

PLA IGUALTAT 2025-2028

Índex

1. Introducció
2. Context i antecedents Pla d'Igualtat
3. Compromís de la direcció,
4. Característiques del Pla d'Igualtat
 - 4.1. Concepte i Marc legal
 - 4.2. Àmbit personal, territorial i temporal
 - 4.3. Metodologia
5. Determinació de les parts que el concerten
6. Resum diagnòstic del d'igualtat
7. Mesures concretes, terminis d'execució, priorització i indicadors
8. Calendari de les accions de millora
9. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.
10. Composició i funcionament de la comissió de seguiment, avaluació i revisió periòdica del pla d'igualtat
11. Procediment de modificació, resolució de possibles discrepàncies
12. Glossari

1. Introducció

L'Associació Comarcal Urgell d'Ajuda al Minusvàlid (A.C.U.D.A.M) és una associació sense afany de lucre ubicada a la comarca del Pla d'Urgell, que té com a missió proporcionar els suports necessaris per que cadascuna de les persones amb discapacitat intel·lectual que hi participa de l'organització pugui desenvolupar una vida de qualitat i el més autònoma possible.

ACUDAM, estableix la seva visió com :*"Ser una organització de referència pel que fa a la qualitat en l'atenció cap a les persones amb capacitats diferents i una entitat referent a la comarca pel que fa a la defensa i difusió dels drets d'aquestes persones"*.

Entre els valors que ACUDAM promou en tots els seus serveis i com organització trobem el valor de la **IGUALTAT**

El dret a la igualtat és aquell que fa al·lusió al dret inherent que tenen tots els éssers humans a ser reconeguts com iguals davant la llei i de gaudir de tots els drets que se li atorguen, sense importar la seva discapacitat, el seu origen nacional, la seva raça , les seves creences religioses el seu sexe, o la seva orientació sexual, així doncs ACUDAM es compromet a vetllar pel compliment de les polítiques d'igualtat i d'acceptació de la diversitat.

2. Context i antecedents del Pla d'Igualtat

D'acord amb els valors i la cultura corporativa d'ACUDAM, l'associació té el compromís de treballar proactivament pel dret a la igualtat i no discriminació, ACUDAM es compromet a tractar a totes les persones per igual (tenint en compte que els suports es donen segons les necessitats de cada persona) i modificar els serveis i els productes per aconseguir la igualtat i eliminar la discriminació de les persones que formen part d'ACUDAM i promoure les seves oportunitats en funcions de les seves competències.

També té el compromís de treballar per la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el seu dia a dia i rebutjar qualsevol discriminació per raó de gènere. Aquest compromís ha quedat recollit en els plans d'igualtat anteriors al que ara s'ha negociat.

Tanmateix, els drets del col·lectiu LGTBIQ+ a rebre un tracte respectuós i a gaudir d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral constitueixen també principis fonamentals que ACUDAM incorpora i garanteix en el seu Codi Ètic.

3. Compromís de la direcció

Es compromet de la direcció treballar per aconseguir la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes que formen ACUDAM

Dins del marc del Pla d'Igualtat la direcció d'ACUDAM es compromet a:

VETLLAR per una organització que fomenti i treballi activament per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i les persones del col·lectiu LGTBIQ+

TREBALLAR activament per la igualtat d'oportunitats real amb l'accés a qualsevol lloc de treball, i la promoció professional, potenciant la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs de treball on es trobi menys representant.

COMUNICAR externament i interna, amb comunicacions orals , escrites i visuals exemptes d'elements sexistes, fent us d'un llenguatge inclusiu.

INCORPORAR accions per tal d'avançar cap a una millor organització del temps de treball que fomentin i permetin la corresponsabilitat i la conciliació de la vida familiar, personal i laboral.

TREBALLAR I GARANTIR que les persones treballadores rebin un tracte igualitari pel que fa a les condicions laborals (tipologia de contracte, condicions horàries, tipus, de jornada, etc)

GARANTIR que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, assetjament al col·lectiu LGTBIQ+ no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància.

Tots aquests principis es portaran a terme amb la implantació del Pla d'Igualtat (2025 -2028) amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real d'oportunitats entre dones i homes.

Amb aquest document, ACUDAM vol donar resposta als seus reptes en matèria d'igualtat i complir amb la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març i la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya.

Així com a:

Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. Recull els drets de les treballadores víctimes de violència de gènere en els articles del 21 al 23.

Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de las persones LGTBI.

4. Característiques del Pla d'Igualtat

4.1. Concepte i marc legal

Marc jurídic internacional

En les darreres dècades el reconeixement de la igualtat de dones i homes i la prohibició de qualsevol tipus de discriminació, directa o indirecta, han tingut una regulació important en les normatives internacional, comunitària, estatal. Es tracta d'eines fonamentals per combatre la discriminació i erradicar-la. Per la seva rellevància, destaquem:

Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), adoptada per l'Assemblea General de les Nacions Unides al 1979. A Espanya va entrar en vigor al 1984.

En el seu article 1 estableix la definició de discriminació contra la dona com “tota distinció, exclusió, restricció que tingui per objecte o per resultat menystenir o anular el reconeixement, gaudi o exercici per la dona, independentment del seu estat civil, sobre la base de la igualtat de l'home i la dona, dels drets humans i les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera.”

Conferències mundials sobre les dones. Les Nacions Unides han organitzat 4 conferències mundials sobre la dona. La primera a Ciutat de Mèxic al 1975, seguida de Copenhaguen al 1980, Nairobi al 1985 i Pequín al 1995. La darrera va ser seguida per una sèrie d'exàmens quinquennals. Va marcar un punt d'inflexió en l'agenda global per la igualtat de gènere. Va ser aprovada, per unanimitat pels 189 països. Es tracta d'una agenda per l'empoderament de les dones i es considera un document de política global clau. S'hi estableixen objectius estratègics i accions per al progrés de les dones i l'assoliment de la igualtat de gènere en 12 àmbits entre els quals s'inclouen la pobresa o l'educació. Va consolidar cinc dècades d'avenços legals destinats a garantir la igualtat de dones i homes en la legislació i en la pràctica.

OIT Convenis 100 (igualtat salarial de dones i homes), **111** (prohibició de discriminació en l'ocupació), **190** (violència i assetjament). Aquest últim de 2019 no està ratificat per Espanya

Marc jurídic comunitari

Tractat de funcionament de la Unió Europea (TFUE). En el seu article 153.1, lletra i, estableix que la Unió ha de donar suport i completar l'acció dels estats membres en l'àmbit de la igualtat entre homes i dones pel que respecta a les oportunitats en el mercat laboral i al tracte en el treball.

Tractat de la Unió Europea (TUE). La igualtat entre homes i dones és un principi fonamental de la Unió. En el seu article 3.3 2n paràgraf especifica que la Unió ha de fomentar aquesta igualtat.

Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea. En el seu article 23 estableix que la igualtat entre dones i homes ha de garantir-se en tots els àmbits, inclosos els relatius a l'ocupació, el treball i la retribució.

Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals i a les condicions de treball. Transposada amb la LOIEMH.

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu 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 assumptes de treball i ocupació. Amb aquesta directiva els estats estan obligats a actuar activament per incorporar el principi d'igualtat entre dones i homes a les legislacions laborals nacionals.

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i cuidadors i per la qual es deroga la Directiva 2010/18UE del Consell. La seva transposició arriba a termini el 2 d'agost de 2022. En relació amb la prestació econòmica del permís parental el termini s'amplia fins al 2 d'agost de 2024.

Marc jurídic estatal

Constitució espanyola. La norma magna estableix l'obligació de garantir la igualtat real entre dones i homes en el seu article 14 que especifica la igualtat de tots els espanyols davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. L'article 9.2 obliga els poders públics a promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de tots els sers humans i dels grups en què s'integren siguin reals i efectives. En relació amb el treball, en l'article 35 s'indica que tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per satisfer les seves necessitats i les de la seva família sense que en cap cas es pugui fer discriminació per raó de sexe.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes. Relativa als drets fonamentals i subjectes obligats: les empreses i les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte d'oportunitats entre dones i homes. El seu article 3 especifica el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes com "l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiar i l'estat civil."

Aquesta Llei va ser reformada pel RD Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

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

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

Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. Recull els drets de les treballadores víctimes de violència de gènere en els articles del 21 al 23.

Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI.

Marc jurídic autonòmic

Estatut d'Autonomia de Catalunya. A la norma s'especifiquen els drets de les dones al capítol I. A l'article 19.1 s'indica que totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat i capacitat personal i a viure amb dignitat, Seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i tota mena de discriminació. 19.2 Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públic i privats. Al capítol V sobre els principis rectors, l'article 41 obliga els poders públics a garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució i en totes les altres situacions i, també, han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat entre d'altres drets.

Estatut d'Autonomia de Catalunya. A la norma s'especifiquen els drets de les dones al capítol I. A l'article 19.1 s'indica que totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat i capacitat personal i a viure amb dignitat, Seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i tota mena de discriminació. 19.2 Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públic i privats. Al capítol V sobre els principis rectors, l'article 41 obliga els poders públics a garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució i en totes les altres situacions i, també, han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat entre d'altres drets.

Estatut d'Autonomia de Catalunya. A la norma s'especifiquen els drets de les dones al capítol I. A l'article 19.1 s'indica que totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat i capacitat personal i a viure amb dignitat, Seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i tota mena de discriminació. 19.2 Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públic i privats. Al capítol V sobre els principis rectors, l'article 41 obliga els poders públics a garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució i en totes les altres situacions i, també, han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat entre d'altres drets.

Estatut d'Autonomia de Catalunya. A la norma s'especifiquen els drets de les dones al capítol I. A l'article 19.1 s'indica que totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat i capacitat personal i a viure amb dignitat, Seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i tota mena de discriminació. 19.2 Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públic i privats. Al capítol V sobre els principis rectors, l'article 41 obliga els poders públics a garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució i en totes les altres situacions i, també, han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat entre d'altres drets.

Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Regula els mecanismes i recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. Aquesta llei estableix els mecanismes per contribuir a l'erradicació de la violència masclista que pateixen les dones i reconeix garanties en relació amb el dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència.

Marc jurídic laboral

Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre. Especialment, els articles 22.2 sobre el sistema de classificació professional, article 23 sobre promoció i formació professional a l'empresa, article 24 sobre ascensos, article 28 sobre igualtat de remuneració per raó de sexe i article 34.8 sobre la jornada de treball.

4.2. Àmbit personal, territorial i temporal del Pla d'Igualtat

Àmbit personal

El pla d'igualtat inclou a totes les persones que formen part de l'entitat: persones treballadores, persones usuàries del STO, persones residents als habitatges, USAP'S inclou expressament la igualtat pel col·lectiu LGBTIQ+.

Per tant, engloba a totes les persones de l'entitat **actuals i futures, sense exclusions.**

Àmbit territorial

L'activitat d'ACUDAM es realitza en 3 seus diferents:

- A La seu del Carrer de Ferrer i Busquets n° 2 Mollerussa, trobem l'administració ,la direcció i el centre ocupacional
- La Residència està ubicada al Carrer del Mestre Josep Capell 14 de Mollerussa
- Al carrer del Colomer 6 del Polígon Industrial Vila-sana està ubicat el centre logístic on es desenvolupa l'acció productiva del CET.

Totes les persones que treballen en qualsevols d'aquestes tres seus estan incloses en el Pla d'Igualtat de l'organització .

El comitè d'empresa va ser escollit per les persones que formaven part d'ACUDAM en el moment de les eleccions, amb independència de la seu on presten habitualment els seus serveis i per tant són els legals representats de ells i elles.

Àmbit temporal

El Pla entra en vigor el dia 18 de setembre de 2025, dia de l'aprovació del mateix per part de la comissió negociadora i estarà vigent fins al dia 17 de setembre de 2029

La implementació de les mesures i accions previstes s'ha de realitzar abans de la fi de la vigència del present Pla d'Igualtat que s'estableix per a 4 anys des de la seva aprovació o abans si hi ha alguna modificació sobre la normativa.

4.3. Metodologia

S'ha realitzat una diagnosi quantitativa dels documents que Recursos Humans ha facilitat. Aquesta informació ha estat segregada per gèneres i agregada per ítems a fi d'analitzar les dades mitjançant gràfics, percentatges, etc., que ens ajuden a una interpretació més transparent i clara dels mateixos. Ha estat realitzada amb la col·laboració d'una consultora externa i estudiada i aprovada per unanimitat per totes les parts de la Comissió Negociadora. S'ha portat a terme entre els mesos de març -maig 2025 analitzant les dades del 2024

Les dades qualitatives s'han obtingut de la informació sobre procediments que ha facilitat recursos humans

Aquesta metodologia ens ha permès una correcta gestió de la informació que ens ha ajudat a discernir els objectius a treballar al llarg dels propers quatre anys de durada d'implementació.

Per al desenvolupament de la diagnosi s'ha dut a terme una metodologia combinada d'anàlisi qualitativa i quantitativa, l'objectiu de la qual es obtenir una imatge acurada de la situació de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

L'anàlisi ha implicat la recopilació, sistematització i tractament de la informació disponible per tots els àmbits sota diagnosi.

Els resultats han estat validats, per unanimitat, per la Comissió Negociadora i són la base del Pla d'Igualtat 2025-2028 juntament amb la legislació vigent. L'objectiu del Pla és assolir la igualtat efectiva entre dones i homes. Per aquest motiu es defineixen uns objectius generals, uns objectius específics i indicadors per mesurar els resultats de cada acció proposada així com les persones responsables de les mesures.

S'estableix un sistema de seguiment i avaluació, amb cronograma.

Els objectius generals es refereixen al conjunt del Pla, a partir d'ells es desenvolupen els específics, les accions, les persones responsables, els indicadors i el calendari per cada àrea d'intervenció.

Hem realitzat la diagnosi d'acord amb el que estableix l'article 7 del Reial Decret Llei 901/2020, de 13 d'octubre. Per la VLT hem utilitzat l'eina negociada i proporcionada pel Ministeri d' Igualtat i per la diagnosi i auditoria retributiva l'eina proporcionada per la Generalitat de Catalunya.

5. Determinació de les parts que el concerten

Per la negociació del Pla d'Igualtat ACUDAM ha constituït una comissió negociadora paritària amb 4 persones representants de les persones treballadores i 4 persones de la direcció. El Pla d'Igualtat afecta a totes les persones treballadores de D'ACUDAM, aplicat al centre de treball d'ACUDAM i als locals on es pot exercir la tasca laboral. **Les persones de RLT que formen part de la comissió negociadora del Pla d'igualtat han estat escollides per la resta de membres del comitè i el comitè va estar escollit per totes les persones treballadores d'ACUDAM en el moment de les eleccions, independentment del local (seu central, servei habitatge, centre logístic on prestin els seus serveis**

La comissió negociadora d'ACUDAM, queda representada per les següents persones:

En representació de la direcció

Irene Solsona Aixalà
Esther Ros Esteve
Andreea Roca , substituïda per Cristina Viñolas
Yasmina Moutarabi Muñoz

En representació de la RL

Olga Cortí Aguilera INTERSINDICAL
Jaume Godall Ricart INTERSINDICAL
Josep Bonvehí Torres UGT
José Luis Carreira Hernández. CCOO

6. Resum diagnosi Pla d'Igualtat.

La comissió negociadora d'ACUDAM ha realitzat la diagnosi del nou Pla d'Igualtat en base als àmbits estructurats que ofereix la Generalitat de Catalunya. Aquests àmbits a treballar són els següents:

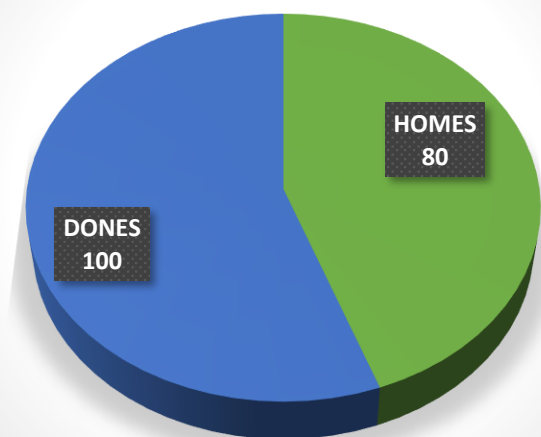
- Àmbit 1: Informació bàsica de la plantilla i condicions de treball
- Àmbit 2: Classificació professional
- Àmbit 3: Infrarepresentació femenina
- Àmbit 4: Procés de selecció i contractació
- Àmbit 5: Formació
- Àmbit 6: Promoció professional
- Àmbit 7: Retribucions anuals i auditoria retributiva
-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

Pel que fa a l'anàlisi de cada un d'ells, hem cregut convenient destacar només les dades més rellevants.

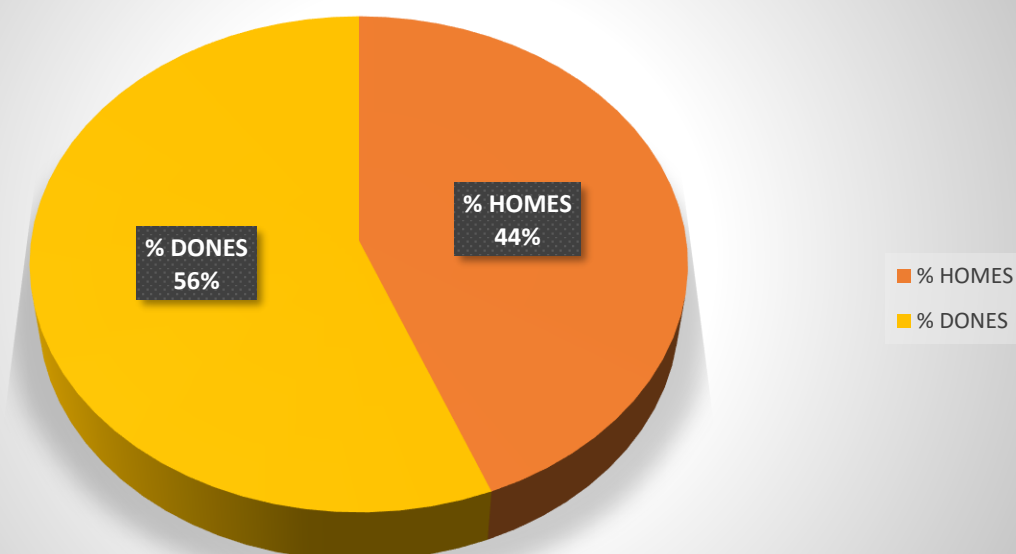
ÀMBIT 1. INFORMACIÓ BÀSICA DE LA PLANTILLA I CONDICIONS DE TREBALL

Distribució de la plantilla per sexes

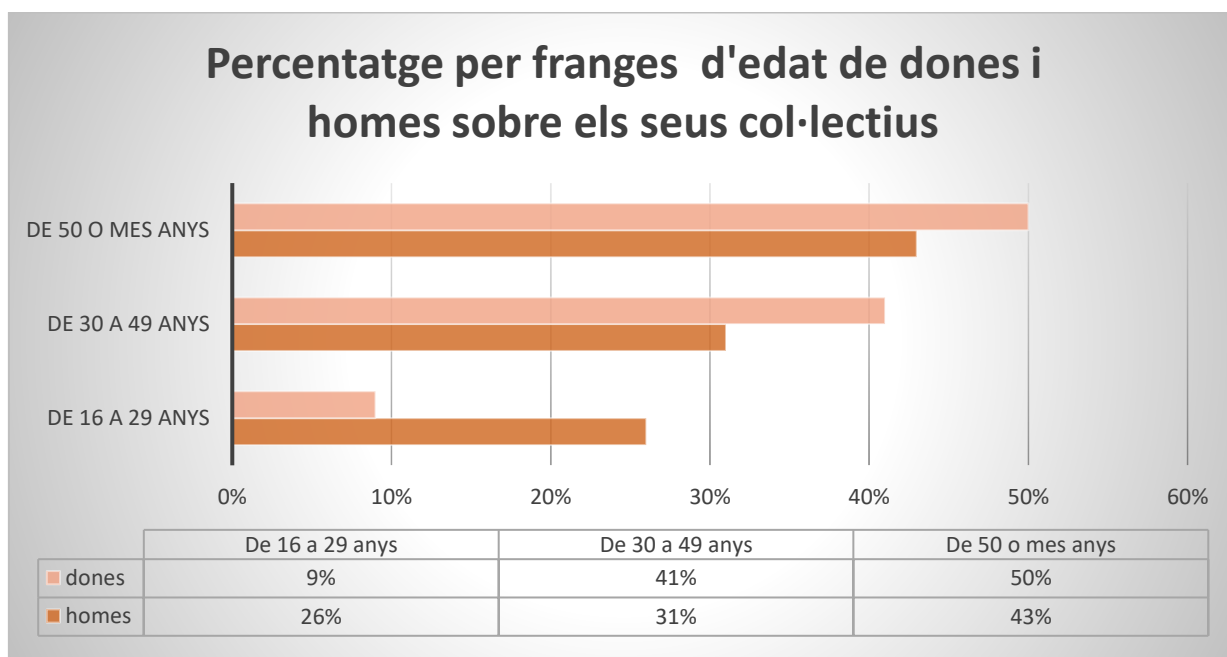
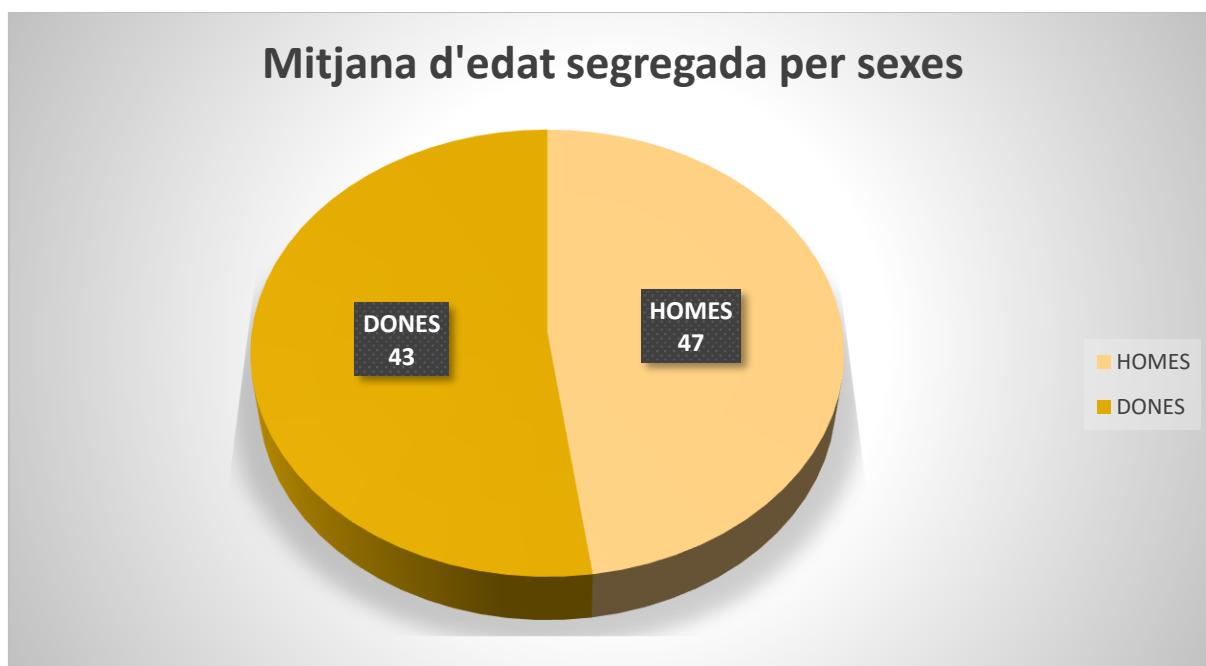
Nº Persones segregades per sexe



% de persones segregades per sexe

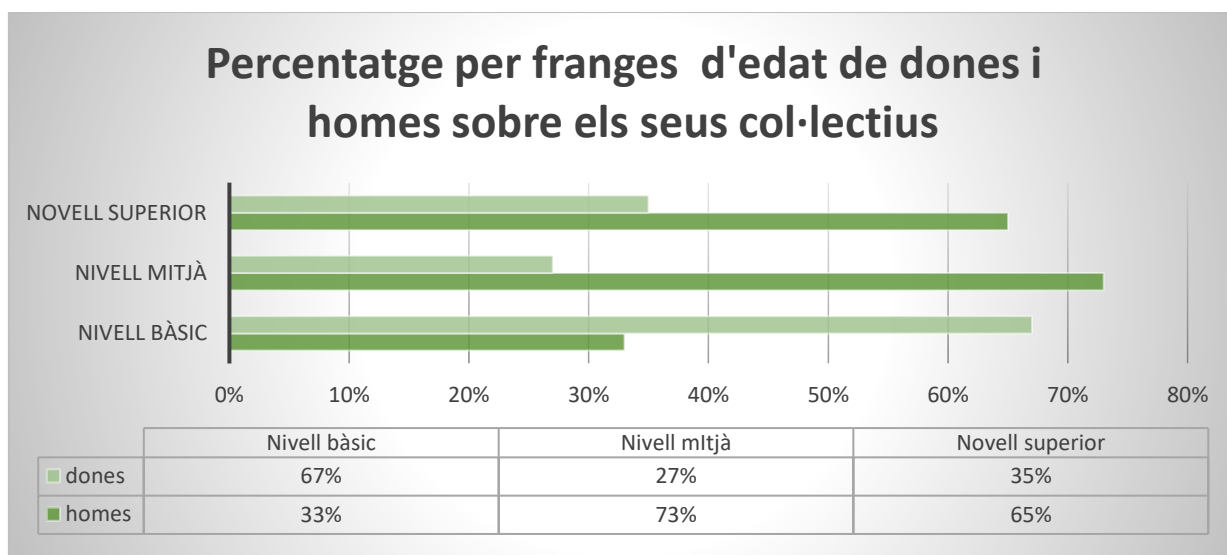


Distribució de la plantilla per edat



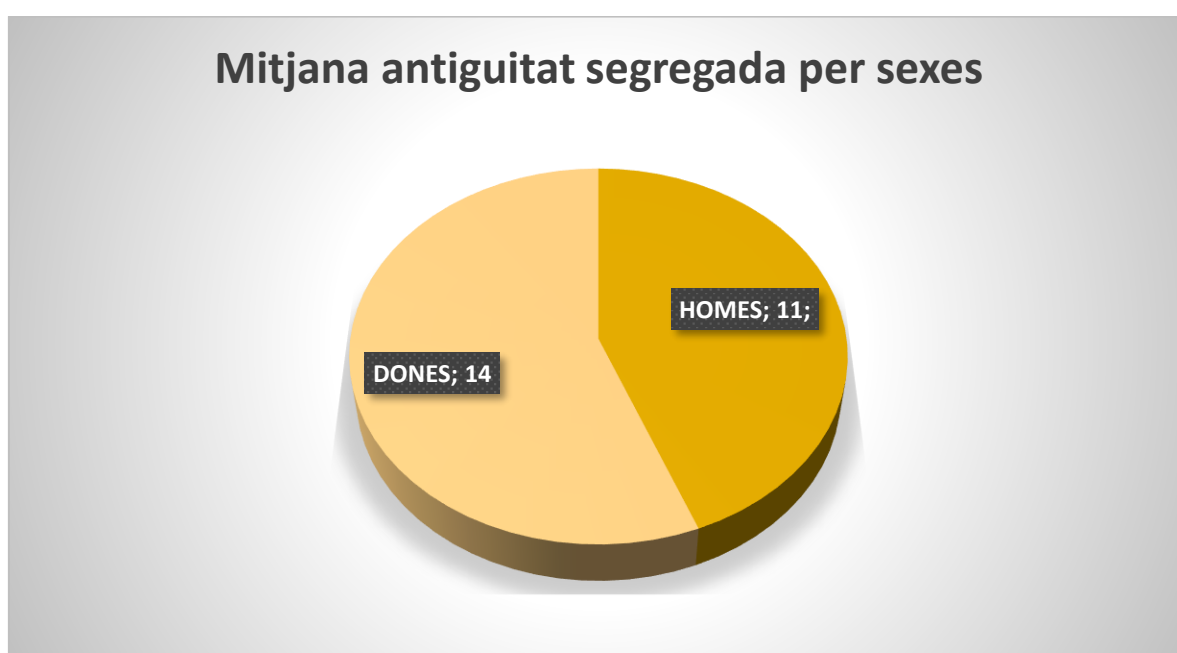
Dones i homes tenen una mitjana d'edat molt similar . Hi ha però més dones en la franja d'edat de 16 a 29 anys que homes

Distribució de la plantilla per Nivell formatiu

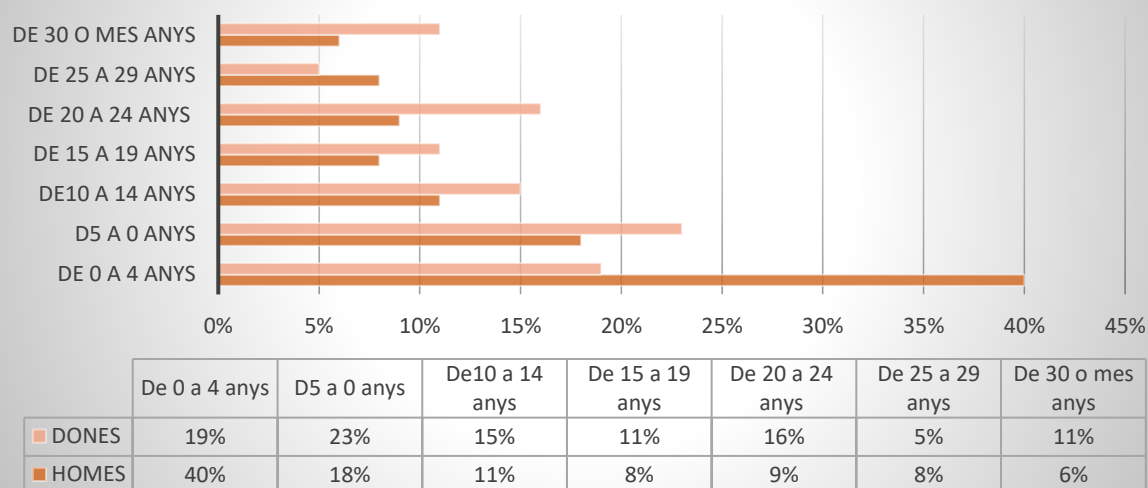


En relació al nivell d'estudis majoritàriament les dones tenen estudis de grau mitjà i els homes tenen estudis de grau bàsic . Quant als estudis de grau superior la distribució es molt semblant.

Distribució de la plantilla per Antiguitat



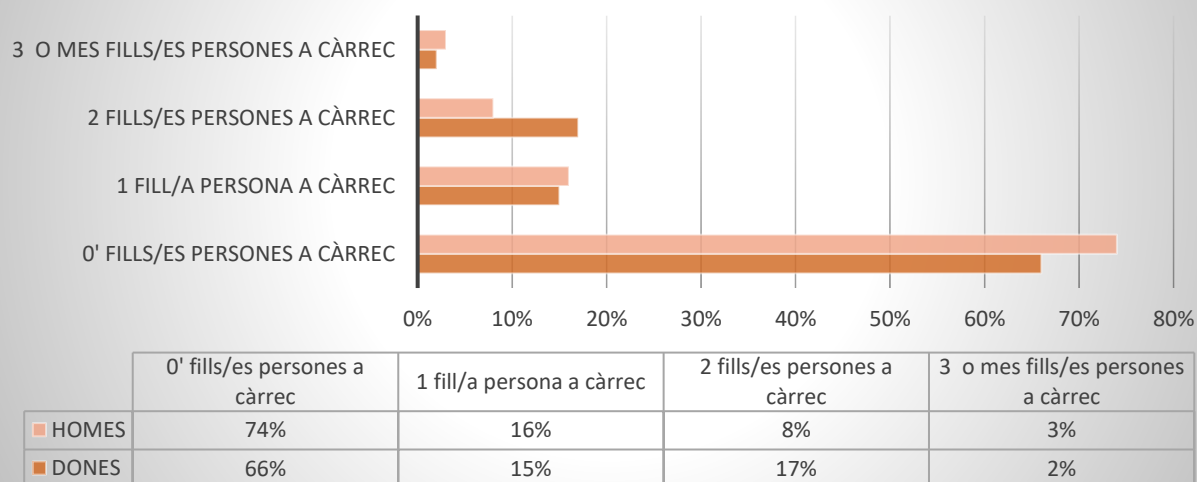
Percentatge per franges d'antiguitat de dones i homes sobre el seus col·lectius



La major antiguitat la tenen els homes , les dones de forma majoritària s'han incorporat en els últims 4 anys

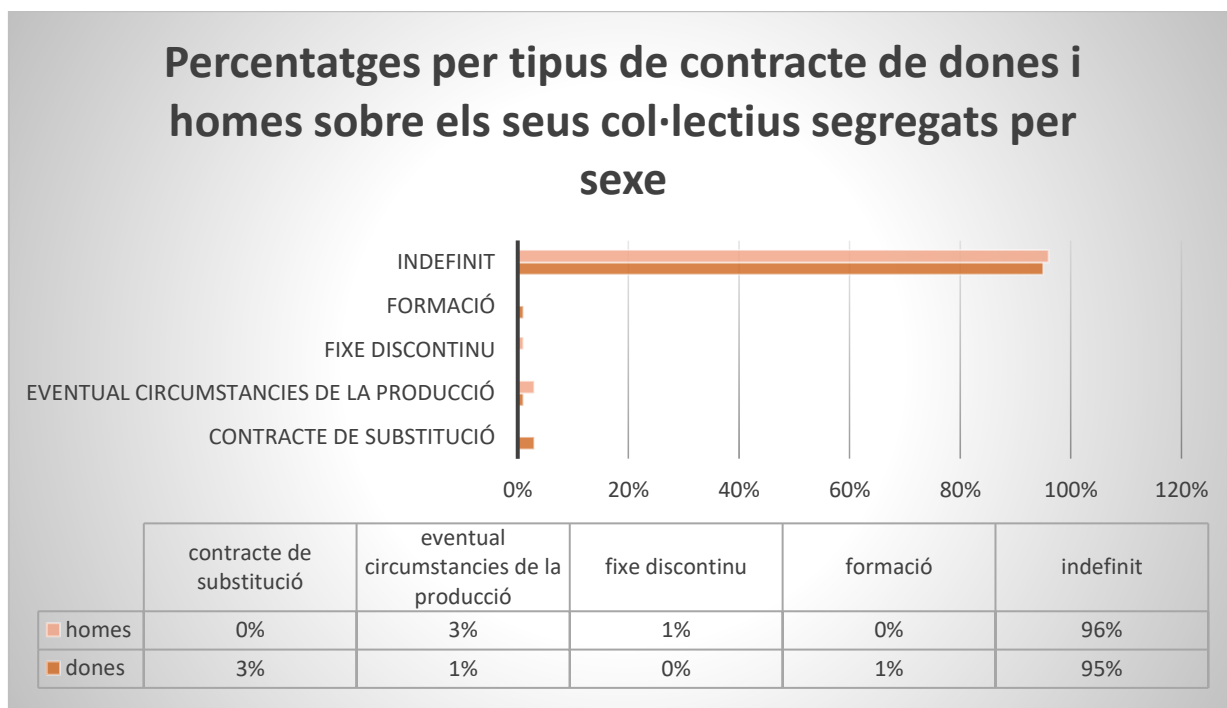
Distribució de la plantilla per situació familiar

Percentatge per situació familiar de dones i homes sobre el seus col·lectius



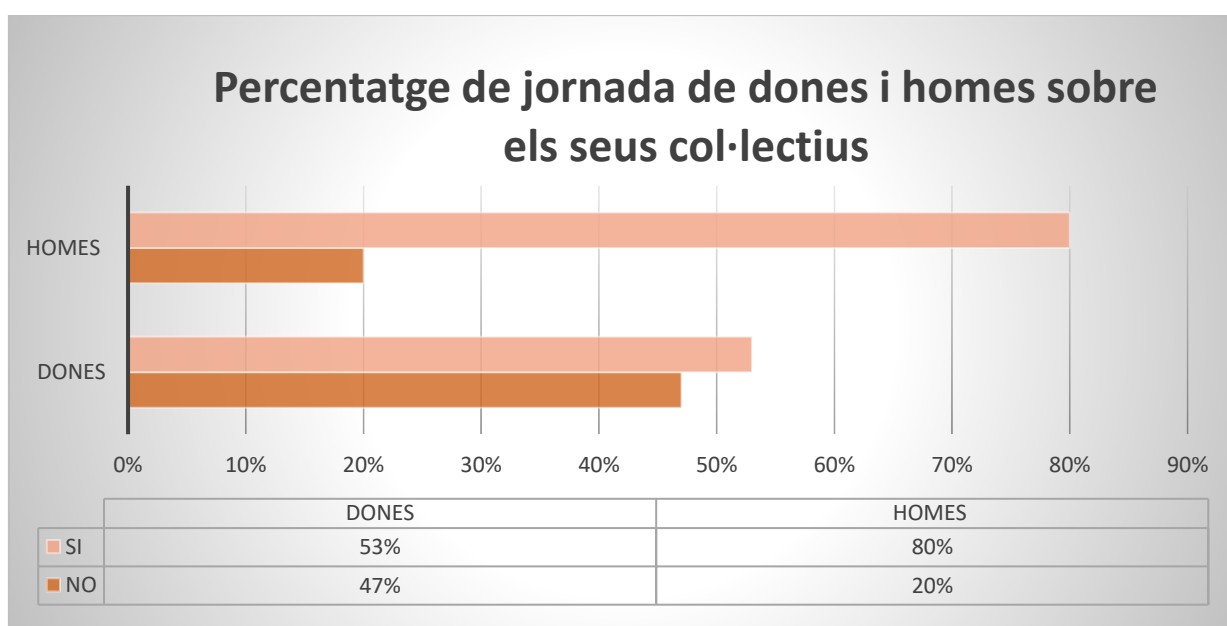
La situació familiar d'homes i dones és molt similar

Distribució de la plantilla per tipologia de contracte



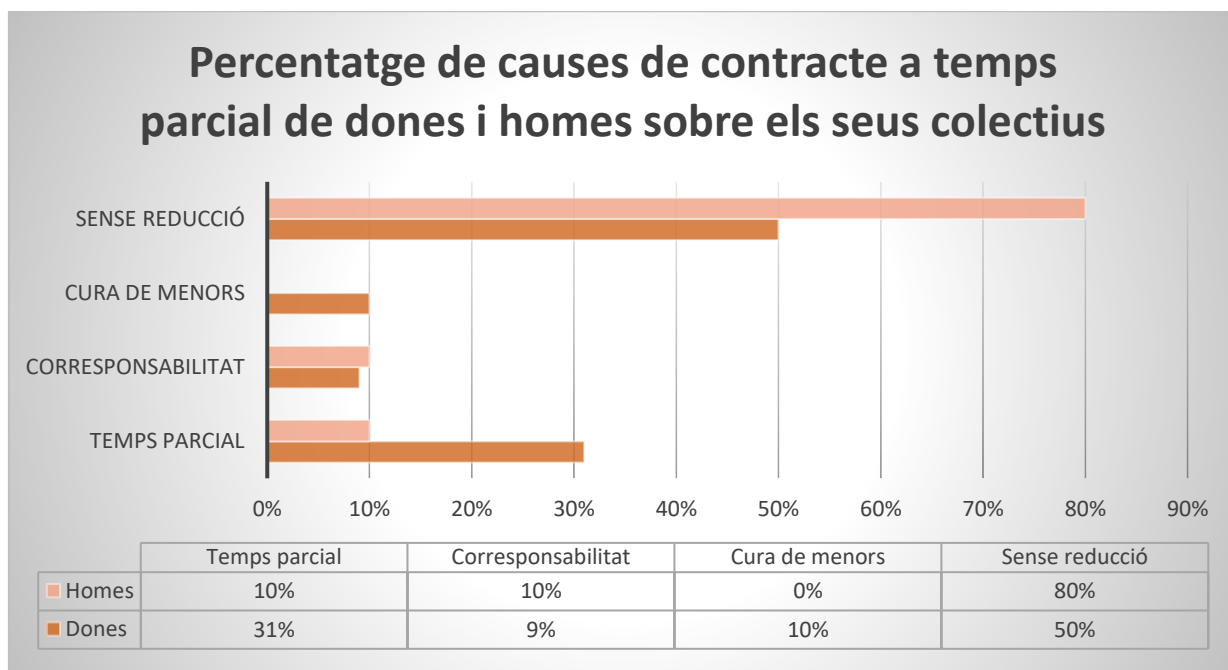
Majoritàriament tant els homes com les dones tenen contractes indefinits

Distribució de la plantilla per percentatge de jornada



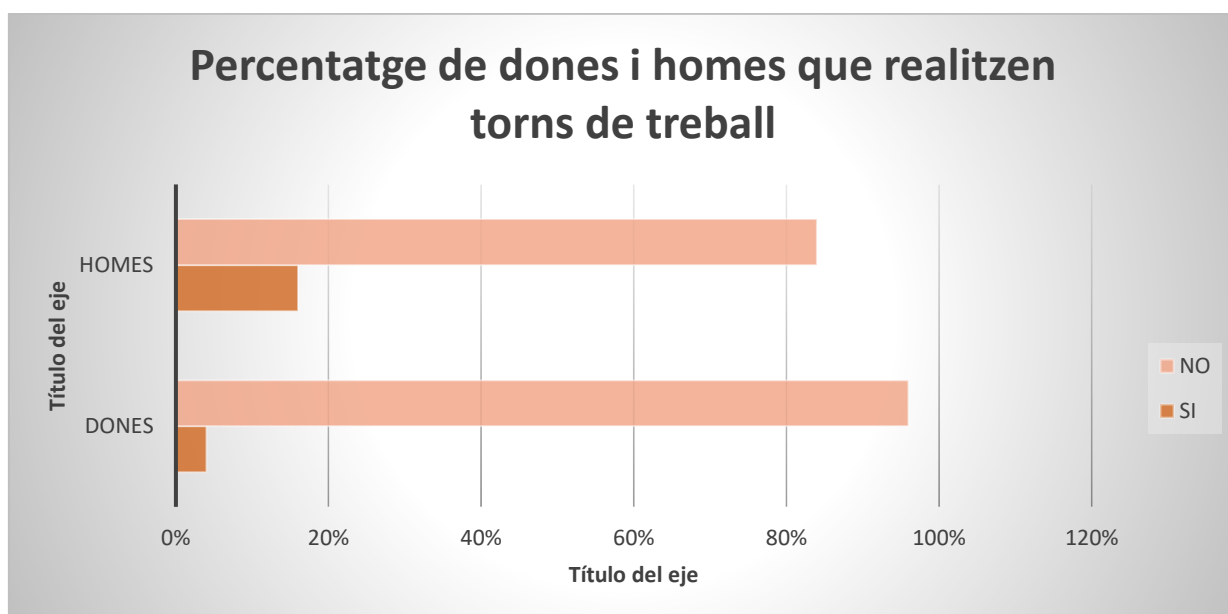
La majoria de persones que tenen jornades inferiors al 100 són dones

Distribució de la plantilla per motiu de la reducció de jornada

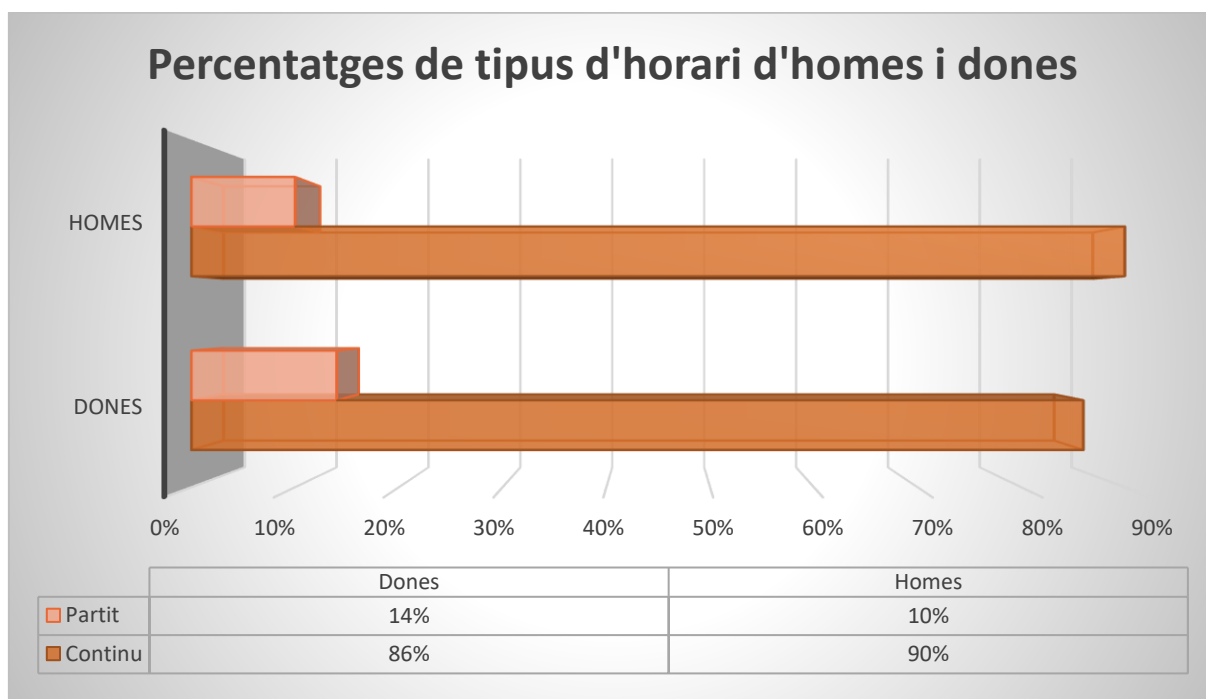


Els motius pels quals les dones tenen jornada reduïda és per que tenen contracte a temps parcial, ja que treballen en el servei d'habitatges

Distribució de la plantilla per motiu de la reducció de jornada



Distribució de la plantilla per horari



CONCLUSSIONS DE L'ÀMBIT INFORMACIÓ GENERAL DE LA PLANTILLA I CONDICIONS DE TREBALL

Àmbit Informació general de la Plantilla i Condicions de treball

PUNTS FORTS

Presència majoritària de dones: L'entitat compta amb un 56% de dones, indicador positiu de presència femenina.

Estabilitat laboral elevada: El 95% de les persones, independentment del sexe, tenen contracte indefinit.

Diversitat generacional incipient: Hi ha una presència femenina destacada en la franja jove (16-29 anys).

Distribució equilibrada de càrregues familiars: El percentatge de persones sense càrregues familiars és alt en ambdós sexes, fet que pot afavorir la disponibilitat i la conciliació.

Manteniment del talent: L'antiguitat mitjana és elevada (11 anys en dones, 14 en homes).

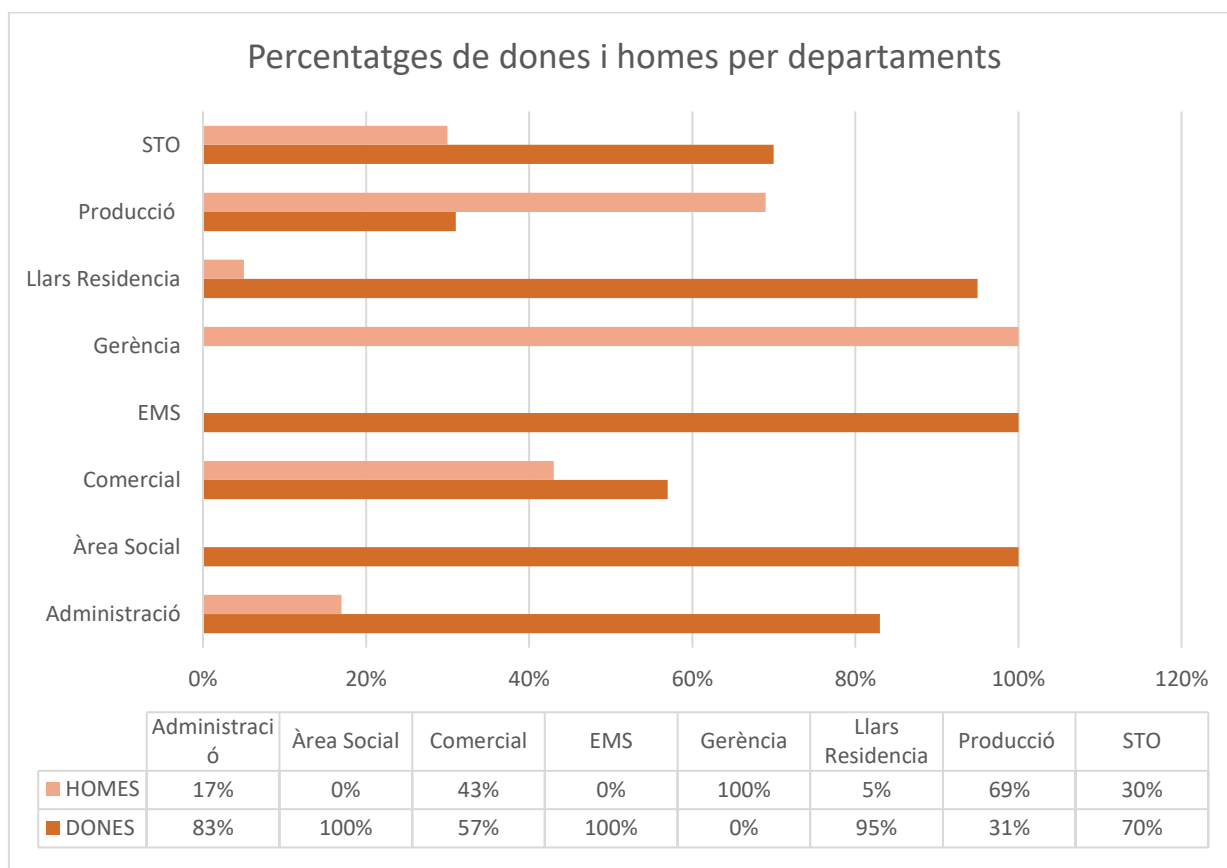
ÀREES DE MILLORA

Bretxa en la jornada laboral: El 47% de les dones tenen jornada reduïda enfront del 20% dels homes, fet que pot generar desigualtat d'oportunitats en la carrera professional.

Feminització del temps parcial: La majoria de les jornades reduïdes femenines responen a contractes a temps parcial.

Possible biaix en la conciliació: Tot i que el percentatge de persones sense càrregues familiars és alt, la desigualtat en les jornades pot indicar una sobre assumpció de tasques de cura per part de les dones.

ÀMBIT 2: CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL



Treballem amb dos convenis diferents , hem agrupat els llocs de treball en els grups de treball ja que això permet una millor comparativa.

El grup de treball 11 que es on hi ha el major nombre de persones de la plantilla correspon a les persones amb discapacitat que treballen en el CET.

En el grup 3 trobem majoritàriament les persones que treballen com a monitors en el servei de l'habitatge.

En el grup 5 trobem les persones que treballen com a monitors en el CET.

El grup 0 correspon a la Gerència.

El grup 1 correspon als directors de departament.

En el grup 6 trobem les persones que presten els seus serveis en el departament d'administració.

CONCLUSSIONS DE L'ÀMBIT CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Àmbit Classificació Professional
PUNTS FORTS Presència significativa de dones en llocs de responsabilitat: Tot i ser en nombre reduït, hi ha dones en rols de <i>directora</i>, <i>Cap Secció</i>, <i>Coordinadora de Serveis</i> i <i>Cap</i>, fet que trenca parcialment amb la segregació vertical. Forta presència femenina en àmbits educatius i d'atenció: Categories com <i>Auxiliar Tècnic Educatiu</i> i <i>Monitor/a</i> estan molt feminitzades, en línia amb perfils de cura i suport, fet que pot reforçar una cultura organitzativa orientada a les persones. Existència de figures masculines i femenines en diverses categories: En llocs com <i>Cap</i>, <i>Monitor</i> o <i>Oficial 1a Administratiu</i>, hi ha representació d'ambdós sexes, indicant una certa transversalitat de gènere.
ÀREES DE MILLORA Segregació horitzontal clara: Algunes categories estan altament masculinitzades (<i>Peó</i>, <i>Xofer</i>, <i>Oficial 1a/2a</i>, <i>Cap de manteniment</i>, <i>Especialista de 1a</i>) mentre que d'altres són marcadament femenines (<i>Auxiliar Tècnic Educatiu</i>, <i>Monitor/a</i>, <i>Infermeria</i>, <i>Neteja</i>), la qual cosa reflecteix una distribució tradicional dels rols de gènere. Presència minoritària femenina en càrrecs tècnics o amb possible major valoració salarial: Malgrat l'accés a llocs de comandament, les dones es concentren més en feines de suport, sovint menys valorades econòmicament.

ÀMBIT 3: INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA

COMPTE DE PERSONES	DONA	HOME	TOTAL GENERAL
ADMINISTRACIÓ	5	1	6
ÀREA SOCIAL	1	0	1
COMERCIAL	4	3	7
EMS	3	0	3
GERÈNCIA	0	1	1
LLARS RESIDÈNCIA	42	1	43
PRODUCCIÓ	30	66	96
STO	16	7	23
Total General	100	80	180

La majoria d'homes els trobem dins de l'àmbit de la producció.

Tant en la llar residència com en el servei de teràpia ocupacional , àmbits en el que es te cura de les persones les dones són majoria.

CONCLUSSIONS DE L'ÀMBIT CONDICIONS LABORALS, INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA

Àmbit condicions laborals
PUNTS FORTS
A nivell global de l'entitat es pot considerar que hi ha paritat entre homes i dones. 56% de dones , 44% d'homes .
Si bé hi ha paritat, aquesta no és dona però en totes les àrees i departaments de l'associació, és dins de l'àrea social on hi ha mes dones que homes
Respecte les condicions laborals la diferència més significativa entre homes i dones es troba en la jornada de treball, són les dones les que majoritàriament tenen més jornades a temps parcial, donat que aquestes es concentren en el servei de llars residència que és on més dones hi ha.
En els llocs de responsabilitat , direccions de departament, hi ha homes i dones.
Es detecta un increment significatiu en la contractació de dones en el darrer any 68% de dones front el 32% d'homes

La contractació indefinida és superior al 95% tant per les dones com pels homes

ÀREES DE MILLORA

Millora de la paritat en el col·lectiu de les persones amb discapacitat. Majoritàriament són homes.

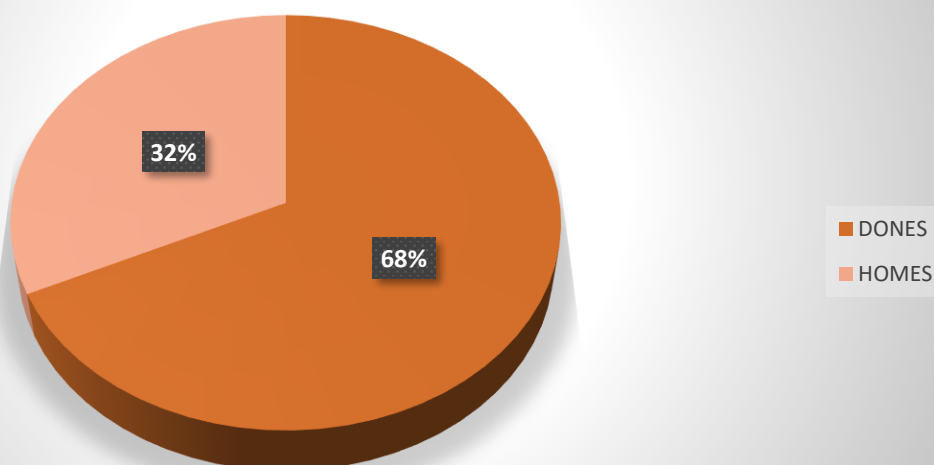
Creixement dels llocs de treball ocupats per dones en l'EMS . Algunes àrees productives tenen poca presència de dones.

Incentivació de la formació continua per a totes les persones.

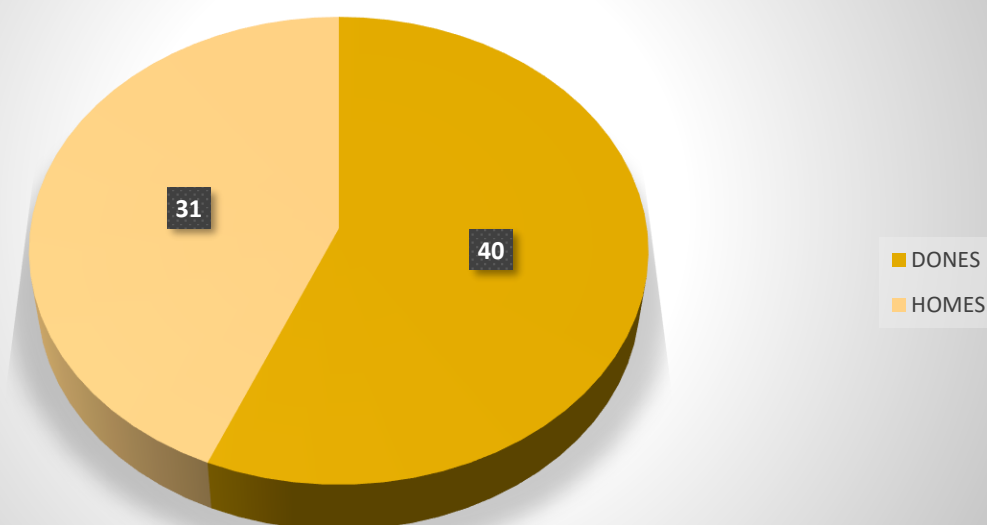
Treballar per la paritat, no únicament en l'entitat en general, sinó també en els diferents departaments i àrees de l'associació. (Acció valorar les carregues de treball dels EMS, per equiparar l'esforç)

ÀMBIT 4: PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

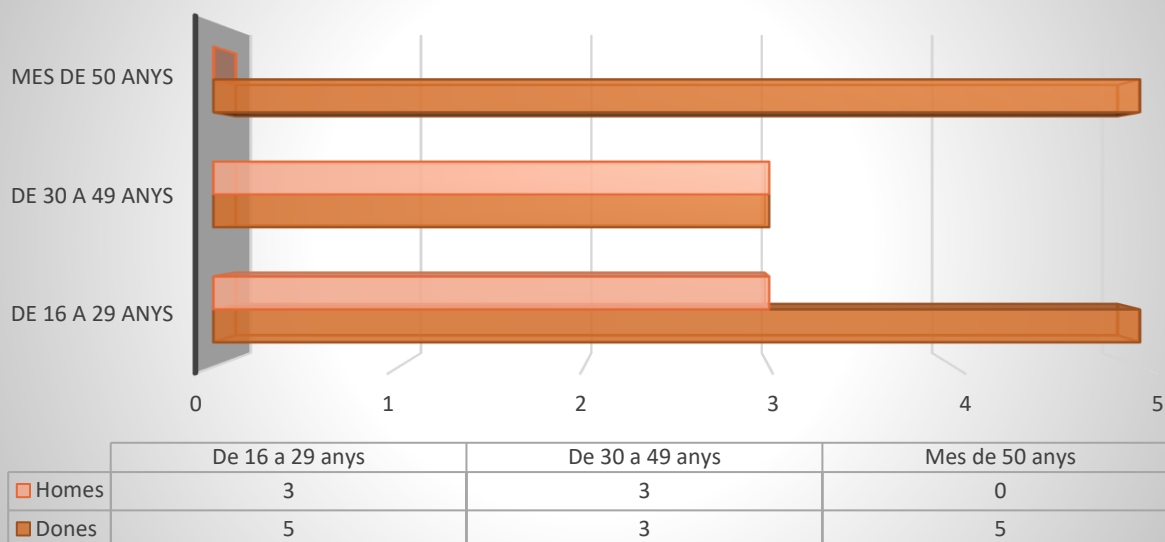
**Contactacions realitzades en l'últim any
segregades per sexe**



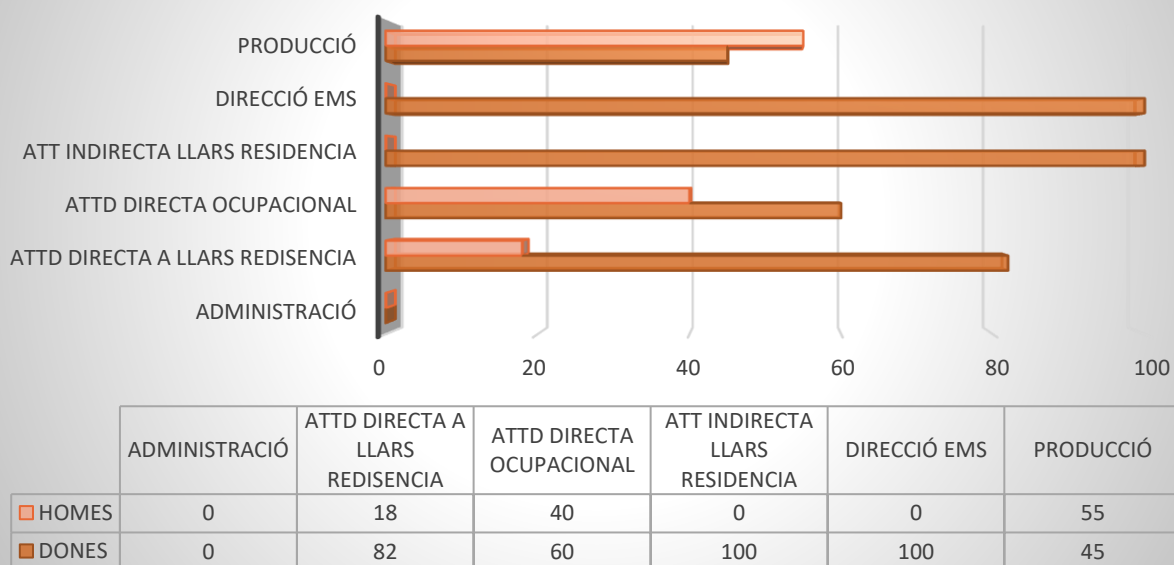
**Mitjana d'edat de les persones contractades
segregades per sexe**



Distribució homes i dones per franges d'edat



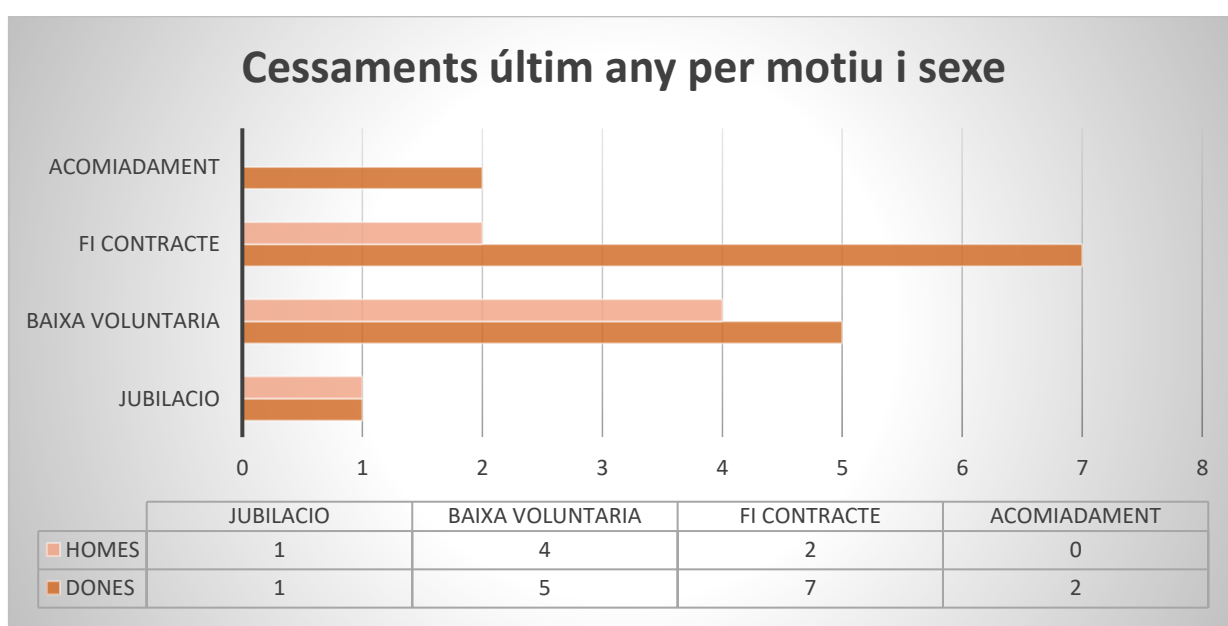
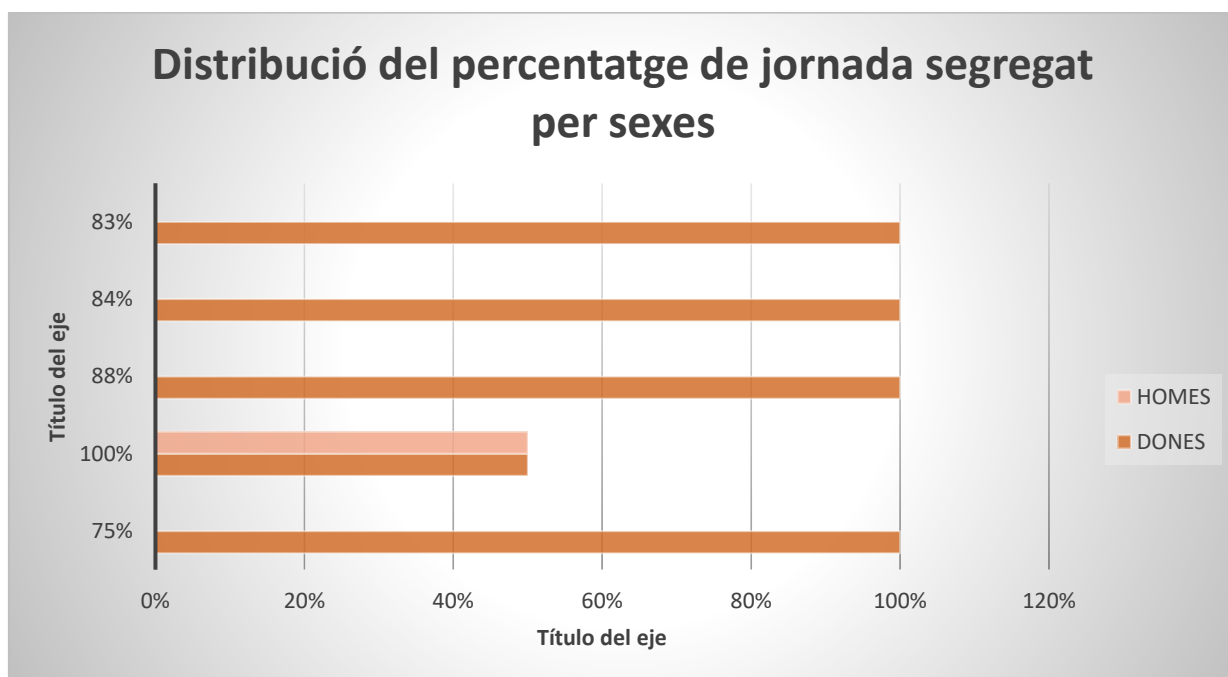
Persones contractades per departament segregades per sexe



S'han contractat majoritàriament dones en el llocs de treball relacionats amb habitatges,. El servei d'habitatges es un servei que es realitza 365 dies , en horari diari i nocturn, es necessita

cobrir les absències, les vacances, qualsevol baixa, per curta que sigui, això implica que és un dels llocs de treball on hi ha més contractació i també més rotació

És una tipologia de treball que habitualment realitzen les dones, ja que socialment tot els llocs de treball on es te cura de les persones són llocs ocupats per dones.



CONCLUSSIONS DE L'ÀMBIT PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

Àmbit condicions laborals- Procés de selecció i contractació

PUNTS FORTS

Elevada contractació femenina: El 68% de les noves incorporacions són dones, fet que indica una voluntat d'incorporar el talent femení a l'organització.

Estabilitat contractual per a tothom: Totes les persones contractades (homes i dones) tenen contracte indefinit, una dada molt positiva que afavoreix la igualtat d'oportunitats i la seguretat laboral.

Mitjana d'edat equilibrada: Les dones tenen una mitjana de 40 anys i els homes de 31, fet que pot aportar diversitat generacional dins l'equip.

Incorporació femenina en sectors històricament feminitzats: La presència femenina majoritària al servei d'habitatge manté el compromís amb l'atenció i el suport a les persones.

ÀREES DE MILLORA

Desigualtat en la jornada laboral: Només el 47,5% de les dones tenen jornada completa, majoritàriament els homes la tenen. Aquesta diferència pot implicar una bretxa d'ingressos i d'oportunitats de promoció.

▫ Segregació horitzontal per departaments: Els homes es concentren majoritàriament al departament de producció i les dones, al de serveis d'atenció a les persones. Aquesta distribució manté rols de gènere estereotipats i limita la diversificació.

ÀMBIT 5: FORMACIÓ

ACUDAM disposa d'un pla de formació que recull les necessitat de formació a nivell general o transversal i les diferents àrees de treball. El pla es relaciona amb els objectius estratègics de l'entitat i els específics de desenvolupament de cada àrea o secció.

Les persones treballadores poden fer arribar les seves necessitats o inquietuds de formació a través del document de sol·licitud de formació

Es valora i es facilita anualment formació relacionada amb la prevenció de riscos laborals, la cura de la salut i la igualtat.

S'impulsa la formació per l'adquisició de coneixements i competències relacionades amb l'ètica, sexe afectivitat,

El procediment de formació incorpora la valoració de les diferents accions, es procura el retorn de la formació i es té en compte el seu impacte en la promoció.

El pressupost anual incorpora la partida de formació.

Participació de dones i homes segons departament o àrea funcional

La formació s'organitza a partir de les necessitats detectades, els objectius estratègics de l'entitat i aquells específics de cada àrea o secció. Es vetlla la igualtat d'oportunitats i la participació de tota la plantilla d' Acudam sense discriminació entre dones i homes.

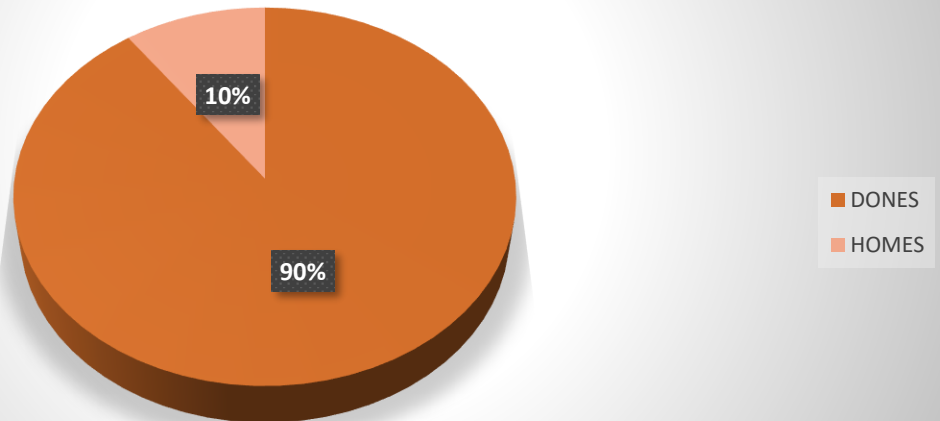
Es té cura de la formació en la que participen les persones amb discapacitat on sempre s'incorpora la figurar de l'orientador, que recau en una persona de l'equip.

Es facilita la formació i es procura la seva organització dins la jornada laboral. Quan per motius organitzatius o de disponibilitat de la persona formadora no és possible es pacta amb les persones l'horari més oportú i es comptabilitza com a temps de treball efectiu encara que sigui fora de la jornada habitual de treball.

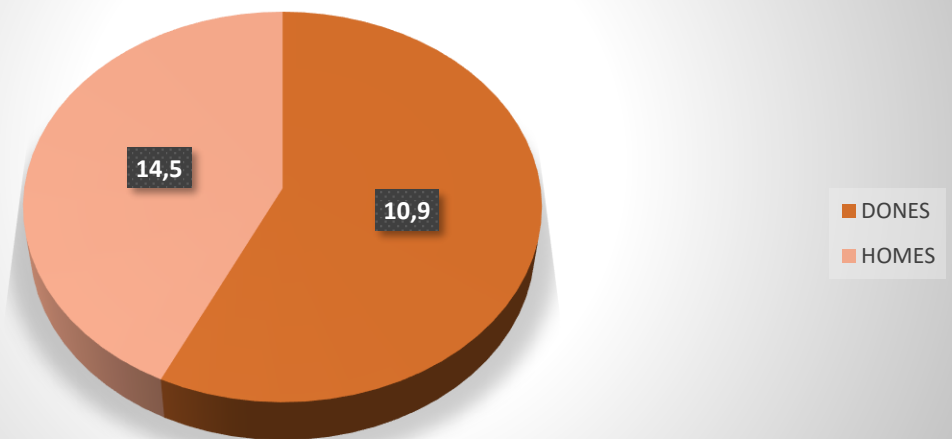
Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua

Per aquest anàlisi s'utilitzen les dades de formació del 2023 i del 2024

Distribució percentatge hores formatives segregades per sexe



Mitjana d'hores de formació anual segregades per sexe



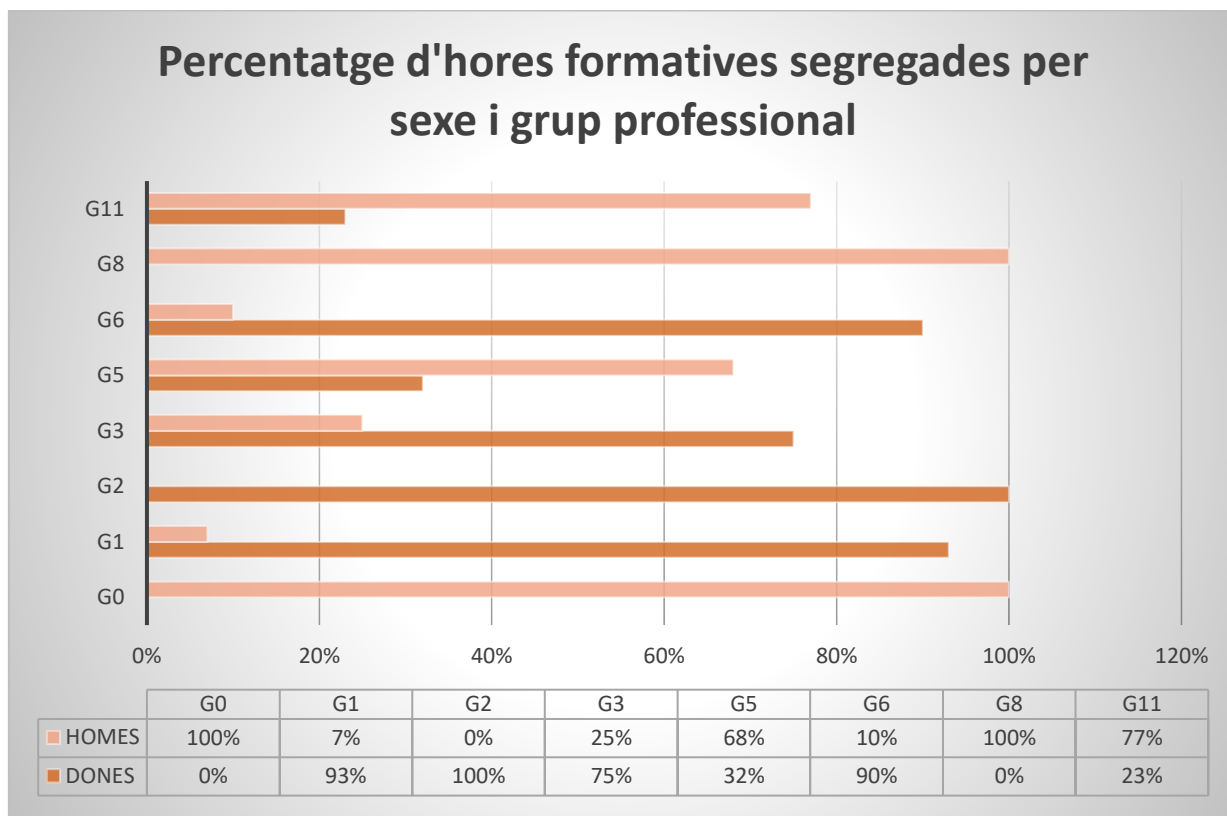
El 62% de les hores de formació dels anys 2023 i 2024 les han realitzat les dones

Participació de dones i homes segons l'objectiu final de la formació

L'objectiu final de la formació es el creixement personal i professional, en la millora de les competències personals i professionals, homes i dones poden accedir a la formació de forma igualitària.

Participació de dones i homes segons nivell professional

Es manté un equilibri en la formació de les persones treballadores de diferents nivells professionals.



CONCLUSSIONS DE L'ÀMBIT FORMACIÓ INTERNA I CONTINUA

Àmbit Formació Interna i Continua	
PUNTS FORTS	
L'Associació elabora anualment un pla de formació per tota la plantilla Tothom té accés a la formació. □ Compensació global entre sexes: Malgrat diferències per departament, l'empresa manté una mitjana gairebé igual entre dones i homes.	

- Formació destacada en alguns departaments feminitzats: Com per exemple, ATT. DIRECTA T. OCUPACIONAL.
- Seguiment detallat per departament i sexe: Disposar d'aquestes dades permet fer diagnòstics específics i orientar accions correctores.

ÀREES DE MILLORA

- Desigualtat interna significativa: Alguns departaments tenen una clara descompensació (ex. ADMINISTRACIÓ: només dones; PRODUCCIÓ i CAPS: només homes).
- Departaments sense formació: Diversos àmbits no han registrat hores de formació.
- Possibles biaixos de gènere estructurals: La distribució pot reforçar rols de gènere tradicionals, si la formació només arriba a determinats perfils (ex. cures vs producció).

ÀMBIT 6: PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Participació de dones i homes a la promoció i/o el desenvolupament professional

Es garanteix que tant homes com dones puguin accedir a la promoció interna.

Es comuniquen les vacants a la plantilla, des de la borsa de treball es recullen les candidatures de les persones interessades.

La promoció professional dins d'Acudam es produeix quan hi ha una vacant o quan alguna persona pot millorar les seves condicions laborals, canvi de grup professional, lloc de treball, etc.

Per la promoció de les persones treballadores únicament es té en compte les competències professionals, coneixements, actituds, necessàries pel desenvolupament de les responsabilitats, ni el sexe, ni les condicions familiars, ni cap altra característica es tenen en compte.



CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL.

Àmbit Promoció i Desenvolupament Professional

PUNTS FORTS

Elevada presència femenina en les promocions (90%): Aquesta dada pot indicar una aposta organitzativa per la promoció de talent femení i una correcció activa de desequilibris de gènere.

Criteris definits i tècnics per a la promoció: Utilitzar competències tècniques, coneixements i competències relacionals aporta objectivitat i transparència al procés.

Diversitat en les modalitats de promoció: Les promocions de dones han inclòs múltiples dimensions (grup professional, horari, responsabilitats), fet que pot reflectir una adaptació a diferents itineraris professionals i vitals

ÀREES DE MILLORA

Disfunció en la igualtat de resultats: Cal revisar perquè els homes promocionen menys

ÀMBIT 7: RETRIBUCIONS ANUALS I AUDITORIA RETRIBUTIVA

Valoració dels llocs de treball

Per a la realització de la valoració dels llocs de treball s'ha utilitzat l'eina consensuada pels diferents agent socials. CEOE, CEPYME, CCOO, UGT, GOVERN D'ESPANYA



S'han tingut en compte els diferents llocs de treball que hi ha en aquest moment dins de l'entitat

La valoració la va realitzar una comissió paritaria formada per representants de l'entitat i de la representació legal de les persones treballadores

Resultats de la valoració dels llocs de treball.

EMS	65	MASCULINITZAT
NETEJA HABITATGES	89	FEMINITZAT
PERSONAL SUPORT	118	MASCULINITZAT
MAGATZEMER/A	161	MASCULINITZAT
ADMINISTRATIU/TIVA HABITATGES	176	FEMINITZAT
RECEPCIO	214	MASCULINITZAT
XOFER(242)	242	MASCULINITZAT
SUPORT ADMINISTRACIO I COMPTABILITAT(244)	244	FEMINITZAT
SERVEIS TRANSVERSALS	270	FEMINITZAT
ADMINISTRACIO COMERCIAL	276	FEMINITZAT
FACTURACIO	282	FEMINITZAT
MONITOR/A AREA SALUT	307	FEMINITZAT
COORDINADOR/A ESPORT I LLEURE	327	MASCULINITZAT
COMANDES I TRANSPORTS	331	FEMINITZAT
MONITOR/A OCUPACIONAL	353	FEMINITZAT
COMANDES I RECLAMACIONS	355	FEMINITZAT
COMPTABLE	356	FEMINITZAT
MONITOR/A VIVERS	358	MASCULINITZAT
MONITOR/A MANIPULATS	360	MASCULINITZAT
VENDA ON LINE	360	MASCULINITZAT
MONITOR/A HABITATGES	361	FEMINITZAT

COMPRES	373	FEMINITZAT
CAP SECCIO VIVERS	379	MASCULINITZAT
MONITOR/A CORTINES	385	FEMINITZAT
PEDAGOG/A	386	FEMINITZAT
RESP COMUNICACIO	387	MASCULINITZAT
CAP SECCIO MANIPULATS	388	FEMINITZAT
RESPONSABLE DE MANTENIMENT	389	MASCULINITZAT
MONITOR/A ALVEOLS	390	MASCULINITZAT
INFERMER/A HABITATGES	396	FEMINITZAT
TREBALLADOR/SOCIAL EMS	408	FEMINITZAT
TREBALLADOR/A SOCIAL STO	408	MASCULINITZAT
CAP SECCIÓ CORTINES	413	FEMINITZAT
PSICOPEDAGOG/A	416	FEMINITZAT
TREBALLADOR/A SOCIAL HABITATGE	438	FEMINITZAT
COMERCIAL	442	MASCULINITZAT
RESP REG	446	FEMINITZAT
DIRECTOR/A COMERCIAL	506	MASCULINITZAT
DIRECTOR/A EMS	507	FEMINITZAT
DIRECCIO STO	507	FEMINITZAT
DIRECTOR/A ADTCIO I FINANCES	507	MASCULINITZAT
CAP PRODUCCIO	522	MASCULINITZAT
DIRECTOR/A HABITATGES	526	FEMINITZAT
DIRECTOR/A AREA SOCIAL	530	FEMINITZAT
GERENT	584	MASCULINITZAT

Resultats auditoria retributiva

Anàlisi Retributiva

La política retributiva d'una empresa és l'eina que regula la composició, els criteris i els objectius de la remuneració del personal. Aquesta política ha de garantir la transparència, la coherència interna, la no-discriminació i l'adequació al marc normatiu aplicable, especialment pel que fa a la igualtat retributiva entre dones i homes.

La retribució de les persones treballadores en aquesta empresa es compon de diversos conceptes, tant fixos com variables, d'acord amb la legislació laboral vigent i els convenis col·lectius d'aplicació.

- Conveni col·lectiu de treball de Catalunya de residències, centres de dia, i llars residència per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual.
- Conveni col·lectiu del sector de tallers per a persones amb discapacitat de. Catalunya

La distribució de les persones a les que aplica cada conveni segregades per sexe es pot veure al quadre següent:

COMPTE DE PERSONES PER CONVENI SEGREGADES PER SEXE			
	DONA	HOME	TOTAL GENERAL
Conveni Residències	97%	3%	100%
Conveni Tallers	39%	61%	100%
Total General	53%	47%	100%

Estructura de la Retribució

Retribució fixa

Inclou els següents conceptes:

Salari base: És la quantitat econòmica fixada pel conveni col·lectiu segons la categoria professional i constitueix el nucli fonamental de la retribució.

Complements salarials del conveni:

- **Antiguitat:** Import vinculat al temps de servei a l'empresa.
- **Endarreriments:** Deriven de l'aplicació retroactiva d'augmentos salarials del conveni
- **Complement per a compensació de festius i treball en caps de setmana :** Complement establert en el conveni de residències per retribuir els dies festius treballats.
- **Plus nocturnitat:** Complement per les hores treballades de 10 de la nit al 6 del matí.
- **Plus coordinació.** El conveni de tallers estableix un plus per aquelles persones que realitzen tasques de coordinació.

Altres complements:

- **Prima voluntària absorbible:** És una aportació econòmica addicional acordada per l'empresa que complementa el salari base. No és obligatòria ni homogènia, i pot variar segons criteris empresarials.
- **Complement horari:** Complement que es paga a les persones amb contractes a temps parcial, quan s'amplia la seva jornada.
- **Complement SMI:** Concepte retributiu que s'utilitza per garantir que la retribució total d'una persona treballadora no sigui inferior al Salari Mínim Interprofessional (SMI) vigent.

Retribució variable

- **Plus Productivitat** es paga per de forma individual a criteri de la direcció per assolir uns objectius prèviament establerts per l'empresa.
- **Variable - Comissions** concepte retributiu de caràcter salarial vinculat, a la generació de vendes, o la consecució de determinats objectius.

Percepcions extrasalarials

- **Dietes:** Import que es paga per compensar les despeses derivades d'haver de desplaçar-se fora del seu centre habitual de treball per motius laborals.

Consideracions d'equitat

Aquesta política està alineada amb els principis de transparència retributiva, igualtat de tracte i no-discriminació per raó de gènere. Així mateix, ha de facilitar la traçabilitat dels conceptes retributius i garantir que qualsevol diferència salarial estigui degudament justificada per criteris objectius, com ara responsabilitat, rendiment, o condicions laborals específiques.

La política retributiva descrita reflecteix un sistema mixt (fix i variable) que permet adaptar la compensació a la realitat organitzativa, tot reconeixent tant el valor del lloc de treball com la contribució personal. No obstant això, cal vetllar per l'aplicació objectiva dels complements i dels incentius, especialment en contextos on poden generar-se bretxes de gènere per l'estructura de les funcions comercials o els sistemes de promoció.

Comparativa de les retribucions

En una empresa on la majoria dels llocs de treball estan fortament masculinitzats o feminitzats, resulta metodològicament inviable comparar directament els salaris per llocs concrets, ja que sovint no hi ha presència simultània d'homes i dones en una mateixa posició. Aquesta situació dificulta l'anàlisi de la possible existència de bretxa salarial per raó de sexe.

Per aquest motiu, s'ha optat per realitzar la comparació salarial agrupant els llocs de treball per categories professionals i per trams d'agrupacions d'acord amb les valoracions dels diferents llocs de treball.

Aquesta aproximació permet observar si, dins d'una mateixa àrea funcional es mantenen diferències significatives entre els salaris percebuts per homes i dones, tot i exercir funcions d'igual valor. Així, es garanteix una anàlisi més justa i representativa que permet detectar possibles desigualtats estructurals, com ara l'infra-reconeixement del treball feminitzat, la manca de promoció o la concentració de dones en posicions amb menor remuneració.

Aquest enfocament no només respon a criteris tècnics de rigor estadístic, sinó també al compliment del principi d'igualtat retributiva per treball d'igual valor, tal com estableix el marc legal vigent.

Mitjana de la retribució total anual. Dades segregades per sexe

MITJANA DE LA RETRIBUCIÓ TOTAL ANUAL				
	DONA	HOME	TOTAL GENERAL	BRETXA
	23.346,14 €	22.779,00 €	23.077,49 €	-2,5%
MEDIANA DE LA RETRIBUCIÓ TOTAL ANUAL				
	DONA	HOME		BRETXA
	22.681,28 €	17.221,28 €		-31,70%

Mitjana i mediana de la retribució total anual Dades segregades per sexe i grups conveni

MITJANA DE LA RETRIBUCIÓ TOTAL ANUAL				
	DONA	HOME	TOTAL GENERAL	BRETXA
G0	- €	xxxxxx	xxxxx	N/A
G1	40.347,36 €	65.628,20 €	51.182,01 €	38,50%
G2	xxxxxx	- €	29.943,67 €	N/A
G3	29.980,46 €	32.187,55 €	31.241,66 €	6,90%
G5	26.945,65 €	27.508,22 €	27.226,94 €	2,00%
G6	26.685,45 €	26.614,55 €	26.672,16 €	-0,30%
G8	- €	35.629,28 €	35.629,28 €	N/A
G11	16.634,32 €	17.060,57 €	16.905,57 €	2,50%
USAPS	16.849,71 €	16.862,69 €	16.858,73 €	0,1
AUXILIAR TÈCNIC EDUCATIU	23.161,46 €	21.417,08 €	23.101,31 €	-8,10%
TOTAL GENERAL	23.346,14 €	22.779,00 €	23.077,49 €	-2,50%
MEDIANA DE LA RETRIBUCIÓ TOTAL ANUAL				
	DONA	HOME		BRETXA
G0	- €	xxxxxx		N/A
G1	33.307,71 €	58.997,88 €		43,50%
G2	xxxxxx	- €		N/A
G3	30.454,64 €	31.844,12 €		4,40%
G5	26.692,74 €	26.796,55 €		0,40%
G6	26.564,25 €	26.947,59 €		1,40%
G8	- €	31.935,00 €		N/A
G11	16.531,90 €	16.161,62 €		-2,30%
USAPS	16.511,87 €	16.670,00 €		0,9
AUXILIAR TÈCNIC EDUCATIU	22.597,64 €	21.417,08 €		-5,50%

La mitjana de la retribució total anual és un 2,5 % superior en el cas de les dones respecte dels homes. No obstant això, la mediana és un 31,70 % superior en els salaris femenins. Aquest resultat és significatiu, ja que els llocs de major responsabilitat —i, per tant, amb retribucions més elevades— són ocupats principalment per homes.

La diferència s'explica, en part, perquè la majoria de dones desenvolupen funcions tècniques amb una retribució mitjana, mentre que els homes es concentren en dos perfils molt diferenciats: d'una banda, posicions de gran responsabilitat amb salaris alts, i de l'altra, un volum important de persones amb discapacitat que perceben salaris propers al Salari Mínim Interprofessional.

Aquesta dualitat redueix notablement la mediana masculina i genera una bretxa negativa aparent en favor de les dones

L'anàlisi de les retribucions per grups professionals revela que, hi ha bretxa salarial en el G1 favorable als homes, tant en termes de retribució mitjana com de retribució mediana. Per la

resta de grups hi ha diferències tant en la mitjana com en la mediana que no arriben a ser bretxa salarial.

G1 En aquest grup professional s'hi inclouen els directors i directores de departament. La bretxa salarial posa de manifest que les dones en càrrecs directius perceben salaris inferiors als dels homes. Aquesta diferència s'explica pel fet que les dones ocupen les direccions vinculades a l'àrea social, mentre que els homes lideren les àrees comercial, producció, administració i finances. Històricament, aquestes direccions han estat més ben retribuïdes que les vinculades a l'àmbit social.

A més, cal tenir en compte que els directors actuals compten amb una llarga trajectòria dins de l'entitat i representen un model de lideratge tradicionalment establert en la majoria d'organitzacions. En canvi, és habitual que, en entitats com la nostra, siguin les dones les que assumeixen responsabilitats en l'àrea social, consolidant així un patró de distribució de rols que repercuteix directament en les desigualtats retributives observades.

G3 En el grup professional G3 s'hi inclouen els/les caps de secció. Tot i que la diferència retributiva entre homes i dones –del 6,9% a favor dels homes– es troba per sota del llindar que es considera bretxa salarial significativa, cal destacar que aquesta variació s'explica principalment per la presència del cap de secció de manteniment i àlveols, que percep una millora voluntària vinculada a les responsabilitats específiques d'aquest càrrec.

G5 En el grup professional G5 s'hi inclouen alguns caps de secció i els monitors i monitores de les diferents seccions. La diferència salarial entre dones i homes és del 2%, un percentatge que no es considera significatiu. Aquesta lleu variació pot estar relacionada amb diferències en les antiguitats del personal, que podrien explicar parcialment la desigualtat observada.

G6 El grup professional G6 està format majoritàriament per llocs de treball de l'àrea d'administració, amb la categoria professional d'oficial/a de primera. En aquest grup, la diferència salarial entre homes i dones no és significativa.

G11 El grup professional G11 inclou el personal de suport. La diferència salarial entre homes i dones és lleugerament favorable als homes, amb un 2,5%. Aquesta variació no es considera significativa i, probablement, està relacionada amb diferències en l'antiguitat del personal dins del grup.

USAP, estan incloses les persones amb discapacitat que requereixen d'un suport especialitzat per la seva integració laboral. No hi ha diferències salarials entre els homes i les dones.

Auxiliar tècnic/a educatiu /tiva Inclou el col·lectiu dels monitors/es d'habitatge, està clarament feminitzat, presenta una diferència salarial positiva en favor de les dones. Aquesta diferència es deu principalment a la percepció de plusos –com corresponent a festius, caps de setmana– i, en menor mesura, a l'antiguitat.

Mitjana de la retribució total anual -llocs de treball	Dona	Home	Total General	Bretxa
EMS	16.849,71.-€	16.862,69.-€	16.858,73.-€	0,1%
MONITOR/A OCUPACIONAL	26.701,92.-€	30.541,96.-€	28.237,94.-€	12,6%
MONITOR/A HABITATGES	23.037,45.-€	21.417,08.-€	22.981,58.-€	-7,6%
PERSONAL SUPORT	16.634,32.-€	17.223,10.-€	16.987,59.-€	3,4%

En cap dels casos es detecta una bretxa salarial significativa. Tanmateix, sí que s'observen algunes diferències salarials, especialment en el cas dels monitors d'ocupacional, on els homes perceben un salari lleugerament superior. Aquestes diferències es deuen al fet que un dels monitors homes compta amb una llarga trajectòria dins de l'entitat: al llarg de 23 anys ha desenvolupat múltiples funcions abans d'ocupar el seu lloc actual. Aquesta experiència acumulada ha fet que estigui classificat dins del grup professional G3, a diferència de la resta de monitors ocupacionals, que es troben en el grup G5. i que percebi una millora voluntaria superior al de la resta de monitors, amb independència que siguin homes o dones.

En el cas dels monitors/es d'habitatges, les diferències salarials s'expliquen pel fet que les dones han realitzat més serveis en diumenges i festius que els homes, cosa que els ha permès percebre una retribució addicional. A més, els homes encara no perceben el complement per antiguitat, la qual cosa també contribueix a aquesta diferència.

Les diferències salarials del personal de suport s'expliquen principalment per l'antiguitat. Els homes que ocupen aquest lloc de treball tenen una trajectòria més llarga a l'entitat que les dones, fet que es reflecteix en una retribució superior en aquest concepte salarial.

Anàlisi de la retribució llocs d'igual valor d'acord amb la valoració dels llocs de treball

Mitjana de la retribució total anual. Agrupacions igual valor	DONA	HOME	BRETXA
AGRUPACIÓ 1	18.966,57.-€	17.278,38.-€	-9,77%
AGRUPACIÓ 2	30.661,19.-€	24.042,05.-€	-27,28%
AGRUPACIÓ 3	27.754,50.-€	0,00.-€	N/A
AGRUPACIÓ 4	27.202,10.-€	29.101,26.-€	6,53%
AGRUPACIÓ 5	28.475,49.-€	41.903,05.-€	32,04%
AGRUPACIÓ 6	35.116,50.-€	60.066,57.-€	41,54%
AGRUPACIÓ 7	0,00.-€	XXXX	N/A

Les diferències de l'agrupació 6 ja han estat explicades quan hem explicat el GP 1

Les diferències de l'agrupació 5 s'expliquen perquè en aquesta agrupació està el lloc de treballa comercial que està ocupat per 1 home . El comercial té una retribució que són les comissions que és la que marca aquesta diferència en vers la resta de les persones que ocupen els llocs de treball inclosos en l'agrupació 5. La retribució depen en gran mesura de les vendes realitzades, cap any és la mateixa, i les comissions estan realacionades amb el lloc de treball i no pas amb si és un home o és una dona qui ocupa el lloc de treball.

Les diferències en l'agrupació 2 són favorables a les dones perquè en el lloc de treball de recepció hi ha una persona amb discapacitat , que pertany al col·lectiu USAP, si bé té una retribució superior als USAP que formen part de l'equip productiu, aquesta està per sota de la retribució que perceben els altres dos llocs de treball que formen l'agrupació 2

Conclusions i recomanacions

Les diferències salarials existents dins l'organització són el resultat de condicionants estructurals, organitzatius i professionals, i no es poden atribuir a un tracte desigual per raó de gènere. Es recomana, no obstant això, continuar fent seguiment periòdic i aplicar mesures d'harmonització progressiva per garantir la coherència interna i reforçar el compromís amb la igualtat retributiva.

Àmbit Retribucions Anuals
PUNTS FORTS
No s'observa una bretxa salarial global entre homes i dones dins d'ACUDAM. Tanmateix, aquest indicador mitjà amaga diferències significatives en àrees específiques, especialment en les direccions.
La distribució dels llocs de treball és marcadament segregada per sexe, seguint patrons tradicionals de gènere, fet que pot tenir implicacions futures en l'equitat retributiva i les oportunitats de promoció.
Les desigualtats salarials detectades es concentren en les funcions directives, on les responsabilitats vinculades al sector social tenen una remuneració inferior a les del vessant més econòmic de l'entitat.
No es detecten situacions de terra enganxós entre el personal amb discapacitat, ni diferències salarials per raó de gènere dins del grup USAP.

ÀREES DE MILLORA

Revisar els criteris de valoració dels llocs de treball, especialment els de responsabilitat, per tal de garantir que les aportacions de totes les àrees siguin reconegudes de manera justa i equitativa.

Fomentar la transversalitat de gènere en la planificació de la plantilla, promovent la diversificació de rols i afavorint la presència de dones en àrees de producció i d'homes en àrees de cura.

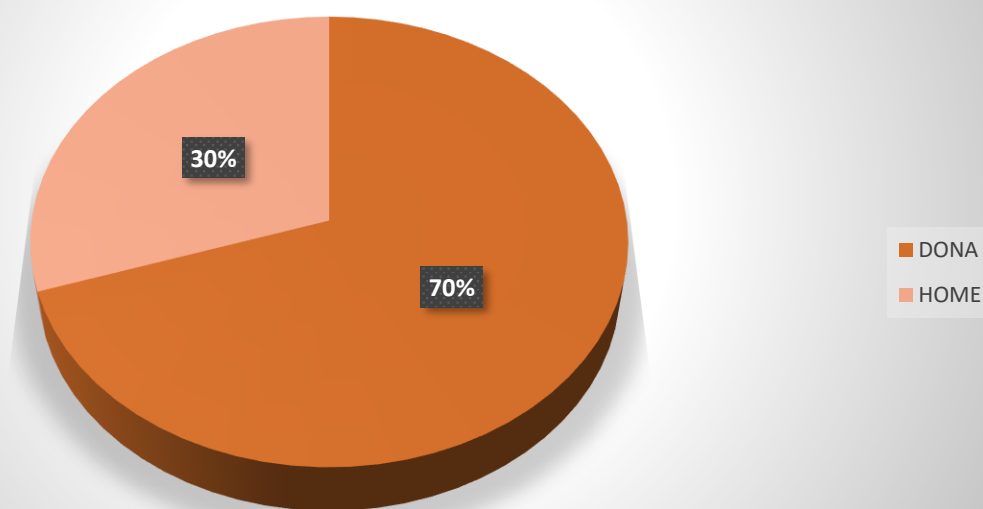
Continuar garantint la igualtat retributiva en llocs d'igual valor, especialment en col·lectius vulnerables, com el personal amb discapacitat, i vetllar per una aplicació objectiva dels complements per rendiment.

Impulsar una auditoria retributiva periòdica, que permeti fer un seguiment continuat de les desigualtats internes i aplicar mesures correctores quan sigui necessari.

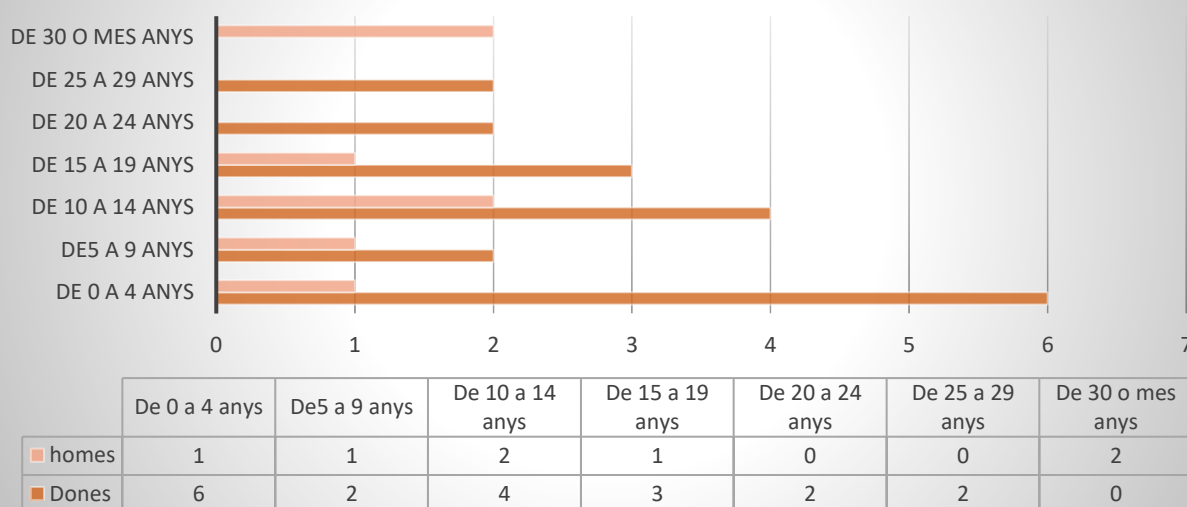
Revisar l'adscripció dels llocs de treball als grups professionals per assegurar que es correspongui realment amb les funcions exercides. S'han detectat casos en què l'assignació actual no reflecteix amb precisió les responsabilitats o la naturalesa del lloc. Una revisió ajustada als criteris objectius de classificació permetria garantir una major equitat i transparència dins de l'organització.

ÀMBIT 8: EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

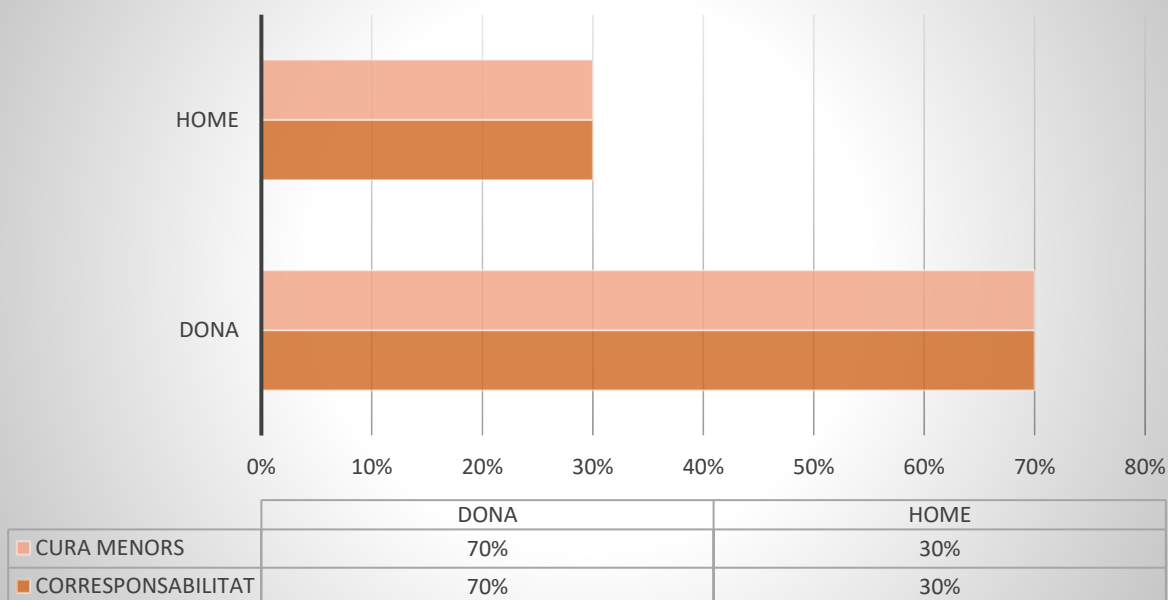
Percentatge de mesures. Dades segregades per sexe



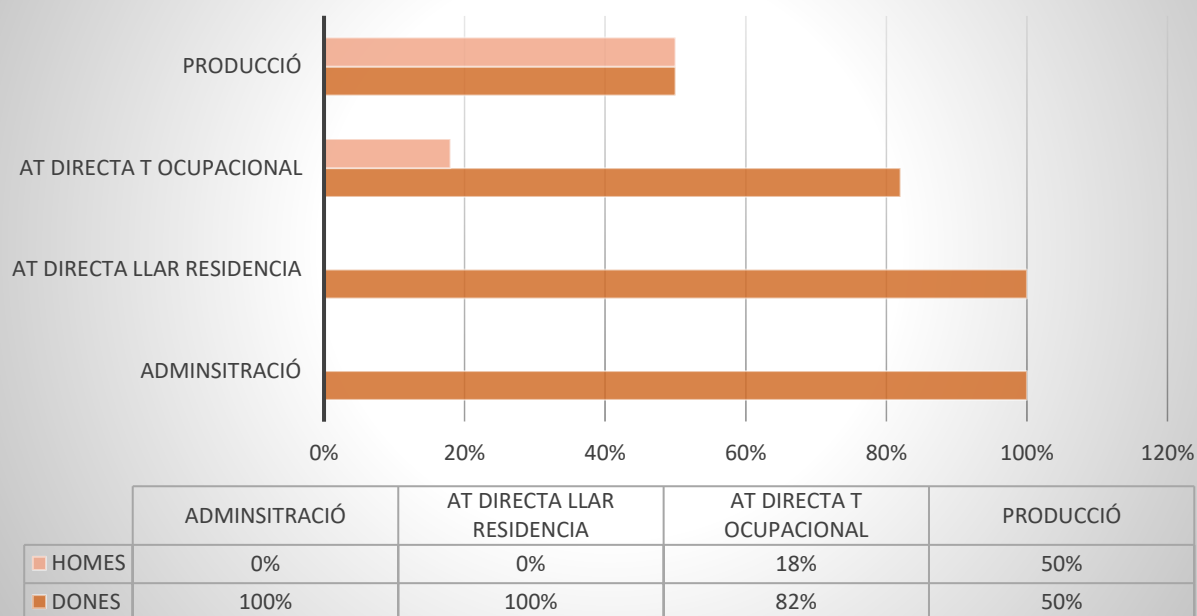
Nombre de mesures. Dades segregades per sexe i franja d'antiguitat



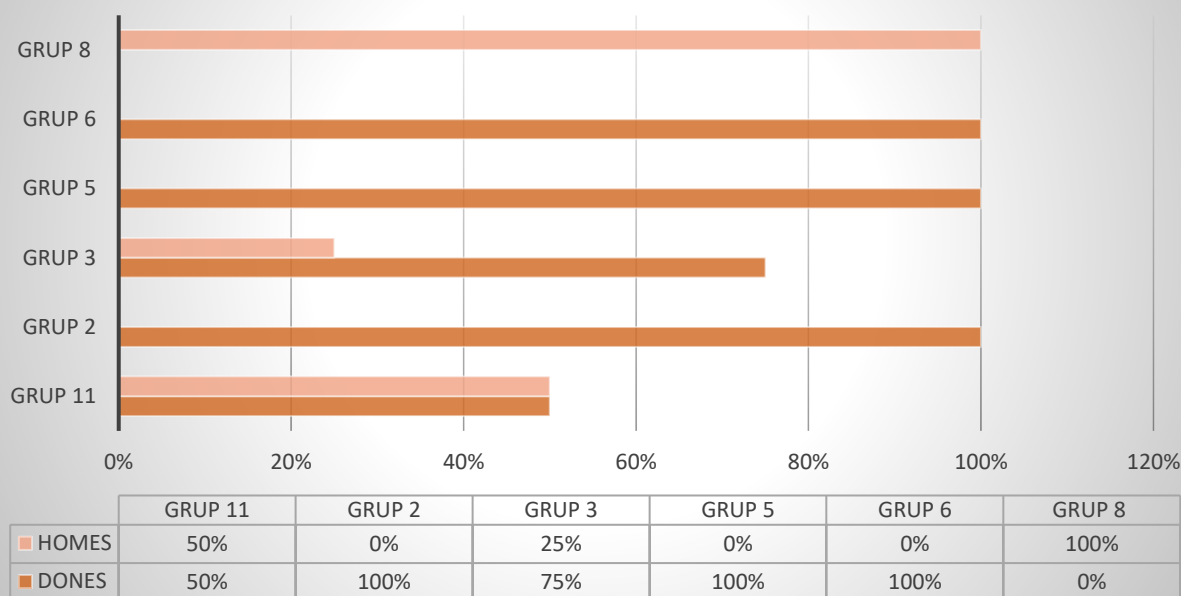
Percentatge de mesures segregades per sexe



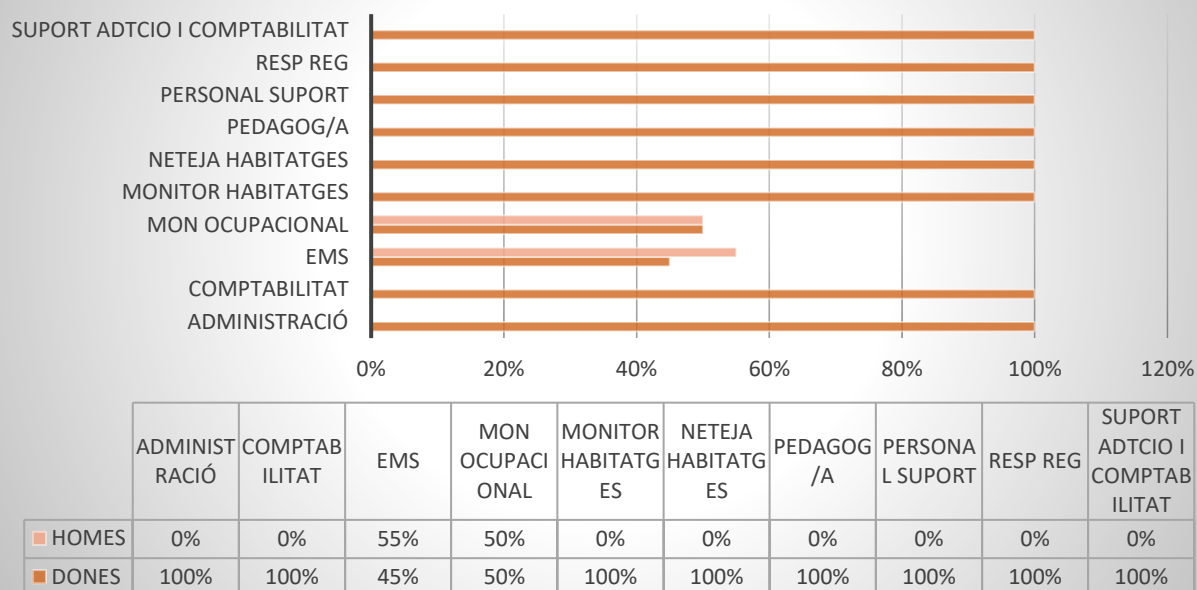
Percentatge de mesures. Dades segregades per sexe i departament o àrea funcional



Percentage de mesures. Dades segregades per sexe i grup professional



Percentatge de mesures. Dades segregades per sexe i lloc de treball



Àmbit Exercici Corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

PUNTS FORTS

La utilització de mesures de conciliació no afecta al desenvolupament professional de les persones treballadores

Elevada disponibilitat de mesures: L'organització disposa d'un catàleg propi de mesures de conciliació, negociades amb la RLT, ampliant els drets més enllà del que estableix la legislació, fet que demostra un compromís institucional amb la corresponsabilitat i el benestar laboral.

Si alguna persona treballadora té una necessitat que no està inclosa en les mesures s'estudia a nivell particular una possible solució

Accés transversal: Les dones que utilitzen les mesures es troben repartides en diverses àrees, la qual cosa reflecteix una aplicació no restringida a un únic departament.

Absència de biaix per edat: El fet que no hi hagi diferències d'edat en l'ús de les mesures entre dones i homes indica que aquestes són potencialment útils i accessibles al llarg de la vida laboral.

Presència d'homes usuaris: Tot i ser minoritaris, el 27% d'usuaris homes representa una base per fomentar la corresponsabilitat i trencar estereotips.

ÀREES DE MILLORA

Assegurar-se que les persones que hi treballen coneguin les mesures que estan a la seva disposició per la conciliació de la vida personal, familiar, laboral

Desigualtat d'ús per sexe: El 73% d'ús femení reflecteix que la cura de menors i altres responsabilitats familiars encara recauen majoritàriament en les dones, la qual cosa pot impactar negativament en la seva carrera professional.

Focalització femenina en la cura de menors: Les dones fan servir majoritàriament mesures relacionades amb la criança, fet que pot consolidar rols de gènere tradicionals dins l'empresa.

ÀMBIT 9: PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE.

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

PUNTS FORTS

L'entitat té un protocol per la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
El protocol es conegut per totes les persones que formen part d'Acudam
Quan ha sigut necessari s'ha activat el protocol

ÀREES DE MILLORA

El protocol no inclou l'assetjament al col·lectiu LGTBIQ+, és necessari actualitzar-lo

ÀMBIT 10: COMUNICACIÓ NO SEXISTA

Àmbit Comunicació no sexista

PUNTS FORTS

La comunicació dins d'ACUDAM és una comunicació inclusiva a tots nivells.

ÀREES DE MILLORA

Dissenyar un document on es recullin els criteris per una comunicació no sexista

ÀMBIT 11: SALUT LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

Àmbit Salut laboral desde una perspectiva de genere
PUNTS FORTS
La comunicació dins d'ACUDAM és una comunicació inclusiva a tots nivells.
ÀREES DE MILLORA
Dissenyar un document on es recullin els criteris per una comunicació no sexista

ÀMBIT 12: CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Àmbit Cultura i gestió organitzativa
PUNTS FORTS
Dins de l'organització es treballa pro activament per la no discriminació, per qualsevol concepte de les persones que formen part de la mateixa.
ÀREES DE MILLORA
Crear un protocol per abordar l'ajuda a les persones víctimes de violència de gènere Continuar difonent el compromís d'Acudam amb la igualtat

7. Mesures concretes, terminis d'execució, prioritització i indicadors.

Tot seguit es descriuen les mesures concretes, terminis d'execució i prioritització de les mateixes, així com els indicadors que permetin determinar l'evolució de les mateixes, d'acord al que estableix l'article 8 del RD 901/2020

ÀMBIT 1 INFORMACIÓ BÀSICA DE LA PLANTILLA I CONDICIONS DE TREBALL	
OBJECTIU	Incorporar la perspectiva d'igualtat en la cultura organitzativa d'ACUDAM
ACCIÓ	1.1. Donar a conèixer el compromís de la direcció i de la Junta amb la Igualtat d'oportunitats entre homes i dones , inclòs el col·lectiu LGTBIQ+
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Comunicacions realitzades
RESPONSABLE	Direcció - Comunicació
DATA D'INICI	Novembre 2025
DATA DE FI	Al llarg de la durada del pla
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Web. Revista, intranet
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Recursos Materials: Material d'oficina, connexió a Internet, Ordinadors, Sales de reunions. Recursos Econòmics: Cost del temps invertit pe les persones que intervenen en la difusió.

ÀMBIT 1 INFORMACIÓ BÀSICA DE LA PLANTILLA I CONDICIONS DE TREBALL	
OBJECTIU	Incorporar la perspectiva d'igualtat en la cultura organitzativa d'ACUDAM
ACCIÓ	1.2. Incloure en el manual de benvinguda per a les persones que s'incorporen a l'entitat el posicionament d'ACUDAM respecte la igualtat d'oportunitats, facilitar l'accés al Pla d'Igualtat.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Comunicacions realitzades a noves incorporacions
RESPONSABLE	Responsable On boarding
DATA D'INICI	Novembre 2025
DATA DE FI	Al llarg de la durada del pla
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Entrevista Pla Igualtat
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Recursos Materials: Material d'oficina, connexió a Internet, Ordinadors, Sales de reunions. Recursos Econòmics: Cost del temps invertit de les persones que realitzen el on boarding.

ÀMBIT 1 INFORMACIÓ BÀSICA DE LA PLANTILLA I CONDICIONS DE TREBALL	
OBJECTIU	Donar a conèixer el nou Pla d'Igualtat perquè els i les professionals en puguin fer el seguiment.
ACCIÓ	1.3. Difondre el nou Pla d'Igualtat perquè totes les persones que formin part d'ACUDAM el coneguin i puguin fer-ne seguiment
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Comunicats realitzats a les persones treballadores, USAP'S, Junta, socis/es, voluntaris/es, de l'existència del nou pla d'igualtat. Publicació del nou Pla d'Igualtat al servidor amb accés obert a tots els i les professionals.
RESPONSABLE	Direcció - Comunicació
DATA D'INICI	Novembre 2025
DATA DE FI	Al llarg de la durada del pla
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Web. Revista, intranet
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Recursos Materials: Material d'oficina, connexió a Internet, Ordinadors, Sales de reunions. Recursos Econòmics: Cost del temps invertit pe les persones que intervenen en la difusió .

ÀMBIT 1 INFORMACIÓ BÀSICA DE LA PLANTILLA I CONDICIONS DE TREBALL	
OBJECTIU	Fer seguiment de les condicions laborals per a que siguin igualitàries entre les dones i els homes.
ACCIÓ	1.4. Actualització periòdica de dades: Fer una revisió anual de les dades (jornada, tipus de contracte, promoció i conciliació, etc) per avaluar l'efectivitat de les mesures.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Anualment realitzar Indicadors de seguiment per sexe i analitzar-los.
RESPONSABLE	RRHH
DATA D'INICI	Gener2026
DATA DE FI	Al llarg de la durada del pla
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Internament comissió de seguiment
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Recursos Materials: Material d'oficina, connexió a Internet, Ordinadors, Sales de reunions. Recursos Econòmics: Cost del temps invertit pe les persones que intervenen en la realització i anàlisi dels indicadors.

ÀMBIT 2 CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	
OBJECTIU	Millorar les ratis de treballadors/es fins a assolir el rang 40% - 60% al lloc de treball Monitor/a habitatges.
ACCIÓ	2.1. En igualtat de condicions contractar a les persones del sexe menys representat per tal d'assolir la paritat.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Nº de contractacions segregades per sexe.
RESPONSABLE	RR.HH
DATA D'INICI	Novembre 2025
DATA DE FI	Al llarg de la durada del pla
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	A la comissió de seguiment
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Recursos Materials: Material d'oficina, connexió a Internet, Ordinadors, Sales de reunions. Recursos Econòmics: Cost del temps invertit pe les persones que intervenen en la selecció i preparació de les dades

ÀMBIT 3 INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA	
OBJECTIU	Millorar la paritat en els departaments i grups professionals
ACCIÓ	3.1. Establir mesures de discriminació positiva temporal en llocs altament masculinitzats i/o feminitzats per tal de millorar en la paritat.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Nº de contractacions per departaments segregades per sexe.
RESPONSABLE	RR.HH
DATA D'INICI	Novembre 2025
DATA DE FI	Al llarg de la durada del pla
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	A la comissió de seguiment
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Recursos Materials: Material d'oficina, connexió a Internet, Ordinadors, Sales de reunions. Recursos Econòmics: Cost del temps invertit pe les persones que intervenen en la selecció i preparació de les dades

ÀMBIT 4 PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	
OBJECTIU	Millorar els processos de selecció per garantir una selecció sense biaixos de gènere.
ACCIÓ	<i>4.1.. Facilitar que les persones que intervinguin en la selecció de personal tinguin formació en igualtat. Que la presa de decisions a l'hora de seleccionar personal estigui definida per uns criteris objectius: formació, experiència, actitud, sense biaixos de gènere, o prejudicis per orientació/identitat sexual.. Definir a través d'un manual els criteris que es fan servir per l'elecció de la persona.</i>
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Nº de persones formades Manual
RESPONSABLE	RR.HH
DATA D'INICI	Gener 2026
DATA DE FI	Al llarg de la durada del pla
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	A la comissió de seguiment
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Recursos Materials: Material d'oficina, connexió a Internet, Ordinadors, Sales de reunions. Recursos Econòmics: Cost del temps invertit pe les persones que intervenen en la selecció i preparació de les dades

ÀMBIT 5 PROCÉS DE FORMACIÓ	
OBJECTIU	Incloure la formació en igualtat entre homes i dones i no discriminació col·lectiu LGTBIQ+ com una formació estratègica en ACUDAM per tal s'ofereixi anualment a les persones interessades.
ACCIÓ	<i>5.1.Realitzar formació en igualtat d'oportunitats i igualtat col·lectiu LGTBI Q+</i>
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Nº de persones formades
RESPONSABLE	RR.HH
DATA D'INICI	Gener 2026
DATA DE FI	Al llarg de la durada del pla
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Correu electrònic, cartells , reunions
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Recursos Materials: Material d'oficina, connexió a Internet, Ordinadors, Sales de reunions. Recursos Econòmics: Cost de la formació, cost de les persones que organitzen la formació.

ÀMBIT 5 PROCÉS DE FORMACIÓ	
OBJECTIU	Incloure la formació en igualtat com una formació estratègica en ACUDAM per tal s'ofereixi anualment a les persones interessades.
ACCIÓ	5.2. Revisar els document intern de gestió de la formació per tal d'incloure formacions en igualtat, assetjament, sensibilització vers el col·lectiu LGTBIQ+, i garantir que no hi ha biaixos de gènere ni prejudicis per identitat/orientació sexual
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Manual
RESPONSABLE	RR.HH
DATA D'INICI	Gener 2026
DATA DE FI	Abril 2026
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Comunicació interna , reunions departamentals
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Recursos Materials: Material d'oficina, connexió a Internet, Ordinadors, Sales de reunions. Recursos Econòmics: Cost del temps invertit pe les persones que intervenen en revisió del document.

ÀMBIT 6 PROCÉS PROMOCIÓ PROFESSIONAL	
OBJECTIU	Dotar a l'entitat d'eines per poder realitzar els processos de promoció professional sense biaixos de gènere
ACCIÓ	6.1. Posta en marxa de la valoració competencial de les persones treballadores, que permeti establir un pla de formació i de progressió professional , si s'escau
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Valoracions realitzades anualment
RESPONSABLE	RR.HH
DATA D'INICI	Gener 2026
DATA DE FI	Al llarg de tota la durada del Pla
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Per correu electrònic
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Recursos Materials: Material d'oficina, connexió a Internet, Ordinadors, Sales de reunions. Recursos Econòmics: Cost del temps invertit pe les persones que intervenen en la realització de la valoració de l'acompliment Cost de l'assessoria.

ÀMBIT 6 PROCÉS PROMOCIÓ PROFESSIONAL	
OBJECTIU	Dotar a l'entitat d'eines per poder realitzar els processos de promoció professional sense biaixos de gènere
ACCIÓ	6.2. Establir el procediment de promoció dins d'ACUDAM amb perspectiva de gènere
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Procediment
RESPONSABLE	RR.HH
DATA D'INICI	Gener 2026
DATA DE FI	Abril 2026
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Per correu electrònic
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Recursos Materials: Material d'oficina, connexió a Internet, Ordinadors, Sales de reunions. Recursos Econòmics: Cost del temps invertit pe les persones que redacten el protocol.

ÀMBIT 7 RETRIBUCIONS ANUALS I AUDITORIA RETRIBUTIVA	
OBJECTIU	Vetllar per la política retributiva de l'entitat, sense bretxa de gènere.
ACCIÓ	7.1.Revisar anualment les possibles bretxes salarials que hi puguin haver dins de l'organització . Dissenyar i aplicar accions correctores
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Nº bretxes, nº accions correctores realitzades
RESPONSABLE	RR.HH
DATA D'INICI	Gener 2026
DATA DE FI	Al llarg de tota la durada del Pla
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Per correu electrònic
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Recursos Materials: Material d'oficina, connexió a Internet, Ordinadors, Sales de reunions. Recursos Econòmics: Cost del temps invertit pe les persones que intervenen en la realització de l'anàlisi de les bretxes. Cost de les accions correctores.

ÀMBIT 7 RETRIBUCIONS ANUALS I AUDITORIA RETRIBUTIVA	
OBJECTIU	Vetllar per la política retributiva de l'entitat, sense bretxa de gènere.
ACCIÓ	<i>7.2.Modificar els grups professionals que al realitzar l'auditoria s'ha detectat que no estan ben enquadrats</i>
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Nº de grups modificats
RESPONSABLE	RR.HH
DATA D'INICI	Gener 2026
DATA DE FI	Gener 2026
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Per correu electrònic
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Recursos Materials: Material d'oficina, connexió a Internet, Ordinadors, Sales de reunions. Recursos Econòmics: Cost dels canvis .

ÀMBIT 7 RETRIBUCIONS ANUALS I AUDITORIA RETRIBUTIVA	
OBJECTIU	Vetllar per la política retributiva de l'entitat, sense bretxa de gènere.
ACCIÓ	<i>7.3 . Promocionar a dones en igualtat de condicions per evitar que hi hagi sostre de vidre</i>
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Nº de dones promocionades vs homes promocionats
RESPONSABLE	RR.HH
DATA D'INICI	Gener 2026
DATA DE FI	Al llarg de tota la durada del Pla
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Per correu electrònic
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Recursos Materials: Material d'oficina, connexió a Internet, Ordinadors, Sales de reunions. Recursos Econòmics: Cost del temps invertit pe les persones que intervenen en la gestió de les promocions.

ÀMBIT 7 RETRIBUCIONS ANUALS I AUDITORIA RETRIBUTIVA	
OBJECTIU	Vetllar per la política retributiva de l'entitat, sense bretxa de gènere.
ACCIÓ	7.4 . Equilibrar la contractació a temps parcial
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Nº de dones contractades a temps parcial vs nº d'homes contractats a temps parcial
RESPONSABLE	RR.HH
DATA D'INICI	Gener 2026
DATA DE FI	Al llarg de tota la durada del Pla
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Per correu electrònic
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Recursos Materials: Material d'oficina, connexió a Internet, Ordinadors, Sales de reunions. Recursos Econòmics: Cost del temps invertit pe les persones que intervenen en els processos de selecció.

ÀMBIT 8 EXERCICI CORRESPONSABLE DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL I PERSONAL	
OBJECTIU	Difusió i facilitació de les mesures de conciliació personal, familiar i laboral.
ACCIÓ	8.1 Elaboració per part de l'empresa d'un document validat pel Comitè d'empresa que reculli totes les mesures de conciliació actualitzades amb la normativa laboral vigent. Donar-lo a conèixer a la plantilla
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Document Nº comunicacions
RESPONSABLE	Comissió (RLT, direcció)
DATA D'INICI	Gener 2026
DATA DE FI	Juny 2026
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Per correu electrònic
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Recursos Materials: Material d'oficina, connexió a Internet, Ordinadors, Sales de reunions. Recursos Econòmics: Cost del temps invertit pe les persones que intervenen en la realització del document en la difusió i explicació de les mesures.

ÀMBIT 9 PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	
OBJECTIU	Prevenir possibles casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i assegurar una resposta eficaç davant de possibles casos d'assetjament.
ACCIÓ	9.1. Revisar l'actual protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, incloent l'assetjament per orientació - identitat sexual. Fer-lo també en lectura fàcil.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Protocol
RESPONSABLE	RRHH
DATA D'INICI	Octubre -2025
DATA DE FI	Novembre 2025
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Per correu electrònic
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Recursos Materials: Material d'oficina, connexió a Internet, Ordinadors, Sales de reunions. Recursos Econòmics: Cost del temps invertit pe les persones que intervenen en la revisió i redacció del nou protocol.

ÀMBIT 9 PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	
OBJECTIU	Prevenir possibles casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i assegurar una resposta eficaç davant d'aquests.
ACCIÓ	9.2. Donar a conèixer a tota la plantilla l'existència del nou protocol, realitzar formació a la plantilla
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Formacions realitzades
RESPONSABLE	RRHH
DATA D'INICI	Novembre 2025
DATA DE FI	Al llarg de tota la durada del Pla
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Per correu electrònic
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Recursos Materials: Material d'oficina, connexió a Internet, Ordinadors, Sales de reunions. Recursos Econòmics: Cost del temps invertit pe les persones que intervenen en la formació i difusió del protocol. Cost de la formació.

ÀMBIT 10 COMUNICACIÓ NO SEXISTA	
OBJECTIU	Vetllar perquè la comunicació dins d'ACUDAM sigui inclusiva
ACCIÓ	10.1. Realitzar un manual amb infografia recollint com ens comuniquem a ACUDAM, emfatitzant la comunicació no sexista i donar-ho a conèixer
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Nº Comunicacions, infografies realitzades
RESPONSABLE	DEPARTAMENT COMUNICACIÓ
DATA D'INICI	Gener 2026
DATA DE FI	Juliol 2026
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Per correu electrònic
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Recursos Materials: Material d'oficina, connexió a Internet, Ordinadors, Sales de reunions. Recursos Econòmics: Cost del temps invertit pe les persones que intervenen en la realització del manual.

ÀMBIT 11 SALUT LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE	
OBJECTIU	Vetllar per una salut laboral que tingui en compte la perspectiva de gènere
ACCIÓ	11.1. Revisar amb el servei de prevenció de riscos, l'avaluació de riscos d'ACUDAM per incorporar la perspectiva de gènere on calgui
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Nº de modificacions realitzades
RESPONSABLE	RRHH + RESPONSABLE PRL
DATA D'INICI	Gener 2026
DATA DE FI	Juny 2026
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Per correu electrònic
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Recursos Materials: Material d'oficina, connexió a Internet, Ordinadors, Sales de reunions. Recursos Econòmics: Cost del temps invertit pe les persones que intervenen en la realització de la mesura, cost del servei de prevenció aliè.

ÀMBIT 11 SALUT LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE	
OBJECTIU	Vetllar per una salut laboral que tingui en compte la perspectiva de gènere
ACCIÓ	11.2. Incorporar indicadors desagregats per sexe en els informes de sinistralitat i malalties professionals
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Nº d'accidents soferts per dones vs nº d'accidents soferts per homes.
RESPONSABLE	DEPARTAMENT PRL
DATA D'INICI	Gener2026
DATA DE FI	Al llarg de tota la durada del Pla
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Per correu electrònic
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Recursos Materials: Material d'oficina, connexió a Internet, Ordinadors, Sales de reunions. Recursos Econòmics: Cost del temps invertit pe les persones que intervenen en la realització de l'objectiu.

ÀMBIT 12 CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	
OBJECTIU	Potenciar dins de la cultura d'ACUDAM la igualtat entre homes i dones com un dels valors troncs
ACCIÓ	12.1. Realització d'un protocol per ajudar a les persones víctimes de violència de gènere. 12.2 Difondre el protocol
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Protocol Nº comunicacions realitzades
RESPONSABLE	RRHH + Departament Comunicació
DATA D'INICI	1.1. Gener 2026 1.2 Abril 2026
DATA DE FI	1.1.- juny 2026 1.2.-Tota la durada del pla
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Per correu electrònic
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Recursos Materials: Material d'oficina, connexió a Internet, Ordinadors, Sales de reunions. Recursos Econòmics: Cost del temps invertit pe les persones que intervenen en la realització de l'anàlisi de les bretxes. Cost de les accions correctores.

ÀMBIT 12 CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	
OBJECTIU	Potenciar dins de la cultura d'ACUDAM la igualtat entre homes i dones com un dels valors troncal
ACCIÓ	12.3. Llançament de campanyes de sensibilització sobre fites i dates commemoratives en matèria d'igualtat.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Campanyes realitzades
RESPONSABLE	Departament de comunicació
DATA D'INICI	Gener 2026
DATA DE FI	Tota la durada del Pla
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Per correu electrònic, web
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Recursos Materials: Material d'oficina, connexió a Internet, Ordinadors, Sales de reunions. Recursos Econòmics: Cost del temps invertit pe les persones que realitzen les campanyes.

8. Calendari de les accions de millora

	ACCIONS	2025	2026				2027				2028				2029		
		3T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
ÀMBIT 1	<i>1.1. Donar a conèixer el compromís de la direcció i de la Junta amb la igualtat d'oportunitats entre homes i dones , inclòs el col·lectiu LGTBIQ+</i>																
	<i>1.2. Incloure en el manual de benvinguda per a les persones que s'incorporin a l'entitat el posicionament d'ACUDAM respecte la igualtat d'oportunitats, facilitar l'accés al Pla d'Igualtat.</i>																
	<i>1.3. Difondre el nou Pla d'Igualtat perquè les persones que formen part de l'entitat el coneguin i puguin fer -ne seguiment.</i>																
	<i>1.4. Actualització periòdica de dades: Fer una revisió anual de les dades (jornada, tipus de contracte, promoció i conciliació per avaluar l'efectivitat de les mesures.)</i>																
	ACCIONS	2025	2026				2027				2028				2029		
		3T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
ÀMBIT 2	<i>2.1. En igualtat de condicions contractar a les persones del sexe menys representat per tal d'assolir la paritat.</i>																
ÀMBIT 3	<i>3.1. Establir mesures de discriminació positiva temporal en llocs altament masculinitzats i/o feminitzats per tal de millorar en la paritat.</i>																

	ACCIONS	2025	2026					2027				2028				2029		
		3T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	
ÀMBIT 4	4.1.. Facilitar que les persones que intervinguin en la selecció de personal tinguin formació en igualtat. Que la presa de decisions a l'hora de seleccionar personal estigui definida per uns criteris objectius: formació, experiència, actitud., sense biaixos de genere o prejudicis per orientació/ identitat sexual. Definir a traves d'un manual els criteris que es fan servir per l'elecció de la persona.																	
ÀMBIT 5	5.1.Realitzar formació en igualtat d'oportunitats i igualtat col·lectiu LGTBI Q+		XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	
	5.2. Revisar els document intern de gestió de la formació per tal d'incloure formacions en igualtat, assetjament, sensibilització vers el col·lectiu LGTBIQ+, i garantir que no hi ha biaixos de gènere ni prejudicis per identitat/orientació sexual.																	

	ACCIONS	2025	2026					2027				2028				2029		
		3T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	
ÀMBIT 6	6.1. Posta en marxa de la valoració competencial de les persones treballadores, que permeti establir un pla de formació i de progressió professional , si s'escau																	
	6.2. Establir el procediment de promoció dins d'ACUDAM amb perspectiva de gènere																	
	ACCIONS	2025	2026					2027				2028				2029		
		3T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	
ÀMBIT 7	7.1.Revisar anualment les possibles bretxes salarials que hi puguin haver dins de l'organització . Dissenyar i aplicar accions correctores																	
	7.2.Modificar els grups professionals que al realitzar l'auditoria s'ha detectat que no estan ben enquadrats																	
	7.3 . Promocionar a dones en igualtat de condicions per evitar que hi hagi sostre de vidre																	
	7.4 . Equilibrar la contractació a temps parcial																	

	ACCIONS	2025	2026				2027				2028				2029		
		3T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
ÀMBIT 8	8.1 Elaboració per part de l'empresa d'un document validat pel Comitè d'empresa que reculli totes les mesures de conciliació actualitzades amb la normativa laboral vigent. Donar-lo a conèixer a la plantilla																
	ACCIONS	2025	2026				2027				2028				2029		
		3T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
ÀMBIT 9	9.1.Revisar l'actual protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, incloent l'assetjament per orientació - identitat sexual. Fer-lo també en lectura fàcil.																
	9.2.Donar a conèixer a tota la plantilla l'existència del nou protocol, realitzar formació a la plantilla																

	ACCIONS	2025	2026				2027				2028				2029		
		3T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
ÀMBIT 10	10.1.Realitzar un manual amb infografia recollint com ens comuniquem a ACUDAM, emfatitzant la comunicació no sexista i donar-ho a conèixer																

	ACCIONS	2025	2026				2027				2028				2029		
		3T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
ÀMBIT 11	<i>11.1.Revisar amb el servei de prevenció de riscos, l'avaluació de riscos d'ACUDAM per incorporar la perspectiva de gènere on calgui</i>																
	<i>11.2. Incorporar indicadors desagregats per sexe en els informes de sinistralitat i malalties professionals</i>																
	ACCIONS	2025	2026				2027				2028				2029		
		3T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
ÀMBIT 12	<i>12.1. Realització d'un protocol per ajudar a les persones víctimes de violència de gènere.</i>																
	<i>12. 2 Difondre el protocol</i>																
	<i>12.3.Llançament de campanyes de sensibilització sobre fites i dates commemoratives en matèria d'igualtat.</i>																

9. Composició i funcionament de la comissió de seguiment. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica

La comissió de seguiment, serà la mateixa que la comissió negociadora:

En representació de la direcció

Irene Solsona Aixalà
Esther Ros Esteve
Cristina Viñolas
Yasmina Moutarabi Muñoz

En representació de la RLT

Olga Cortí Aguilera INTERSINDICAL
Jaume Godall Ricart INTERSINDICAL
Josep Bonvehí UGT
José Luis Carreira Hernández. CCOO

La comissió de seguiment es reunirà periòdicament com a mínim cada 6 mesos de manera ordinària i s'aixecarà acta reunió. Quan es consideri oportú també es podrà reunir de forma extraordinària si ho sol·licita alguna de les parts. De la mateixa manera, es farà un informe de seguiment anual.

Durant la vigència del Pla d'Igualtat es faran dues avaluacions. La Comissió de Seguiment serà l'òrgan responsable de realitzar l'avaluació.

Per tal de fer la valoració dels diferents objectius del procés, s'assignen uns indicadors quantificables a cada una de les accions plantejades, que ens permetran valorar, de forma relativament objectiva, si s'han assolit les metes plantejades. Aquesta valoració es realitzarà de forma periòdica, cada 4 anys, i s'assignarà una puntuació a cada una de les accions realitzades a partir dels indicadors de compliment dels objectius.

Puntuació nivell d'acompliment segons els indicadors

1. Sense desenvolupar o sense informació al respecte. No s'ha fet avenços rellevants en la consecució dels objectius, o bé no se'n té coneixement per part dels membres de l'entitat. Aquesta puntuació implica que no s'han dut a terme accions concretes per a desenvolupar els objectius, o bé aquestes accions no han tingut cap efecte.
2. Desenvolupament mínim. S'han fet alguns avenços simbòlics en la consecució de les metes establertes, tot i que aquests avenços han tingut una mínima o nul·la rellevància per als

- objectius plantejats. S'han realitzat algunes accions, però aquestes han sigut ineficaces, o bé en un nombre molt reduït, o amb un impacte molt baix per al canvi a l'entitat.
3. Desenvolupament bàsic. Existeix una lleugera millora en els aspectes valorats. S'ha treballat per a la consecució dels objectius plantejats, tot i que les accions realitzades no han aconseguit tenir un impacte gaire significatiu. Els avenços aconseguits són molt concrets o bé estan molt localitzats en seccions o parts concretes de l'entitat.
 4. Desenvolupament notable. S'han realitzat diverses accions que han suposat uns avenços rellevants per a la consecució dels objectius plantejats. Es pot considerar que l'entitat ha aconseguit un desenvolupament important en la línia plantejada, i que, tot hi haver d'aconseguir algunes millores més, s'han obtingut resultats importants que faciliten arribar a la meta plantejada.
 5. Desenvolupament excel·lent. Pràcticament s'han complert tots els objectius plantejats en aquest ítem, a nivell general a l'entitat. Es pot afirmar que aquest aspecte gaudeix d'un bon nivell de desenvolupament, en termes generals, i que gairebé tots els membres de l'entitat en són conscients.

Fitxa de seguiment / avaluació de l'acció					
Àmbit	Àmbit o línia estratègica on pertany				
Acció	Nom de l'acció				
Data de realització:					
Responsable:					
Nivell d'execució	Sense començar 0 punts	Desenvolupament mínim Entre 0,5- 1 punts	Desenvolupament bàsic Entre 1 i 2,5 punts	Desenvolupament notable Entre 2,5 i 4 punts	Desenvolupament excel·lent Entre 4 i 5 punts
Resultats provisionals:					
Aspectes a destacar:					
Suggeriments de millora:					

A partir de les puntuacions obtingudes en la valoració dels diferents ítems, es realitzarà una mitjana aritmètica per cadascun dels àmbits treballats, així com per al total de àrees treballades en el desenvolupament del Pla d'Igualtat. Aquestes puntuacions globals permetran realitzar una valoració més generalitzada dels objectius assolits al llarg del desenvolupament del Pla d'Igualtat, així com de l'eficàcia de les diferents accions realitzades en cadascun dels àmbits. Així doncs, en funció de la puntuació obtinguda a partir de la mitjana aritmètica podrem valorar les accions i objectius necessaris per aplicar durant el Pla d'Igualtat següent.

Les puntuacions obtingudes es podran definir de la següent manera:

- Puntuacions compreses entre 0,5 i 2. Indiquen una situació evident de necessitat de millora en l'àmbit valorat. Senyalen un punt prioritari a treballar en el desenvolupament del pròxim Pla d'Igualtat.
- Puntuacions compreses entre 2 i 3,5. Indiquen que hi ha hagut un treball en aquest aspecte, pel que s'ha millorat lleugerament, tot i així, segueix sent necessària la millora en aquest àmbit.
- Puntuacions compreses entre 3,5, i 5. Indiquen una millora substancial en l'àrea valorada, senyalant un punt fort en el que recolzar-se en el desenvolupament del pròxim Pla d'Igualtat, buscant aplicar la mateixa metodologia en altres àmbits, així com el manteniment i consolidació dels avenços obtinguts en aquest àmbit.

Pel que fa a la revisió del PI haurà de revisar-se, si concorren les circumstàncies previstes a l'art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 d'octubre:

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

De la mateixa manera, quan hi hagi una resolució judicial que condemni l'empresa per discriminació per raó de gènere o orientació sexual, la Comissió Negociadora revisarà i modificarà aquelles parts del PI que es puguin veure afectades.

Quan per circumstàncies degudament motivades sigui necessari, la revisió implicarà la actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'Igualtat.

Totes les modificacions i/o correccions que es facin del PI hauran de ser acordades per la Comissió negociadora mitjançant acords per majoria absoluta; de no haver acord en primera instància seran vàlids els acords per majoria simple.

10. Resolució de discrepàncies

Les decisions de la comissió s'adoptaran per consens. De no assolir-lo es sotmetran a votació, sent adoptat l'acord per majoria absoluta de cadascuna de les dos representacions

En cas de discrepàncies (*"S'entén per discrepància qualsevol diferència d'interpretació o aplicació relativa al contingut, execució o seguiment del Pla d'Igualtat que sorgeixi entre les parts representades a la Comissió."*) s'actuarà de la següent manera:

Taula resum – Procediment de resolució de discrepàncies

Fase	Acció	Responsable	Termini
1. Plantejament formal	Presentació per escrit de la discrepància amb arguments i proposta alternativa	Qualsevol membre de la Comissió	Abans de la reunió (mínim 5 dies hàbils)
2. Incorporació a l'ordre del dia	Inclusió de la discrepància com a punt específic de la sessió	Secretaria de la Comissió	A la següent reunió ordinària o extraordinària
3. Deliberació	Exposició de posicions i recerca de consens	Tots els membres de la Comissió	Sessió de la Comissió (temps suficient per al debat)
4. Acord	Decisió per consens o, si no és possible, per majoria qualificada de 2/3	Membres de la Comissió	En el mateix acte de la reunió
5. Elevació a instàncies superiors	Trasllat a Direcció i RLT per a resolució	Presidència i Secretaria de la Comissió	Màxim 30 dies des de la reunió
6. Mediació externa	Sol·licitud a organisme públic competent si persisteix el desacord	Ambdues parts (Empresa i RLT)	Segons disponibilitat de l'organisme
7. Registre i seguiment	Inscripció de la discrepància i la resolució a l'acta de la Comissió	Secretaria de la Comissió	Immediat després de la resolució

11. Glossari

- **Discriminació indirecta:** quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres ocasiona o pot ocasionar a una o diverses persones un desavantatge particular respecte d'altres per raó d'orientació sexual, i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.
- **Discriminació múltiple:** quan una persona és discriminada, de manera simultània o consecutiva, per dues o més causes de discriminació.
- **Discriminació interseccional:** quan concorren o interactuen diverses causes compreses a l'apartat anterior, generant una forma específica de discriminació.
- **Discriminació per associació:** quan una persona o grup en què s'integra, a causa de la seva relació amb una altra sobre la qual concorri alguna de les causes de discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals és objecte d'un tracte discriminatori.
- **Discriminació per error:** es fonamenta en una apreciació incorrecta sobre les característiques de la persona o persones discriminades.
- **Discriminació:** aplicació de distincions i de pràctiques desiguals i arbitràries que un col·lectiu fa una persona o grup en un determinat àmbit per motiu de sexe, gènere, preferència sexual, etc.
- **Discriminació directa:** Situació en què es troba una persona o grup en què s'integra que sigui, hagi estat o pogués ser tractada de manera menys favorable que altres en situació anàloga o comparable per raó d'orientació sexual i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.
- **Anàlisi de gènere:** forma sistemàtica d'observar l'impacte diferenciat de programes, projectes, polítiques i peces legislatives sobre homes i dones.
- **Androcentrisme:** visió que situa l'home al centre de totes les coses. Implica que el que és bo per als homes és bo per a la humanitat. És una visió discriminatòria cap a les dones i persones trans, perquè les relega a un segon ordre i sempre supeditades.
- **Apoderament:** procés pel qual les dones, que es troben en desavantatge per culpa de les barreres estructurals de gènere, adquireixen un major domini i control de la seva vida, les circumstàncies que l'envolten i els elements que en formen part. A més, reforcen les seves capacitats, estratègies i protagonisme, per arribar a una vida autònoma en què puguin participar, en termes d'igualtat, en l'accés als recursos, al reconeixement i a la presa de decisions a totes les esferes de la vida personal i social.
- **Assetjament sexual:** qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es creï un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
- **Assetjament per raó de sexe:** qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu
- **Doble jornada:** expressió que denuncia el temps que moltes dones es troben obligades a dedicar tant a les tasques domèstiques i de cura de les persones i familiars com al treball remunerat al mercat formal o informal.

- **Estereotips de gènere:** idees preconcebudes, prejudicis, que s'han anat construint i transmetent en polítiques, emocionals, etc.
- **Expressió de gènere:** forma i manera d'expressar-se, gustos i comportament que s'espera d'un determinat gènere, que ve imposat. Segons la manifestació que cada persona fa de la seva identitat de gènere, hi ha l'expressió de gènere masculí, l'expressió de gènere femení i per a les persones andrògines l'expressió de gènere és una barreja, que pot ser variable, de totes dues.
- **Família LGTBI:** Aquella on un o més de les persones que la integren són persones LGTBI, englobant-se dins seu les famílies homoparentals, és a dir, les compostes per persones lesbianes, gais o bisexuals amb descendents menors que es troben de manera estable sota guàrdia, tutela o pàtria potestat, o amb descendents majors amb discapacitat a càrrec.
- **Hembrisme:** denominació pejorativa de la ideologia que pretén, suposadament, la superioritat de la dona sobre l'home.
- **Feminisme:** moviment polític i social que denuncia la submissió de les dones als homes causada pel patriarcat i promou l'alliberament i l'apoderament de les dones per trencar aquesta opressió. Té com a conseqüència l'equiparació de drets entre tots dos sexes.
- **Gènere:** construcció social i cultural de la feminitat i la masculinitat, basada en les diferències biològiques entre els sexes. Inclou les característiques, actituds i rols que una societat atorga a una persona segons el sexe.
- **Assetjament per raó de gènere:** qualsevol comportament o conducta que per raons depressió o identitat de gènere es realitzi amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, ofensiu o segregat.
- **Atenció:** el conjunt d'accions destinades a una persona perquè pugui superar les situacions i les conseqüències generades per la violència masclista en els àmbits personal, familiar, laboral i social, garantint la seguretat i facilitant-li la informació necessària sobre els recursos i els procediments.
- **Bisexualitat:** quan se sent atracció física, sexual o afectiva cap a persones de diferents sexes, no necessàriament alhora, de la mateixa manera, en el mateix grau ni amb la mateixa intensitat.
- **Bifòbia:** tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones bisexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.
- **Bretxa salarial:** la diferència entre els guanys bruts mitjana que es paguen als homes i els que es paguen a les dones com un percentatge dels guanys bruts mitjana per hora dels homes.
- **Corresponsabilitat:** compromís social d'homes, dones, administracions públiques, empreses i sindicats per cuidar i fer-se càrrec en la mateixa mesura i valor del reproductiu i el productiu, el domèstic i el públic, de la cura i del manteniment.
- **Cosificació:** representació o tractament d'una dona com a objecte sexual, ignorant-ne les qualitats i habilitats intel·lectuals i personals i reduint-les a un mer instrument o bé de consum. violència simbòlica.
- **Cultura de la violació:** construcció social que culpabilitza les víctimes d'una agressió sexual, representa el cos femení com un cos disponible per ser agredit sexualment i banalitza i presenta com a romàntica i estètica la violència sexual envers les dones.

- **Detecció:** la posada en funcionament de diferents instruments teòrics i tècnics que permetin identificar i fer visible la problemàtica de la violència masclista, tant si apareix de manera esporàdica com de forma estable, i que permetin també conèixer les situacions en les quals s'ha de intervenir, per evitar el desenvolupament i la cronicitat.
- **Cis-gènere:** quan correspon la identitat de gènere amb el sexe assignat en néixer.
- **Cis-heteronormativitat:** sistema de pensament que presumeix que l'heterosexualitat i ser cis-gènere és normal o natural i privilegia per sobre de la resta d'orientacions i identitats.
- **Conciliació:** necessitat de les persones d'atendre les necessitats en diferents àmbits (personal, familiar i laboral), per a això és indispensable un nou model d'organització social que faciliti a dones i homes satisfer-les i fer front a les responsabilitats en els àmbits públic i privat.
- **Consentiment sexual:** la voluntat expresa, emmarcada en la llibertat sexual i en la dignitat personal, que dóna a l'exercici de pràctiques sexuals i ho avala. La prestació del consentiment sexual s'ha de fer des de la llibertat, ha de romandre vigent durant tota la pràctica sexual i està fitada a una persona o diverses persones, a unes determinades pràctiques sexuals i a unes determinades mesures de precaució, tant davant d'un embaràs no desitjat com d'infeccions de transmissió sexual. No hi ha consentiment si l'agressor crea unes condicions o s'aprofita d'un context que, directament o indirectament, imposin una pràctica sexual sense comptar amb la voluntat de la dona
- **Homosexualitat:** quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones del mateix sexe. Les persones homosexuals poden ser gais, si són homes o lesbianes, si són dones.
- **Homofòbia:** tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones homosexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.
- **Identitat de gènere:** sentiment de pertinença a un gènere determinat, podent o no correspondre amb el sexe assignat en néixer.
- **Igualtat efectiva:** relació d'equivalència en el sentit que tenen les persones (homes i dones) el mateix valor i, per això, són iguals davant del conjunt de mesures polítiques i accions socials i econòmiques que poden ser reconegudes a les normes, inclòs el control i accés al poder i als recursos i beneficis econòmics i socials.
- **Igualtat de tracte:** absència de discriminació, directa o indirecta, per raons de sexe.
- **Igualtat d'oportunitats:** condició de ser dones i homes iguals en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic i polític, sense que actituds ni estereotips sexistes en limitin les possibilitats.
- **Igualtat de gènere:** qualitat que implica que homes i dones han de tenir els mateixos drets i beneficis i ser tractats amb el mateix respecte.
- **Igualtat retributiva:** condició que dones i homes rebin la mateixa retribució per feines del mateix valor.
- **Impacte de gènere:** efectes que un projecte, norma, intervenció, contracte, etc. té sobre dones, homes i/o la igualtat
- **Interseccionalitat:** concurrència de la violència masclista amb altres eixos de discriminació, com l'origen, el color de la pell, el fenotip, l'ètnia, la religió, la situació

administrativa, l'edat, la classe social, la precarietat econòmica, la diversitat funcional o psíquica, les addiccions, l'estat serològic, la privació de llibertat o la diversitat sexual i de gènere, que fa que impactin de manera ofesa i diferenciada. La interacció d'aquestes discriminacions s'ha de tenir en compte a l'hora d'abordar la violència masclista.

- **Intersexualitat:** la condició d'aquelles persones nascudes amb unes característiques biològiques, anatòmiques o fisiològiques, una anatomia sexual, uns òrgans reproductius o un patró cromosòmic que no es corresponen amb les nocions socialment establertes dels cossos masculins o femenins.
- **LGTBIQ+:** Lesbianes, Gais, Transsexuals/transgènere, Bisexuals, Intersexuals, Queer, etc.
- **LGTBIfòbia:** tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones LGTBI pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.
- **Llenguatge inclusiu:** és un llenguatge que evita el biaix cap a un sexe o gènere social determinat. El llenguatge no sexista pretén evitar un ús del llenguatge que tendeix a invisibilitzar o amagar la presència o actuació de les dones.
- **Llenguatge sexista:** ús que es fa del llenguatge, on s'oculta, se subordina, s'infravalora i es exclou la dona.
- **Masclisme:** idees, actituds i pràctiques basades en una atribució cultural apresada de superioritat del home, com a mascle, sobre la dona.
- **Mesures d'acció positiva:** Diferències de tracte orientades a prevenir, eliminar i, si escau, compensar qualsevol forma de discriminació o desavantatge en la seva dimensió col·lectiva o social. Tals mesures seran aplicables mentre subsisteixin les situacions de discriminació o els desavantatges que les justifiquen i hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb els mitjans per al seu desenvolupament i els objectius que persegueixin.
- **Micromasclismes:** mesures de control, domini i subjugació patriarcals que actuen al terreny de allò simbòlic i psicològic, i exerceixen violència envers les persones dominades.
- **Misandria:** odi o aversió cap als homes.
- **Misogínia:** odi o aversió cap a les dones. Es manifesta en les discriminacions i les violències masclistes, així com la cosificació sexual de la dona.
- **Orientació sexual:** capacitat d'una persona de sentir-se atreta emocionalment, sexualment i afectivament persones d'aquest gènere o diferent.
- **Paritat:** situació d'equilibri en la participació de dones i homes als espais de decisió polítics, econòmics i socials.
- **Patriarcat:** forma d'organització social, política i econòmica on les dones són confinades a l'espai privat i la funció reproductora, mentre que els homes es reserven l'espai públic.
- **Perspectiva de gènere:** enfocament que permet visibilitzar quines implicacions té per a dones i homes qualsevol acció que es planifiqui, i aconseguir que les preocupacions i experiències de dones i homes siguin part integral de l'elaboració, la posada en marxa, el control i l'avaluació de polítiques i programes.
- **Prevenició:** el conjunt d'accions encaminades a evitar o reduir la incidència de la problemàtica de la violència masclista per mitjà de la reducció dels factors de risc, i

impedir així la normalització, i les encaminades a sensibilitzar la ciutadania en el sentit que hi cap forma ni manifestació de violència no és justificable ni tolerable.

- **Recuperació:** el procés de desvictimització en els àmbits afectats, realitzat per les mateixes dones i els seus fills i filles. Aquest procés comporta un cicle vital personal i social de la dona centrat en el restabliment de tots els àmbits danyats per la situació de violència masclista viscuda.
- **Reparació:** el conjunt de mesures jurídiques, econòmiques, socials, laborals, sanitàries, educatives i similars, preses pels diversos organismes i agents responsables de la intervenció en l'àmbit de la violència masclista, que contribueixen al restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda, garantint l'acompanyament i l'assessorament necessaris.
- **Rols de gènere:** expressen el comportament que, en una societat concreta, s'espera una persona per raó del sexe.
- **Segregació horitzontal:** concentració de dones i/o homes en graus i nivells específics de responsabilitat, d'ocupacions o opcions acadèmiques i/o formatives.
- **Segregació vertical:** exclusió de les dones dels llocs directius i adhesió de les dones a les activitats de menor prestigi.
- **Sensibilització:** el conjunt d'accions educatives, pedagògiques i comunicatives encaminades a generar canvis i modificacions a l'imaginari social que permetin avançar cap a l'eradicació de la violència masclista.
- **Sexe:** conjunt de trets biològics, fisiològics i orgànics que divideix els individus en femelles i mascles, als quals s'assigna un valor superior.
- **Sexisme:** sistema que defineix les persones segons el seu sexe, les jerarquitzava i manté unes normes de comportament que corresponen a aquestes dues úniques possibilitats identitàries. Aquesta estructura subordina les dones i exclou persones amb cossos, identitats, expressions i desitjos que estan fora de la norma de gènere.
- **Sostre de vidre:** metàfora sobre les barreres transparents que impedeixen moltes dones amb elevada qualificació a accedir i progressar a les esferes del poder econòmic, polític i cultural.
- **Terra enganxós:** barrera invisible que es basa en les tasques i càrregues que culturalment s'associen a les dones, les quals impedeixen el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions que els homes.
- **Treball productiu:** treball remunerat, amb contracte i que segueix la legislació laboral, majoritàriament masculí, caracteritzat per l'execució de tasques relacionades amb la producció de béns i serveis que es posen a disposició de les persones consumidores per a la compra.
- **Treball reproductiu:** treball no remunerat, sense contracte i exclòs de la legislació laboral (tot i que té un valor econòmic i facilita el treball productiu), majoritàriament femení, caracteritzat per l'execució de tasques relacionades amb el manteniment del benestar i cura de la família i de la llar, realitzada principalment en aquesta.
- **Transsexual:** aquest concepte té un origen mèdic i s'associa sovint a les persones que han completat la transició per adequar la seva expressió de gènere a la seva identitat de gènere, especialment a les que s'han sotmès a tractaments mèdics i cirurgia de reassignació sexual.

- **Transgènere:** quan no correspon la identitat de gènere amb el sexe assignat en néixer.
- **Transfòbia:** Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones trans pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.
- **Transmisogínia:** transfòbia que pateixen específicament les dones transgènere.
- **Transversalitat:** estratègia a llarg termini que incorpora la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats de dones i homes en totes les polítiques i les actuacions.
- **Travestit/anada:** persona que adopta les maneres externes i una roba i uns complements considerats socialment propis del sexe contrari.
- **Queer:** persona que, d'acord amb la teoria Queer, no subscriu la divisió binària tradicional dels gèneres i rebutja identificar-se amb un home o amb una dona o amb una orientació sexual específica.
- **Victimització secundària o revictimització:** en el context de les violències masclistes, es tracta del maltractament addicional exercit contra les dones i els seus fills i filles, com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits quantitatius i qualitatius de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions desencertades o negligents provinents altres agents implicats.
- **Violència domèstica:** fa referència als actes de maltractament físic, psíquic, sexual o altres tractes vexatoris que una determinada persona realitza sobre un o més membres del seu nucli familiar o de convivència.
El concepte de violència domèstica està determinat pel lloc on succeeixen els fets delictius, al si de la família o espai domèstic (la llar). La finalitat de la llei és protegir de la violència al si de la família.
- **Violències masclistes:** violació dels drets humans a través de la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, té com resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix a l'àmbit públic com al privat.