

# I Pla d'igualtat de gènere del Pla Estratègic Metropolità de Barcelona (PEMB)

2024-2028



Amb l'acompanyament de:

*fundació*  
**sorli**  
a l'empresa,  
igualtat



## Índex

Introducció.....	4
Determinació de les parts que el concerten .....	5
Àmbit personal, territorial i temporal .....	5
Informe del diagnòstic .....	6
1. Cultura i gestió organitzativa .....	6
2. Classificació professional i infrarrepresentació femenina.....	9
3. Procés de selecció i contractació .....	13
4. Formació interna i/o contínua .....	16
5. Promoció i/o desenvolupament professional .....	18
6. Condicions laborals i retribucions .....	20
7. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral .....	22
8. Comunicació no sexista.....	26
9. Salut laboral amb perspectiva de gènere.....	28
10. Violències masclistes dins i fora de l'àmbit laboral.....	29
Resultats de l'auditoria salarial .....	34
Objectius del pla d'igualtat .....	39
Mesures del pla d'igualtat.....	40
Calendari de treball.....	54
Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica .....	59
a. Seguiment periòdic:.....	59
b. Seguiment anual: .....	59
c. Avaluació final:.....	60
Comissió de Seguiment.....	61
Composició de la Comissió de Seguiment.....	61

Funcions de la comissió de seguiment.....	61
Funcionament de la Comissió de Seguiment .....	61
Procediment de modificació i resolució de discrepàncies .....	62

of  
up

## Introducció

El Pla Estratègic Metropolità de Barcelona és una entitat sense ànim de lucre fundada l'any 1993 a partir d'una iniciativa de col·laboració entre l'Ajuntament de Barcelona i les principals institucions econòmiques i socials de la ciutat per tal de dotar a Barcelona d'un full de ruta compartit per fer front als reptes econòmics i socials als quals s'enfrontava la ciutat al tombant de segle, mitjançant l'elaboració i seguiment de plans estratègics a nivell de ciutat. Aquestes entitats esdevingueren el nucli d'una associació que actualment compta amb 362 membres, tant institucionals com persones individuals.

Malgrat que bona part del procés d'elaboració i seguiment del pla estratègic es va concebre originàriament com el fruit de treball de comissions integrades per representants d'institucions o professionals que voluntàriament aportaven el seu coneixement, es va crear una oficina de coordinació amb personal contractat que garantís el funcionament diari de l'associació i la coordinació, tant en continguts com en termes logístics, de les diferents comissions i la relació amb els òrgans de govern. Aquesta oficina, que inicialment s'havia previst amb una durada determinada, va acabar esdevenint permanent.

L'evolució de l'associació, la creixent complexitat del procés estratègic (més àmbits d'actuació, major àmbit territorial i major nombre d'actors) juntament amb canvis en la metodologia de la planificació estratègica, han comportat que progressivament el pes del treball voluntari s'hagi anat reduint, alhora que creixia el personal en plantilla. Aquest canvi es va fer especialment palès en el període 2017-2020, quan l'oficina va triplicar la seva plantilla, passant de mitja dotzena de persones a una prop d'una vintena. En paral·lel, també va anar canviant el perfil de tasques. Si en els primers anys, el perfil de tasques era eminentment de caire administratiu o logístic, actualment es tracta de perfils de caire tècnic superior.

Una característica de l'oficina de coordinació que ha persistit, malgrat els canvis en el perfil de les persones treballadores, ha estat l'alt grau de feminització de la plantilla. Aquesta xifra s'ha mantingut relativament estable al llarg del temps, situant-se al voltant del 80%. No obstant això, cal destacar que al llarg dels 36 anys de funcionament, els tres coordinadors generals que ha tingut el PEMB, les úniques persones amb facultat de contractar i administrar el personal, han estat homes.

En els darrers anys s'han anat introduint una sèrie de mesures en matèria laboral que han anat més enllà del marc laboral vigent, determinat pel conveni col·lectiu al qual l'oficina de coordinació està adscrita, i que van en la línia de les bones pràctiques en matèria d'igualtat. Entre aquestes, cal destacar la flexibilització de la jornada laboral, la flexibilització en la realització de teletreball, o l'adopció d'un protocol de desconnexió digital.

Per les dimensions de la plantilla i les seves característiques, el PEMB no està obligat a disposar d'un pla d'igualtat. No obstant això, tant des de la coordinació general com des de les pròpies persones treballadores es va considerar adient comptar amb una eina que ajudés a fer una diagnosi acurada de la situació en relació a les polítiques d'igualtat, per tal de detectar possibles punts de millora. Al mateix temps, es va veure en el procés d'elaboració del pla d'igualtat una eina tant per sistematitzar algunes de les bones pràctiques expressades anteriorment, com també com a eina per enfortir l'equip.

Finalment, i no menys important, és el fet que l'adopció d'un pla d'igualtat per part del PEMB pot servir de referent a d'altres entitats que, per les seves dimensions o característiques, no hi estan obligades.

## Determinació de les parts que el concerten

Les parts que concerten el pla d'igualtat han conformat la comissió negociadora paritària constituïda per la representació de l'empresa i la representació de la plantilla, que acorden l'aprovació del present pla d'igualtat.

### ➤ Per part de la representació de l'empresa:

- Oriol Estela Barnet – Coordinador general

### ➤ Per part de la representació legal de les persones treballadores:

- Luisa Fernanda Pinto Rodríguez – Representant de les persones treballadores

Han participat de les reunions en qualitat de persones observadores convidades, sense veu ni vot:

- David Rodríguez Borràs – Secretari tècnic
- Júlia Brosa Hernández – Responsable de comunicació
- Maria Assumpta Cortada de la Peña – Tècnica superior Gabinet Tècnic
- Edith Garcia Rey - Administrativa

## Àmbit personal, territorial i temporal

El present Pla d'igualtat s'aplicarà a tota la plantilla de l'empresa, la qual compta amb un únic centre de treball situat al Carrer Concepció Arenal, 165 (Barcelona).

La vigència del present pla d'igualtat és de 4 anys a comptar de la seva signatura:

- Data de signatura: 11/11/2024
- Data de finalització de la vigència: 10/11/2028

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

## Informe del diagnòstic

Data de realització de la diagnosi	Novembre 2023 – Febrer 2024
Període de referència temporal de les dades de la diagnosi	Any 2023
Nº de persones en plantilla	21 persones
Càrrec de la persona responsable de la realització de la diagnosi	Secretaria tècnica i consultoria externa
Perfils que han col·laborat en la realització de la diagnosi	Tota la plantilla

### 1. Cultura i gestió organitzativa

És el primer Pla d'Igualtat que es realitza al PEMB. Tot i això, s'han anat realitzant accions específiques relatives a la igualtat d'oportunitats dins de l'organització, prèvies al desenvolupament del present Pla d'Igualtat. Algunes de les accions són:

- Elaboració d'un manual de comunicació no sexista, elaborat per una persona de la plantilla del PEMB, filòloga de formació.
- Realització d'un protocol intern per garantir la diversitat multidimensional en aquelles activitats que organitza o co-organitza el PEMB. En especial, posant èmfasi en evitar la manca de diversitat de gènere en ponències, taules rodones o publicacions.
- Signatura per part del coordinador general d'un compromís de no participar en taules rodones en qualitat de ponent en les quals no existeixi diversitat de gènere, mostrant una voluntat d'incidència clara en els espais en els quals el PEMB participa per garantir la igualtat d'oportunitats i de tracte.

Tot i això, no existeix una persona de referència destinada a treballar la igualtat de gènere dins l'organització i en la documentació corporativa (com el marc laboral, el procés de selecció i promoció, etc.) no s'hi recull la igualtat de manera explícita. En aquest sentit, el PEMB disposa d'un manual d'acollida del personal de l'oficina de coordinació del PEMB, que recull tots els aspectes destacats a conèixer a l'hora d'incorporar-se al PEMB. En aquest manual s'inclouen aspectes de conciliació i flexibilitat horària, però no s'inclouen aspectes relatius a les violències masclistes en l'àmbit laboral, entre d'altres.

Les dades relatives a la plantilla es troben desagregades en funció de la variable "sexe", fet que facilita realitzar una anàlisi en clau de gènere, i mai s'han produït a l'organització dificultats o conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes. És a dir, no s'han observat discriminacions directes.

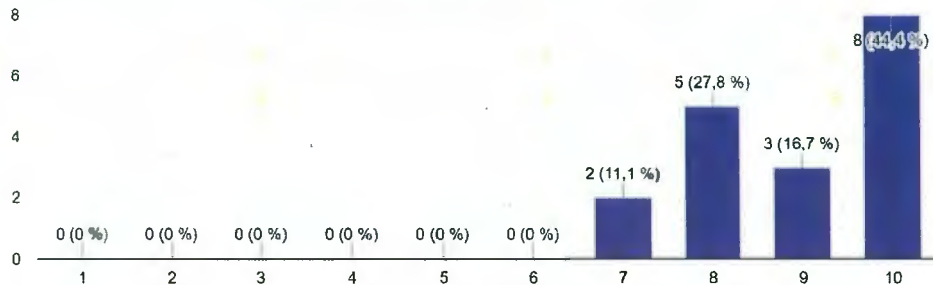
#### Percepció de les persones treballadores

Les persones que han participat de la diagnosi consideren que a l'organització es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i també la perspectiva LGTBI+. En aquest sentit, la mitjana d'acord respecte si al PEMB es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes des d'una perspectiva interseccional per part de les persones enquestades ha estat d'un 8'94/10. I la mitjana d'acord respecte si a l'organització es té en compte la igualtat

d'oportunitats i no discriminació de les persones LGTBI ha estat d'un 9'11/10, lleugerament superior.

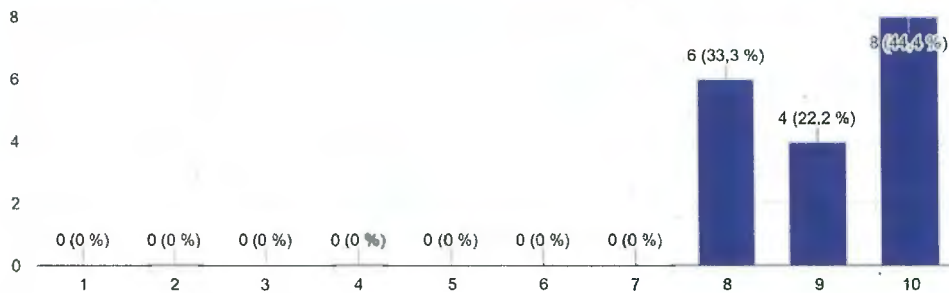
En general, al PEMB es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes, incloent també la mirada interseccional (altres eixos de discriminació o desigualtat)

18 respuestas



En general, a l'organització es té en compte la igualtat d'oportunitats i la no discriminació de les persones LGTBI+.

18 respuestas



En les entrevistes amb les professionals, es considera, per exemple, que al PEMB es valora la diversitat des de la perspectiva interseccional i s'aposta per certs perfils que no sempre són els més privilegiats en el mercat laboral des d'una lògica estructural: la gent jove i la gent nouvinguda.

Quant al nivell d'incorporació de la perspectiva de gènere, s'observen dos nivells:

- Dins del PEMB com a organització es considera que no hi ha discriminacions i que hi ha una clara voluntat cap a la igualtat. A nivell d'activitats externes, en aquelles que organitza el PEMB la igualtat de gènere és un tema molt present i es promou molt la participació i la visibilitat femenina. Es considera que en alguns casos es podria tenir un discurs molt més directe, però tot i això, és un tema molt present.
- En la dimensió més externa, ja que el PEMB treballa en coordinació i en relació constant amb altres organitzacions, es donen més problemàtiques i s'han viscut discriminacions pel fet de ser dona i, des d'una perspectiva interseccional, pel fet de ser jove. En aquesta dimensió, es podrien observar dos subnivells:
  - En aquells en que el PEMB té capacitat d'incidència, es té present aquest aspecte i es posa especial atenció en la paritat en les taules rodones o el perfil de les persones que tindran més visibilitat, per exemple.

- En aquells en que el PEMB no té capacitat d'incidència, el marge d'actuació és inferior. Als òrgans de govern del PEMB, la participació es troba fortament masculinitzada i l'àrea d'influència que s'ha pogut generar des del PEMB és que el coordinador general va signar un acord de no participar a una taula rodona de més de dues persones on tot fossin homes, per tal de visibilitzar i generar aquesta incidència. Com a millora en aquest sentit, les persones entrevistades comentaven que es podria explicar al motiu al correu de convocatòria per sensibilitzar sobre la temàtica.

Tenint en compte la percepció de les persones entrevistades, el PEMB es constitueix com un exemple a seguir en termes de gènere cap a les institucions amb qui interactua, que no sempre tenen aquesta mateixa mirada.

A més, el 94'7% de les persones enquestades creu que és necessari un Pla d'Igualtat a l'organització. Per tant, s'observa molta predisposició i voluntat per a la realització i implementació del present Pla d'Igualtat.

### Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa

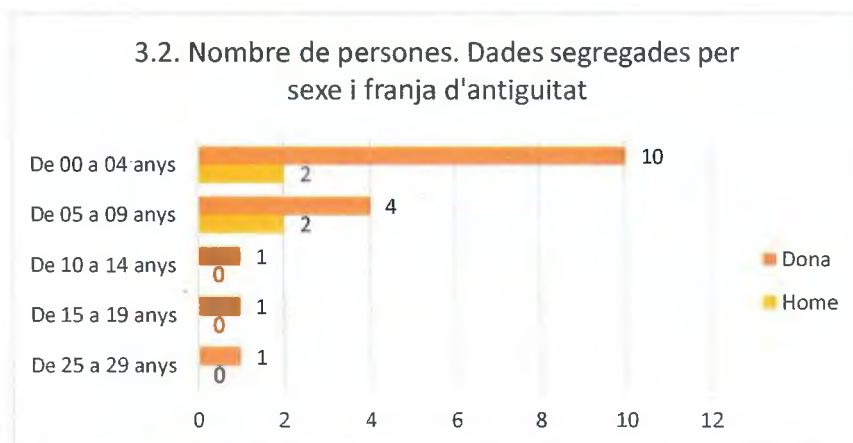
Àmbit cultura i gestió organitzativa	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p><b>Alta percepció d'igualtat</b> per part de la plantilla: 8'94 pel que fa a igualtat des d'una perspectiva interseccional i 9'11 pel que fa a perspectiva LGTBI+</p> <p>Elaboració de <b>documentació específica per garantir la igualtat</b> i la incorporació de la perspectiva de gènere en aspectes específics: comunicació, actes externs (dimensió externa)</p> <p>Existència de <b>processos i documents paral·lels que poden tenir incorporada la perspectiva de gènere</b>: cures de l'equip, protocol de desconnexió digital, protocol d'assetjament</p> <p><b>Inexistència de discriminacions</b> directes i conflictes per raó de gènere</p> <p><b>Voluntat i predisposició</b> per realitzar el Pla d'Igualtat per part de la plantilla: el 94'7% considera que és necessari</p> <p>El PEMB com a <b>actor d'incidència</b> cap a les institucions i organitzacions amb qui es relaciona: acord de no participar en una taula rodona 100% masculina.</p>	<p>Necessitat d'incorporació de la igualtat i la perspectiva de gènere en la <b>documentació corporativa interna de forma explícita</b> (marc laboral, procés de selecció, etc.)</p> <p><b>Manca de figura de referència</b> destinada a treballar la igualtat de gènere dins de l'organització</p> <p>Necessitat de <b>revisar el manual d'acollida del personal de l'oficina de coordinació del PEMB i el manual d'acollida d'estudiants en pràctiques</b>: el primer recull aspectes destacats de conciliació, però cap dels dos no recullen aspectes sobre clima laboral i violències masclistes dins i fora de l'àmbit laboral.</p>



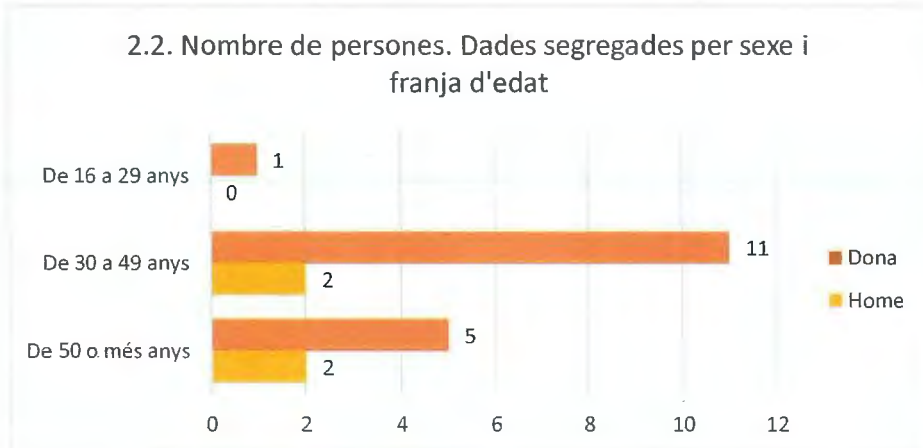
## 2. Classificació professional i infrarrepresentació femenina

La plantilla del PEMB està configurada per 21 persones, de les quals 17 són dones i 4 són homes<sup>1</sup>. Per tant, aquesta es troba altament feminitzada amb una relació de 81%-19% en favor de les dones. Aquesta infrarrepresentació masculina en el conjunt de l'entitat es considera de difícil correcció a curt termini.

Si s'observa l'antiguitat, la mitjana d'antiguitat dels homes és de 5 anys mentre que la de les dones és de 6 anys. A continuació es mostra la distribució de la plantilla per franges d'antiguitat:



Respecte l'edat, la distribució és similar ja que la mitjana d'edat de les dones és de 43 anys i dels homes és 42. La franja d'edat majoritària dins de l'organització és dels 30 als 49 anys, seguint la tendència observada al conjunt del mercat laboral.



Pel que fa als departaments, la distribució segueix la tendència general observada en el PEMB: com que la plantilla està fortament feminitzada, les àrees funcionals també.

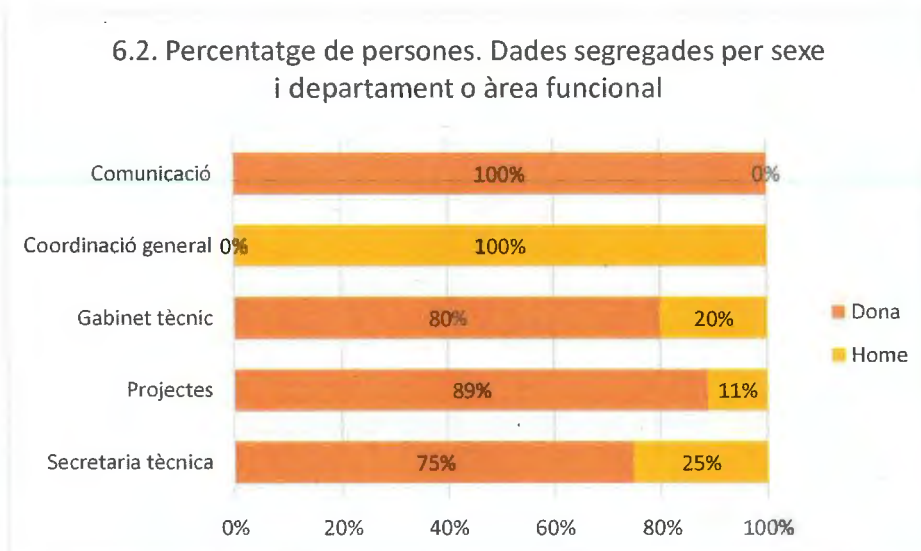
<sup>1</sup> Dada relativa a l'exercici 2023, període de referència dels fulls de càlcul de la diagnosi. Actualment, la plantilla és de 20 persones ja que a mitjans del 2023 una persona va causar una baixa voluntària.

L'entitat s'estructura al voltant de tres departaments:

- Secretaria tècnica: és el departament que dona suport al coordinador general en la direcció de la gestió econòmica i administrativa de l'entitat, la gestió del personal i dels serveis, del desenvolupament de les diferents activitats, així com de la relació amb els diferents òrgans de govern i altres actors (*stakeholders*).
- Gabinet tècnic: és el departament que s'ocupa de donar suport al coordinador general en l'elaboració, implementació i avaluació dels plans estratègics, així com de projectes que deriven d'aquests o poden ser d'especial interès.
- Comunicació: és el departament que s'ocupa de comunicar els avenços i/o fites assolides en les diferents fases dels processos de planificació estratègica, així com del conjunt de projectes i activitats.

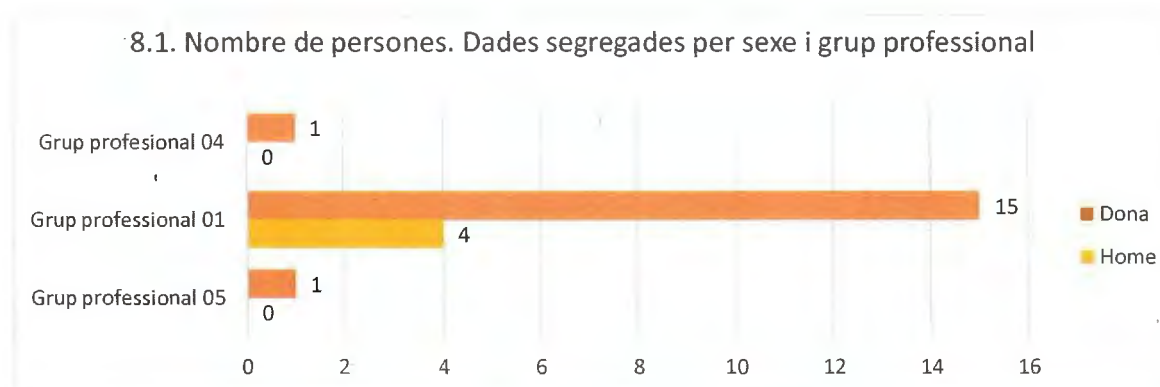
Cada departament té una persona responsable, que actua per delegació del coordinador general en aquella àrea. A tal efecte, i per garantir també la coordinació en temes transversals, existeix un espai de coordinació, que és paritari en termes de gènere.

Es pot observar que en el cas de gabinet tècnic i secretaria tècnica, el percentatge d'homes és superior al percentatge d'homes observat al conjunt de la plantilla (19%). Per tant, es podrien considerar àrees més paritàries que la resta tenint en compte l'alta feminització de la plantilla. És així també en el cas de coordinador general, el qual és un home. Projectes i comunicació es troben més feminitzades en relació amb el total de la plantilla: en el cas de projectes, el 89% són dones mentre que en l'àrea de comunicació les dues persones que hi treballen són dones. Es pot observar, doncs, l'existència de segregació horitzontal en determinats perfils independentment de la feminització de la plantilla. A més, també es pot observar l'existència de segregació vertical: tot i l'alta feminització de la plantilla (81%), el coordinador general és un home.

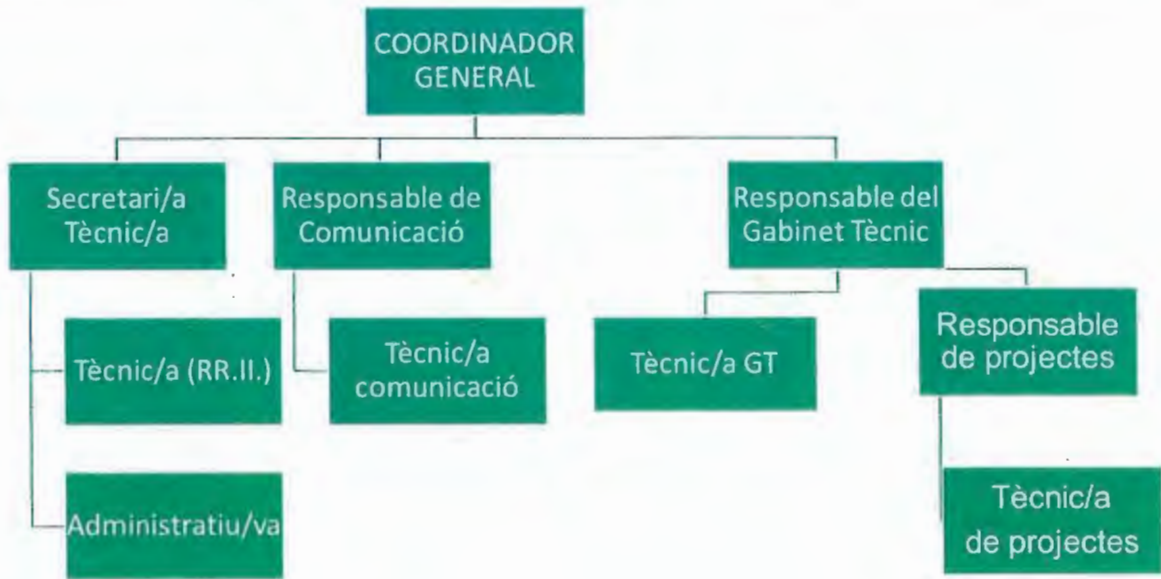


Aquesta segregació vertical es confirma observant la plantilla per categoria professional i per grup professional:

- La categoria de coordinador general i secretari tècnic es troben masculinitzades (2 homes) mentre que la categoria d'administrativa es troba feminitzada (2 dones).
- Tot i que la majoria de persones del PEMB es troben al grup professional 1 (enginyeries i llicenciatures), les úniques 2 persones que no es troben en aquest grup i estan al grup professional 4 i 5 (ajudants sense titulació i oficials d'administració), són dones.



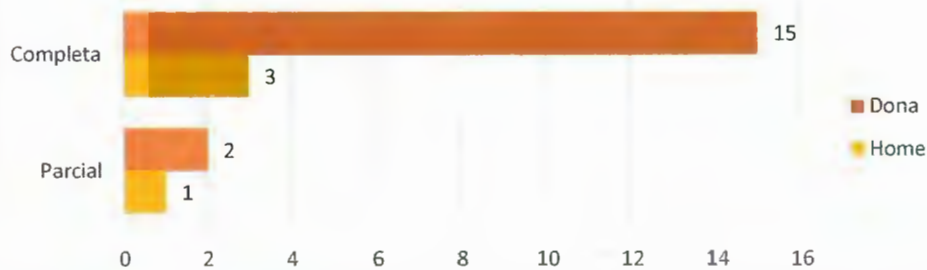
A continuació s'adjunta l'organigrama. L'organigrama actual és del 2020 i és el resultat del fort creixement de la plantilla experimentat des del 2017: la plantilla va passar de ser 6 persones (a més del coordinador general) a 20 persones (a més del coordinador general).



Aquest organigrama es refereix a l'oficina de coordinació del PEMB, liderada pel coordinador general el qual és escollit per l'òrgan de govern de l'entitat (el Consell Rector). L'actual coordinador general va assumir el càrrec el juny del 2016 i el seu mandat és indefinit, essent el seu relleu per decés, renúncia voluntària o per decisió del Consell Rector. Actualment, no hi ha cap reglamentació sobre aquest tema. Tradicionalment s'entenia la figura del coordinador general com un càrrec de certa confiança, que havia d'estar alineat amb la presidència. A la pràctica, i el pas dels anys, però, això ha anat canviant, i ara té un perfil més tècnic.

Pel que fa a la tipologia de contracte, totes les persones que treballen al PEMB estan associades a un contracte indefinit. Per tant, no s'observen diferències en termes de gènere. Respecte a la tipologia de jornada, el 85'71% de la plantilla fa jornada completa mentre que el 14'29% fa jornada parcial. Des de l'organització s'indica que les jornades a temps parcial s'han concedit a petició de les persones interessades o han estat contractacions específiques per a projectes europeus. Actualment, les 3 són contractacions d'origen a temps parcial (és a dir, no s'ha donat un canvi en la jornada).

5.1. Nombre de persones. Dades segregades per sexe i tipus de jornada



Per últim, recentment s'ha escollit la Representació Legal de les Persones Treballadores la qual està formada per una única persona donada la mida de l'entitat. Aquesta persona és una dona, representativa de la feminització de la plantilla.

### Conclusions de l'àmbit classificació professional i infrarrepresentació femenina

Àmbit classificació professional i infrarrepresentació femenina	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p><b>Manca de diferències per edat i antiguitat</b></p> <p>100% de <b>contractes indefinits</b></p> <p><b>Alta presència de jornada completa.</b> Les jornades parcials són o per iniciativa pròpia o puntuals per a projectes específics</p> <p><b>Representació Legal de les Persones Treballadores</b>, representativa de la plantilla en termes de gènere</p>	<p>Desequilibri en la plantilla: <b>alta feminització (81%)</b></p> <p>Existència de lleugera <b>segregació horitzontal</b> en àrees funcionals</p> <p>Existència de <b>segregació vertical</b> en categories i grups professionals</p> <p>Necessitat de reflexió i treball intern al voltant del <b>model de governança del PEMB</b></p>

### 3. Procés de selecció i contractació

En el decurs dels darrers anys, i com a resultat del procés de creixement de l'entitat, s'ha anat generant un protocol de selecció. Aquest protocol, però, no inclou la igualtat d'oportunitats de manera explícita. Es basa en els següents criteris:

- Definició del perfil: funcions, competències, requeriments.
- Definició dels criteris de selecció.
- Publicitat de l'oferta mitjançant els instruments del PEMB (web, xarxes socials).
- Procés de valoració de les ofertes rebudes.
- Procés de comunicació dels resultats de selecció.

Pel que fa a les ofertes o convocatòries d'ocupació, en aquestes es denominen els llocs de treball amb un llenguatge inclusiu, tal com es pot observar a les següents imatges extretes de la pàgina web del PEMB:

**El PEMB busca una persona per exercir la coordinació operativa de l'Oficina de la Capital Europea de la Democràcia**

Les persones que es vulguin presentar hauran d'enviar la documentació requerida entre el 13 i el 27 de març

**El PEMB busca una persona amb experiència en innovació social en projectes d'alimentació sostenible per incorporar-se a l'equip**

La seva tasca principal serà fer suport al projecte europeu CULTIVATE sobre 'food sharing' i en la Missió d'Alimentació del Compromís Metropolità 2030

Aquestes vacants també es publiquen internament pels canals de l'oficina de coordinació. De fet, actualment una persona de l'equip ha passat a assumir una d'aquestes vacants. Per tant, es promou també la selecció interna.

Pel que fa a les proves de selecció, el procés de selecció es basa en l'anàlisi de currículums tramesos, valorant l'adequació del perfil de la persona candidata a les competències requerides per la plaça, complementat amb entrevistes personals per part d'un comitè en aquells casos en els quals es veu un encaix més possible. En cap moment se sol·licita de manera activa informació de caire personal, més enllà del nom, en el procés de selecció. Així com tampoc hi ha cap indicació de fer entrevistes de caire personal o sobre la situació familiar. En aquells casos en que per les característiques de la plaça poden haver conflictes de conciliació amb la vida personal (viatges, per exemple), únicament s'informa d'aquesta eventualitat.

La facultat per a la contractació de personal recau en la figura de coordinador/a general (article 35 dels estatuts). No obstant això, en els darrers anys s'ha generalitzat que en els processos de selecció hi figurin també altres persones, com per exemple la persona responsable de l'àrea on s'ofereix la vacant. Puntualment, també hi han participat representants d'entitats en algunes fases concretes del procés de selecció.

En les seleccions realitzades en els darrers anys el comitè que ha fet la proposta de selecció ha estat mixt en termes de gènere, fet que es pot garantir en la majoria de casos de l'entitat, ja que el comitè de selecció es troba compost, generalment, per dues persones (a més del coordinador general) i dues de les tres responsables d'àrea són dones. En el cas de la secretaria tècnica, on podria existir el risc de manca de diversitat si el comitè només estigués format pel coordinador general i el responsable de l'àrea (ambdós homes), no s'ha donat cap procés de selecció en els darrers anys.

Aquesta pràctica d'ampliació del tribunal de selecció, però, no es troba recollida de forma explícita i les persones que fan els processos de selecció no s'han format en igualtat i biaixos inconscients de gènere.

Pel que fa al procés d'acollida de noves persones treballadores, aquest compta amb diverses bones pràctiques, com l'existència d'un manual d'acollida on es recull la informació principal de l'organització, així com l'assignació d'una persona referent que fa el procés d'acollida del primer dia, el qual sempre es du a terme a partir de les 10 del matí per garantir facilitats de conciliació.

En l'únic cas de baixa voluntària que s'ha donat en els últims anys, es va realitzar una entrevista de sortida i els motius referits no van ser relatius a qüestions de gènere sinó amb l'interès de progressar a nivell professional.

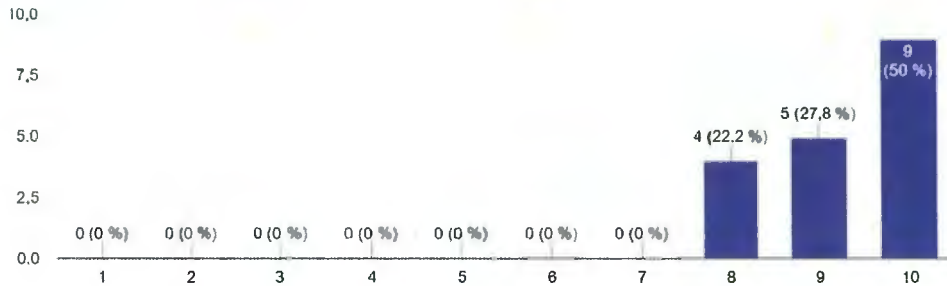
Pel que fa a les contractacions produïdes en els últims anys, des del gener de 2017, dels 26 processos de selecció que s'han produït, únicament en quatre casos la persona seleccionada ha estat un home, suposant el 15'38% de les noves incorporacions. Es considera que aquesta infrarepresentació masculina és molt difícil de corregir en el curt termini donada la baixa rotació de personal.

## Percepció de les persones treballadores

El personal de la plantilla considera que hi ha igualtat d'accés a l'organització: la mitjana d'acord entre les persones enquestades és de 9'28/10.

Tothom té les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció, independentment del gènere.

18 respuestas



Fruit de les entrevistes, es detecta que en alguns casos hi ha biaixos inconscients que fan associar alguns llocs de treball als homes -com per exemple, aspectes lligats a l'economia- i alguns llocs de treball a les dones -com per exemple, les tasques d'administració-. Es considera que, tot i que la part més tècnica la porten les dones, mentre que en altres empreses les porten homes, si s'observa el repartiment temàtic, algunes persones treballadores consideren que hi pot haver un biaix inconscient que afecta la distribució.

Tenint en compte la segregació vertical -des del 1988 (any en que es va crear el PEMB) tots els càrrecs sempre han estat homes, tot i l'alta feminització de la plantilla-, també hi pot haver algun aprenentatge o biaix en associar el lideratge a una figura masculina.

### Conclusions de l'àmbit accés a l'organització

Àmbit accés a l'organització	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Llenguatge inclusiu en les ofertes de llocs de treball	Manca d'incorporació explícita de la igualtat d'oportunitats al procés de selecció
Inexistència de discriminacions explícites en el procés de selecció	Facultat de contractació concentrada, formalment, en una figura
Existència de bones pràctiques en el procés d'acollida: manual d'acollida i figura de referent	La contractació no ha contribuït a revertir la feminització de la plantilla (desequilibri en termes de gènere)
Realització d'entrevista de sortida en cas de baixes voluntàries	Existència de biaixos inconscients pel que fa a l'assignació de llocs de treball concrets
Percepció d'igualtat d'accés a l'organització: mitjana de 9'28/10	

Existència de <b>segregació vertical</b> des de l'inici del PEMB: des del 1988 els càrrecs de lideratge han estat homes, tot i la feminització de la plantilla
--

#### 4. Formació interna i/o contínua

El PEMB no compta amb un pla de formació estructurat a nivell global, però sí que es troba detallat pel que fa al còmput d'hores i a l'aprenentatge d'anglès i català. Tot i això, en aquest procediment, no s'inclou la igualtat de gènere com un dels objectius ni es contempla la perspectiva de gènere en les formacions.

En termes generals, la formació s'estructura al voltant de dues vies: la formació necessària per desenvolupar determinades competències generals ("soft skills") i la formació específica per a cadascun dels departaments.

La formació relativa a les competències generals és a proposta de la coordinació general mentre que la formació específica és a proposta de cada departament, sovint per part de les persones treballadores que el conformen. Pel que fa a les formacions generals, es distingeixen entre aquelles que són d'interès per tot l'equip i les que poden ser específiques per alguns membres. En el primer cas, són obligatòries per als membres que cada departament determini, i s'obren a la resta de l'equip, mitjançant una comunicació pels canals interns (correu electrònic, principalment). Pel que fa a la formació de caire general però que pot afectar només a una part de l'equip (per exemple, anglès, atesos els diferents nivells preexistents i els nivells a assolir, o el català tenint en compte que el 30% del personal de l'oficina és d'origen estranger), hi ha un protocol de funcionament, que determina qui pot sol·licitar-ho, les condicions, i els criteris de prioritat en cas de no poder atendre totes les sol·licituds.

No obstant això, s'han realitzat formacions transversals en les quals hi participa tot l'equip, aprofitant períodes en que la càrrega de feina ho permet. Aquestes formacions estan enfocades a competències transversals, com la facilitació o tallers de veu per parlar en públic. En aquesta línia, també es fan amb certa regularitat trobades on es combina el rebre coneixement important per la plantilla amb una sessió de formació o tallers d'enfortiment de l'equip.

*"L'any passat vam poder dedicar una setmana sencera durant el mes de maig en el que vam denominar "Escola de Primavera", i vam realitzar dues jornades addicionals a Granollers (març) i a Vilanova i la Geltrú (novembre). El proper dia 2 en farem una a Mataró i tenim previst fer-ne una altra durant la primavera a Sabadell."* (Afirmació extreta de la informació facilitada per la secretaria tècnica)

En termes generals, el sistema de formació és transparent (al manual d'acollida s'inclou un apartat de formació en el qual s'indiquen les formacions per a competències generals, les formacions d'idiomes i s'indica que si es detecta una necessitat formativa es pot fer arribar i serà valorada) i flexible, fet que facilita la participació. Tal com s'indica al marc laboral, tota la formació inclosa dins del pla de formació de l'oficina de coordinació del PEMB computa com a temps de treball, mentre que en el cas de formacions individuals, atenent el seu tipus, s'acordarà



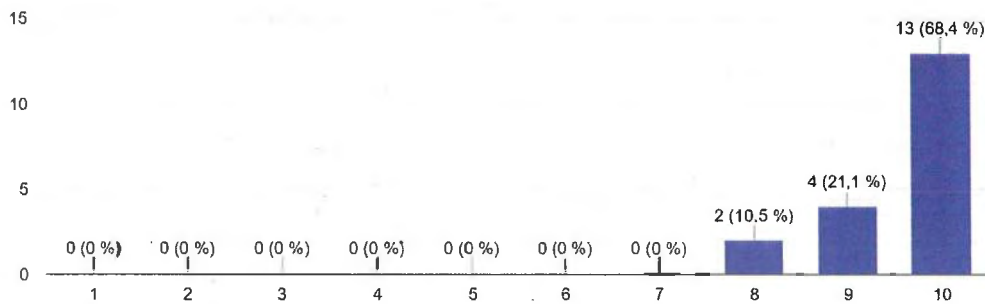
amb el Coordinador General el percentatge de temps de formació imputable com a temps de treball.

### Percepció de les persones treballadores

Pel que fa a la percepció de les persones treballadores, aquestes consideren que hi ha igualtat d'oportunitats d'accés a la formació en termes gènere al PEMB: la mitjana d'acord és de 9'58/10.

Tothom té les mateixes possibilitats d'accés a la formació interna / contínua que ofereix l'organització, independentment del gènere.

19 respuestas



Tot i això, es considera que la necessitat intensiva de conciliació té impactes en l'accés a la formació, no tant pel que fa a la obligatòria (com pot ser la setmana de formació més estructurada) sinó aquella que s'ha d'organitzar cadascú, com per exemple amb els idiomes o formació més oficial. A més, tot i que la gestió de la formació es trobi detallada a nivell de còmput d'hores i tipologies de formació (especialment, pel que fa a l'anglès i el català), en no trobar-se definit de forma més específica, es poden donar discrepàncies en l'accés. Fruit de les entrevistes, s'esmenta que hi ha discrepàncies en l'accés a la formació segons les persones i la disponibilitat de demanar o no una formació. Es considera que manca transparència i formalització en el procés de sol·licitud de formació per garantir que les persones treballadores saben a què es poden acollir i a què no.

Per últim, respecte a la formació específica en igualtat i perspectiva de gènere, es considera que hi ha diversitat de nivells de sensibilització entre la plantilla. Segons les persones entrevistades, es considera que hi ha persones molt sensibilitzades, especialment a nivell de conciliació laboral, drets i reivindicacions, i persones que consideren que els falta sensibilització, fet que impacta en el nivell d'identificació de situacions de desigualtat.

## Conclusions de l'àmbit formació interna i/o contínua

Àmbit formació interna i/o contínua	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>Percepció d'igualtat d'accés a la formació: mitjana d'acord de 9'58/10</p> <p>Formació obligatòria compartida per tota la plantilla</p> <p>Formació comptabilitzada com a horari laboral i prioritització de la realització d'aquesta en la banda de presència (virtual o presencial) obligada</p> <p>Plantilla sensibilitzada en termes de gènere</p>	<p>Manca d'incorporació de la perspectiva de gènere i la igualtat de forma específica al pla de formació</p> <p>Dificultat d'accés a la formació per conciliació</p> <p>Necessitat de major concreció i estructuració del pla de formació i Possibles dificultats d'accés a formació complementària</p> <p>Necessitat d'incidir en la formació específica en igualtat i perspectiva de gènere</p>

### 5. Promoció i/o desenvolupament professional

Al PEMB no existeix cap política de promoció interna, ja que es tracta d'una entitat amb una estructura bastant plana, amb molt baixa rotació, i on no es preveu el creixement de la plantilla a curt i mitjà termini, si no és per la via de guanyar projectes competitius. Es considera, doncs, que no hi ha pràcticament promoció. L'única promoció es va produir a finals del 2019, coincidint amb la consolidació de la departamentalització.

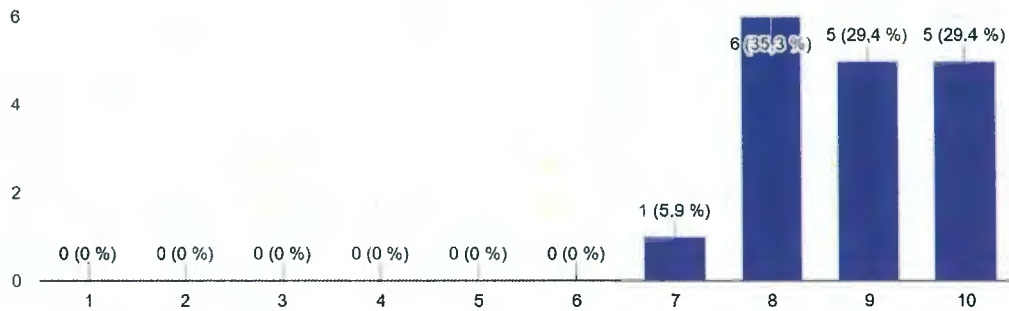
Pel que fa a l'impacte de la situació familiar en les possibilitats de promoció, es considera que es garanteix que no és un obstacle: al marc laboral es visibilitza que hi ha activitats que es troben fora de les hores de disponibilitat obligada (tardes/vespres) per motius operatius o de públic destinatari, però es recull que aquestes es comunicaran amb antelació suficient (mínim quinze dies), així com amb informació relativa a les necessitats que poden comportar en termes de rols i tasques. Es procurarà que, dins de les funcions de cadascuna de les treballadores de l'oficina de coordinació, l'assignació de rols i tasques en aquestes jornades sigui compensada. En aquest sentit, dues de les responsables d'àrea han tingut situacions de criança en els darrers tres anys.

#### Percepció de les persones treballadores

La percepció de la plantilla és que hi ha igualtat d'oportunitats pel que fa a la promoció i el desenvolupament professional, amb una mitjana d'acord de 8'82/10.

Hi ha igualtat d'oportunitats pel que fa a la promoció i el desenvolupament professional.

17 respuestas

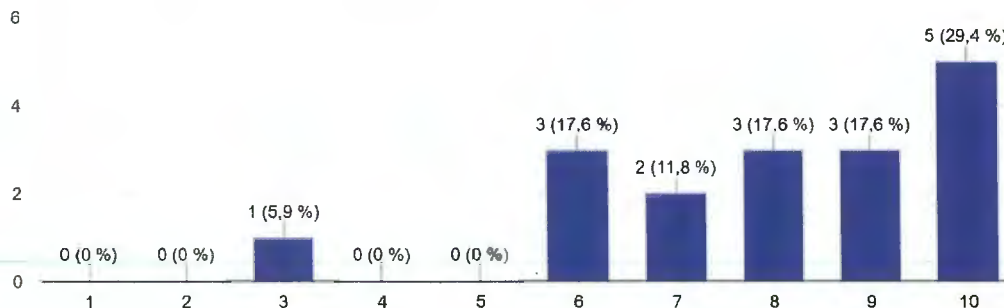


A més, segons la percepció de les persones treballadores, es considera que no hi ha discrepàncies, però tampoc hi ha possibilitats de promoció donada la pròpia idiosincràsia de l'organització que es caracteritza per una estructura molt plana i poca jerarquia. Al llarg del temps es considera que es poden millorar les condicions salarials i l'impacte a l'hora de prendre les decisions.

Respecte a la presa de decisions, però, la mitjana d'acord és d'un 8/10, tot i que hi ha diversitat en les respostes:

A la nostra organització, tothom influeix per igual en la presa de decisions, independentment del gènere.

17 respuestas



Tenint en compte la segregació vertical existent al PEMB, s'han dut a terme mesures per equilibrar la presència de dones i homes als llocs de responsabilitat i decisió: el 2020 es va construir un equip de coordinació format pel coordinador general i les tres persones responsables d'àrea (secretaria tècnica, gabinet tècnic i comunicació), i aquest és paritari en termes de gènere. Tot i això, es considera que la participació de les persones treballadores és limitada.

A més, es considera que la dimensió més informal del dia a dia, com per exemple el fet de realitzar teletreball o no participar de les activitats de cohesió, pot afectar en el nivell d'informació que es té sobre l'organització o sobre determinats processos. Fruit de les entrevistes, s'esmenta que les dinàmiques relacionals afecten al nivell d'informació i en la presa de decisions.

## Conclusions de l'àmbit promoció i desenvolupament professional

Àmbit promoció i desenvolupament professional	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p><b>Percepció d'igualtat en la promoció:</b> mitjana de 8'82/10</p> <p>Garantia de que la situació familiar no suposi un obstacle per a la promoció</p> <p>Estructura plana i horitzontal</p> <p>Equip de coordinació paritari en termes de gènere</p>	<p><b>Manca de política de promoció interna</b></p> <p><b>Percepció de limitació en la participació de la plantilla</b> en la presa de decisions</p> <p><b>Impacte de la informalitat en l'accés a la informació</b> de l'organització</p>

### 6. Condicions laborals i retribucions

El PEMB disposa d'una política retributiva la qual és competència exclusiva del coordinador general. La política retributiva es basa en les següents premisses:

- El tipus d'ocupació (responsable, tècnic/a, administratiu/va)
- El grau d'experiència aportat en el moment de la incorporació
- El desenvolupament al sí de l'organització al llarg del temps.

Anys enrere es va fer un esforç d'homogeneïtzació retributiva, igualant a l'alça la retribució de llocs de treball de característiques similars. Pel que fa a la definició de llocs de treball, actualment s'ha realitzat una actualització dels diferents perfils de llocs de treball, un cop consolidats els canvis dels darrers anys i que va en la línia de consolidar l'organigrama, definir tres nivells d'ocupacions (responsables, tècnics/ques i administratius/ves), adaptar les funcions al funcionament actual de l'oficina de coordinació i adaptar les competències requerides a les necessitats actuals. En aquest sentit, s'ha dut a terme una definició de llocs de treball que concreta els perfils i les carreres professionals, amb la consegüent valoració de llocs de treball.

Respecte el grau d'experiència en el moment de l'organització i el desenvolupament en aquesta, en alguns casos, la carrera professional de la persona treballadora ha començat com a conseqüència d'una experiència prèvia fent pràctiques (curriculars o extracurriculars) a l'organització. En aquest cas, se'ls ha ofert un contracte de pràctiques que, posteriorment, ha acabat esdevenint un contracte indefinit si les necessitats estructurals així ho aconsellaven. En aquests casos, es produeix un increment salarial durant els primers anys per sobre del que marcaria la inflació, i que sol estabilitzar-se a partir del tercer o quart any. Aquesta actualització però no és automàtica i és condicionada a la seva evolució dins de l'oficina. Aquesta decisió competeix al coordinador general.

El conveni col·lectiu de referència és el Conveni col·lectiu d'oficines i despatxos. Tot i això, des del PEMB s'ha fet una equivalència dels salaris tenint en compte institucions de referència o

equivalents com l'Ajuntament de Barcelona i l'Àrea Metropolitana de Barcelona – AMB. Per tant, els salaris del PEMB es troben per sobre del conveni col·lectiu de referència. Les actualitzacions salarials són habitualment les que marca el conveni col·lectiu de referència. En els darrers anys, i per motius pressupostaris, aquestes només s'han fet sobre la base, i no sobre els complements.

Per últim, en alguns casos s'ha realitzat l'atorgament de complements puntuals "ad hoc" per donar cabuda a situacions excepcionals (assumir momentàniament majors responsabilitats de les habituals, per exemple), o com a pas previ a la consolidació d'una actualització salarial. Aquests han estat excepcionals i no es preveuen canvis. Actualment no hi ha cap programa de beneficis socials activat.

La política retributiva del PEMB es troba amb alguns factors limitatius com:

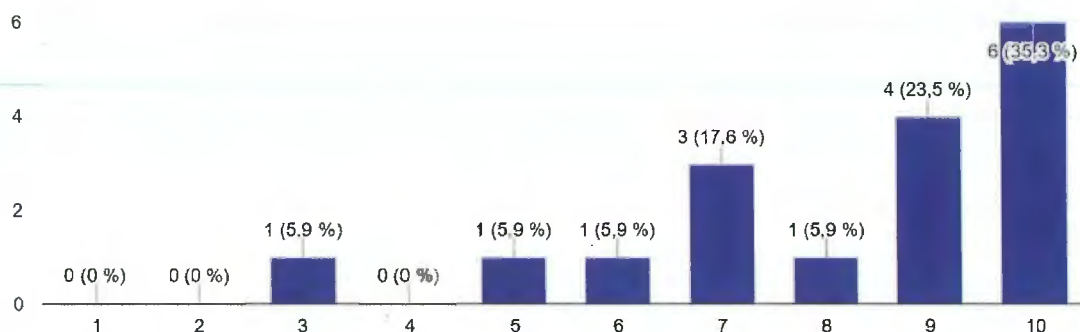
- L'existència d'una alta dispersió en la data d'incorporació a l'organització, amb personal amb més de vint-i-cinc anys d'antiguitat a l'empresa coexistent amb personal de recent incorporació.
- L'evolució de l'oficina de coordinació, les funcions i tasques de la qual han canviat de manera molt important al llarg dels anys, passant de ser una oficina amb un perfil marcadament administratiu a ser una oficina eminentment tècnica.
- Les dificultats pressupostàries, ja que els ingressos ordinaris són a data d'avui inferiors en termes nominals als de quinze anys enrere, malgrat l'increment de tasques i càrregues del personal.

#### Percepció de les persones treballadores

La percepció de les persones treballadores és que hi ha igualtat retributiva a l'organització: la mitjana d'acord és de 8'18/10. Tot i això, hi ha diversitat en les respostes:

Hi ha una autèntica igualtat retributiva a l'organització. És a dir, no hi ha bretxa salarial de gènere.

17 respuestas



Aprofundint en aquesta dimensió amb les persones entrevistades, es considera que hi ha manca de transparència amb aquest tema. Tot i això, es considera que la sintonia per poder demanar un augment de sou si és positiva, tot i que la resposta no sempre és l'esperada per la limitació pressupostària a la qual es troba subjecte l'organització.

## Conclusions de l'àmbit condicions laborals i retribucions

Àmbit condicions laborals i retribucions	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<b>Existència de política retributiva</b> <b>Percepció d'igualtat retributiva: 8'18/10</b> <b>Bretxa salarial de gènere del 20'1%, inferior a la legalment permesa (25%)</b>	<b>Existència de bretxa salarial en el complement salarial 1 – millora conveni: 38%</b> <b>Manca d'auditoria retributiva tenint en compte llocs de treball d'igual valor</b>

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

La jornada laboral al PEMB és de 37,5 hores a la setmana de dilluns a divendres i hi ha períodes de l'any (estiu, Nadal i setmana santa) en que la jornada passa a ser de 35 hores a la setmana. El repartiment d'hores es du a terme tenint en compte la flexibilització horària. Les hores en excés o per defecte de la jornada setmanal teòrica s'han de compensar. Es poden compensar durant el mes, o, en cas d'haver-se produït la discrepància en els darrers 10 dies del mes, en el mes immediatament següent.

La flexibilitat horària es du a terme distribuint el dia amb diferents franges de disponibilitat. Hi ha una banda de disponibilitat obligada en que es preveu que el personal del PEMB estigui plenament disponible per a reunions, activitats internes o externes, o consultes que requereixin una resposta immediata de dilluns a divendres de 9.30 a 13.30h. Les reunions dels diferents equips s'ubicaran, llevat de casos excepcionals, en aquesta banda horària.

La resta de la jornada laboral setmanal és de lliure disposició, entre les 7.30 i les 20:00, amb els següents condicionants:

- Garantir la disponibilitat d'una persona a l'oficina per atenció presencial i de trucades telefòniques externes dins dels horaris d'usos habituals (dilluns a dijous de 9 a 17h)
- La realització d'activitats externes en horari de tarda/vespre
- La realització de reunions que, per motius aliens a l'oficina de coordinació, s'hagin de desenvolupar fora de la banda de disponibilitat obligada.

En els casos en que per motius operatius o de públic destinatari s'hagin de realitzar activitats durant les tardes/vespres, es comunicarà amb una antelació suficient (de mínim 15 dies) i, tal i com indica el document del marc laboral, es procurarà que aquestes siguin compensades.

Per últim, cada persona disposarà d'un màxim de cinc hores a la setmana d'horari protegit en el que no estarà sotmesa a les obligacions de disponibilitat obligada per realitzar tasques que requereixin un nivell de concentració especial. Llevat de casos excepcionals, aquest horari no podrà coincidir amb la celebració de reunions de grup o de departament.

Pel que fa al format, el PEMB continua apostant pel sistema híbrid presencial-virtual com a opció de treball per defecte. Cada departament concretarà els dies i hores de presència a l'oficina (Canòdrom o altre espai), en funció de les necessitats de coordinació o de si les tasques a desenvolupar requereixen presencialitat o no. Al Setembre de 2024 es van signar unes noves condicions respecte al teletreball: es permet realitzar un màxim de 22,5h de les 37,5h que té la jornada, en teletreball.

Al PEMB s'identifiquen les necessitats de treballadors i treballadores en matèria de conciliació de manera informal, i es difonen les mesures de conciliació mitjançant la tramesa periòdica del document de marc laboral.

Aquest document es renova anualment i consolida les pràctiques que s'han anat incorporant al llarg dels darrers anys. Actualment aquest és un document emès per la direcció, tot i que és sensible a les necessitats i peticions que van sortint. La intenció del PEMB és que en un futur acabi de sent un document pactat amb la representació de les persones treballadores.

Aquest document recull l'horari, la jornada i les diferents mesures de conciliació. En aquest document es recull també el procediment de desconexió digital, el qual millora el conveni col·lectiu. A més, aquesta informació es va fer arribar per correu a tota la plantilla. El que s'estipula és:

- Disponibilitat per a connexions síncrones (trucades, videotrucades) a la banda del matí que organitzem per coordinar-nos (més o menys de 9:30 a 13:30)
- Disponibilitat per a connexions asíncrones (per exemple, contestar correus amb una certa celeritat) fora d'aquestes hores, dins de l'horari de 8.30 a 19h, subordinada a l'horari laboral (que és flexible en aquestes hores).
- No disponibilitat per a connexions entre les 19h (18h els divendres) i les 8.30h del següent dia feiner.

Al document també es regula quines eines digitals són les pertinents per cada tipus de comunicació, i també aspectes com la privacitat del telèfon i correu personals.

La distribució del temps de treball descrita anteriorment té en compte implícitament l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, ja que tothom se'n pot beneficiar, amb independència del gènere. A més, les instruccions de caràcter intern, recollides en el document de marc laboral, amplien significativament aquelles recollides al Conveni d'Oficines i Despatxos. Els permisos detallats al marc laboral són els següents:

<b>Permisos retribuïts no recuperables</b>
Visites mèdiques o visites mèdiques de familiars de primer grau de consanguinitat o afinitat quan no puguin anar-hi sols/es: el temps imprescindible
Defunció, accident o malaltia greu que doni lloc a hospitalització o intervenció quirúrgica sense ingrés hospitalari d'un familiar dins el primer i segon grau de consanguinitat o afinitat: 3 dies feiners (5 en el cas de necessitat de desplaçament interprovincial)
Tractaments ambulatoris que no precisen hospitalització: el dia del tractament
Trasllat del domicili habitual: dos dies
Tutories escolars: màxim 18 hores anuals
<b>Nous permisos introduïts el 2023</b>

Nou permís parental, no remunerat, per a la cura de fills/es o acollits/des menors de 8 anys: durada màxima de 8 setmanes, es pot gaudir de manera flexible
Familiars convivents que pateixin un accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari: 5 dies retribuïts
Per causes de força major (quan sigui imprescindible la presència immediata per motius familiars urgents i imprevisibles): 4 dies retribuïts

A continuació s'adjunta una relació de les mesures de conciliació facilitades per part del PEMB:

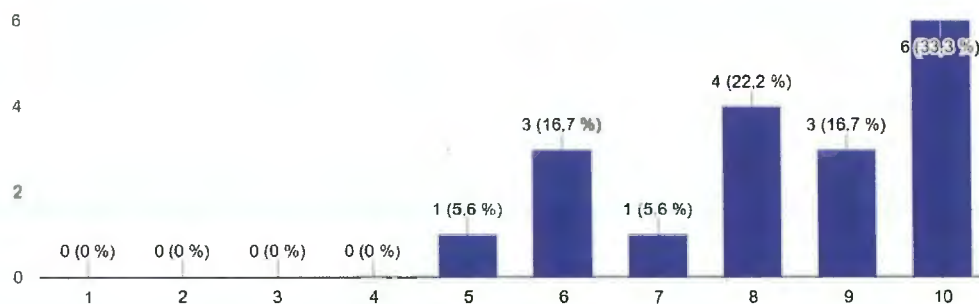
- Temps flexible d'entrada i sortida del lloc de treball
- Temps flexible per fer els àpats
- Flexibilitzar l'horari d'entrada i de sortida de manera autogestionada pels equips de treball
- Fixar unes hores d'atenció directa (clients, públic...) i flexibilitzar la part corresponent a les tasques de gestió o d'atenció indirecta
- Bossa d'hores o còmput mensual d'hores per als dies de lliure disposició, hores extraordinàries o altres
- Teletreball

### Percepció de les persones treballadores

Les persones enquestades, en general, consideren que tenen informació adequada sobre les mesures de conciliació disponibles al PEMB, amb una mitjana d'acord de 8'28/10.

Tinc informació adequada sobre les mesures de conciliació disponibles al PEMB

18 respuestas

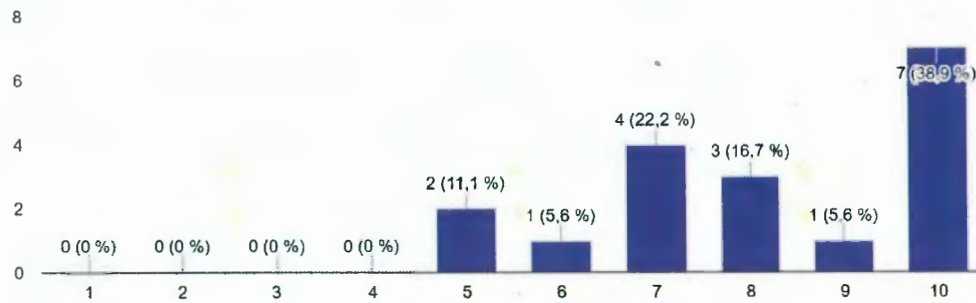


A més, també consideren que les mesures d'equilibri de la vida familiar, personal i laboral són suficients, amb una mitjana d'acord de 8'17/10. De fet, les persones entrevistades consideren que al PEMB s'ha avançat molt en temes de conciliació, responsabilitat i sostenibilitat de la vida personal, familiar i laboral.



En general, les mesures d'equilibri de la vida familiar, personal i laboral són suficients.

18 respuestas



Actualment, la conciliació es considera un dels punts forts del PEMB, especialment pel que fa a la flexibilitat horària i a la possibilitat de fer teletreball. Fruit de les entrevistes, es considera que aquesta flexibilitat horària forma part de l'ADN del PEMB i facilita el fet d'atendre les necessitats familiars i personals.

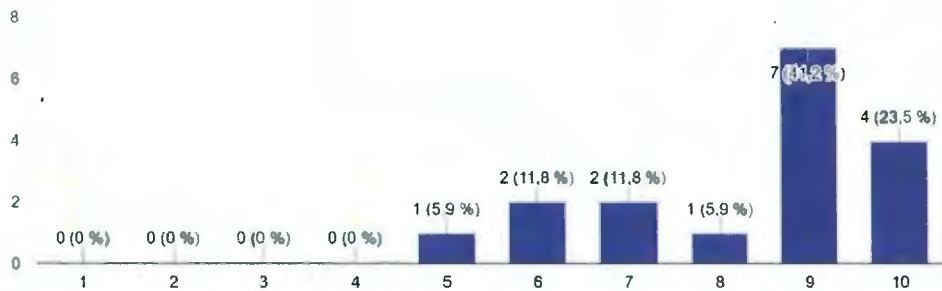
A més, respecte a la desconexió digital es considera que es va detectar la problemàtica ("rebiem correus a hores intempestives", en paraules d'una persona entrevistada) i es va realitzar un protocol de desconexió digital que estableix recomanacions i obligacions per garantir aquest dret. Aquesta dinàmica assenjala l'ADN i la voluntat del PEMB, que és el fet que cada cop que es detecta una situació que pot resultar problemàtica, es treballa per solucionar-la.

Tot i això, es considera que la càrrega de treball al PEMB és molt elevada i, tot i que el clima de treball afavoreix l'equilibri de la vida personal, familiar i laboral, i es promou la flexibilitat horària, el fet que hi hagi persones amb una necessitat més intensiva de conciliació (per exemple, amb infants menors de 8 anys a càrrec) provoca una intensificació d'aquestes càrregues cap a la resta de la plantilla. En ser una plantilla petita es considera que hi ha facilitat de gestió en el dia a dia, però que hi ha realitats més visibilitzades que altres. Fruit de les entrevistes, s'esmenta la necessitat d'ampliar el concepte de conciliació perquè no s'entengui només relacionada amb la cura d'infants i/o persones dependents, ja que a vegades costa més demanar conciliació per aspectes relacionats amb la vida personal fruit d'aquesta concepció restrictiva de la conciliació.

Moltes vegades a nivell social la conciliació ha suposat una barrera en la promoció. En el cas del PEMB, les persones enquestades consideren que optar a les mesures de conciliació no condiciona les seves possibilitats de promoció, amb una mitjana d'acord del 7'94/10. A més, dues de les tres responsables d'àrea es troben ara mateix amb càrregues d'infants menors a càrrec i des del PEMB s'està facilitant l'equilibri de la vida familiar i laboral en la mesura del possible.

Crec que optar a les mesures de conciliació no condiona les meves possibilitats de promoció.

17 respuestas



### Conclusions de l'àmbit temps de treball i corresponsabilitat

Àmbit temps de treball i corresponsabilitat	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>Existència de <b>flexibilitat horària</b> i de lliure organització del temps de treball (tret d'una banda d'obligat compliment de 9:30 a 13:30)</p> <p>Garantia efectiva del dret a la <b>desconnexió digital</b></p> <p><b>Model de treball híbrid</b> (presencial i virtual), segons la voluntat de les persones treballadores i els equips</p> <p>Existència del <b>Marc Laboral</b>, un document que recull la informació interna relativa al temps de treball</p> <p>Percepció d'<b>equilibri</b> de la vida personal, familiar i laboral per part de les persones treballadores: mitjana d'acord 8'17/10</p>	<p>Necessitat d'incloure les persones treballadores en l'elaboració del Marc Laboral (<b>foment de la participació</b> i recull de les necessitats de conciliació)</p> <p><b>Càrrega de treball elevada i diversitat de necessitats de conciliació</b> (algunes més visibilitzades que altres), que pot suposar una sobrecàrrega per a determinades persones de la plantilla</p>

### 8. Comunicació no sexista

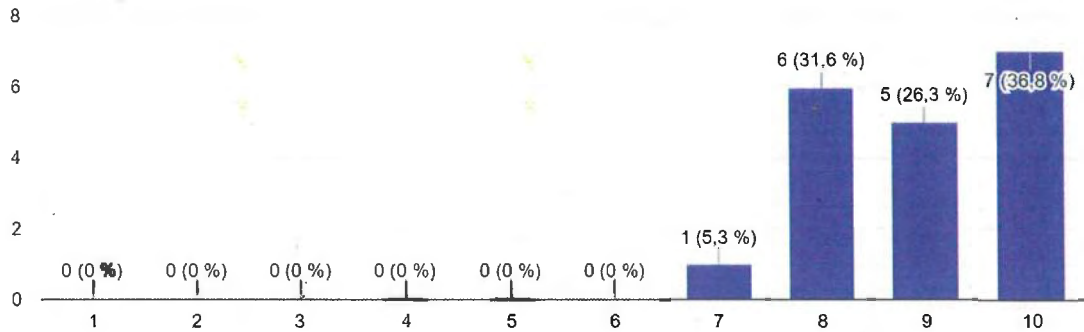
El PEMB disposa d'un manual de comunicació que té en compte la perspectiva de gènere. A més, el personal amb responsabilitats en matèria de comunicació, tan interna com externa, ha rebut formació en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista.

Havent realitzat una revisió de la documentació interna facilitada (marc laboral, estatuts i manual d'acollida) i de la pàgina web (comunicació externa), es pot afirmar que la comunicació està realitzada des de l'òptica del llenguatge inclusiu i la comunicació no sexista.

## Percepció de les persones treballadores

Al PEMB, el llenguatge dels comunicats i la imatge corporativa que projecta l'organització promou el valor de la igualtat i la no discriminació des de la perspectiva de gènere i interseccional.

19 respuestas



Les persones enquestades consideren que el llenguatge dels comunicats i la imatge corporativa que projecta l'organització promou el valor de la igualtat i la no discriminació des de la perspectiva de gènere i interseccional, amb una mitjana d'acord de 8'95/10.

A més, el PEMB, tal i com s'ha analitzat a la dimensió de cultura organitzativa exerceix com un actor d'incidència en termes d'igualtat i perspectiva de gènere, tenint molt present la igualtat d'oportunitats en l'organització dels seus actes (taules rodones, selecció de ponents, etc.) i en els actes als quals el PEMB és convidat (es va signar un acord de no participació en taules rodones de més de dues persones en les quals no hi hagués una presència paritària).

## Conclusions de l'àmbit comunicació no sexista

Àmbit comunicació no sexista	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>Document o <b>manual de comunicació amb perspectiva de gènere</b></p> <p>El personal de comunicació disposa de <b>formació específica en igualtat d'oportunitats i llenguatge no sexista</b></p> <p>La <b>comunicació interna i externa</b> es realitza des de l'òptica del llenguatge inclusiu i la comunicació <b>no sexista</b></p> <p>El PEMB exerceix com a <b>actor d'incidència</b> pel que fa a la igualtat d'oportunitats</p> <p><b>Alta percepció de l'ús de la comunicació no sexista entre la plantilla:</b> mitjana d'acord de 8'95/10</p>	<p><b>Necessitat d'ampliar la formació en llenguatge no sexista a la resta de la plantilla,</b> més enllà del personal de comunicació</p>

## 9. Salut laboral amb perspectiva de gènere

La igualtat de gènere s'inclou com un dels objectius de la salut laboral i la prevenció de riscos laborals ja que és una temàtica que està present en les avaluacions de riscos. L'organització va realitzar un estudi de riscos laborals el novembre de 2023, i aquest inclou de forma explícita la perspectiva de gènere, tal com es pot observar en el paràgraf següent:

*“Para obtener una completa identificación y caracterización de los riesgos laborales se tiene en cuenta la perspectiva de género, integrándola en todas las fases de la prevención de riesgos laborales. En este sentido, en la identificación y descripción de los riesgos laborales y de las condiciones de trabajo (equipos utilizados, productos químicos, contaminantes físicos, biológicos, etc.) se observa cómo afectan estos factores de forma diferencial a hombres y mujeres. También se tiene en cuenta la perspectiva de género en la forma diferente en que el desarrollo de la actividad laboral afecta a la salud de trabajadores y trabajadoras en las diferentes tareas y ocupaciones (especialmente en los casos de embarazo y lactancia).”*

Així, en l'avaluació de riscos s'inclouen factors de risc i propostes en matèria de perspectiva de gènere.

RIESGOS IDENTIFICATIVOS	FACTOR DE RIESGO	P	C	VR	PROPUESTA MEDIDA PREVENTIVA/CORRECTIVA
30 Otros riesgos	Perspectiva de género ==> Igualdad==>Perspectiva de género	M	M	M	Formar a los trabajadores sobre las pautas/cauces y procedimientos establecidos en la empresa para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo
30 Otros riesgos	Perspectiva de género ==> Igualdad==>Perspectiva de género	M	M	M	Reciclar la formación a los trabajadores sobre las pautas/cauces y procedimientos establecidos en la empresa para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo
30 Otros riesgos	Perspectiva de género ==> Igualdad==>Perspectiva de género	M	M	M	Informar a los trabajadores sobre las pautas/cauces y procedimientos establecidos en la empresa para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo
30 Otros riesgos	Perspectiva de género ==> Investigación de daños a la salud==>Perspectiva de género	M	M	M	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexo y categoría.
30 Otros riesgos	Perspectiva de género ==> Gestión PRL==>	M	M	M	Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de consulta y participación en materia de prevención de riesgos laborales.
30 Otros riesgos	Violencia en el trabajo ==> Agresiones por personas	M	M	M	Integrar la perspectiva de género en la organización y en los centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las personas trabajadoras

Es tenen en compte especialment casos de treballadores embarassades i/o en període de lactància. Tot i això, degut al tipus de tasques que es realitzen a l'associació, no hi ha riscos específics per a dones en aquest estat i, per tant, no s'han establert mesures preventives.

Pel que fa a l'estudi de riscos psicosocials, aquest es realitzarà a principis de 2024 i ja hi ha una reserva de disponibilitat pressupostària. Està contemplat que es realitzi tenint en compte la perspectiva de gènere. El que s'ha pogut identificar en base a la diagnosi del Pla d'Igualtat és que al PEMB es va donar un fort creixement de la plantilla en poc temps que va generar distorsions en la coordinació i l'organització de la feina. A més, hi ha un sobredimensionament de la feina que genera sobrecàrrega entre les persones treballadores. Per això, es va iniciar un procés de cures a l'equip i es va crear una estructura de delegació de la feina per articular una mica més la plantilla. Tot i això, aquesta sobrecàrrega està generant impactes a nivell psicosocial -sensació de no arribar a tot, aclaparament permanent, etc.-, els quals es considera que té implicacions de gènere.

Actualment, s'està seguint amb aquest procés de cures en el qual s'ha fet una diagnosi i es farà una proposta a consensuar amb coordinació. L'objectiu és que aquest procés serveixi per

establir mecanismes sostenibles en el temps, amb els quals no es necessitin processos de cures o de gestió d'equips constants, fet que pot provocar la sensació contrària en haver d'alliberar matins de feina per realitzar processos de cures.

Per últim, el personal responsable de la salut laboral no té formació específica en matèria d'igualtat de gènere.

Tenint en compte la percepció de les persones treballadores, però, és important destacar que la salut laboral no s'ha de contemplar només des de la mirada de les persones embarassades i/o en període de lactància, sinó transversalitzar-la al llarg del cicle vital, per exemple tenint també en compte la menopausa.

### Conclusions de l'àmbit salut laboral

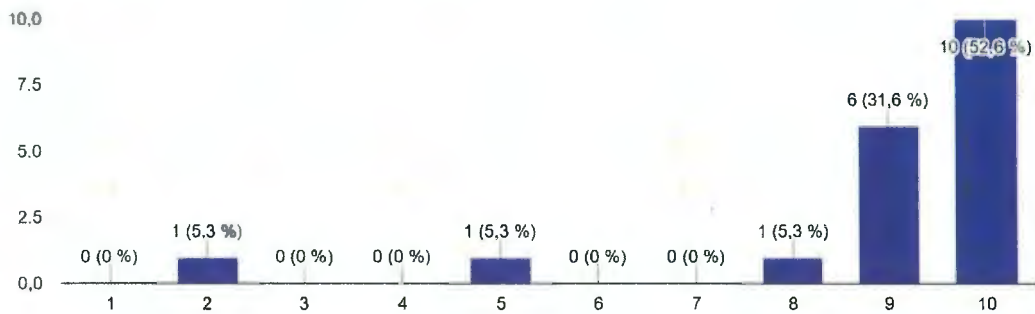
Àmbit accés salut laboral	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Estudi de <b>riscos laborals amb perspectiva de gènere (2023)</b>	<b>Manca de formació</b> específica en igualtat per part del personal responsable de la salut laboral
Previsió d'estudi de <b>riscos psicosocials amb perspectiva de gènere (2024)</b>	Necessitat d'incorporar el concepte: <b>salut laboral al llarg del cicle vital</b>
Existència d'un <b>procés de cures</b> paral·lel al Pla d'Igualtat	Percepció de sobredimensionament de la feina, que genera <b>sobrecàrrega i estrès en l'equip</b>

### 10. Violències masclistes dins i fora de l'àmbit laboral

En aquesta dimensió s'hi recullen dos aspectes: les violències masclistes dins de l'àmbit laboral (que fan referència a situacions d'assetjament o discriminació dins de l'organització) i les violències masclistes fora de l'àmbit laboral (que fan referència a la responsabilitat que pot tenir l'organització com a empresa de prevenir i reparar situacions de violències masclistes amb les que es puguin trobar les seves persones treballadores fora de l'àmbit laboral). La majoria de persones enquestades consideren que les empreses tenen responsabilitat en l'erradicació de les violències masclistes, tant dins de l'àmbit laboral com fora d'aquest, amb una mitjana d'acord de 9'37/10.

Considero que les empreses tenen responsabilitat en l'eradicació de les violències masclistes, tant les que es donen en l'àmbit laboral com les que es donen fora d'aquest.

19 respuestas



En alguns casos, però, costa més veure la responsabilitat de l'organització en les violències masclistes fora de l'àmbit laboral que en les violències masclistes dins l'àmbit laboral. Fruit de les entrevistes, s'esmenta que es considera que cap de les persones treballadores ha patit violència masclista en el seu àmbit personal, però que, en cas que alguna persona ho expressés a l'organització, segur que el PEMB actuaria d'alguna manera. Tot i això, es desconeix si hi ha un protocol i quin és el marge d'intervenció en aquest àmbit. En alguns casos, però, es considera que és difícil que una persona ho expliqui al seu cap.

Cal tenir clar que el nivell de responsabilitat de l'organització no és el mateix pel que fa a les violències masclistes fora de l'àmbit laboral que aquelles que es donen dins de l'àmbit laboral. Tot i això, des de la diligència deguda, tots els actors són responsables de prevenir i reparar les violències masclistes, en l'àmbit de la seva competència.



Diferents nivells de responsabilitat

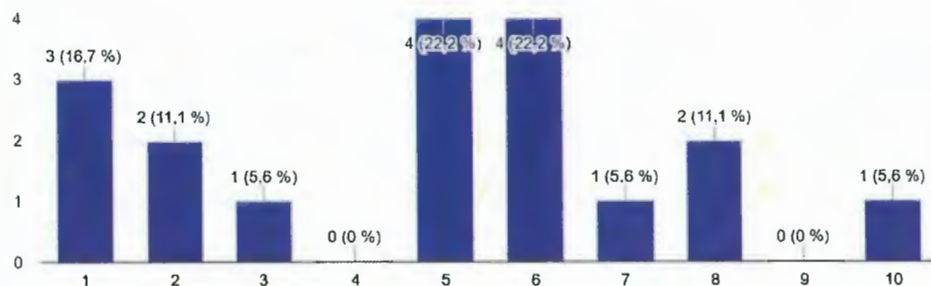
Pel que fa a les **violències masclistes dins de l'àmbit laboral**, actualment el PEMB està en procés de disposar d'un protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual,

per raó de sexe, identitat i/o expressió de gènere i orientació sexual.

Si s'observa la resposta de la plantilla al fet de disposar d'informació sobre el protocol o les actuacions a fer en cas de patir assetjament, es pot veure com hi ha una gran diversitat de percepcions, però la mitjana d'acord és de 4'83/10, assenyalant-ho com un aspecte a millorar.

Tinc informació adequada sobre el protocol i les actuacions que cal fer en cas de patir assetjament sexual, per raó de sexe, o pel fet de pertànyer al col·lectiu LGTB I+.

18 respuestas



Al manual d'acollida es fa referència a possibles situacions d'assetjament i discriminació, però no indica a qui s'han de comunicar i, a més, la manera d'abordar-ho pot comportar un desincentiu de la comunicació o denúncia a nivell intern ja que assumeix que la conducta serà amb una probabilitat de quasi un 100% un malentès o una acció involuntària, relativitzant el fet:

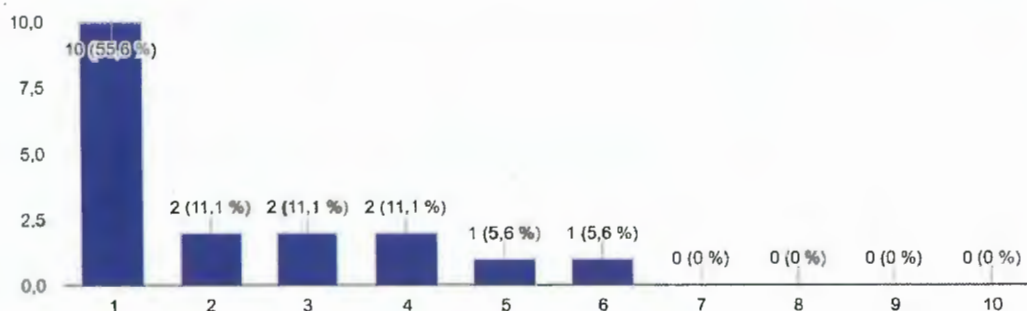
*"Intentem ser coherents amb els valors del PEMB. Per aquest motiu estem compromesos en la diversitat. No ens agrada que ningú pugui sentir-se menystingut, i molt menys discriminat, per raons de gènere, raça, religió, edat, origen, orientació sexual, idioma... Si en algun moment hi ha alguna situació que et faci sentir incòmode, fes-nos-ho saber el més aviat possible. El més probable (amb una probabilitat propera al 100%) és que hagi estat producte d'un malentès o d'una acció involuntària."* (Fragment extret del manual d'acollida)

A més, no s'ha realitzat formació a la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament.

Tot i això, si es pregunta a la plantilla per l'existència de casos d'assetjament, el 88'89% afirma no haver patit assetjament per raó de sexe a l'organització, el 100% afirma no haver patit assetjament pel fet de pertànyer al col·lectiu LGTBI+ i el 100% afirma no haver patit assetjament sexual.

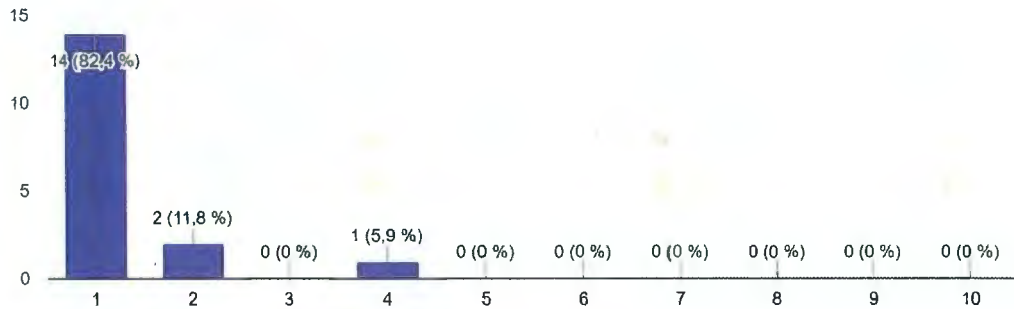
En els darrers 5 anys, a la feina he estat objecte, amb major o menor grau d'observacions sobre el físic, "bromes" o comentaris sexistes, sensació de menor valoració per raó de sexe.

18 respuestas



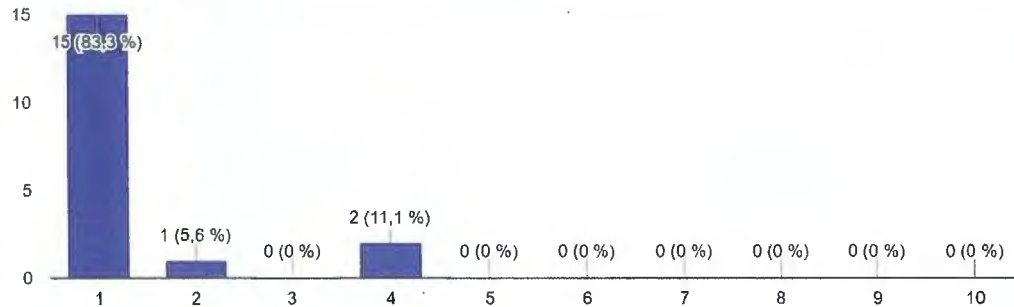
En els darrers 5 anys, a la feina he estat objecte, amb major o menor grau d'observacions sobre el físic, "bromes" o comentaris sexistes, sensació de m...loració pel fet de pertànyer al col·lectiu LGTBI+.

17 respuestas



En els darrers 5 anys, a la feina; he estat objecte, amb menor o major grau, d'aproximacions físiques no desitjades, mirades, gestos obscens, o ús d'imatges de caràcter sexual.

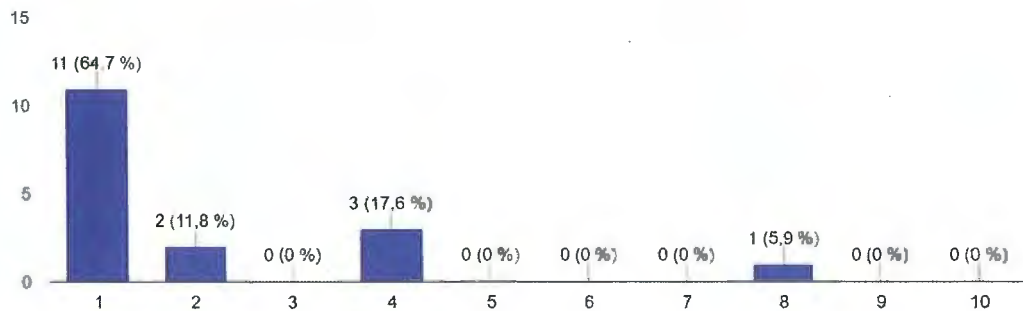
18 respuestas



Si la pregunta es canvia per "haber observado alguna situación d'assetjament", enlloc d'haver-la patit, el 94'12% afirma no haver observat cap tipus d'assetjament per raó de sexe o pel fet de pertànyer al col·lectiu LGTBI+, però hi ha una persona que ha respost la pregunta amb un grau 8. Per tant, és probable que considerant que la situació d'assetjament que va observar va ser considerada "greu" per ella mateixa; mentre que cap persona ha afirmat haver observat una situació d'assetjament sexual.

En els darrers 5 anys, a la feina, he observat que alguna persona ha estat objecte, amb major o menor grau d'observacions sobre el físic, "bromes" o... sexe o pel fet de pertànyer al col·lectiu LGTBI+.

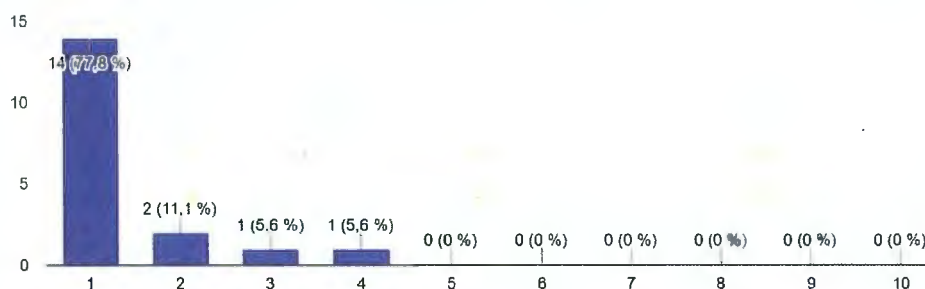
17 respuestas





En els darrers 5 anys, a la feina, he observat que alguna persona ha estat objecte, amb menor o major grau, d'aproximacions físiques no desitjades, ...stos obscens, o ús d'imatges de caràcter sexual.

18 respuestas



Quan es pregunta per el fet d'haver patit algun tipus de discriminació per un altre motiu, les respostes són: edat (joventut) i país d'origen.

Tot i això, en molts casos s'ha destacat que aquestes discriminacions es donen més en espais externs, com proveïdors, institucions o en tallers de facilitació, que a dins del PEMB:

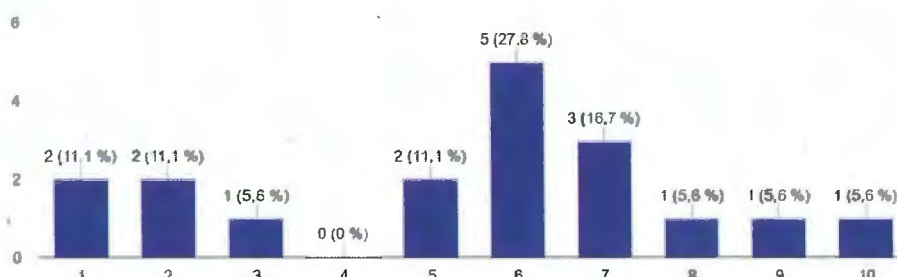
Es considera que la percepció compartida de que no s'han donat situacions d'assetjament "greus" a l'organització (sinó més aviat discriminacions normalitzades en determinats contextos) ha provocat que aquesta dimensió no fos un tema central dins de l'organització i que és important poder disposar de les eines, també especialment per als casos en que s'interactua amb actors externs o també en els entorns en els quals es desenvolupa la tasca -com el Canòdrom-.

Tot i això, a l'enquesta es recullen algunes propostes relatives a la prevenció i actuació en casos d'assetjament, com per exemple disposar i difondre bé els protocols de prevenció i reparació de situacions d'assetjament laboral i/o sexual, que a més faci especial incidència en la confidencialitat, per treure frens a la denúncia.

Pel que fa a les **violències masclistes fora de l'àmbit laboral**, els drets laborals per a persones víctimes de violència masclista no queden recollits de forma explícita en cap documentació interna del PEMB i les respostes de la plantilla respecte al coneixement d'aquests drets són molt dispers, amb una mitjana d'acord de 5'39/10, sent de les més baixes de les recollides en tota l'enquesta.

Tinc informació adequada sobre els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista.

18 respuestas



## Conclusions de l'àmbit Violències masclistes dins i fora de l'àmbit laboral

Àmbit Violències masclistes dins i fora de l'àmbit laboral	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p><b>Percepció d'importància de l'abordatge de les violències masclistes</b> per part de la plantilla: mitjana d'acord de 9'37/10</p> <p><b>Inexistència de casos d'assetjament</b> sexual, per raó de sexe i pel fet de pertànyer al col·lectiu LGTBI+</p>	<p><b>Manca de Protocol</b> d'assetjament (en procés)</p> <p><b>Manca de formació</b> en prevenció i abordatge de l'assetjament</p> <p><b>Manca d'informació sobre el Protocol</b> i les actuacions a fer en cas de patir assetjament: mitjana d'acord de 4'83/10</p> <p><b>Manca d'informació sobre els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista:</b> mitjana d'acord 5'39/10</p> <p><b>Necessitat de revisar el manual d'acollida</b> en relació amb l'assetjament</p>

### Resultats de l'auditoria salarial

Tal com indica l'article 7.2 del RD 902/2020, de 13 d'octubre, l'auditoria retributiva té per objecte obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre homes i dones en matèria de retribució. D'aquesta manera es podran evitar, corregir i prevenir els obstacles i dificultats existents o que es puguin produir, amb l'objectiu de garantir la igualtat retributiva, així com assegurar la transparència i el seguiment del sistema retributiu proposat. La diagnosi retributiva s'ha realitzat tenint en compte les dades obtingudes en el registre retributiu de l'exercici 2023 (realitzat a partir de l'eina de registre retributiu del Departament d'Igualtat i Feminismes).



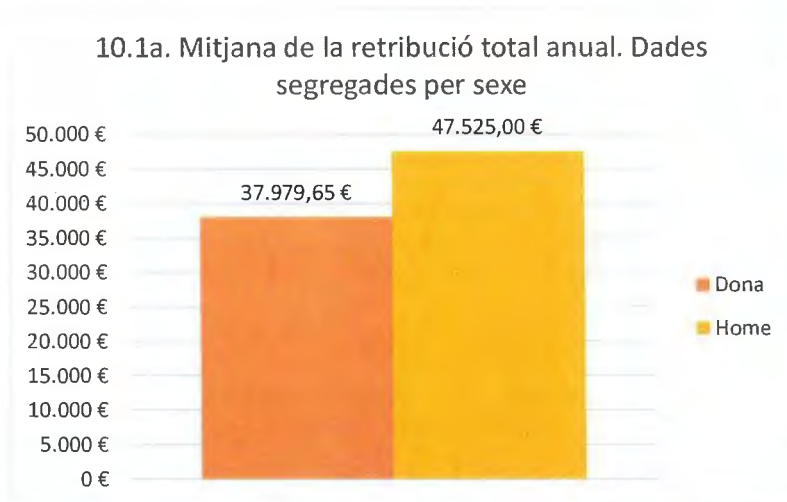
Aquesta auditoria retributiva no té en compte la perspectiva LGTBIQ+, ja que les dades del registre retributiu estan recollides de forma binària segons el sexe de les persones treballadores.

L'auditoria retributiva té una vigència de quatre anys, coincidint amb la vigència del present Pla d'Igualtat:

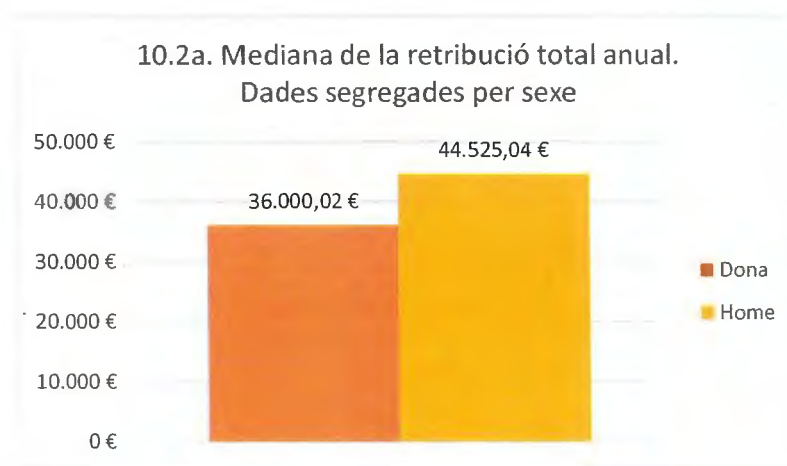
- Data de signatura: 11/11/2024
- Data de finalització de la vigència: 10/11/2028

Tot i la vigència, com que actualment no es disposa d'una valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere, un cop aquesta estigui realitzada, s'inclou al document del pla d'accions el compromís de realitzar l'auditoria retributiva tenint en compte llocs de treball d'igual valor.

A continuació s'inclou un resum dels resultats de l'auditoria salarial ja que l'informe d'auditoria retributiva complet s'annexa adjunt de forma diferenciada. Aquest resum està estretament lligat a l'apartat 6 de la diagnosi "Condicions laborals i retribucions". En termes generals, cal destacar que la bretxa salarial de gènere al PEMB, pel que fa a la retribució total anual, és del 20,1% tenint en compte la mitjana i del 19,1% tenint en compte la mediana. Per tant, aquesta és inferior a la que contempla la legalitat (25%). Es pot observar, però, que la bretxa existent s'explica, majoritàriament, per l'impacte del complement salarial 1. El 2024 es va introduir una modificació en aquest sentit desagregant el complement salarial 1 (que incloïa un plus d'idiomes), fet que contribuirà a detectar quin percentatge de la bretxa observada en el complement es veu influenciada per la mala definició d'aquest i quin marge hi ha per revertir aquesta bretxa.



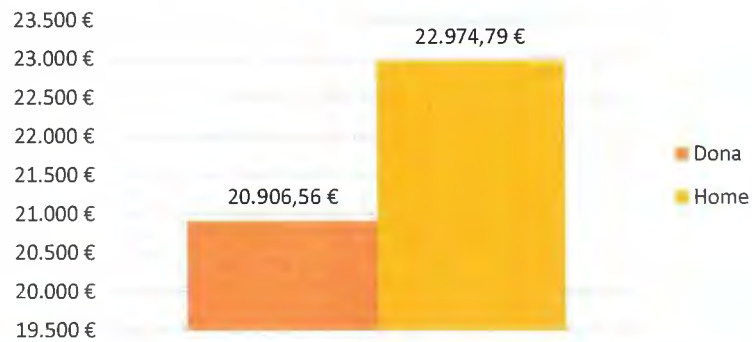
	Dona	Home	Total general	Bretxa
<b>Mitjana de la retribució total anual</b>	<b>37.979,65 €</b>	<b>47.525,00 €</b>	<b>39.797,81 €</b>	<b>20,1%</b>



	Dona	Home	Bretxa
Mediana de la retribució total anual	36.000,02 €	44.525,04 €	19,1%

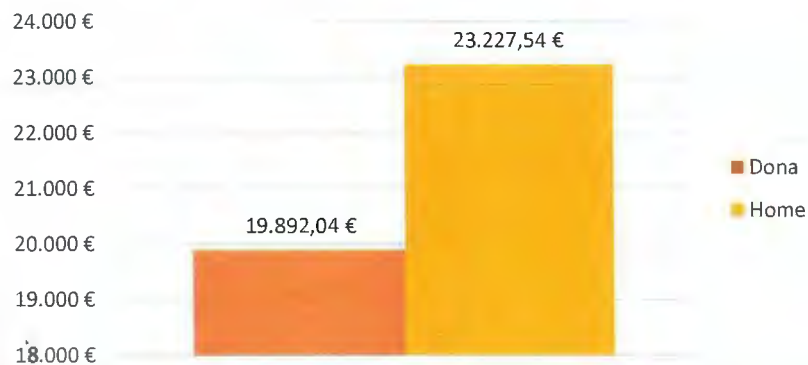
Mitjana del guany salarial brut per hora dels homes i dones i càlcul de la possible bretxa salarial

11.1a. Mitjana del salari base anual. Dades segregades per sexe



	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del salari base anual	20.906,56 €	22.974,79 €	21.300,51 €	9,0%

11.2a. Mediana del salari base anual. Dades segregades per sexe



	Dona	Home	Bretxa
Mediana del salari base anual	19.892,04 €	23.227,54 €	14,4%

## Complements salarials

<b>Complement salarial 1 Millora conveni</b>	Millora respecte del conveni col·lectiu. Tothom el rep en la mesura de les seves funcions i responsabilitats.
<b>Complement salarial 2 Plus responsabilitat</b>	Ajustament de sou per una responsabilitat sobrevinguda (temporal).

### Complement salarial 1. Millora conveni



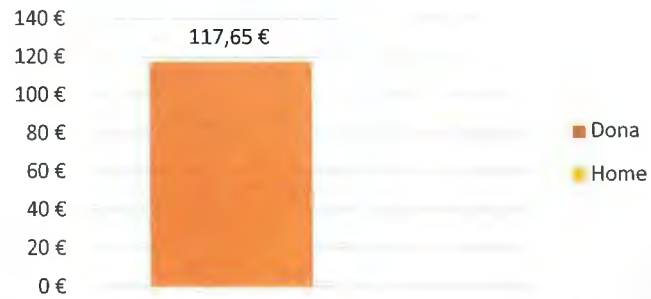
	Dona	Home	Total general	Bretxa
<b>Mitjana del complement salarial 1</b>	<b>16.955,44 €</b>	<b>24.550,22 €</b>	<b>18.402,06 €</b>	<b>30,9%</b>



	Dona	Home	Bretxa
<b>Mediana del complement salarial 1</b>	<b>13.194,30 €</b>	<b>21.297,50 €</b>	<b>38,0%</b>

## Complement salarial 2. Plus responsabilitat

13.1a. Mitjana del complement salarial 2.  
Dades segregades per sexe



	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del complement salarial 2	117,65 €	0,00 €	95,24 €	N/A

oh  
yo

3  
B

### Objectius del pla d'igualtat

Objectius generals	Objectius específics	Dimensions de la diagnosi
<b>OG1. Fer de la igualtat i la perspectiva de gènere interseccional un eix central i transversal al PEMB</b>	OE 1.1. Incloure la perspectiva de gènere interseccional a la documentació de l'organització	D1. Cultura i gestió organitzativa D4. Formació interna i/o contínua D7. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral D8. Comunicació no sexista
	OE 1.2. Afavorir la participació de les persones treballadores en aspectes de l'organització, des de la perspectiva de gènere	
	OE 1.3. Formar, conscienciar i sensibilitzar a la plantilla en relació amb la igualtat i la perspectiva de gènere	
	OE 1.4. Fer incidència per a la igualtat en les organitzacions que envolten l'oficina de coordinació del PEMB	
<b>OG2. Garantir l'equitat de gènere i la igualtat de tracte i no discriminació al PEMB</b>	OE 2.1. Incorporar la perspectiva de gènere als processos de selecció i promoció	D3. Procés de selecció i contractació D4. Promoció i/o desenvolupament professional D2. Classificació professional i infrarrepresentació femenina D6. Condicions laborals i retribucions D4. Formació interna i/o contínua
	OE 2.2. Avançar cap a la igualtat retributiva real entre homes i dones	
	OE 2.3. Promoure la igualtat d'accés a la formació per part de totes les persones treballadores	
<b>OG3. Contribuir a prevenir i reparar els riscos laborals i psicosocials tenint en compte la perspectiva de gènere</b>	OE 3.1. Incloure la perspectiva de gènere a la salut laboral tenint en compte tot el cicle vital	D9. Salut laboral amb perspectiva de gènere D10. Violències masclistes dins i fora de l'àmbit laboral
	OE 3.2. Avançar en la prevenció i abordatge de les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'identitat i expressió de gènere, d'orientació sexual, o per qualsevol altra discriminació	

## Mesures del pla d'igualtat

<b>Àmbit</b>	<b>Cultura i gestió organitzativa</b>
<b>Mesura</b>	Difondre el Pla d'Igualtat a tota la plantilla, així com també a les noves incorporacions
<b>Descripció</b>	Fer un resum visual del Pla d'Igualtat, distribuir-lo entre tota la plantilla i les noves incorporacions, i penjar el document sencer del Pla d'Igualtat i el resum en un espai accessible de l'aplicació per a la seva consulta
<b>Objectiu general</b>	Fer de la igualtat i la perspectiva de gènere interseccional un eix central i transversal al PEMB
<b>Objectiu específic</b>	Incloure la perspectiva de gènere interseccional a la documentació de l'organització
<b>Responsable</b>	Secretaria tècnica
<b>A qui va dirigit?</b>	Plantilla
<b>Calendari</b>	4T 2024
<b>Temporalitat</b>	Puntual
<b>Prioritat</b>	Molt alta
<b>Recursos</b>	Document del Pla d'Igualtat; Personal de secretaria tècnica; Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat; Connexió a internet
<b>Indicadors</b>	Resum del Pla d'Igualtat (Sí/No)
	Document del Pla d'Igualtat penjat a la plataforma interna (Sí/No)
	Resum del Pla d'Igualtat penjat a la plataforma interna (Sí/No)
	Nombre de vegades que s'ha consultat el Pla d'Igualtat

<b>Àmbit</b>	<b>Cultura i gestió organitzativa</b>
<b>Mesura</b>	Identificar tota la documentació corporativa interna on s'ha d'incorporar la perspectiva de gènere i implementar-la
<b>Descripció</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificació dels documents de protocols interns a revisar amb perspectiva de gènere o a crear de nou</li> <li>2. Planificació de l'actualització progressiva i decisió de com es du a terme</li> <li>3. Actualització de la redacció dels documents identificats i dels materials associats</li> </ol>
<b>Objectiu general</b>	Fer de la igualtat i la perspectiva de gènere interseccional un eix central i transversal al PEMB
<b>Objectiu específic</b>	Incloure la perspectiva de gènere interseccional a la documentació de l'organització
<b>Responsable</b>	Secretaria tècnica
<b>A qui va dirigit?</b>	Plantilla
<b>Calendari</b>	1T 2025 – 4T 2025
<b>Temporalitat</b>	Anual
<b>Prioritat</b>	Molt alta



Recursos	Documentació corporativa interna; personal de secretaria tècnica; connexió a internet
Indicadors	Nombre de documents identificats
	Nombre de documents actualitzats
	Document de planificació (Sí/No)

<b>Ambit</b>	<b>Cultura i gestió organitzativa</b>
Mesura	Designar una figura de referent de gènere
Descripció	Es prioritza que sigui una dona i es triarà entre les candidatures presentades i a través d'un procés participatiu amb tots els membres de l'oficina. Aquesta figura haurà d'interactuar amb la persona referent de cures i l'equip de secretaria tècnica
Objectiu general	Fer de la igualtat i la perspectiva de gènere interseccional un eix central i transversal al PEMB
Objectiu específic	Afavorir la participació de les persones treballadores en aspectes de l'organització, des de la perspectiva de gènere
Responsable	Coordinació
A qui va dirigit?	Plantilla
Calendari	1T 2025 – 3T 2028
Temporalitat	Continuada
Prioritat	Molt alta / Alta
Recursos	Plantilla; nombre d'hores alliberades per a referent de gènere; pressupost associat; detall de funcions; personal de coordinació
Indicadors	Nombre de candidatures
	Persona seleccionada
	Detall de funcions

<b>Ambit</b>	<b>Cultura i gestió organitzativa</b>
Mesura	Revisar i actualitzar el Manual d'acollida de personal d'oficina i el Manual d'acollida d'estudiants en pràctiques
Descripció	Incloure nova documentació com el Protocol de violències masclistes i assetjament en l'àmbit laboral i socialitzar els documents amb tota la plantilla
Objectiu general	Fer de la igualtat i la perspectiva de gènere interseccional un eix central i transversal al PEMB
Objectiu específic	Incloure la perspectiva de gènere interseccional a la documentació de l'organització
Responsable	Secretaria tècnica
A qui va dirigit?	Noves incorporacions de personal i de pràctiques
Calendari	4T 2025
Temporalitat	Puntual
Prioritat	Molt alta
Recursos	Personal de secretaria tècnica; Manual d'acollida; Connexió a internet
Indicadors	Incorporació de la documentació relacionada amb temes d'igualtat al Manual a l'acollida de nous/ves professionals (Sí/No)

Relació de la documentació incorporada
--

<b>Àmbit</b>	<b>Cultura i gestió organitzativa</b>
<b>Mesura</b>	Habilitar una bústia de suggeriments permanent per a propostes en matèria d'igualtat
<b>Descripció</b>	Habilitar una bústia de correu electrònic (prevenció@pemb.cat o igualtat@pemb.cat) per poder fer arribar propostes en relació amb la igualtat i la perspectiva de gènere interseccional, així com queixes o consultes respecte a temes de discriminació. Aquesta bústia la gestionarà la referent de gènere
<b>Objectiu general</b>	Fer de la igualtat i la perspectiva de gènere interseccional un eix central i transversal al PEMB
<b>Objectiu específic</b>	Formar, conscienciar i sensibilitzar a la plantilla en relació amb la igualtat i la perspectiva de gènere
<b>Responsable</b>	Referent de gènere
<b>A qui va dirigit?</b>	Plantilla
<b>Calendari</b>	1T 2026 – 3T 2028
<b>Temporalitat</b>	Continuada
<b>Prioritat</b>	Baixa
<b>Recursos</b>	Referent de gènere; correu electrònic; connexió a internet
<b>Indicadors</b>	Existència de bústia de suggeriments (Sí/No)
	Nombre de suggeriments rebuts
	Valoració de la plantilla respecte l'existència de la bústia

<b>Àmbit</b>	<b>Comunicació no sexista</b>
<b>Mesura</b>	Revisar i actualitzar el Manual de comunicació no sexista del PEMB i convertir-lo en el Manual de comunicació inclusiva tenint en compte les diferents diversitats des de la perspectiva interseccional
<b>Descripció</b>	Incorporar altres eixos de desigualtat en el Manual de comunicació inclusiva per tal de poder identificar i revertir biaixos per a qualsevol discriminació des de la perspectiva interseccional.
<b>Objectiu general</b>	Fer de la igualtat i la perspectiva de gènere interseccional un eix central i transversal al PEMB
<b>Objectiu específic</b>	Incloure la perspectiva de gènere interseccional a la documentació de l'organització
<b>Responsable</b>	Comunicació
<b>A qui va dirigit?</b>	Plantilla i població en general
<b>Calendari</b>	1T 2025 – 4T 2025
<b>Temporalitat</b>	Anual
<b>Prioritat</b>	Molt alta / Alta
<b>Recursos</b>	Manual de comunicació no sexista; Personal de comunicació; Plataforma de la plantilla; Xarxes socials del PEMB; Pàgina web del PEMB; Connexió a internet
<b>Indicadors</b>	Elaboració del Manual de comunicació inclusiva (Sí/No)

	Grau de satisfacció de l'equip de comunicació amb el Manual de comunicació inclusiva
	Grau de satisfacció de la plantilla amb el Manual de comunicació inclusiva

<b>Àmbit</b>	<b>Cultura i gestió organitzativa</b>
<b>Mesura</b>	Redactar i aplicar el protocol d'elaboració del Marc Laboral tenint en compte la perspectiva de gènere, i definint el grau de participació de la plantilla
<b>Descripció</b>	Dins l'actualització del Marc laboral, redactar i posar en pràctica el seu protocol d'elaboració, consistent en un procés amb el grau de participació de la plantilla i el grau de vinculació de les opinions recollides que es decideixi a Coordinació
<b>Objectiu general</b>	Fer de la igualtat i la perspectiva de gènere interseccional un eix central i transversal al PEMB
<b>Objectiu específic</b>	Afavorir la participació de les persones treballadores en aspectes de l'organització, des de la perspectiva de gènere
<b>Responsable</b>	Coordinació i secretaria tècnica
<b>A qui va dirigit?</b>	Plantilla
<b>Calendari</b>	1T 2026 – 4T 2027
<b>Temporalitat</b>	Bianual
<b>Prioritat</b>	Alta
<b>Recursos</b>	Marc Laboral; Personal de comunicació; Personal de secretaria tècnica; Connexió a internet
<b>Indicadors</b>	Actualització del marc laboral tenint en compte la perspectiva de gènere (Sí/No)
	Procés d'actualització del Marc Laboral definit (Sí/No)
	Nombre d'aportacions realitzades per part de la plantilla
	Nombre d'aportacions recollides

<b>Àmbit</b>	<b>Cultura i gestió organitzativa</b>
<b>Mesura</b>	Incloure clàusules socials i per a la promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats als concursos
<b>Descripció</b>	Incloure clàusules per a la igualtat efectiva d'homes i dones, tenint en compte la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes i les recomanacions de la Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere als contractes públics (Actualitzada al Gener de 2023)
<b>Objectiu general</b>	Fer de la igualtat i la perspectiva de gènere interseccional un eix central i transversal al PEMB
<b>Objectiu específic</b>	Fer incidència per a la igualtat en les organitzacions que envolten l'oficina de coordinació del PEMB
<b>Responsable</b>	Secretaria tècnica
<b>A qui va dirigit?</b>	Empreses externes
<b>Calendari</b>	4T 2026
<b>Temporalitat</b>	Puntual

Prioritat	Mitjana
Recursos	Personal de secretaria tècnica; Empreses externes; Guies per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la contractació; Connexió a internet; Llei 17/2015
Indicadors	Disposició d'un model de plec de contractació que incorpori clàusules socials i de gènere com a aspectes a valorar (Sí/No)
	Nombre de concursos en què s'han incorporat clàusules socials i d'igualtat de gènere
	Nombre de clàusules introduïdes
	Detall de clàusules
	Detall de concursos on s'han aplicat

Àmbit	<b>Cultura i gestió organitzativa</b>
Mesura	Elaborar el Manual de comunicació interna
Descripció	Elaborar el Manual de comunicació interna, amb les fites de comunicació fixes i els casos en què s'aconsella una acció de comunicació interna (tan ascendent com descendent). Una de les accions és crear una newsletter interna que serveixi per informar a les persones treballadores sobre els acords presos en els òrgans de govern, els drets de les persones treballadores, etc.
Objectiu general	Fer de la igualtat i la perspectiva de gènere interseccional un eix central i transversal al PEMB
Objectiu específic	Afavorir la participació de les persones treballadores en aspectes de l'organització, des de la perspectiva de gènere
Responsable	Comunicació i secretaria tècnica
A qui va dirigit?	Plantilla
Calendari	3T 2027 – 2T 2028
Temporalitat	Anual
Prioritat	Mitjana
Recursos	Personal de comunicació; Personal de secretaria tècnica; Connexió a internet; Eines de comunicació interna (newsletter, butlletí, correu electrònic, plataforma interna, etc.)
Indicadors	Manual de comunicació interna (Sí/No)
	Creació de la newsletter (Sí/No)
	Nombre de newsletters enviades
	Grau de satisfacció de la plantilla amb la comunicació interna de l'entitat

Àmbit	<b>Formació interna i/o continua</b>
Mesura	Planificar una formació en perspectiva de gènere per a tota la plantilla (personal tècnic, personal directiu i personal administratiu)

Descripció	Planificar formació en perspectiva de gènere per a tota la plantilla i concreta per a cada grup professional. - Personal tècnic: polítiques d'equitat de gènere i transversalització del gènere en polítiques sectorials. - Personal administratiu: perspectiva i equitat de gènere en processos interns, atenció a l'assetjament. - Personal directiu: perspectiva i equitat de gènere en les decisions (contractació, promoció interna, salaris, equips, etc.)
Objectiu general	Fer de la igualtat i la perspectiva de gènere interseccional un eix central i transversal al PEMB
Objectiu específic	Formar, conscienciar i sensibilitzar a la plantilla en relació amb la igualtat i la perspectiva de gènere
Responsable	Coordinació
A qui va dirigit?	Plantilla
Calendari	4T 2025 – 3T 2028
Temporalitat	Continuada
Prioritat	Alta
Recursos	Relació de formacions que s'han realitzat fins ara; Personal de coordinació; Connexió a internet; Telèfon; Correu electrònic; Entitats especialitzades
Indicadors	Planificació de la formació en igualtat i perspectiva de gènere interseccional (Sí/No)
	Nombre de formacions realitzades en un any
	Detall d'especialització de les formacions realitzades (assetjament, comunicació, salut laboral, genèrica, temàtica, etc.)
	Nombre de participants, desagregat per gènere

Àmbit	<b>Formació interna i/o continua</b>
Mesura	Realitzar formació en comunicació inclusiva i llenguatge no sexista per a tota l'organització en el marc de la formació planificada
Objectiu general	Fer de la igualtat i la perspectiva de gènere interseccional un eix central i transversal al PEMB
Objectiu específic	Formar, conscienciar i sensibilitzar a la plantilla en relació amb la igualtat i la perspectiva de gènere
Responsable	Coordinació, comunicació i referent de gènere
A qui va dirigit?	Plantilla
Calendari	1T 2027
Temporalitat	Puntual
Prioritat	Alta
Recursos	Pla de formació en perspectiva de gènere; Personal de coordinació; Personal de comunicació; Referent de gènere; Entitats especialitzades
Indicadors	Formació realitzada (Sí/No)
	Nombre de participants, desagregat per gènere

	Grau de satisfacció per part de la plantilla
--	--

<b>Àmbit</b>	<b>Formació interna i/o continua</b>
Mesura	Incloure un mòdul sobre salut laboral amb perspectiva de gènere a la formació planificada
Objectiu general	Fer de la igualtat i la perspectiva de gènere interseccional un eix central i transversal al PEMB
Objectiu específic	Formar, conscienciar i sensibilitzar a la plantilla en relació amb la igualtat i la perspectiva de gènere
Responsable	Secretaria tècnica i referent de gènere
A qui va dirigit?	Plantilla
Calendari	3T 2027
Temporalitat	Puntual
Prioritat	Alta
Recursos	Pla de formació en perspectiva de gènere; Referent de gènere; Personal de secretaria tècnica (administració); Empresa de prevenció de riscos laborals
Indicadors	Mòdul incorporat (Sí/No)
	Nombre de participants, desagregat per gènere
	Grau de satisfacció per part de la plantilla

<b>Àmbit</b>	<b>Formació interna i/o continua</b>
Mesura	Oferir formació en prevenció i reparació de l'assetjament per a les persones de referència, les persones de la comissió d'investigació, la figura referent de gènere i el personal que hi vulgui participar
Objectiu general	Fer de la igualtat i la perspectiva de gènere interseccional un eix central i transversal al PEMB
Objectiu específic	Formar, conscienciar i sensibilitzar a la plantilla en relació amb la igualtat i la perspectiva de gènere
Responsable	Coordinació i referent de gènere
A qui va dirigit?	Plantilla, figures de referència, comissió d'investigació i referent de gènere
Calendari	2T 2025
Temporalitat	Puntual
Recursos	Protocol d'assetjament; Entitats especialitzades
Prioritat	Molt alta
Indicadors	Formació realitzada (Sí/No)
	Nombre de participants, desagregat per gènere
	Nombre de participants, desagregat per rol (figura de referència, comissió d'investigació, referent de gènere o plantilla)
	Grau de satisfacció per part de la plantilla

<b>Àmbit</b>	<b>Procés de selecció i contractació</b>
Mesura	Formalitzar processos de selecció i promoció incorporant explícitament igualtat i perspectiva de gènere

Descripció	Elaborar el protocol intern: Guia PEMB per a processos selectius; i revisar exemples de Guies per a la igualtat d'oportunitats en la selecció de personal.
Objectiu general	Garantir l'equitat de gènere i la igualtat de tracte i no discriminació al PEMB
Objectiu específic	Incorporar la perspectiva de gènere als processos de selecció i promoció
Responsable	Secretaria tècnica
A qui va dirigit?	Plantilla i persones que participin dels processos de selecció
Calendari	3T 2025 – 3T 2028
Temporalitat	Continuada
Prioritat	Molt alta
Recursos	Personal de secretaria tècnica; Llei 17/2015; Connexió a internet; Exemples d'ofertes de feina
Indicadors	Elaboració de la Guia (Sí/No)
	Nombre de processos de selecció en que s'ha incorporat la perspectiva de gènere
	Evolució de persones participants i escollides en processos de selecció, desagregat per gènere
	Evolució de persones participants i escollides en processos de promoció professional, desagregat per sexe

<b>Àmbit</b>	<b>Condicionals laborals i retribucions.</b>
Mesura	Dur a terme una auditoria retributiva tenint en compte llocs de treball d'igual valor
Descripció	Elaborar l'auditoria retributiva tenint en compte llocs de treball d'igual valor, un cop realitzada la valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere. Per a la realització d'aquesta, es pot utilitzar l'eina del Ministeri d'Igualtat.
Objectiu general	Garantir l'equitat de gènere i la igualtat de tracte i no discriminació al PEMB
Objectiu específic	Avançar cap a la igualtat retributiva real entre homes i dones
Responsable	Secretaria tècnica
A qui va dirigit?	Plantilla
Calendari	1T 2026
Temporalitat	Puntual
Prioritat	Molt alta
Recursos	Valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere (Eina del Ministeri d'Igualtat); registre retributiu; connexió a internet; personal de secretaria tècnica.
Indicadors	Elaboració de la valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere (Sí/No)
	Elaboració de l'auditoria retributiva considerant els llocs de treball d'igual valor (Sí/No)
	Percentatge de bretxa salarial de gènere

	Elaboració del document de mesures correctores en cas d'existència de bretxa salarial de gènere superior al 25% (Sí/No)
	Nombre de mesures correctores planificades (si escau)
	Nombre de mesures correctores aplicades (si escau)

<b>Àmbit</b>	<b>Procés de selecció i contractació</b>
<b>Mesura</b>	Garantir l'acompanyament per part de la coordinació en els processos de sortida no voluntaris
<b>Descripció</b>	Realitzar una entrevista de sortida i facilitar el procés a les persones que marxin de l'organització de forma no voluntària
<b>Objectiu general</b>	Garantir l'equitat de gènere i la igualtat de tracte i no discriminació al PEMB
<b>Objectiu específic</b>	Incorporar la perspectiva de gènere als processos de selecció i promoció
<b>Responsable</b>	Coordinació
<b>A qui va dirigit?</b>	Persones que fan un procés de sortida de l'organització
<b>Calendari</b>	4T 2027 – 3T 2028
<b>Temporalitat</b>	Continuada
<b>Prioritat</b>	Baixa
<b>Recursos</b>	Figura de coordinador/a general
<b>Indicadors</b>	Realització d'entrevista de sortida (Sí/No)
	Nombre d'entrevistes de sortida realitzades
	Anàlisi dels motius de sortida des de la perspectiva de gènere (Sí/No)
	Grau de satisfacció de la plantilla amb la mesura

<b>Àmbit</b>	<b>Condicionals laborals i retribucions</b>
<b>Mesura</b>	Revisar els complements salarials per prevenir i revertir possibles biaixos que puguin comportar bretxa salarial de gènere
<b>Descripció</b>	Revisió objectiva dels complements salarials i de les percepcions extrasalarials per garantir que no concorren biaixos de gènere i la mateixa remuneració per treballs d'igual valor
<b>Objectiu general</b>	Garantir l'equitat de gènere i la igualtat de tracte i no discriminació al PEMB
<b>Objectiu específic</b>	Avançar cap a la igualtat retributiva real entre homes i dones
<b>Responsable</b>	Secretaria tècnica
<b>A qui va dirigit?</b>	Plantilla
<b>Calendari</b>	4T 2024
<b>Temporalitat</b>	Puntual
<b>Prioritat</b>	Mitjana
<b>Recursos</b>	Personal de secretaria tècnica; Definició de llocs de treball; Connexió a internet
<b>Indicadors</b>	Nombre de complements salarials i beneficis extrasalarials revisats
	Nombre de complements salarials i beneficis extrasalarials modificats



	Evolució de la bretxa salarial de gènere; analitzada per edat, tipus de vinculació amb l'empresa, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, nivell de formació i altres interseccionalitats.
--	--

<b>Àmbit</b>	<b>Formació interna i/o continua</b>
Mesura	Definir el Pla de Formació amb perspectiva de gènere
Descripció	Definir el Pla de Formació amb perspectiva de gènere (contingut subjecte a formació, nombre d'hores de dedicació, prioritats de formació i encaix amb la conciliació)
Objectiu general	Garantir l'equitat de gènere i la igualtat de tracte i no discriminació al PEMB
Objectiu específic	Promoure la igualtat d'accés a la formació per part de totes les persones treballadores
Responsable	Secretaria tècnica
A qui va dirigit?	Plantilla
Calendari	4T 2025 – 3T 2026
Temporalitat	Anual
Prioritat	Molt alta
Recursos	Personal de secretaria tècnica; Pla de formació actual; Connexió a internet; Entitats especialitzades
Indicadors	Incorporació de la perspectiva de gènere interseccional al Pla de formació del PEMB (Sí/No)
	Planificació de les accions formatives (Sí/No)
	Nombre de formacions que incorporen la perspectiva de gènere
	Percentatge de formacions que incorporen la perspectiva de gènere respecte el total de formacions planificades

<b>Àmbit</b>	<b>Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral</b>
Mesura	Realitzar un projecte intern de redefinició de càrregues de feina i atenció a les necessitats de conciliació
Descripció	S'està treballant en el marc del procés de cures. Realitzar un projecte intern, per part de coordinació, de redefinició de càrregues, que es traslladarà a la resta de la plantilla per a la seva validació i implementació.
Objectiu general	Contribuir a prevenir i reparar els riscos laborals i psicosocials tenint en compte la perspectiva de gènere
Objectiu específic	Incloure la perspectiva de gènere a la salut laboral tenint en compte tot el cicle vital
Responsable	Coordinació
A qui va dirigit?	Plantilla
Calendari	3T 2025
Temporalitat	Puntual
Prioritat	Alta

Recursos	Equip de coordinació; Reunions d'equip; Connexió a internet; Avaluació de riscos laborals; Enquestes de clima laboral
Indicadors	Realització del procés intern de redefinició de càrregues (Sí/No)
	Grau de satisfacció de la plantilla amb la mesura

<b>Àmbit</b>	<b>Salut laboral amb perspectiva de gènere</b>
Mesura	Revisar i actualitzar el pla de prevenció i l'avaluació de riscos laborals i psicosocials tenint en compte la perspectiva de gènere
Descripció	Revisar i actualitzar el pla de prevenció i l'avaluació de riscos laborals i psicosocials tenint en compte la perspectiva de gènere per tal de poder tenir presents les diferències entre homes i dones al llarg de tot el cicle vital.
Objectiu general	Contribuir a prevenir i reparar els riscos laborals i psicosocials tenint en compte la perspectiva de gènere
Objectiu específic	Incloure la perspectiva de gènere a la salut laboral tenint en compte tot el cicle vital
Responsable	Secretaria tècnica
A qui va dirigit?	Plantilla
Calendari	1T 2026 – 4T 2026
Temporalitat	Anual
Prioritat	Alta
Recursos	Pla de prevenció de riscos laborals; Avaluació de riscos laborals; Empresa externa especialitzada en prevenció de riscos laborals des de la perspectiva de gènere; Personal de secretaria tècnica (Administració)
Indicadors	Revisió del pla de prevenció i avaluació de riscos laborals tenint en compte la perspectiva de gènere (Sí/No)
	Revisió del pla de prevenció i avaluació de riscos psicosocials tenint en compte la perspectiva de gènere (Sí/No)
	Detall de riscos identificats, desagregats per gènere

<b>Àmbit</b>	<b>Salut laboral amb perspectiva de gènere</b>
Mesura	Plantejar la contractació d'una nova empresa de prevenció de riscos laborals especialitzada en perspectiva de gènere
Objectiu general	Contribuir a prevenir i reparar els riscos laborals i psicosocials tenint en compte la perspectiva de gènere
Objectiu específic	Incloure la perspectiva de gènere a la salut laboral tenint en compte tot el cicle vital
Responsable	Secretaria tècnica
A qui va dirigit?	Plantilla
Calendari	2T 2026
Temporalitat	Puntual
Prioritat	Mitjana
Recursos	Empresa externa especialitzada en prevenció de riscos laborals des de la perspectiva de gènere; Personal de secretaria tècnica (Administració)

<b>Indicadors</b>	Contractació d'una empresa de prevenció de riscos laborals que tingui incorporada la perspectiva de gènere (Sí/No)
-------------------	--

<b>Àmbit</b>	<b>Violències masclistes dins i fora de l'àmbit laboral</b>
<b>Mesura</b>	Fer difusió del Protocol d'assetjament a tota la plantilla i les noves incorporacions
<b>Descripció</b>	Fer difusió del Protocol d'assetjament a tota la plantilla i les noves incorporacions (Col·locar en un lloc visible en les oficines del canòdrom; enviar per correu electrònic a tota la plantilla; Oferir aquesta informació al manual de la persona treballadora, etc.)
<b>Objectiu general</b>	Contribuir a prevenir i reparar els riscos laborals i psicosocials tenint en compte la perspectiva de gènere
<b>Objectiu específic</b>	Avançar en la prevenció i abordatge de les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'identitat i expressió de gènere, d'orientació sexual, o per qualsevol altra discriminació
<b>Responsable</b>	Secretaria tècnica
<b>A qui va dirigit?</b>	Plantilla
<b>Calendari</b>	4T 2024 – 3T 2028
<b>Temporalitat</b>	Continuada
<b>Prioritat</b>	Molt alta
<b>Recursos</b>	Protocol d'assetjament; Connexió a internet; Canals de comunicació interna; Personal de secretaria tècnica
<b>Indicadors</b>	Aprovació del Protocol d'assetjament (Sí/No)
	Difusió del Protocol d'assetjament (Sí/No)
	Nombre d'accions de difusió realitzades
	Evolució del grau de coneixement del Protocol d'assetjament per part de la plantilla, desagregat per gènere

<b>Àmbit</b>	<b>Violències masclistes dins i fora de l'àmbit laboral</b>
<b>Mesura</b>	Difondre els drets laborals de víctimes de violència masclista fora de l'àmbit laboral a tota la plantilla i habilitar la bústia de la referent de gènere
<b>Descripció</b>	Recollir i difondre els drets laborals de les víctimes de violència masclista a tota la plantilla. Es valora incloure-ho al marc laboral o realitzar una comunicació específica.
<b>Objectiu general</b>	Contribuir a prevenir i reparar els riscos laborals i psicosocials tenint en compte la perspectiva de gènere
<b>Objectiu específic</b>	Avançar en la prevenció i abordatge de les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'identitat i expressió de gènere, d'orientació sexual, o per qualsevol altra discriminació
<b>Responsable</b>	Secretaria tècnica
<b>A qui va dirigit?</b>	Plantilla i dones en situació de violències masclistes
<b>Calendari</b>	3T 2025 – 3T 2028

Temporalitat	Continuada
Prioritat	Alta
Recursos	Drets laborals de les víctimes de violència masclista; Guia de drets de les dones víctimes de violència de gènere; Personal de secretaria tècnica; Connexió a internet
Indicadors	Elaboració del document de recull dels drets laborals específics per a víctimes de violència masclista (Sí/No)

Ambit	<b>Violències masclistes dins i fora de l'àmbit laboral</b>
Mesura	Realitzar un document de prevenció i reparació de les violències masclistes fora de l'àmbit laboral, que inclogui mesures addicionals
Descripció	Realitzar un document que reculli mesures de prevenció i reparació de les violències masclistes: el recull dels drets laborals específics per a dones en situació de violència masclista, així com altres mesures addicionals (per exemple, un Protocol d'actuació en cas d'aparició de la figura agressora, mesures de conciliació complementàries, llistat de recursos especialitzats o campanyes de sensibilització específiques, entre d'altres).
Objectiu general	Contribuir a prevenir i reparar els riscos laborals i psicosocials tenint en compte la perspectiva de gènere
Objectiu específic	Avançar en la prevenció i abordatge de les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'identitat i expressió de gènere, d'orientació sexual, o per qualsevol altra discriminació
Responsable	Secretaria tècnica
A qui va dirigit?	Plantilla i dones en situació de violències masclistes
Calendari	1T 2028
Temporalitat	Puntual
Prioritat	Mitjana
Recursos	Drets laborals per a dones en situació de violències masclistes; Guia de drets de les dones víctimes de violència de gènere; Personal de secretaria tècnica; Connexió a internet
Indicadors	Elaboració del document de prevenció i reparació de les violències masclistes fora de l'àmbit laboral (Sí/No)
	Nombre de consultes realitzades

Ambit	<b>Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral</b>
Mesura	Donar continuïtat d'un espai de cures. Crear més estructures de feedback als rols professionals de cadascú
Objectiu general	Contribuir a prevenir i reparar els riscos laborals i psicosocials tenint en compte la perspectiva de gènere
Objectiu específic	Incloure la perspectiva de gènere a la salut laboral tenint en compte tot el cicle vital
Responsable	Coordinació
A qui va dirigit?	Plantilla

Calendari	1T 2026 – 3T 2028
Temporalitat	Continuada
Prioritat	Alta
Recursos	Document extret del procés de cures; Personal de coordinació
Indicadors	Creació d'un espai de cures (Sí/No)
	Creació d'estructures de feedback (Sí/No)
	Grau de satisfacció de la plantilla amb la mesura

20  
40

Calendari de treball

Mesures puntuals	Mesures anuals/biennals	Mesures continuades durant tot el pla d'igualtat
------------------	-------------------------	--

Calendari de les mesures del pla d'igualtat	2024	2025				2026				2027				2028			Responsable
	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	
1. Difondre el Pla d'igualtat a tota la plantilla, així com també a les noves incorporacions																	Secretaria tècnica
2. Identificar tota la documentació corporativa interna on s'ha d'incorporar la perspectiva de gènere i implementar-la																	Secretaria tècnica
3. Designar una figura de referent de gènere																	Coordinació
4. Revisar i actualitzar el Manual d'acollida de personal d'oficina i el Manual d'acollida d'estudiants en pràctiques																	Secretaria tècnica

S

P







17. Revisar els complements salarials per prevenir i revertir possibles biaixos que puguin comportar bretxa salarial de gènere																					Secretaria tècnica	
18. Definir el Pla de Formació amb perspectiva de gènere																						Secretaria tècnica
19. Realitzar un projecte intern de redefinició de càrregues de feina i atenció a les necessitats de conciliació																						Coordinació
20. Revisar i actualitzar el pla de prevenció i l'avaluació de riscos laborals i psicosocials tenint en compte la perspectiva de gènere																						Secretaria tècnica
21. Plantejar la contractació d'una nova empresa de prevenció de riscos laborals especialitzada en perspectiva de gènere																						Secretaria tècnica
22. Fer difusió del Protocol d'assetjament a tota la plantilla i les noves incorporacions																						Secretaria tècnica
23. Difondre els drets laborals de víctimes de violència masclista fora de l'àmbit laboral a tota la plantilla i habilitar la bústia de la referent de gènere																						Secretaria tècnica

J

up

<p>24. Realitzar un document de prevenció i reparació de les violències masclistes fora de l'àmbit laboral, que inclogui mesures addicionals</p>																<p>Secretaria tècnica</p>
<p>25. Donar continuïtat d'un espai de cures. Crear més estructures de feedback als rols professionals de cadascú</p>															<p>Coordinació</p>	

3

40

## Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica

Les accions de seguiment i avaluació es duran a terme a diferents nivells:

- a. Seguiment periòdic
- b. Seguiment anual
- c. Avaluació final

### a. Seguiment periòdic:

La comissió de seguiment del pla d'igualtat es reunirà semestralment per poder realitzar les tasques de seguiment i revisió continuada de les accions que s'hagin impulsat, així com coordinar la posada en marxa de les noves accions segons el cronograma plantejat.

Semestralment, es realitzarà una avaluació quantitativa per mesurar el grau d'implantació de les accions i el seu funcionament, empenant la següent taula:

Objectius generals	Nombre d'accions planificades	Nombre d'accions implementades	Accions implementades
			Accions planificades (%)
OG1. Fer de la igualtat i la perspectiva de gènere interseccional un eix central i transversal al PEMB			
OG2. Garantir l'equitat de gènere i la igualtat de tracte i no discriminació al PEMB			
OG3. Contribuir a prevenir i reparar els riscos laborals i psicosocials tenint en compte la perspectiva de gènere			

### b. Seguiment anual:

El seguiment anual es recollirà en un informe anual d'execució de les mesures del pla d'igualtat de gènere i LGTBI+. Aquest informe recollirà el seguiment de l'estat d'execució de les mesures plantejades per aquell any (mitjançant els indicadors establerts), així com la detecció d'oportunitats de millora necessàries per a la implementació del pla.

Aquesta revisió és important per poder incorporar canvis, dins d'un marc de flexibilitat, per adaptar el pla a les realitats que es puguin identificar i introduir propostes de millora, en cas que sigui necessari. Així, l'informe inclourà la informació recollida en els dos informes semestrals de seguiment, així com una avaluació del procés, dels resultats i de l'impacte.

Per avaluar l'impacte, es contemplaran indicadors com els següents:

- Variació interanual de la distribució de dones i homes per categoria professional.

- Percentatge de bretxa salarial de gènere i per lloc de treball.
- Evolució interanual en el nombre de formacions relacionades amb la igualtat i la perspectiva de gènere.
- Grau de coneixement del pla d'igualtat (o de les accions contemplades en aquest) per part de la plantilla.
- Nombre de compromisos signats amb altres entitats per aspectes vinculats a la igualtat i la perspectiva de gènere.
- Evolució del nombre de persones, desagregat per gènere, que s'han acollit a mesures en matèria de corresponsabilitat i conciliació, analitzat per edat, tipus de vinculació amb l'empresa, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, nivell de formació i altres interseccionalitats.

#### c. **Avaluació final:**

L'avaluació final del Pla d'igualtat de gènere inclourà la valoració del grau d'acompliment dels objectius establerts, així com un anàlisi del procés d'implantació, dels resultats i de l'impacte.

L'avaluació del procés tindrà en compte el grau d'informació i difusió del pla (i les mesures) entre la plantilla, l'adequació dels recursos plantejats, els mecanismes de seguiment posats en marxa, i les incidències i dificultats que han sorgit i solucions plantejades, així com altres aspectes que puguin semblar rellevants.

En l'avaluació dels resultats es tindrà en compte l'acompliment dels objectius generals i específics establerts, així com el resultat de les accions implementades, fent ús dels indicadors. En aquesta avaluació també s'incorporaran els elements de desviació i els elements facilitadors, per tal de tenir-ho en compte de cara a futurs Plans d'igualtat i per a l'avaluació del procés.

En l'avaluació de l'impacte, per la seva banda, es valorarà si la situació de partida ha millorat i s'han corregit algunes de les àrees de millora detectades.

És a dir, si:

- S'ha produït un canvi cultural de l'ens
- S'han produït noves sol·licituds d'accions per part de la plantilla o representació sindical, no previstes al pla inicial
- S'ha produït una reducció de les desigualtats detectades quan es va elaborar la diagnosi
- S'han proposat noves accions durant la implantació del pla
- S'han assolit els objectius generals previstos
- S'han assolit els objectius específics previstos
- S'han assolit tots els indicadors

També es recolliran en aquest cas els recursos metodològics utilitzats per mesurar l'impacte (enquestes, dinàmiques grupals, entrevistes)

En cas que s'identifiqui com a necessària la incorporació d'oportunitats de millora o ajustaments en la fase d'implementació del pla, aquestes han de ser valorades per la comissió de seguiment i per qualsevol òrgan que aquesta mateixa comissió consideri oportú.

Es realitzarà una avaluació intermèdia (als dos anys de la signatura i implementació del I Pla d'Igualtat de gènere) i una avaluació final (un cop passada la vigència dels quatre anys, prevista per al I Pla d'Igualtat de gènere).

## Comissió de Seguiment

### Composició de la Comissió de Seguiment

La comissió negociadora del present pla d'igualtat acorda que les persones que formaran part de la comissió de seguiment són les mateixes persones que han format part de la comissió negociadora, detallades a continuació:

#### ➤ Per part de la representació de l'empresa:

- Oriol Estela Barnet – Coordinador general
- David Rodríguez Borràs – Secretari tècnic
- Júlia Brosa Hernández – Responsable de comunicació

#### ➤ Per part de la representació legal de les persones treballadores:

- Luisa Fernanda Pinto Rodríguez – Representant de les persones treballadores
- Edith Garcia Rey – Administrativa
- Maria Cortada de la Peña – Tècnica del gabinet tècnic

### Funcions de la Comissió de Seguiment

1. Realitzar el seguiment i avaluació del Pla d'igualtat de gènere del PEMB.
2. Elaborar estudis, informes i / o propostes per fer efectiu el principi d'igualtat d'oportunitats.
3. Proposar la modificació del Pla, si escau, per tal d'adaptar-lo a noves circumstàncies de l'empresa.
4. Recollir i canalitzar les iniciatives i suggeriments proposats per la plantilla en relació a la igualtat d'oportunitats d'homes i dones.

### Funcionament de la Comissió de Seguiment

- La Comissió de Seguiment es reunirà semestralment amb caràcter ordinari, i amb caràcter extraordinari quan un mínim de dues persones membres de la comissió així ho sol·licitin, amb un avís previ de 7 dies.
- Les decisions de la Comissió s'aprovaran per majoria simple.

- La Comissió podrà proposar la presència de persones assessores en matèria d'igualtat en les seves reunions, quan els assumptes a tractar ho facin necessari.
- Totes les persones que conformen la Comissió respectaran la confidencialitat de les reunions.
- S'ha d'aixecar acta de cada reunió de la Comissió.

### Procediment de modificació i resolució de discrepàncies

El pla d'igualtat de gènere serà un pla viu i dinàmic. Per tant, les accions plantejades podran revisar-se i, si escau, modificar-se en qualsevol moment al llarg de la seva vigència, amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar o deixar fora d'aplicació alguna mesura en funció dels efectes que es vagin apreciant al llarg del seguiment de la seva implementació, i en relació amb els objectius establerts. A més, s'haurà de revisar obligatòriament quan es compleixin els següents propòsits, presents a la legislació vigent:

- Quan s'hagi de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i l'avaluació.
- Quan es posi de manifest la seva falta 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.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.
- Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'entitat, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball analitzades en la diagnosi que hagi servit de base per a l'elaboració del pla.
- Quan una resolució judicial condemni l'entitat per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

S'estableix també que, quan resulti necessari per circumstàncies degudament motivades, la revisió del pla implicarà també l'actualització de la diagnosi, així com de les mesures plantejades, en la mesura necessària.

Si hi ha algun desacord durant el procés, aquest serà discutit i resolt en el sí de la comissió de seguiment. En cas que això resultés impossible, es podria acudir al Tribunal Laboral de Catalunya, el qual té un òrgan de mediació en matèria d'igualtat.