	3,85%	11,54%
De 10 a 14 anys	1,92%	0%	1,92%
De 15 a 19 anys	1,92%	0%	1,92%
De 30 o més anys (en blanc)	0%	0%	0%
Total general	75%	25%	100%



Segons l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector de Catalunya del 2019, elaborat per la Confederació, la rotació de personal és una pràctica comuna en les entitats. La majoria de les persones treballadores d'aquest sector (el 34%) mantenen el seu vincle amb l'entitat durant aproximadament un any, independentment del seu sexe, com es mostra en el gràfic següent. A mesura que augmenta l'antiguitat, el percentatge de persones que continuen vinculades a l'entitat disminueix.

GRÀFIC 21 Antiguitat en l'entitat per sexes. Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019



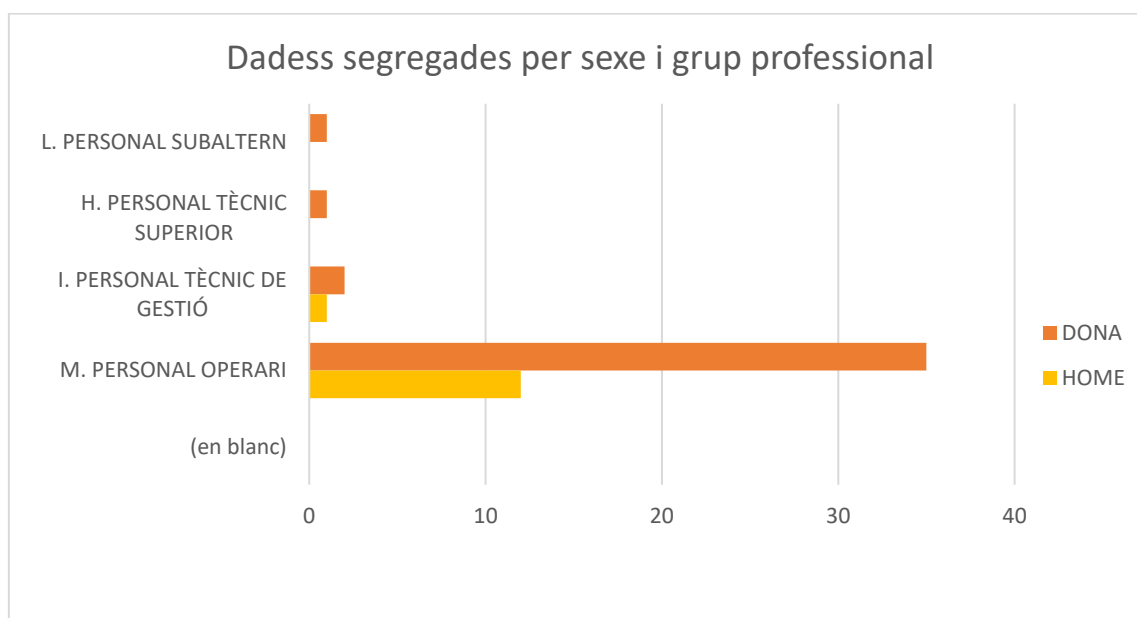
Classificació professional

Grup professional

Segons dades aportades per l'entitat, durant l'any d'estudi no hi ha representació dels dos sexes a tots els grups professionals, només als de PERSONAL TÈCNIC DE GESTIÓ i PERSONAL OPERARI, on la representació femenina supera a la masculina.

Els grups restants on no hi ha representació dels dos sexes, només hi ha dones contractades, i es tracta dels grups PERSONAL SUBALTERN i PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR.

Número de persones	Dona	Home	Total general
L. PERSONAL SUBALTERN	1	0	1
H. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR	1	0	1
I. PERSONAL TÈCNIC DE GESTIÓ	2	1	3
M. PERSONAL OPERARI	35	12	47
Total general	39	13	53



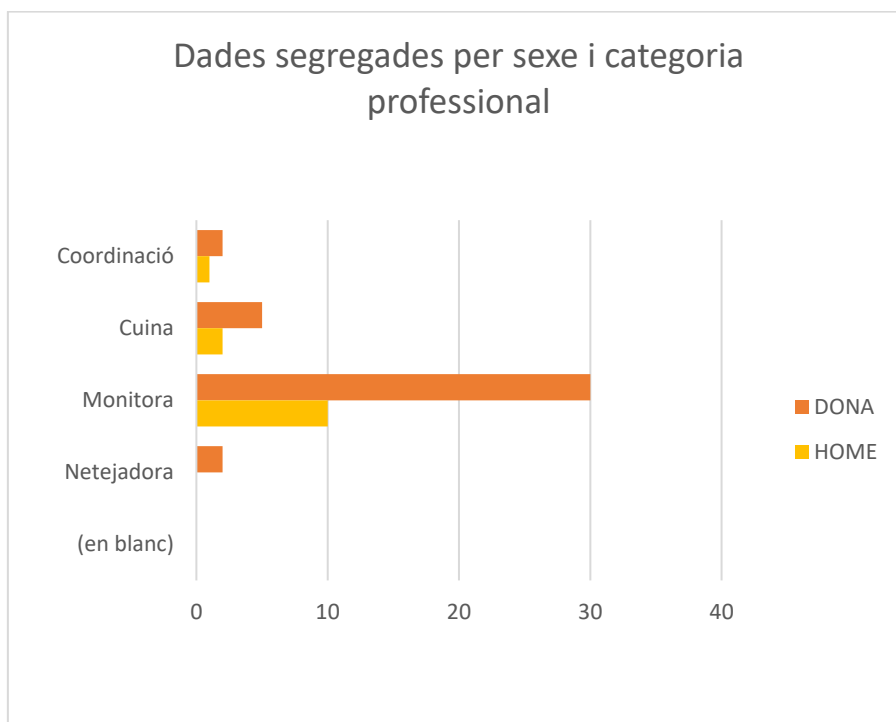
Com es pot observar tant a la taula com al gràfic, no hi ha equilibri entre els dos sexes en cap dels grups professionals i és notori la feminització de la plantilla.

Categoria professional

A continuació exposem la distribució de la plantilla de l'entitat durant l'any d'estudi, distribuïda entre les diferents categories professionals ocupades, segregades per sexe.

Categoria professional	Dona	Home	Total general
Coordinació	3,85%	1,92%	5,77%
Cuina	9,62%	3,85%	13,47%
Monitora	57,68%	19,23%	76,91%
Netejadora	3,85%	0%	3,85%

Total general	75%	25%	100%
----------------------	------------	------------	-------------



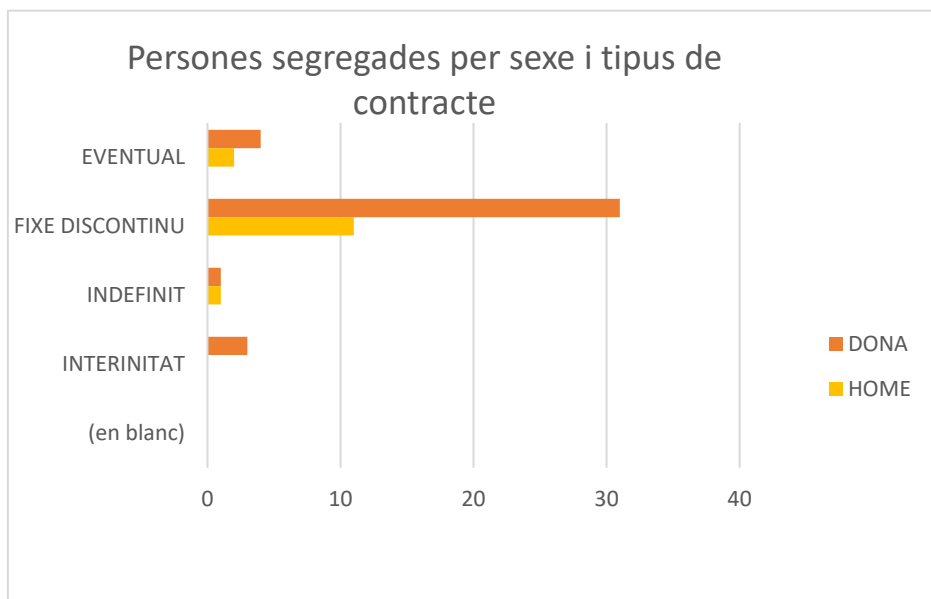
La interpretació que es fa de les dades denota una consolidació de rols de gènere que s'han establert històricament a la societat occidental, i que en l'actualitat continuen existint, com en el cas dels llocs de treball relacionats amb la cura de les persones (Monitora), la neteja o treballs de cuina, rols adjudicats històricament a les dones i que l'entitat tendeix a perpetuar.

Condicions laborals

Tipologia de la contractació

Les dades obtingudes a la diagnosi respecte a la tipologia de contractació utilitzada per l'entitat, les observem a la taula i gràfics següents.

Número de persones	Dona	Home	Total general
EVENTUAL	7,56%	3,77%	11,33%
FIXE DISCONTINU	58,49%	20,75%	79,24%
INDEFINIT	1,88%	1,88%	3,76%
INTERINITAT	5,67%	0%	5,67%
Total general	73,58%	26,40%	100%



Com podem observar, la majoria de les persones contractades durant l'any d'estudi tenen una modalitat contractual fixe, on la fórmula més utilitzada és la contractació fixe discontinua, arribant aquesta al 79,24% entre dones i homes.

En quant a les contractacions temporals, s'observa més prevalença a les dones, fet que podria tenir el seu origen en la feminització de l'entitat.

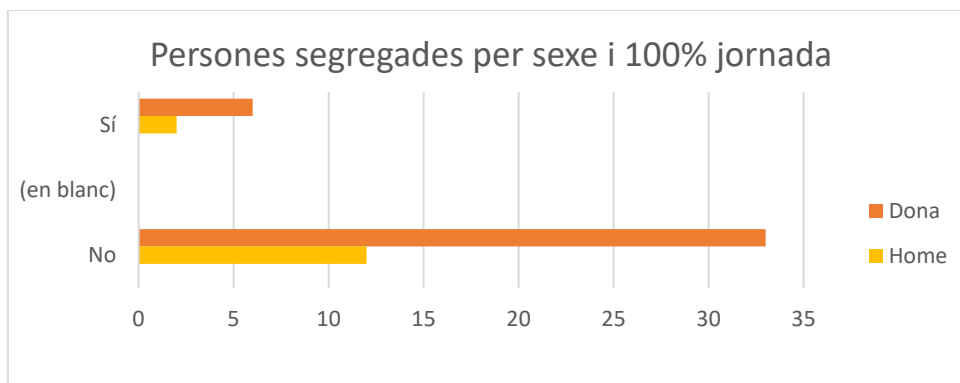
S'observa desequilibri entre sexes a totes les tipologies de contractació, a excepció dels contractes fixes ordinaris. Aquest desequilibri sempre és favorable a les dones.

Jornades laborals

Com es pot veure a continuació, en termes generals, la cultura de l'entitat respecte a les jornades laborals es basa a dur a terme contractacions a temps parcial, ja que el 84,90% de la plantilla durant l'any d'estudi va realitzar jornada parcial.

Respecte a la distribució de les jornades segregades per sexe, s'observa desequilibri entre sexes, amb una incidència superior a les dones. Però, igual que amb la tipologia de les contractacions, aquest desequilibri podria tenir el seu origen en la feminització de l'entitat.

Jornada completa	Dona	Home	Total general
Sí	11,32%	3,77%	15,09%
No	62,26%	22,64%	84,90%
Total general	73,58%	26,41%	100%



Accés/selecció i extinció de la relació laboral

Contractacions en els darrers 4 anys i dades evolutives de les contractacions

Com s'ha comentat a diferents apartats del present pla d'igualtat, l'entitat té tendència a la contractació de dones.

És cert, que durant la seva història ha realitzat contractacions, tant d'homes com dones, per tal de constituir els diferents grups professionals, però si observem les dades obtingudes al període d'estudi i durant els darrers quatre anys, el nombre de dones contractades ha estat superior al d'homes tot i que als últims anys la contractació d'home s'ha vist incrementada.

Extinció de la relació laboral i causes que l'originen

En l'analitzar les extincions de relacions laborals efectuades durant el període d'estudi, s'observa que s'han dut a terme tant a dones com homes, però amb un predomini femení de les rescissions a les contractacions d'aquestes respecte a les realitzades amb els homes.

Situació que té a veure sempre amb la tendència a la contractació superior de dones respecte als homes, per tant, a major contractació de dones, major probabilitat d'extincions de contracte a dones.

% extincions per motius	Dona	Home
ACOMIADAMENT	5%	0%
BAIXA VOLUNTARIA	65%	25%
INCAPACITAT PERMANENT	5%	0%
Total general	75%	25%

Quant als motius que originen les extincions de la relació laboral, podem dir que la majoria de les persones han rescindit el seu contracte voluntàriament. Fet que si el relacionem amb la tipologia de la contractació a l'entitat i el grau d'antiguitat de la plantilla, pot suggerir que hi ha una certa tendència a la rotació de personal. Per tant, s'hauria d'analitzar els motius que podrien estar generant aquesta rotació i si aquesta està relacionada amb la igualtat de gènere, i més en concret amb mesures de conciliació personal i laboral.

Formació

A continuació s'exposen les formacions que el personal de l'entitat ha efectuar durant l'any d'estudi.

Formació	Nº dones	Nº homes	Modalitat	Horari de la formació
Prevenió de riscos als llocs de treball de Cuina	4	1	Online	Fora horari
Manipulació d'aliments de cuina	1	0	Online	Fora horari
Total general	5	1		

Com es pot observar, del total de les formacions realitzades, majoritàriament han estat impartides a dones ja que 5 de les 6 persones que han estat formades eres dones (el 83%). S'observa desequilibri entre sexe, però originat per la feminització de la plantilla i pel fet que les formacions eren destinades al personal de cuina, categoria ocupada per més dones que homes.

En quant al horari i la modalitat en la que s'han dut a terme les formacions, veiem que aquestes s'han impartir fora d'horari laboral, dificultant la conciliació personal i professional, tot i que la modalitat va ser online, fet que mitiga una mica aquesta dificultat per conciliar.

Promoció professional

Segons dades aportades per l'entitat, durant l'any d'estudi no s'ha efectuat cap promoció interna a la mateixa, però sí que tenen criteris objectius establerts en cas de que s'efectuï alguna, els quals indiquem a continuació:

- Compromís amb l'entitat
- Experiència
- Formació
- Antiguitat

Coreponsabilitat

Respecte a les mesures de coreponsabilitat, la direcció de l'entitat declara que no s'ha donat cap cas en el que s'hagi aplicat mesures relacionades amb la coreponsabilitat com podrien ser per exemple, períodes de lactància, permisos de paternitat o maternitat, reducció de jornada per cura de menors. Per tant, no es poden indicar dades objectives basats en aquest àmbit d'estudi.

Retribucions

Mitjanes de retribucions totals anuals segregades per sexes

Independentment de l'auditoria retributiva de l'entitat que consta inclosa en aquest pla d'igualtat, segons els que manifesta el RD 902/2020, es presenten a continuació, algunes dades sobre les retribucions satisfetes a l'entitat.

Segons dades del registre retributiu corresponent al 2023, on el càlcul de la bretxa està anualitzat, observem que aquesta és del 5,04% favorable als homes.

Home	19.400,43
Dona	18.423,24

Bretxa 5,04%

Però si la bretxa es calcula amb dades efectives, es a dir, amb els salaris realment percebuts durant l'any d'estudi, aquesta bretxa és de -14,9%, favorable a les dones.

Però s'ha de tenir en compte que aquesta dada l'obté segons el salari brut mitjà total percebut durant el període d'estudi, entre tot el personal de l'entitat sense distinció de llocs de treballs, categories o jornades. Només calculant la bretxa a partir de les mitjanes de salaris totals segregats per sexes.

	Dona	Home	Bretxa salarial
Mitjana retribucions totals	4.913,3€	4.275,9€	-14,9%

En canvi si calculem el preu hora mitjà percebut per dones i homes durant l'any d'estudi, la bretxa torna a ser favorable als homes, arribant aquesta al 16,9%.

	Dona	Home	Bretxa salarial
Mitjana retribucions brut per hora	6,9€	8,3€	16,9%

Identificació

Què volem fer?

Objectius quantitatius i qualitativs i mesures del pla d'igualtat

Un cop analitzades totes les dades obtingudes a la fase de diagnosi qualitativa i quantitativa, s'estableixen els objectius a assolir mitjançant la realització de les diferents mesures que aniran implementant a l'entitat durant els quatre anys de vigència del present Pla.

Els objectius a assolir i les mesures a implementar al Pla d'igualtat són els següents.

OBJECTIU 1: INFORMAR I FORMAR L'EQUIP EN IGUALTAT DE GÈNERE I SENSIBILITZAR EN AQUESTA MATERIA.			
MESURA 1 Informació al personal de la implicació de l'entitat amb la perspectiva de gènere, mitjançant una carta de compromís que s'enviarà als treballadors/es.	DESCRIPCIÓ: La direcció l'entitat farà difusió de la Carta de compromís amb la igualtat de gènere a les persones que formen part de l'entitat.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Abril 2025	La Direcció de l'entitat	Sense cost directe
MESURA 2 Formació de la Comissió d'igualtat de l'entitat en perspectiva de gènere.	DESCRIPCIÓ: Es realitzaran sessions formatives en matèria d'igualtat per a tota la plantilla, de manera que la cultural organitzacional apliqui la perspectiva de gènere de manera natural.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Juliol de 2025	La Comissió d'igualtat	Sense cost directe. Formacions gratuïtes o subvencionades (annexos)
MESURA 3 Difusió del Pla d'igualtat tant a nivell intern com extern	DESCRIPCIÓ: La Comissió d'igualtat comunicarà l'existència del Pla d'igualtat, i posarà en marxa els mecanismes necessaris perquè tota la plantilla conegui la seva existència.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Abril 2025	La Comissió d'igualtat	Sense cost directe

OBJECTIU 2: PROMOURE L'ÚS DE LLENGUATGE INCLUSIU A NIVELL INTERN I EXTERN			
MESURA 4 Ús de llenguatge inclusiu a les xarxes socials de l'entitat i la web de la mateixa.	DESCRIPCIÓ: A les publicacions que es realitzin a les xarxes socials de l'entitat es farà ús de llenguatge inclusiu.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Ja en marxa	La Comissió d'igualtat més Comunicació.	Sense cost directe
MESURA 5 Adhesió al Acord d'ús de llenguatge inclusiu i no sexista de l'Administració que s'ha fet extensible a totes les entitats	DESCRIPCIÓ: La direcció de l'entitat s'adhereix al Acord de l'Administració per fer ús de llenguatge inclusiu i no sexista i ho farà públic entre totes les persones de l'entitat i a les xarxes socials.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Ja en marxa	La Comissió d'igualtat	Sense cost directe (annexos)

OBJECTIU 3: VETLLAR PER L'EQUITAT SALARIAL DE LES PERSONES TREBALLADORES AFA PINETONS			
MESURA 6 Registre retributiu	La direcció d l'entitat realitzarà un registre retributiu amb caràcter anual per revisar si existeix bretxa entre homes i dones, així com per categories professionals.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Anualment	La Direcció de l'entitat	100€
MESURA 7 Elaboració de l'Auditoria retributiva	DESCRIPCIÓ: Confeccionar una nova auditoria retributiva per controlar les possibles bretxes salarials en llocs d'igual valor, junt amb la redacció del Pla d'igualtat.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS

	Efectuada Durant la redacció del present Pla i amb una periodicitat màxima de 4 anys.	La Comissió d'igualtat	Aquesta primera Auditoria esta inclosa dintre del projecte de redacció del pla d'igualtat, amb un cost de 550€.
--	---	------------------------	---

OBJECTIU 4: FOMENTAR LA CONCILIACIÓ DELS DIFERENTS USOS DEL TEMPS DEL PERSONAL. 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

MESURA 8 Formacions dintre d'horari laboral.	DESCRIPCIÓ: La direcció de l'entitat es compromet a que totes les formacions es realitzaran en horari laboral per tal d'afavorir la conciliació personal, laboral i familiar. En cas de no ser possible, les hores efectuades a la formació seran computades com hores efectiu de treball i seran recuperades o remunerades.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Ja en marxa	La Comissió d'igualtat	Sense cost directe
MESURA 9 Confecció d'un catàleg de mesures de conciliació i fer difusió entre el personal de l'entitat.	DESCRIPCIÓ: Recollir les mesures de conciliació existents a l'entitat en un document de consulta per a totes les persones que formen part de l'entitat. Un cop realitzat, la Comissió d'igualtat posarà en marxa els mecanismes necessaris perquè tota la plantilla conegui la seva existència.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Desembre 2025	La Comissió d'igualtat	Sense cost directe
MESURA 10 Redacció i difusió de la política de desconexió digital	DESCRIPCIÓ: Complint amb l'obligació legal de disposar d'una política de desconexió digital, l'entitat es compromet a redactar la seva pròpia política i farà difusió de la mateixa entre les persones que formen part de l'entitat mitjançant els mecanismes necessaris perquè tota la plantilla conegui la seva existència.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Maig 2026	La Comissió d'igualtat i la Junta Directiva	300€

MESURA 11 Flexibilitat horària	DESCRIPCIÓ: L'entitat donarà la possibilitat a la plantilla (excepte al persona d'atenció directe) de flexibilitzar la seva hora d'entrada i sortida. En cas de que la persona treballadora decideixi flexibilitzar-la, haurà d'arribar a acord amb la direcció de l'entitat i aquest quedarà per escrit.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Ja en marxa	La Comissió d'igualtat	Sense cost directe
MESURA 12 Atenció a la urgència	DESCRIPCIÓ: Les persones treballadores tindran dret a marxar de l'entitat de manera immediata davant una urgència.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Ja en marxa	La Comissió d'igualtat	Sense cost directe
MESURA 13 Reunions sempre en franja horària	DESCRIPCIÓ: Les reunions es realitzaran dintre d'horari laboral i no seran programades pròximes a les hores d'entrada i sortida del personal, per tal de compatibilitzar amb la flexibilitat horària.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Ja en marxa	La Comissió d'igualtat	Sense cost directe

OBJECTIU 5: PREVENIR L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE			
MESURA 14 Accions de sensibilització mitjançant fulletons, pòsters, etc., sobre l'assetjament sexual o per raó de sexe	DESCRIPCIÓ: De maner periòdica, la Comissió d'igualtat realitzarà accions de sensibilització mitjançant la difusió de cartells, fulletons o pòsters relacionats amb l'assetjament sexual o per raó de sexe, que podran extreure de campanyes del Departament d'igualtat i feminisme de la Generalitat de Catalunya o el Ministeri d'igualtat.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Juliol 2025	La Comissió d'igualtat	Sense cost directe
MESURA 15 Realització del protocol existent d'assetjament sexual o per raó de sexe.	DESCRIPCIÓ: S'efectuarà la redacció del Protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe i dels mecanismes de prevenció i abordatge establerts en aquest amb la finalitat d'avaluar la seva eficàcia i efectuar els canvis que siguin necessaris en cas de detecció de punts febles. La comissió d'igualtat farà difusió de la mateixa entre les persones que formen part de l'entitat mitjançant els mecanismes necessaris perquè tota la plantilla conegui la seva existència		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Ja en marxa	La Comissió d'igualtat	Aquests protocol esta inclòs dintre del projecte de redacció del pla d'igualtat, amb un cost de 350€.

OBJECTIU 6: PREVENIR LA DISCRIMINACIÓ LGTBIQ+			
MESURA 16 Inclusió del protocol contra la discriminació LGTBIQ+ al protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe.	DESCRIPCIÓ: L'entitat inclourà dintre del seu protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe, un apartat destinat a prevenir la discriminació a persones LGTBIQ+.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Desembre 2025	La Comissió d'igualtat	100€
MESURA 17 Difusió de les mesures realitzades per prevenir la discriminació LGTBIQ+.	DESCRIPCIÓ: L'entitat comunicarà a totes les persones de l'entitat, la inclusió de les mesures per prevenir la discriminació LGTBIQ+ dintre del protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe. La comunicació s'efectuarà mitjançant els mecanismes necessaris perquè tota la plantilla conegui la seva existència		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Gener 2026	La Comissió d'igualtat	Sense cost directe

OBJECTIU 7: PROTECCIÓ DAVANT SITUACIONS DE VIOLENCIA MASCLISTA.			
MESURA 18 Interrupció període de prova.	DESCRIPCIÓ: Article 14, Estatut del treballador/a: Les situacions de violència masclista que afectin a la persona treballadora durant el període de prova, interrompen el còmput del període sempre que hagi acord entre entitat i persona treballadora.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Ja en marxa	La Comissió d'igualtat	Sense cost directe
MESURA 19 Interrupció de contractes formatius.	DESCRIPCIÓ: Article 11, Estatut del treballador/a: Les situacions de violència masclista interrompen el còmput de la duració del contracte formatiu.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Ja en marxa	La Comissió d'igualtat	Sense cost directe
MESURA 20 Nul·litat d'extinció de contracte pers causes objectives, disciplinàries.	DESCRIPCIÓ: Article 53 i 55, Estatut del treballador/a: L'adopció del acord d'extinció del contracte per causes objectives o disciplinàries, serà nul en cas de persona treballadora víctima de violència masclista a causa de l'exercici del seu dret de tutela judicial efectiva o dels drets de protecció o assistència social integral.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Ja en marxa	La Comissió d'igualtat	Sense cost directe
MESURA 21 Mobilitat geogràfica.	DESCRIPCIÓ: Article 40, Estatut del treballador/a: "Les persones treballadores que tinguin consideració de víctima de violència masclista que es vegin obligades a abandonar el seu lloc de treball a la localitat on prestaven servei, per tal de ser efectiva la seva protecció o la seva assistència social integral, tindran dret preferent per ocupar altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'entitat tingui vacant a qualsevol dels seus altres centres de treball.		

	<p>El trasllat o canvi de lloc tindrà una durada inicial de 6 mesos, durant els mesos que l'entitat tindrà obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava.</p> <p>Transcorregut aquest període, la persona tindrà l'opció de retornar al seu lloc de treball anterior o continuar en el nou lloc. En aquest últim cas, el dret de reserva finalitza”</p>		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Ja en marxa	La Comissió d'igualtat	Sense cost directe
<p>MESURA 22</p> <p>Reordenació del temps de treball i teletreball en cas de ser víctima de violència masclista.</p>	<p>DESCRIPCIÓ:</p> <p>Article 37, Estatut del treballador/a: “Les persones treballadores que tinguin consideració de víctimes de violència masclista, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, mitjançant adaptació del horari, de l'aplicació del horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que es consideri oportú.</p> <p>També tindran dret a a realitzar el seu treball total o parcialment a distància o deixar de fer-lo si aquest fos el sistema establert de treball, sempre que aquesta modalitat sigui compatible amb el lloc de treball i les seves funcions.”</p>		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Ja en marxa	La Comissió d'igualtat	Sense cost directe
<p>MESURA 23</p> <p>Elaboració de catàleg amb la forma d'actuar de l'entitat en situacions de violència masclista de persones de l'entitat.</p>	<p>DESCRIPCIÓ:</p> <p>S'elaborarà un catàleg que reculli la manera d'actuar de l'entitat en cas que una persona vinculada a AFA Pinetons estigui en situació de violència masclista i recull de totes aquelles mesures que l'entitat posa a disposició de la víctima.</p>		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Març 2026	La Comissió d'igualtat	Sense cost directe
<p>MESURA 24</p> <p>Difusió del catàleg d'accions en cas de violència masclista.</p>	<p>DESCRIPCIÓ:</p> <p>El catàleg d'accions en cas de violència masclista serà difós mitjançant els mecanismes que la Comissió d'igualtat consideri necessaris perquè tota la plantilla conegui la seva existència.</p>		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS

	Abril 2026	La Comissió d'igualtat	Sense cost directe
--	------------	------------------------	--------------------

OBJECTIU 8: POLÍTICA DE CONTRACTACIÓ I PROMOCIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE			
MESURA 25 Revisió política de contractació/ ocupabilitat de llocs de treball i promoció interna	DESCRIPCIÓ: Es revisarà la política i els aspectes que es tenen en compte a l'hora de seleccionar, contractar o promocionar personal, per incloure, en cas de deficiència, la perspectiva de gènere i la igualtat real entre sexes. (Acció positiva en cas de dos candidatures iguals, escollir la candidatura del home per ocupar aquells llocs ocupats majoritàriament per dones, i per tant, hi ha desequilibri contractual)		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Entre gener i desembre de 2028	La Comissió d'igualtat i persona responsable de selecció i contractació	Sense cost directe

Implantació

Fem-ho!

Avaluació i seguiment

La Generalitat de Catalunya estableix a la seva àrea d'igualtat que "les polítiques d'igualtat en el treball són, essencialment, un permanent 'work in progress' que necessita d'examen constant i de flexibilitat per a reajustar-se als seus propis objectius i a les necessitats de l'organització".

És necessari conèixer el grau d'implantació i l'impacte de les accions realitzades, basant-se en els indicadors predeterminats.

Per tant, cal establir un sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica; definir la composició i el funcionament de la comissió encarregada del seguiment, avaluació i revisió periòdica del Pla d'igualtat de l'AFA; i determinar el procediment de modificació, inclòs el procediment per resoldre les possibles discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió.

En aquest sentit, tot i que l'eina ESAPI, creada per la Generalitat, ja no es troba activa online, la comissió d'igualtat utilitzarà els seus criteris objectius per analitzar l'avaluació i adequació de les accions.

A continuació es presenta la eina base amb la que la comissió de seguiment i avaluació efectuarà el seguiment de les accions establertes al Pla:

ACCIÓ	SI / NO	ALTRES INDICADORS
S'ha informat al personal de la implicació de l'entitat amb la perspectiva de gènere, mitjançant una Declaració pública i institucional de compromís ferm amb la igualtat de gènere?		
S'ha fet difusió del Pla d'igualtat de l'entitat?		La via per fer difusió ha estat l'adequada per que arribi a totes les persones del esplai, tant contractades com voluntàries?
L'entitat s'ha adherit a la declaració pública de l'Administració amb el compromís de utilitzar sempre llenguatge inclusiu a totes les comunicacions que s'efectuïn des de l'entitat ?		En cas positiu, s'ha fet difusió a la totalitat de la plantilla d'aquest compromís adquirit amb l'adhesió?
L'entitat està elaborant anualment el Registre retributiu?		En cas de existència de bretxa, l'entitat ha donat explicació objectiva d'aquesta? En cas de bretxa superior al 25%, quin és el motiu d'aquesta? El motiu està relacionat amb la discriminació per sexe?
Les Formacions s'estan realitzant dintre d'horari laboral?		En cas de ser fora d'horari laboral, es realitzen de manera online per facilitar la conciliació personal i laboral? Quin percentatge d'homes i quin percentatge de dones han estat formades durant l'últim any?

L'entitat ha fet un recull de totes les mesures de conciliació de vida personal i professional i ha fet difusió d'aquest entre el personal de l'entitat?		La via per fer difusió ha estat l'adequada per que arribi a totes les persones de l'entitat, tant contractades com voluntàries?
S'ha revisat o redactat la política de desconexió digital?		La via per fer difusió ha estat l'adequada per que arribi a totes les persones de l'esplai, tant contractades com voluntàries? S'ha fet formació de sensibilització sobre aquest tema a totes les persones de l'entitat? En cas de formació voluntària, quin percentatge de dones i quin de homes l'han efectuat?
Hi ha flexibilitat horària?		Quin percentatge de dones i homes han fet ús d'aquesta mesura durant el període d'estudi? Aquesta flexibilitat està relacionada amb la cura de familiars? En cas positiu, quin % de dones i quin % d'homes.
S'estan realitzant accions de sensibilització mitjançant fulletons, pòsters, etc., sobre l'assetjament sexual o per raó de sexe?		Quin número d'accions de sensibilització s'han realitzat durant el període d'estudi? Aquestes accions han arribat a la totalitat de la plantilla? S'ha donat algun cas d'assetjament durant l'últim any?
S'ha efectuar la revisió del protocol existent d'assetjament sexual o per raó de sexe?		Es fa difusió periòdicament del protocol? En cas de que s'hagi detectat alguna situació d'assetjament, s'ha activat el protocol? En cas d'activació del protocol, s'han seguit les vies d'actuació establertes?
S'ha fet inclusió del protocol contra la discriminació LGTBIQ+ al protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe.		Es fa difusió periòdicament del protocol? En cas de que s'hagi detectat alguna situació de discriminació, s'ha activat el protocol? En cas d'activació del protocol, s'han seguit les vies d'actuació establertes?
S'ha fet difusió de les mesures realitzades per prevenir la discriminació LGTBIQ+ ?		La via per fer difusió ha estat l'adequada per que arribi a totes les persones de l'esplai, tant contractades com voluntàries? Està previst realitzar campanya de sensibilització i informació respecte les discriminacions a persones LGTBIQ+?
Interrupció període de prova.		Ha estat necessària l'aplicació d'aquesta aquesta mesura per existència de víctima de violència masclista? En cas d'aplicació d'aquesta mesura. Quin és el número de víctimes afectades?
Nul·litat d'extinció de contracte pers causes objectives, disciplinàries.		Ha estat necessària l'aplicació d'aquesta aquesta mesura per existència de víctima de violència masclista? En cas d'aplicació d'aquesta mesura. Quin és el número de víctimes afectades?
Reordenació del temps de treball i teletreball en cas de ser víctima de violència masclista.		Ha estat necessària l'aplicació d'aquesta aquesta mesura per existència de víctima de violència masclista?

		En cas d'aplicació d'aquesta mesura. Quin és el número de víctimes afectades?
S'ha elaborat el catàleg per difondre la manera d'actuar de l'entitat en situacions de violència masclista de persones de l'entitat?		
S'ha fet difusió del catàleg d'accions en cas de violència masclista?		El catàleg ha arribat a totes les persones de l'entitat, tant contractades com voluntàries? A banda d'aquesta campanya de difusió, s'han efectuat més accions o es tenen previstes, respecte a aquest tema, com per exemple fer un comunicat el dia 25 de novembre?
S'ha revisat la política de contractació/ocupabilitat de llocs de treball i promoció interna?		En cas afirmatiu? Es preveu utilitzar accions positives per contractar més homes en cas de que la entitat no compleixi amb una contractació paritària d'homes i dones?

Normativa aplicable

Els Plans d'Igualtat s'emmarquen en un recull de normativa entre la que destaquen els següents documents:

Normativa europea

- Conclusions del Consell de 7 de març de 2011 sobre el Pacte Europeu per a la Igualtat de Gènere.
- Tractat de Funcionament de la Unió Europea i Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea. DOUE 30/03/2010.
- Directiva 79/7/CEE del Consell, de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de Seguretat Social.
- Directiva 92/85/CEE del Consell, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum recentment o en període de lactància.
- Directiva 97/81/CE del Consell, relativa a l'Acord marc sobre el treball a temps parcial, que té per objecte fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.
- Directiva 2000/78/CE del Consell, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.
- Directiva 2004/113/CE del Consell, de 13 de desembre de 2004, que implanta el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés i l'aprovisionament de béns i serveis.
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació.
- Directiva 2010/18/UE del Consell, de 8 de març de 2010, relativa a l'aplicació de l'acord marc revisat sobre el permís parental.
- Directiva 2010/41/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 7 de juliol de 2010, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma.
- Estratègia per a la Igualtat entre Dones i Homes 2010-2015. Comissió Europea, 2010 (COM(2010)0491).
- Carta Europea de la Dona (COM/2010/0078 final).
- Pacte Europeu de la Igualtat de Gènere 2011-2020 (2011/C 155/02).
- Recull normatiu de la Unió Europea sobre igualtat de gènere.
- Cercador normatiu de la Unió Europea.
- Diari oficial de la Unió Europea.

Normativa estatal

- Constitució espanyola
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere
- Reial Decret-Llei 6/2019, d' 1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació

- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors
- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic
- Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores

Normativa autonòmica

- Estatut d'autonomia de Catalunya.
- 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 erradicar la violència masclista.

Glossari

Amb la finalitat de facilitar el coneixement del significat de molts dels termes específics en matèria d'igualtat que en aquest Pla D'igualtat s'utilitzaran, a continuació es fa un recull dels termes més rellevants, i que es poden trobar al Recull de Termes creat per la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitat en el Treball, basat a l'establert a la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes:

- **Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes:** Conjunt d'estratègies destinades a assolir la igualtat real entre dones i homes, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles en qualsevol àmbit.
- **Discriminació directa o indirecta per raó de sexe:** Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica exclou explícitament o implícitament un treballador per raó de sexe.
- **Equitat de gènere:** Distribució justa dels drets, beneficis, obligacions, oportunitats i recursos entre les persones a partir del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes a la societat.
- **Estereotip de gènere:** Conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges generalment simplistes que uniformen les persones i adjudiquen característiques, capacitats i comportaments determinats a les dones i als homes.
- **Assetjament per raó de sexe:** Comportament agressiu contra una persona d'un sexe determinat només pel fet de pertànyer a aquest sexe, que pretén atemptar contra la dignitat d'aquesta persona i crear un entorn intimidador, degradant, humiliant o ofensiu.
- **Assetjament sexual en el treball:** Assetjament basat en qualsevol comportament, verbal o físic, de natura sexual que tingui com propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
- **Perspectiva de gènere:** Presa en consideració de les diferències socioculturals entre les dones i els homes en una activitat o àmbit per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, considerant com les diverses actuacions, situacions i necessitats afectes a les dones. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural i de trobar línies d'acció per a la solució de desigualtats.
- **Protocol d'actuació:** Instrument elaborat i consensuat per agents implicats en una problemàtica determinada que possibilita intervencions coordinades i eficaces, i que té en compte les diferents situacions i necessitats de dones i homes.
- **Sexisme en el llenguatge:** Atribució de característiques no inherents a la llengua, a la seva estructura i al seu funcionament, que responen a qüestions de transmissió cultural.
- **Bretxa salarial:** Diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones.
- **Divisió sexual del treball:** Repartiment social de tasques en funció del sexe, segons el qual històricament s'assigna a les dones el treball reproductiu i als homes el treball productiu.
- **Sostre de vidre:** Barrera invisible que dificulta l'accés de les dones al poder, als nivells de decisió i als nivells més alts de responsabilitat d'una empresa o organització a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals.
- **Paritat:** Presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació.

Annexos

Acta de finalització del I Pla d'igualtat del AFA els pinetons

Auditoria retributiva

Acord sobre l'ús no sexista de la llengua

Programa formatiu del centre de formació de Fundesplai

Acta de finalització del I Pla d'igualtat del AFA els pinetons

En data 26 de març de 2025 es reuneix la comissió d'igualtat de AFA els pinetons:

Part de l'entitat:

- Eloi Rebollo Vergara
- Graci Mora Ruiz
- Maite Martínez Clares
- Sara Castillejos Guerra

Representació legal dels treballadors:

- Enric Del Amo Martín
- Fatima Napoles Racionero
- Marta Mancebo Arnau
- Erica Andreo

I ACORDEN

Signar el I Pla d'igualtat de AFA els pinetons

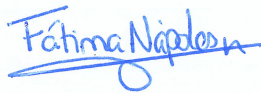
De conformitat amb els acords signen la present acta.

Ripollet, a 26 de març de 2025

Per part dels treballadors i treballadores



Enric Del Amo



Fatima Napoles



Marta Mancebo



Erica Andreo

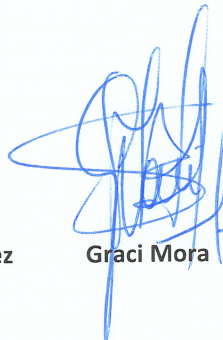
Per part de l'entitat



Eloi Rebollo



Maite Martínez



Graci Mora



Sara Castillejos

Auditoria retributiva

Escales resultants

ESCALA	DONES	HOMES	BRETXA
1 (91-100)	0€	0€	0%
2 (81-90)	14.027,70€	20.685,40€	32,20%
3 (61-80)	0€	0€	0%
4 (41-60)	7.121,15€	2.136,40€	-233,32%
5 (21-40)	2283,50€	0€	0%
6 (0-20)	0€	0€	0%

Conclusions

Les dades obtingudes en l'anàlisi de llocs de treball d'igual valor, tal com es manifesta al RD 902/2020, posa de manifest que hi ha dos grups (escales) on es produeixi bretxa salarial. Aquests grups són els corresponents a les escales 2 i 4.

Bretxa favorable als homes a l'escala 2 i bretxa favorables a les dones a l'escala 4, les quals, segons marca la normativa han de ser objecte d'explicació objectiva, en virtut al que disposa l'article 6 del mencionat Reial Decret, ja que les dues bretxes són superiors al 25%.

En base a aquestes diferències, l'entitat vol expressar que:

1. L'escala 2 engloba a les persones treballadores de la categoria de COORDINADOR/A.

Al període d'estudi, aquesta categoria va estar ocupada per un home i dos dones amb contractació indefinida i jornada completa, a excepció d'una de les dones que va treballar a temps parcial.

La data d'antiguitat de les tres persones que ocupen aquesta categoria és superior al any d'estudi, per tant aquesta dada no afectaria en el desequilibri observat entre sexes. En quant als salaris, s'observa que les persones que tenen jornada completa tenen el mateix salari brut anual, per tant la diferència s'origina en la jornada parcial d'una de les dones.

2. L'escala 4 engloba a les persones treballades de les categories MONITOR/A i CUINA.

Al període d'anàlisi, aquestes categories van se ocupades per dotze homes i trenta-i-cinc dones. Fet que pondera a favor de les dones a l'hora de calcular la bretxa salarial.

La majoria de les relacions laborals van ser sota la modalitat fixa discontinua i jornada a temps parcial, a excepció de la majoria de les persones de CUINA que van realitzar jornada completa, llocs de treball que estan ocupats per dones, fet pondera molt en el càlcul de la bretxa, originant el desequilibri favorables a les dones.

Si analitzem la mitjana d'hores anuals realitzada per homes i dones , observem que les mitjana dels homes és inferior a la mitjana de les dones, fet que genera la bretxa salarial favorable a aquestes.

En termes generals, no s'observa una discriminació per raó de gènere en quant al origen de les diferents bretxes resultants a l'entitat durant l'any d'estudi, però sí una possible falta de criteris objectius i amb perspectiva de gènere a l'hora d'efectuar la contractació de personal.

Queda patent la feminització a la majoria dels llocs de treball ocupats a l'entitat, així com la possibilitat de la perpetuació de determinats rols de gènere, com per exemple els relacionats amb la cura de les persones o la neteja.

Accions

Segons els resultats obtinguts a les diferents escales i els motius que genera la bretxa general de l'entitat, es recomana que l'entitat revisi la seva política de contractació de personal per introduir en aquesta la perspectiva de gènere, amb la finalitat de evitar els biaixos inconscients per els que es tendeix a contractar dones per ocupar llocs de cura de persones o treballs de cuina.

Per altre banda, per tal de prevenir possibles futures desviacions, es recomana que es realitzi de manera periòdica una Auditoria Retributiva, com a màxim cada 4 anys.

I perquè així consti, signo la present al Prat de Llobregat, a 10 de febrer de 2025.

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 Amenaçades), 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 Amenaçades

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 epicens, 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 adrecem 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

Programa formatiu del centre de formació de Fundesplai

A continuació s'exposen enllaços de formacions que actualment s'estan realitzant de manera gratuïta i amb possibilitat de bonificar al centre de formació de Fundesplai.

[Curs d'Educació en Perspectiva de Gènere online subvencionat - Fundesplai Formació](#)

[Curs de Diversitat Sexual online subvencionat - Fundesplai Formació](#)

[Curs de Prevenció, Detecció i Actuació davant Situacions d'Abús Sexual Infantil online subvencionat - Fundesplai Formació](#)

[Curs de Teletreball eines i rendibilitat online subvencionat - Fundesplai Formació](#)

[Curs de Feminisme i Interseccionalitat subvencionat - Fundesplai Formació](#)

[Curs d'Estratègies del control de l'Estrès, el Burnout i els Riscos Psicosocials - Fundesplai Formació](#)