FUNDACIÓ inform

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

I PLAN DE IGUALDAD Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

FUNDACIÓ inform

(2026-2029)

Mayo de 2026

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ INFORM

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

ÍNDICE

ÍNDICE....2
INTRODUCCIÓN....4
EL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE....5
¿POR QUÉ ES NECESARIO EL PLAN DE IGUALDAD?....7
INFORMAR. ¿QUIÉNES SOMOS?....9
UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL TERCER SECTOR....10
METODOLOGÍA: 6 Y....14
DECLARACIÓN INSTITUCIONAL....16
COMITÉ NEGOCIADOR DEL PLAN DE IGUALDAD....18
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUYENDO EL PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER CUALQUIER DISCREPANCIA QUE PUEDA SURGIR EN LA SOLICITUD, SUPERVISIÓN, EVALUACIÓN O REVISIÓN, SIEMPRE QUE LAS NORMATIVAS LEGALES O CONTRACTUALES NO EXIJAN SU ADAPTACIÓN....24
DIAGNÓSTICO DE LA ENTIDAD....27
Autodiagnóstico....27
Diagnóstico cualitativo....30
Diagnóstico cuantitativo....40
- Cultura organizativa....40
- Clasificación profesional....46
- Condiciones laborales....50
- Acceso y terminación de la relación laboral....54
- Educación....55
- Promoción profesional y selección de personal....58
- Coresponsabilidad y equilibrio entre vida laboral y personal....58
- Remuneración....59

CONCLUSIONES: FORTALEZAS Y DEBILIDADES....59

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ INFORM

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN INFORM.....65
CALENDARIO 828
CALENDARIO 80
ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL 851
COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ ENCARGADO DE SUPERVISAR, EVALUAR Y REVISAR EL PLAN DE IGUALDAD 87
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO 88
IDENTIFICACIÓN DE NUEVAS OPORTUNIDADES DE MEJORA 90
ANEXO 1: REGLAMENTOS APLICABLES AL PLAN DE IGUALDAD 96
ANEXO 2: GLOSARIO SOBRE IGUALDAD.....98
ANEXO 3: FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD Y PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA FUNDACIÓN INFORM 101
ANEXO 4: AUDITORÍA DE REMUNERACIONES.....1028
ANEXO 5: ACOSO SEXUAL O ACOSO POR MOTIVOS DE SEXO 1106

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ INFORM

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

INTRODUCCIÓN

La lucha por la igualdad de derechos entre mujeres y hombres tiene una larga historia que comenzó con los movimientos surgidos durante la Revolución Francesa (S.XVIII). Con la proclamación de "Libertad, Igualdad y Fraternidad", la población inició un periodo de luchas y demandas para establecer el derecho a la igualdad en todos los ámbitos de la sociedad.

Sin embargo, las desigualdades de género han existido desde el principio del mundo, causadas por estereotipos y roles diferenciados establecidos para cada sexo, que han marcado diferencias en áreas como la educación, la política, la economía, la religión y el trabajo.

No fue hasta el siglo XX cuando comenzaron a darse los primeros pasos reales para lograr una igualdad efectiva entre hombres y mujeres, aunque aún queda mucho camino por recorrer para lograr la igualdad plena. Estos pasos se han materializado en legislación y reglamentos, comenzando con la **Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948**, que establece que "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos" y que "todos tienen todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión o cualquier otra condición".

Posteriormente, y como resultado de la declaración de las Naciones Unidas, se han redactado reglamentos internacionales como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como el Convenio **100 de 1951 sobre igualdad salarial, el Convenio 111 de 1958 sobre discriminación en el trabajo y la ocupación, el Convenio 183 de 2000 sobre protección de la maternidad,** entre otros. También el **Tratado de Ámsterdam (1997**) de la Comunidad Económica Europea, que incluye la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio fundamental y objetivo que deben cumplir la Unión y sus estados constituyentes.

No fue hasta el siglo XXI cuando se redactó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el lugar de trabajo, que incorporaba la responsabilidad de las organizaciones y la obligación de respetar el trato y las oportunidades iguales entre mujeres y hombres. Esta ley establece la adopción de medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deben negociarse con la representación legal de los trabajadores de cada entidad, según lo determine la legislación.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

EL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

El 25 de septiembre de 2015, los líderes mundiales adoptaron un conjunto de objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y garantizar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible, la Agenda 2030. Este acuerdo incluye 17 objetivos, algunos de los cuales están directamente relacionados con la igualdad de género. Específicamente, los siguientes:

- Objetivo 3: Salud y bienestar
- Objetivo 4: Educación de calidad
- Objetivo 5: Igualdad de género
- Objetivo 10: Reducción de desigualdades
- Objetivo 16: Paz, Justicia e Instituciones Sólidas.

Sin duda, el principal objetivo relacionado con el presente documento es el Objetivo 5, que trata sobre la igualdad de género. Este Plan de Igualdad será una herramienta esencial para trabajar y lograr en la Fundación. Los objetivos de este Objetivo 5 establecidos por la ONU son:

5.1) Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y niñas en todo el mundo.

5.2) Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y niñas en las esferas pública y privada, incluyendo la trata, la explotación sexual y otros tipos de explotación.

5.3) Eliminar todas las prácticas dañinas, como el matrimonio infantil, temprano y forzado, y la mutilación genital femenina.

5.4) Reconocer y valorar la atención no remunerada y el trabajo doméstico a través de servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según corresponda en cada país.

5.5) Garantizar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles de toma de decisiones en la vida política, económica y pública.

5.6) Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y a los derechos reproductivos, según lo acordado de acuerdo con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, la Plataforma de Acción de Pekín y los documentos finales de sus conferencias de revisión.

5a) Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y control de tierras y otros bienes, servicios financieros, herencia y recursos naturales, de acuerdo con las leyes nacionales.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

5.b) Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y la comunicación, para promover el empoderamiento de las mujeres.

5.c) Aprobar y fortalecer políticas sólidas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas en todos los niveles.

Por otro lado, encontramos el Objetivo 10, que habla de desigualdad de una manera más interseccional, ampliando el enfoque de acción para reducir especialmente las desigualdades económicas. Por esta razón, la ONU establece los siguientes objetivos, algunos de los cuales también se trabajarán en este Plan:

10.1) Lograr progresivamente un crecimiento de ingresos para el 40% más pobre a una tasa superior a la media nacional, y mantenerlo.

10.2) Fomentar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión, situación económica u otra condición.

10.3) Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, eliminando leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislación, políticas y medidas adecuadas con este fin.

10.4) Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y alcanzar progresivamente una mayor igualdad.

10.5) Mejorar la regulación y supervisión de las instituciones financieras y mercados globales, y fortalecer la aplicación de estas regulaciones.

10.6) Garantizar una mayor representación e intervención de los países en desarrollo en las decisiones tomadas por las instituciones económicas y financieras internacionales para aumentar la eficacia, fiabilidad, rendición de cuentas y legitimidad de dichas instituciones.

10.7) Facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, incluyendo la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas.





Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ INFORM

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

¿POR QUÉ ES NECESARIO EL PLAN DE IGUALDAD?

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, un plan de igualdad es un conjunto de medidas y acciones positivas, adoptadas tras un diagnóstico, que sirven para abordar la discriminación por sexo y género en una organización.

Por lo tanto, debe entenderse no como un fin en sí mismo, sino como la herramienta que permitirá a la Fundación introducir formas innovadoras de gestión y mejora organizativa para lograr un trato y oportunidades iguales.

Con este fin, el Plan de Igualdad analizará en profundidad varias áreas mediante un diagnóstico de la situación:

- **Se analiza información general sobre la fuerza laboral y las condiciones laborales**: se analiza la presencia de mujeres y hombres en la organización; las características generales de la plantilla (edad, nivel educativo, antigüedad, hijos y/o dependientes); las condiciones contractuales de mujeres y hombres; y la tipología y distribución de la jornada laboral de mujeres y hombres, incluyendo las razones de la reducción de la jornada laboral.
- **Clasificación profesional**: examina si hay mujeres en todos los niveles y categorías profesionales de la organización o, por el contrario, si hay evidencia de segregación vertical y/o horizontal en el empleo.
- **Subrepresentación de mujeres**: se proporciona información sobre si las mujeres están representadas en todos los departamentos, categorías/grupos profesionales y puestos de trabajo en la organización. También se analiza la distribución de mujeres y hombres mediante evaluaciones de puestos y en la Representación Legal de los Trabajadores, así como la incorporación de medidas de acción positiva.
- **Proceso de selección y reclutamiento**: hay evidencia de una verdadera igualdad de oportunidades en el proceso de selección y reclutamiento o si existen diferencias entre mujeres y hombres.
- **Formación**: se verifica si mujeres y hombres tienen acceso igualitario a la formación interna o continua que se programa, ofrece y/o imparte en la organización.
- **Promoción y/o desarrollo profesional**: se determina si la organización garantiza las mismas posibilidades para que mujeres y hombres promuevan y desarrollen sus carreras profesionales. Implica incorporar la perspectiva de género en las políticas internas de promoción.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

- **Auditoría de remuneración y remuneración**: analiza si la empresa garantiza que existe un trato igualitario en términos de remuneración, sin ningún tipo de discriminación, directa o indirecta, por motivos de género.
- **Ejercicio coresponsable de los derechos a la vida personal, familiar y laboral**: se observa si la organización ha realizado o lleva a cabo acciones para avanzar hacia una organización del tiempo laboral que permita el equilibrio entre vida laboral, familiar y personal. También garantiza que estas acciones tengan un impacto tanto en hombres como en mujeres.
- **Prevención del acoso sexual y de género**: se revisa si la organización dispone de un protocolo interno para la prevención y acción contra el acoso sexual y el acoso por motivos sexuales, y si esto ha sido negociado con los representantes de los trabajadores y comunicado a toda la plantilla.

Además, se incluyen tres áreas, aunque no son obligatorias:

- **Comunicación no sexista**: examina si la organización garantiza que las comunicaciones orales, escritas y/o visuales, tanto internas como externas, no contengan elementos sexistas o discriminatorios.
- **Salud laboral desde una perspectiva de género**: se analiza si la empresa aplica políticas y prácticas de salud y seguridad laboral, teniendo en cuenta que existen desigualdades en las condiciones laborales de mujeres y hombres y que, en consecuencia, conducen a diferencias en la exposición a riesgos laborales.
- **Cultura organizativa**: se revisa si el valor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres está presente en la cultura de la organización. También adopta la forma de una gestión organizativa que promueve la igualdad e involucra a todo el personal en su promoción y consolidación.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

INFORMAR. ¿QUIÉNES SOMOS?

La Fundación Inform es una organización sin ánimo de lucro que, desde 1987, trabaja para promover la formación y el empleo de personas de diversos grupos, especialmente de aquellas con mayores dificultades para acceder al mercado laboral. Con sede en Sant Pere de Ribes, la Fundación se ha consolidado como un referente en el ámbito de la formación profesional y el aprendizaje práctico.

Uno de los proyectos más destacados de la Fundación es el Proyecto SEFED (Simulación de Empresas con Fines Educativos), que utiliza la metodología de la simulación empresarial como herramienta pedagógica basada en el concepto de *aprender haciendo*. Esta metodología permite a los participantes aprender a gestionar una empresa simulada, realizando tareas reales de gestión, administración, compras, ventas y comunicación, en un entorno seguro y educativo.

El proyecto SEFED no solo ha tenido un gran impacto a nivel nacional, sino que también forma parte de la red internacional Pen Worldwide, de la cual la Fundación Inform es miembro fundador desde 1997.

Actualmente, la Fundación coordina la Red Española de Empresas Simuladas, que durante el curso académico 2023-2024 ha superado las 700 empresas simuladas activas. Esta red representa una oportunidad única para que miles de estudiantes y personas desempleadas adquieran habilidades profesionales y mejoren su empleabilidad.

Los valores que guían la acción de Fundació Inform son:

- **Personas**

Las personas están en el corazón de la Fundación Inform. Promueve el respeto, la inclusión y la participación activa de todos los grupos con los que trabaja. Se valora la dignidad, diversidad y potencial de cada persona, y se trabaja para crear entornos que promuevan el crecimiento personal y colectivo. Inform está comprometida con la colaboración, el respeto mutuo y la comprensión de que solo a través del compromiso de las personas se puede lograr una transformación social positiva.

- **Transparencia**

La Fundación Inform actúa con claridad y honestidad en su comunicación y toma de decisiones. Comparte información relevante de forma accesible y comprensible, tanto con el equipo interno

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

como con sus partes interesadas. Entiende la transparencia como una herramienta para la confianza mutua, la rendición de cuentas y la mejora continua.

- **Sostenibilidad económica**

Para la Fundación Inform, la sostenibilidad económica se entiende como un compromiso constante que garantiza la viabilidad de sus proyectos, buscando un equilibrio entre el presente y la proyección del futuro. Gestiona los recursos de manera eficiente y responsable. La solidez económica no solo es una garantía para la organización, sino también para las personas y sus partes interesadas.

- **Responsabilidad social**

La Fundación Inform pretende ser un referente formativo que proporcione conocimientos desde una perspectiva ética, justa y sostenible. Para ello, promueve iniciativas que generen un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente. Cuenta con la certificación SGE21 (Sistema de Gestión Ética y Responsable) y se adhiere a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, con especial énfasis en la educación de calidad, el trabajo digno, la igualdad de género, el respeto al medio ambiente, el consumo responsable, la innovación y el tejido de alianzas. Trabaja con conciencia ética para fortalecer el bienestar colectivo y garantizar el respeto de los derechos humanos.

Estos valores también han impulsado a la Fundación a elaborar su Plan de Igualdad de Género, en línea con el ODS número 5, que promueve la igualdad de género. Con esta iniciativa, la Fundación Inform reafirma su compromiso como entidad socialmente responsable, que trabaja para generar un impacto positivo en la sociedad, contribuyendo a construir una comunidad más justa, preparada y cohesionada, combinando innovación, pedagogía, compromiso social y una vocación transformadora.

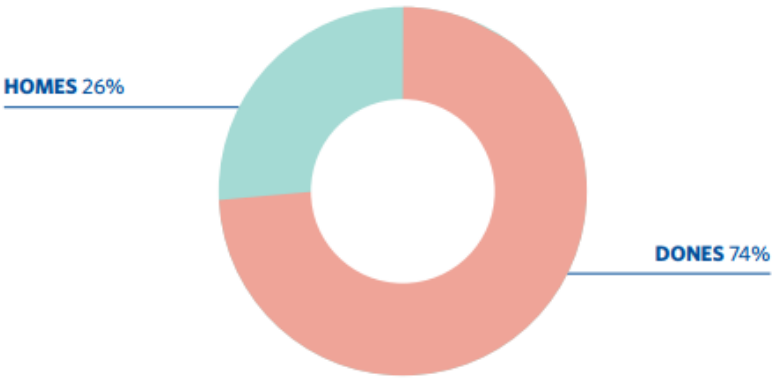
UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL TERCER SECTOR

La Fundación es una entidad que forma parte del ámbito del Tercer Sector, caracterizada por valores como la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la transformación social. Este sector es un área altamente feminizada según el informe "Empleo en el Tercer Sector Social desde una perspectiva de género", un estudio promovido por la Confederación, que muestra que el 75% de las personas contratadas en el Tercer Sector en Cataluña eran mujeres (es decir, tres de cada cuatro), como se puede ver en el siguiente gráfico.

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

GRÀFIC 1 **Persones contractades en el Tercer Sector Social.**
Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017



Según el informe, el área de educación y formación, donde se ubicaría la actividad de la Fundación, también está ocupada principalmente por mujeres, que alcanzan el 81% de las personas que trabajan en esta actividad, como podemos ver en la siguiente tabla.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

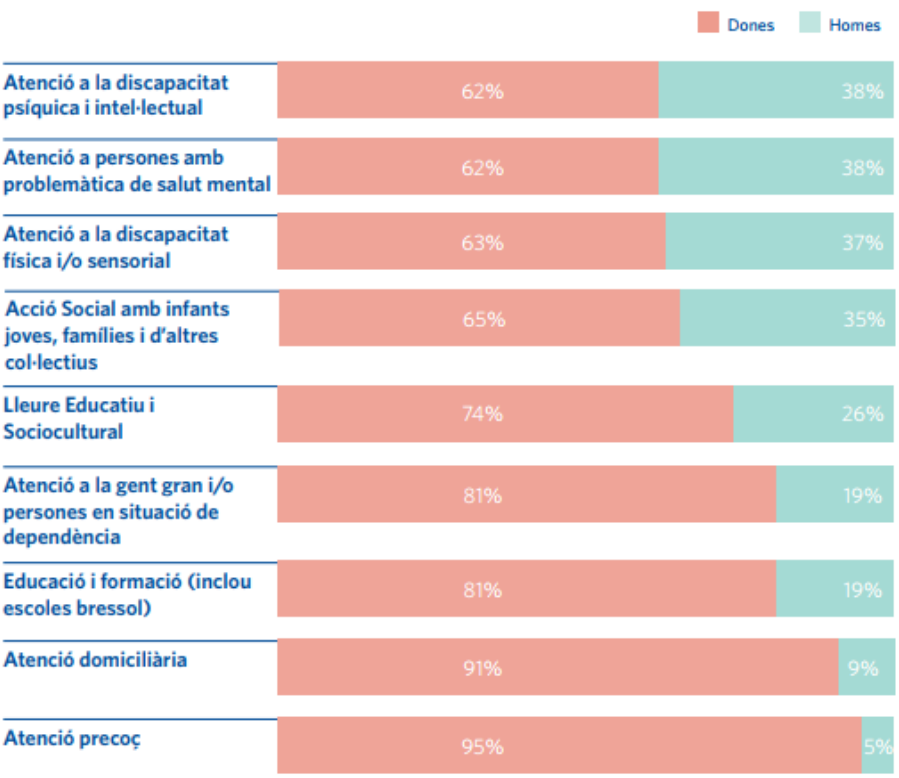
Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ INFORM

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

GRÀFIC 4 **Presència de dones contractades i homes contractats en els diferents àmbits d'activitat del Tercer Sector Social.** Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017



La alta feminización en estas actividades podría llevarnos a pensar erróneamente que no hay necesidad de trabajar para lograr la igualdad de género, pero nada podría estar más lejos de la realidad. Aún queda mucho trabajo por hacer para acabar con las desigualdades e incorporar plenamente la perspectiva de género en la cultura y política organizativa de las organizaciones sin ánimo de lucro en cada una de sus etapas.

Las principales razones por las que hay tantas mujeres en este sector están directamente relacionadas con dos cuestiones: la división sexual del trabajo y los roles y estereotipos de género, interiorizados y naturalizados a través de la socialización. Desde una perspectiva esencialista y sexista, siempre se ha pensado que las mujeres son las mejor preparadas para asumir tareas relacionadas con el cuidado, la educación y la atención a personas y grupos discriminados y vulnerables.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

Precisamente porque el trabajo reproductivo y de cuidados ha sido realizado principalmente por mujeres y, por tanto, ha sido infravalorado, este sector ha sido no regulado hasta hace poco. Gracias a las políticas públicas y al movimiento feminista, se está regulando y profesionalizando gradualmente. Sin embargo, la cobertura y los recursos siguen siendo insuficientes y estos empleos siguen devaluados y precarios.

A pesar de que el tercer sector es uno de los que más se esfuerza por trabajar en la igualdad de género, aún le queda camino por recorrer. La brecha salarial entre mujeres y hombres es del 2,69%, según el estudio realizado en 2024 por Fundesplai con la colaboración del Departamento de Igualdad y Feminismo de la Generalitat de Catalunya. Aunque es mucho menor que la brecha salarial media a nivel nacional (que ronda el 17%), todas las desigualdades que la rodean aún no se han erradicado.

Brecha salarial general 2022	**Brecha salarial en el tercer sector 2024**
17,09%	2,69%

Por otro lado, según los estudios más recientes, la segregación vertical y horizontal sigue presente en el sector. En cuanto a la primera, existe un sesgo favorable hacia los hombres en cuanto a ocupar puestos directivos, lo que demuestra la existencia del techo de cristal y el suelo pegajoso. Por otro lado, son las mujeres quienes solicitan más permisos y reducción de horas de trabajo para poder optar por el equilibrio entre vida laboral y profesional.

Con todo esto, está claro que existe una necesidad urgente de aplicar herramientas como los planes de igualdad y los protocolos contra el acoso sexual y/o de género en las organizaciones, ya que son los que permiten establecer medidas y desarrollar acciones para afrontar directamente las condiciones de desigualdad estructural y avanzar hacia la consecución de una igualdad de género plena y efectiva en el sector.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

METODOLOGÍA: 6 Y



La entidad ha considerado oportuno basarse en la metodología creada por el Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya, llamada Les 6 I, creada para la gestión de la igualdad de oportunidades en las entidades, a través de la cual la entidad preparará, implementará y evaluará su Plan de Igualdad, consolidando cada una de las etapas indicadas en este método:

- **Iniciativa:** El compromiso de la dirección y la representación de los trabajadores son esenciales para poder comenzar a elaborar el Plan de Igualdad y ejecutarlo con los recursos humanos y económicos necesarios.
- **Investigación**: El diagnóstico sirve para identificar las fortalezas en términos de igualdad de oportunidades y cuáles son las áreas de mejora. Es una fase del equipo esencial. La conceptualización y elaboración del Plan de Igualdad responderá a la realidad y necesidades de la organización.
- **Identificación**: A partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico, será posible definir los objetivos y acciones que conformarán el Plan de Igualdad, teniendo en cuenta las características y recursos de nuestra organización.
- **Implementación**: Es la ejecución del Plan de Igualdad, cuya implementación efectiva se basa en las acciones previamente definidas. Además, durante la implementación es necesario informar al personal sobre las acciones que se llevarán a realizar.
- **Indicadores**: Los indicadores proporcionarán los datos necesarios para evaluar el proceso de implementación del Plan de Igualdad, las repercusiones e impacto de cada acción y los resultados obtenidos.
- **Innovación**: El compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades debe ser sostenible. Las necesidades de las personas y las capacidades de la organización probablemente cambiarán con el tiempo, lo cual siempre debe tenerse en cuenta al revisar, definir e implementar nuevas acciones.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ inform

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

Iniciativa

¡Queremos hacerlo!

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ INFORM

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

DECLARACIÓN INSTITUCIONAL

La Fundación Inform ha promovido medidas para el equilibrio entre vida laboral y personal de sus trabajadores.

La igualdad de género es uno de los principios estratégicos de nuestra política corporativa y de recursos humanos, y por eso queremos comprometernos a trabajar por la no discriminación y promover y fomentar las medidas necesarias para lograr igualdad de oportunidades entre las personas de nuestra organización.

Por todas estas razones, hemos decidido emprender un nuevo Plan de Igualdad y Perspectiva de Género (2026-2029).

• Promover una cultura a favor de la equidad y la igualdad de oportunidades entre las personas.

• Mejorar la imagen y la comunicación, tanto interna como externa, utilizando un lenguaje con un tono inclusivo.

• Garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades en el acceso y desarrollo profesional de sus miembros en todos los grupos, favoreciendo la conciliación entre vida personal, familiar y laboral.

• Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y lograr un entorno saludable y seguro.

• Desarrollar propuestas para la formación continua de los trabajadores de la organización, que guíen el trabajo de manera igualitaria y equitativa, desde una perspectiva de género.

• Solicitar a todas las empresas y entidades colaboradoras que también apliquen estos criterios.

La implementación de un Plan de Igualdad es una oportunidad para aprovechar al máximo y reconocer el potencial y las capacidades de todo el personal, aumentando su motivación y compromiso con el trabajo, integrando la diversidad tanto como sea posible y demostrando la indispensabilidad de las mujeres como colectivo para el presente y futuro de la entidad.

Por ello, la Fundación Inform está comprometida con el desarrollo de este plan con el objetivo de seguir avanzando para convertirla en una entidad más igualitaria y democrática, donde las personas puedan disfrutar de las mismas oportunidades y ejercer plenamente su libertad.

Dirección



Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ INFORM

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

Sant Pere de Ribes, 29 de julio de 2025

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

COMITÉ NEGOCIADOR DEL PLAN DE IGUALDAD

La comisión encargada de negociar y preparar este plan está compuesta por:

En nombre de la entidad:

- Anna Andreu (Directora)

En nombre de los trabajadores:

- Helena Montolio (Jefa de Proyecto)
- Marc Rodríguez (Director de Proyecto)
- Sònia Lozano (Jefa de Administración)
- Daniel Jiménez Prieto (Representante de los Trabajadores de la USOC)

A continuación se muestra el acta de constitución del comité negociador.

ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ NEGOCIADOR DEL PLAN DE IGUALDAD Y PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA FUNDACIÓN INFORM

Fecha y lugar de la reunión: 28 de abril de 2026, en la sede de la entidad, en Sant Pere de Ribes.

Hora de llamada: 16:00

Asistentes:

- **En nombre de la entidad:**
  - Anna Andreu (Directora)
- **Para la parte social:**
  - Helena Montolio (Jefa de Proyecto)
  - Marc Rodríguez (Director de Proyecto)
  - Sònia Lozano (Jefa de Administración)
  - Daniel Jiménez Prieto (Representante de los Trabajadores de la USOC)

AGENDA:

1. Constitución del comité negociador del I Plan de Igualdad y Perspectiva de Género (en adelante Plan de Igualdad) de la Fundación Inform y continúan avanzando en igualdad de género.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

Acuerdos:

1. Se acuerda constituir formalmente el Comité Negociador del Plan de Igualdad de la Fundación Inform (en adelante la comisión), con el objetivo de desarrollar e implementar el Primer Plan de Igualdad de la entidad.

   La composición de la comisión es la siguiente:

   Representación de la entidad:

   - Anna Andreu (Directora)

   Representación de la parte social:

   De conformidad con el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro, en las empresas que no cuentan con representación legal de los trabajadores, debe constituirse, por un lado, un comité negociador de la representación de la empresa y, por otro, de una representación de trabajadores compuesta por los sindicatos y sindicatos más representativos del sector, con legitimidad para formar parte del comité negociador del convenio colectivo aplicable.

   Dado que la Fundación Inform no cuenta con representación legal de los trabajadores, el 27 de junio de 2025 se contactó formalmente a los sindicatos más representativos del Tercer Sector Social (CCOO, UGT y USOC), enviando burofax a sus respectivas sedes territoriales, sin obtener respuesta alguna.

   Dada la falta de respuesta sindical y teniendo en cuenta la jurisprudencia vigente en ese momento, la Fundación Inform procedió a crear un primer comité negociador en julio de 2025, iniciando el proceso de negociación del Plan de Igualdad I y posteriormente depositándolo en el REGCON.

   Sin embargo, mediante una notificación de REGCON con número de expediente 08/19/0282/2026, se ha informado que la constitución de la comisión del Plan de Igualdad debe ser modificada, en aplicación del criterio establecido por la Resolución 388/2025 del Tribunal Supremo de 7 de mayo, que determina la necesidad de reiterar la llamada a los sindicatos antes de considerar agotada la vía para la constitución del comité negociador.

   En cumplimiento de esta decisión judicial, la Fundación Inform procedió a establecer un segundo contacto formal, enviando un nuevo burofax a los sindicatos CCOO, UGT y USOC, en la misma sede indicada anteriormente. Como resultado de esta segunda llamada,

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

el USOC expresó expresamente su disposición a participar y colaborar en el comité negociador, aunque no se ha recibido respuesta de CCOO ni de UGT.

Como resultado de lo anterior, y con el objetivo de adaptar el procedimiento de negociación del Plan de Igualdad a las normativas y la jurisprudencia vigentes, se está creando un nuevo comité negociador, con la incorporación de la representación sindical del USOC.

En este caso, la representación de los trabajadores está compuesta por:

- Helena Montolio (Jefa de Proyecto)
- Marc Rodríguez (Director de Proyecto)
- Sònia Lozano (Jefa de Administración)
- Daniel Jiménez Prieto (Representante de los Trabajadores de la USOC)

Asimismo, a esta acta se adjuntan las actas de constitución del comité negociador fechadas el 16 de julio de 2025, correspondientes al primer intento de constitución, con el fin de registrar los antecedentes y acciones llevadas a cabo por la Fundación Inform en el marco del proceso de negociación del I Plan de Igualdad.

Y para que conste, firman este documento en Sant Pere de Ribes, 28 de abril de 2026.

En nombre de la entidad	En nombre de los trabajadores

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ INFORM

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

ACTA DE LA REUNIÓN DEL COMITÉ NEGOCIADOR DEL PLAN DE IGUALDAD Y PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA FUNDACIÓN INFORM

Fecha y lugar de la reunión: 16 de julio de 2025, en la sede de la entidad, en Sant Pere de Ribes.

Tiempo de sesión: 10 horas

Hora de inicio: 10 a.m. **Hora de finalización:** 11 a.m.

Asistentes:

- **En nombre de la entidad:**
  - Anna Andreu (Directora)
- **Para la parte social:**
  - Helena Montolio (Jefa de Proyecto)
  - Marc Rodríguez (Director de Proyecto)
  - Sònia Lozano (Jefa de Administración)

AGENDA:

1. Constitución del comité negociador para comenzar la redacción del I Plan de Igualdad y Perspectiva de Género (en adelante Plan de Igualdad) de la Fundación Inform y continuar avanzando en igualdad de género.

Acuerdos:

1. Se acorda constituir formalmente el nuevo Comité Negociador del Plan de Igualdad de la Fundación Inform (en adelante la comisión), con el objetivo de desarrollar e implementar el Primer Plan de Igualdad de la entidad.

   La composición de la comisión es la siguiente:

   Representación de la entidad:

   - Anna Andreu (Directora)

   Representación de la parte social:

   De conformidad con el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro, y modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y convenios colectivos, en las empresas sin

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

representación legal, deberá crearse un comité negociador constituido, por un lado, por la representación de la empresa y, por otro, por una representación de los trabajadores, que estará formado por los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos del sector al que pertenece la empresa, y con legitimidad para formar parte del comité negociador del convenio colectivo aplicable.

En virtud de esta ley, y debido a que la Fundación Inform no cuenta con representación legal de los trabajadores, ha procedido a contactar con los sindicatos que representan al sector al que pertenece la entidad y con legitimidad para formar parte del comité negociador del convenio colectivo aplicable (CCOO, UGT y USOC).

El 27 de junio de 2025, el burofax fue entregado a los sindicatos CCOO, UGT y USOC, los sindicatos con mayor representación en el Tercer Sector Social, en sus sedes ubicadas en las siguientes direcciones:

- CCOO Vilanova i la Geltrú (Comarca del Garraf). Ca l'Escola, 8.
- USOC Barcelona. C/ Travessera de Gràcia, 274
- UGT Vilanova y la Geltrú (Región Garraf). C/ Sant Josep, 5-7.

No se ha obtenido respuesta positiva de los tres sindicatos, por lo tanto, teniendo en cuenta la sentencia del Tribunal Supremo del 11 de abril de 2024, con el nº 545/2024, que respalda el registro de planes sin representación legal de los trabajadores por falta de comparecencia, y aporta pruebas fiables de la intención de la Fundación Inform de contactar con los sindicatos con mayor representación en el Tercer Sector Social adjuntos a estas actas, la negociación procede a continuar unilateralmente, ya que la entidad está en bloque de negociación por parte de los sindicatos.

La representación de los trabajadores:

- Helena Montolio (Jefa de Proyecto)
- Marc Rodríguez (Director de Proyecto)
- Sònia Lozano (Jefa de Administración)

Las funciones de la comisión serán:

- Preparación del diagnóstico y del informe resultante, así como la negociación de las medidas que conformarán el Plan de Igualdad.
- Preparación del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los recursos materiales y humanos necesarios para su implementación, así como las personas o entidades responsables, incluyendo un calendario de acciones.
- Promoción de la implementación del Plan de Igualdad en la empresa.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

- Definición de los indicadores de medición y de los instrumentos para recopilar la información necesaria para monitorizar y evaluar el grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implementado.
- Cualquier otra función que pueda atribuirse a él por los reglamentos y el convenio colectivo aplicable, o acordada por el propio comité, incluida la presentación del Plan de Igualdad aprobado a la autoridad laboral competente para su registro, depósito y publicación.

El funcionamiento de la comisión será el siguiente:

- **Reuniones**: El comité se reunirá de manera ordinaria, hasta el final de la redacción del Plan, cada dos meses y de forma extraordinaria cuando sea necesario.
  Las reuniones serán convocadas por la representación de la entidad y se celebrarán en persona, en las oficinas de la sede central de la entidad, durante la jornada laborable.
- **Quórum**: Para que las reuniones sean válidas, será necesario la presencia de al menos la mitad más uno de los miembros de la comisión.
- **Decisiones**: Las decisiones se tomarán por consenso. En caso de que no se alcance un consenso, se celebrará una votación y las decisiones serán aprobadas por mayoría simple.
- **Funciones**: La comisión tendrá las funciones de desarrollar, implementar y supervisar el Plan de Igualdad de la entidad, así como proponer medidas para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres dentro de la entidad.
- **Actas**: Se redactarán las actas de cada reunión, que serán aprobadas en la siguiente reunión ordinaria y firmadas por todos los miembros presentes.
  Las actas deben incluir al menos la fecha, los asistentes, los temas tratados y los acuerdos alcanzados. Y en caso de desacuerdo, las posiciones defendidas por cada representación deben quedar registradas en las actas.

Una vez que el Plan de Igualdad I haya sido completado y registrado en el **REGCON,** este comité se convertirá, si no hay voces en contra, en el comité de implementación y seguimiento del Plan de Igualdad de la **Fundación Inform**, y tendrá la misma validez que el Plan de Igualdad para el que fue creado.

2. Se acuerda comenzar la redacción del Primer Plan de Igualdad de la entidad con la preparación de una encuesta de autodiagnóstico de la entidad, a la que responderá la dirección de la entidad, y una encuesta anónima dirigida a los empleados de la entidad.

   Estas encuestas se realizarán con el asesoramiento del Área de Igualdad y Diversidad del Apoyo al Tercer Sector (Fundesplai). Las encuestas se realizarán durante el mes de julio de 2025.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUYENDO EL PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER CUALQUIER DISCREPANCIA QUE PUEDA SURGIR EN LA SOLICITUD, SUPERVISIÓN, EVALUACIÓN O REVISIÓN, SIEMPRE QUE LAS NORMATIVAS LEGALES O CONTRACTUALES NO EXIJAN SU ADAPTACIÓN

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse específicamente, y que deben ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, el Plan de Igualdad debe ser revisado cuando se den las siguientes circunstancias (art. 9.2 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre):

a) Cuando tiene que hacerse como resultado de los resultados del seguimiento y la evaluación.
b) Cuando se demuestra su falta de adaptación a los requisitos legales y regulatorios o su insuficiencia como resultado de la acción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
c) En caso de fusión, absorción, transferencia o modificación del estatus legal de la entidad.
d) En caso de cualquier incidente que modifique sustancialmente la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas de remuneración, incluyendo la no aplicación de acuerdos y modificaciones sustanciales en las condiciones laborales o en las situaciones analizadas en el diagnóstico, que ha servido de base para su preparación.
e) Cuando una decisión judicial condena a la entidad por discriminación directa o indirecta por motivos de sexo o cuando determina que el Plan de Igualdad no cumple con los requisitos legales o regulatorios.

Y el art. 9.3 del mismo Real Decreto también establece que, cuando sea necesario por circunstancias debidamente justificadas, la revisión implicará actualizar el diagnóstico, así como las medidas del Plan, en la medida necesaria.

En caso de que, en el informe de seguimiento o evaluación, surja la necesidad de introducir cambios o adaptaciones en cualquiera de las medidas o en cualquier aspecto relacionado con la implementación del Plan, la modificación o adaptación deberá ser recordada en una reunión extraordinaria del Comité de Seguimiento, que realizará el trabajo necesario para actualizar el diagnóstico y las medidas.

La convocatoria extraordinaria podrá ser solicitada por cualquier miembro del Comité, tras una comunicación escrita, proponiendo la orden del día. Se llevará a cabo conforme a las disposiciones del artículo tres del reglamento incluido en el Plan, por lo que podrá convocarse hasta 5 días antes de su celebración, y no podrá exceder los 30 días desde la recepción de la solicitud de reunión.

Acuerdo

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

La toma de decisiones se tomará mediante acuerdo conjunto de ambas partes, tanto empresariales como sociales, y, en cualquier caso, se requiere el voto favorable de la mayoría de cada uno de los dos partidos.

El resultado de las negociaciones quedará registrado por escrito y firmado por las partes negociadoras para su posterior presentación a la autoridad laboral competente para fines de registro.

Eventos

En el acta de la reunión deben reflejarse los acuerdos. En caso de desacuerdo, las posiciones defendidas por cada representante deben quedar registradas en el acta y la fecha y lugar de la próxima reunión de la comisión deben registrarse para poder continuar trabajando en esta modificación.

En caso de discrepancia, que surja en el momento de aplicar las medidas o en el momento de su seguimiento, evaluación o revisión, la Comisión de Negociación podrá remitir a los procedimientos y órganos para la resolución autónoma de conflictos laborales, si así se acuerda, tras la intervención de la comisión conjunta del acuerdo correspondiente, si así se dispone en el mismo caso para estos casos.

El resultado de las negociaciones debe estar por escrito y firmado por las partes negociadoras para su posterior presentación ante la autoridad laboral competente, con el fin de registro, depósito y publicidad en los términos previstos en el reglamento.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ INFORM

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

Investigación

¿Cómo estamos?

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

DIAGNÓSTICO DE LA ENTIDAD

El objetivo principal del diagnóstico de la entidad en términos de igualdad de género es ofrecer una visión detallada de la situación actual de la organización en esta área. Por este motivo, es esencial que se realice previamente un procedimiento de recogida de datos para identificar, mediante el análisis de estos, las fortalezas de la entidad, así como identificar aquellas áreas que pueden mejorarse para consolidar un entorno laboral más inclusivo, equitativo, seguro y respetuoso para todas las personas que forman parte del equipo.

En la Fundación Inform, el procedimiento de recogida de datos se llevó a cabo en julio de 2025, utilizando una metodología mixta, ya que **la dirección de la entidad ha realizado un autodiagnóstico**, una **encuesta a los trabajadores** y la recopilación **de datos objetivos** sobre la plantilla correspondiente al año natural 2024.

Con esta metodología, se han evaluado áreas/ejes como la gestión organizativa, la participación e implicación del personal en cuestiones de igualdad, el uso no discriminatorio del lenguaje y la comunicación corporativa, la participación igualitaria en el lugar de trabajo, la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, el equilibrio entre vida laboral y personal, la prevención de riesgos para la salud y el trabajo, la igualdad salarial, las condiciones laborales iguales, así como el acceso a la formación.

Autodiagnóstico

Para evaluar el compromiso actual de la organización con la diversidad, se ha realizado una encuesta con la dirección de la Fundación, de la cual se ha obtenido información cualitativa sobre las políticas existentes, las herramientas de implementación para abordar la discriminación y aumentar la concienciación entre la plantilla, el nivel de implicación y compromiso de la organización en materia de igualdad, así como los recursos disponibles para promover la inclusión, entre otros aspectos.

El cuestionario analizado consta de 20 preguntas, cada una con 4 opciones de respuesta según el nivel de implementación o logro del área valorada dentro de la organización. Las respuestas son graduales y varían desde "No logrado" hasta "Totalmente alcanzado", específicamente las opciones disponibles son: No logrado, Algún progreso, Logrado de manera justa y Totalmente logrado. También existe la opción de "No aplicable" en caso de que no se haya realizado ninguna acción y la entidad considere que no es necesaria.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

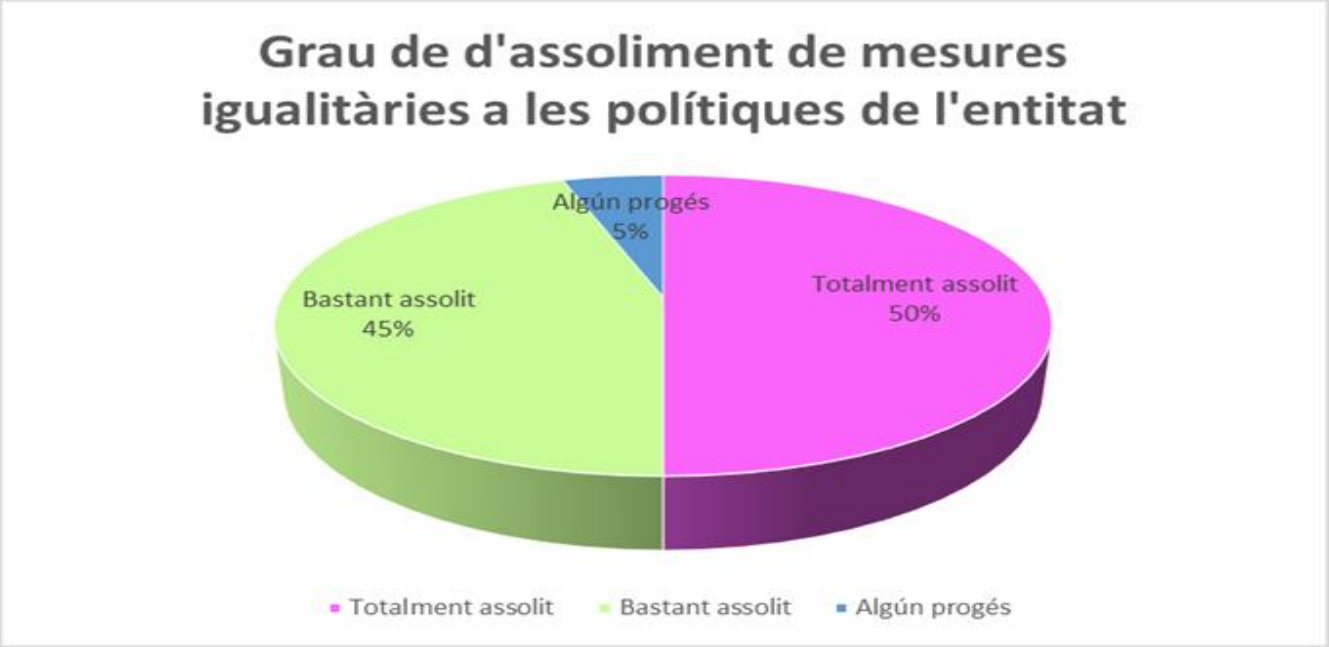
Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

El análisis de las respuestas dadas al cuestionario por la dirección de la Fundación se expone a continuación:

La entidad respondió a todas las preguntas del cuestionario, utilizando tres de las cinco opciones posibles. La respuesta más frecuente fue "Totalmente logrado", seleccionado en 10 ocasiones (50% de las respuestas). La segunda más utilizada es "Bastante logrado", seleccionado en 9 ocasiones (45%). La tercera respuesta utilizada, pero con menor incidencia, fue "Algún progreso" con una respuesta (5%).



Las preguntas planteadas a la dirección de la entidad, y las respuestas obtenidas, han sido las siguientes:

1. ¿Tiene la entidad una política formalmente establecida de igualdad de género? (COMPLETAMENTE LOGRADO)

2. ¿Se comunica de forma transparente el compromiso de la entidad con la igualdad de género? (BASTANTE LOGRADO)

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

3. ¿Existe igualdad efectiva entre hombres y mujeres dentro de la entidad? (COMPLETAMENTE LOGRADO)

4. ¿Existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el órgano de gobierno de la entidad? (BASTANTE LOGRADO)

5. ¿Hay una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la dirección media? (BASTANTE LOGRADO)

6. ¿Existe equidad de género en los puestos de gestión? (COMPLETAMENTE LOGRADO)

7. ¿Se han establecido indicadores específicos para medir el progreso de la entidad en igualdad de género? (COMPLETAMENTE LOGRADO)

8. ¿Se promueve la perspectiva de género en todos los proyectos y actividades de la entidad? (COMPLETAMENTE LOGRADO)

9. ¿Ha establecido la entidad criterios objetivos para la equidad salarial y criterios para evaluarlos? (auditoría, registro salarial) (BASTANTE LOGRADO)

10. ¿Se tienen en cuenta los criterios de equidad al realizar promociones internas? (BASTANTE LOGRADO)

11. ¿Se tiene en cuenta la discriminación positiva o los criterios objetivos con una perspectiva de género en los procesos de selección? (BASTANTE LOGRADO)

12. ¿Se elaboran los presupuestos de la entidad desde una perspectiva de género? (ALGUNOS AVANCES)

13. Cuando la entidad realiza comunicaciones, ¿utiliza un lenguaje inclusivo? (BASTANTE LOGRADO)

14. ¿Existe un manual de idiomas inclusivo? (COMPLETAMENTE LOGRADO)

15. ¿Ha implementado la entidad medidas para prevenir situaciones de acoso sexual o de género? (BASTANTE LOGRADO)

16. ¿Hay formas de conciliar el trabajo y la vida familiar (horario flexible, permisos, etc.)? (COMPLETAMENTE LOGRADO)

17. ¿Cuenta la entidad con un comité, comisión o grupo de trabajo dedicado a la igualdad de género? (BASTANTE LOGRADO)

18. ¿La entidad contempla medidas para hacer frente a la violencia de género? (TOTALMENTE LOGRADO)

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

19. ¿Dispone la entidad de una recopilación de las medidas que deben aplicarse en caso de que alguna persona de la entidad sea víctima de violencia de género? ¿Está esta compilación disponible para las personas de la entidad? (COMPLETAMENTE)

20. ¿La entidad tiene un protocolo de acoso sexual? (TOTALMENTE LOGRADO)

Analizando estas respuestas, podemos ver que la dirección de la entidad considera que cuenta con un avanzado grado de implementación de la igualdad de género en diferentes niveles internos, ya que cuenta con una política formal de igualdad que garantiza relaciones igualitarias entre hombres y mujeres, ha establecido criterios objetivos de equidad salarial que eliminan las diferencias de género en la remuneración y cuenta con mecanismos que favorecen la conciliación entre la vida personal y profesional de los trabajadores.

Por otro lado, también manifesta su compromiso con la cero violencia y con entornos seguros y respetuosos para todas las personas, gracias al conjunto de medidas aplicables en caso de que cualquier persona de la entidad sea víctima de violencia de género y a la implementación de medidas destinadas a prevenir situaciones de acoso sexual o de género.

En cuanto a los aspectos en los que ha avanzado algo, pero no ha alcanzado la igualdad total, solo lo contempla en la distribución de puestos de mando intermedio, donde observa que la presencia no es justa en ese momento.

En resumen, la entidad muestra un compromiso notable con la igualdad de género, con la mayoría de las respuestas clasificadas como 'Plenamente logradas' o 'Justamente logradas'. Sin embargo, existen áreas específicas, como la distribución en puestos de mando intermedio, que requieren especial atención. Se recomienda continuar reforzando las políticas de formación, comunicación y liderazgo desde una perspectiva de género, así como establecer mecanismos de seguimiento y evaluación periódica.

Diagnóstico cualitativo

La entidad ha considerado apropiado que su personal realice una encuesta anónima en julio de 2025.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

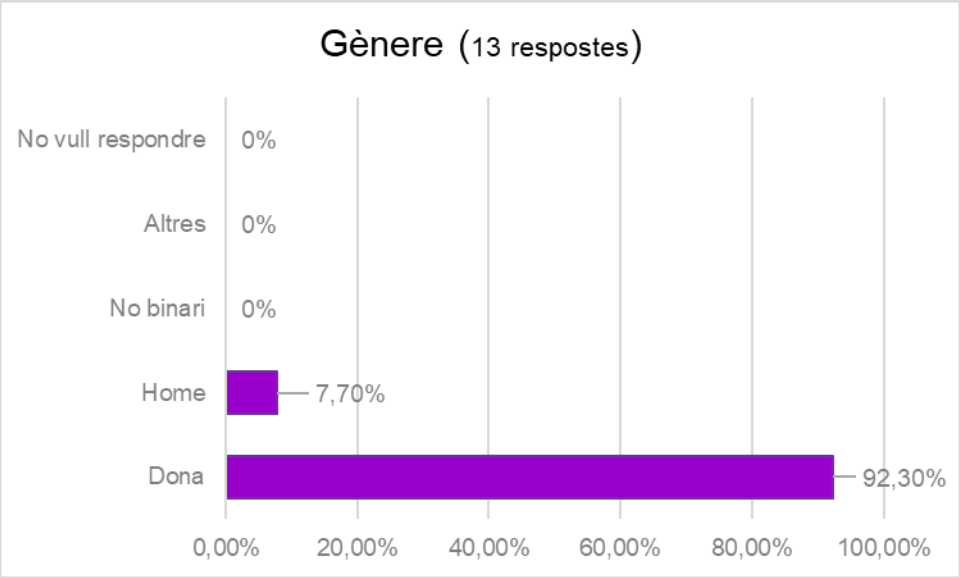
FUNDACIÓ INFORM
Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona
Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

El objetivo de esta encuesta es obtener información sobre la percepción y las creencias de las personas que forman parte de la organización respecto a la gestión de la Fundación en términos de igualdad.

En esta encuesta, que fue voluntaria y anónima, participaron 13 trabajadores. Es decir, el 86,67% de toda la plantilla. Por lo tanto, puede considerarse una muestra bastante representativa obtener una visión general de la percepción interna de igualdad y diversidad dentro de la entidad, aunque las respuestas hayan sido analizadas.

El cuestionario analizado consta de 17 preguntas. 16 preguntas del cuestionario son cerradas y se responden mediante una escala gradual de 5 puntos, donde 1 indica 'totalmente en desacuerdo' y 5, 'totalmente de acuerdo. Mientras que una de las preguntas es abierta.

En cuanto a la representatividad de mujeres y hombres en las respuestas dadas, obtenemos que del número total de respuestas, el 92,3% corresponden a mujeres y 7,7% a hombres.



A continuación se muestran los gráficos resultantes de cada una de las preguntas planteadas:

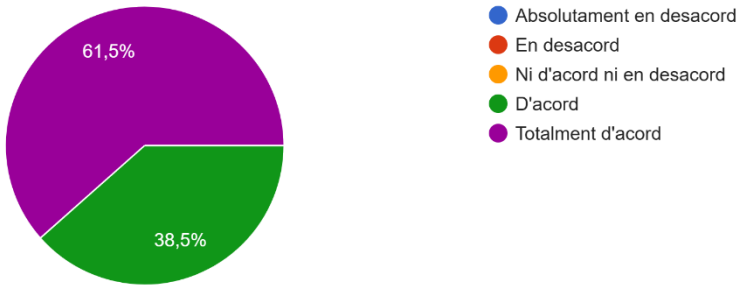
Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583
Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

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

13 respuestas

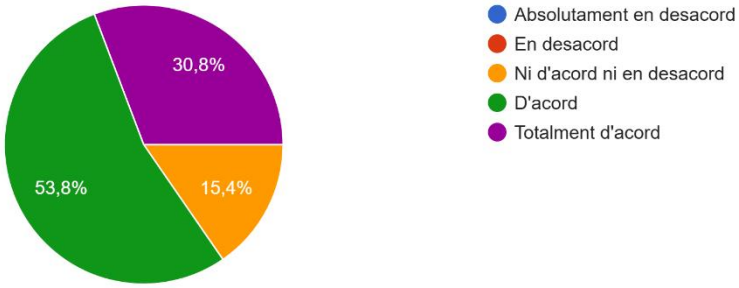


Tras analizar las respuestas dadas respecto a la declaración planteada sobre si la dirección de la entidad muestra su implicación con la igualdad de género, se observa que toda la plantilla afirma estar de acuerdo en mayor o menor medida, concretamente el 61,5% indica que está "totalmente de acuerdo" y el 38,5% considera que está "de acuerdo" con la afirmación.

Estos datos muestran una valoración muy positiva por parte de las personas encuestadas respecto al compromiso de la dirección con la igualdad de género y refuerzan la idea de que existe una alineación clara y visible con los valores de igualdad.

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

13 respuestas



Según las respuestas dadas, el 15,4% de los encuestados no tomó posición ni a favor ni en contra de la afirmación, lo que indica un margen de mejora respecto a esta percepción. El 84,6% de los encuestados tiene una percepción positiva de que la imagen de la Fundación transmite igualdad de género si sumamos las respuestas dadas como "De acuerdo" y "Totalmente de acuerdo", aunque con una intensidad menor que la mostrada en el primer gráfico sobre gestión.

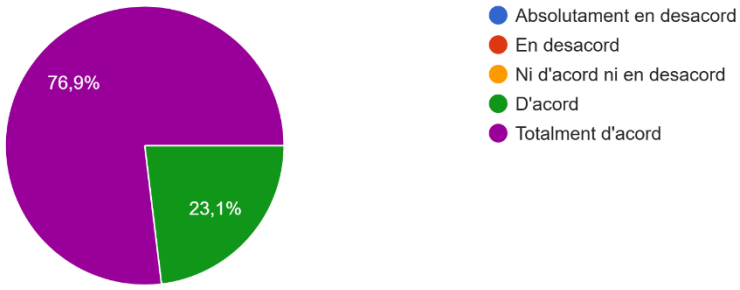
Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

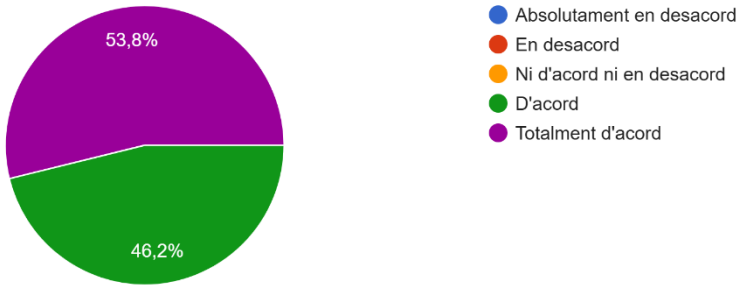
3. Crec que en l'entitat existeix la igualtat sense distinció del sexe de les persones.
13 respuestas



En relación con la afirmación planteada, se obtiene una respuesta contundente, ya que el 100% de las personas encuestadas están "de acuerdo" o "totalmente de acuerdo" con la afirmación, lo que indica que existe una percepción muy positiva y generalizada de igualdad efectiva dentro de la entidad, independientemente del género.

Este gráfico refuerza los resultados previos y muestra el buen clima y la cultura de igualdad que existe en la organización.

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



La percepción de que los puestos de liderazgo se asignan por mérito y no por género es clave para generar un entorno laboral justo. Cuando los trabajadores lo ven así, la confianza en la equidad dentro de la organización aumenta y se refuerza la sensación de que el compromiso con la igualdad es real. En el caso de la Fundación, el 53,8% de las encuestadas calificó la afirmación como totalmente positiva y el 46,2% la valoró positivamente, aunque con menos contundencia. Sin

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

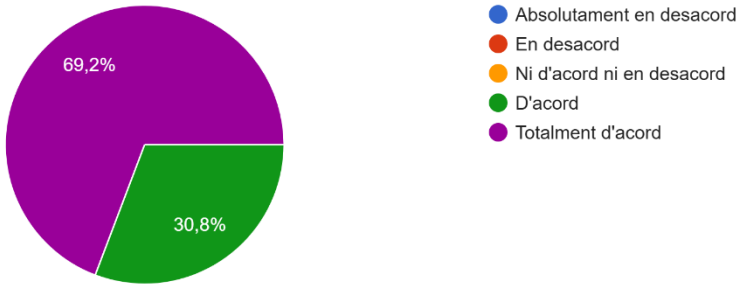
Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

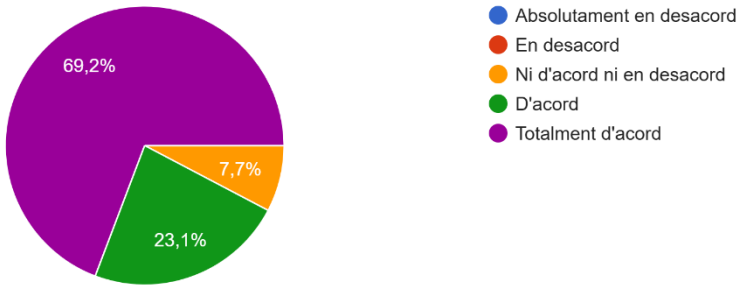
embargo, el resultado muestra una percepción muy positiva de la meritocracia en los puestos de liderazgo dentro de la organización.

5. L'entitat mostra la seva preocupació respecte a la conciliació personal i laboral de les persones treballadores.
13 respuestas



Analizando la percepción de preocupación de la organización sobre los problemas de equilibrio entre vida laboral y personal, se observa nuevamente que el 100% de las personas encuestadas tiene una percepción positiva que indica que están "totalmente de acuerdo" o "de acuerdo" con la afirmación planteada. Este resultado indica que todas las personas perciben una clara preocupación por parte de la organización hacia el equilibrio entre vida laboral y personal, así como un compromiso con el bienestar de los trabajadores.

6. Les mesures de conciliació aplicades actualment ens permeten conciliar vida personal i laboral.
13 respuestas



Si profundizamos en el efecto que las medidas aplicadas a la entidad para conciliar la vida personal y laboral tienen en los trabajadores, podemos ver que la gran mayoría considera que las medidas actuales son efectivas, concretamente, el 92,3% de las personas encuestadas, aunque el 7,7% de

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

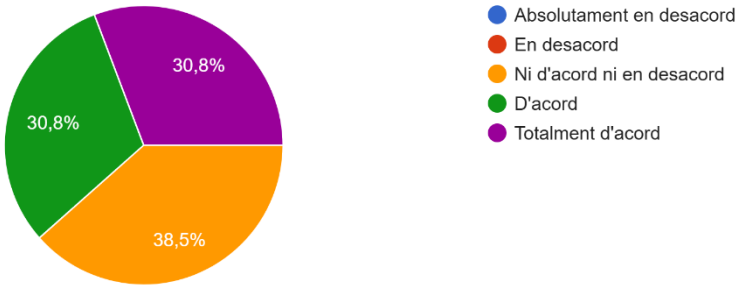
Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

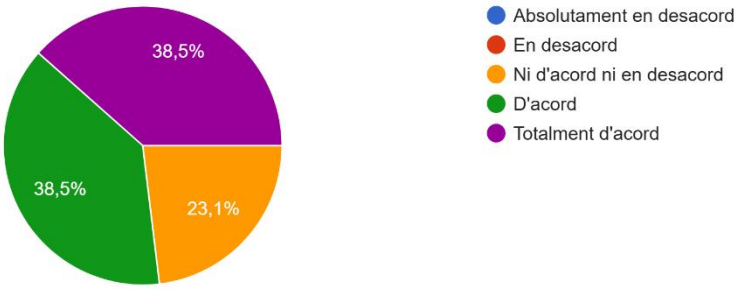
las encuestadas son neutrales. Este pequeño margen puede ser una oportunidad para revisar si existen grupos o situaciones específicas que requieran ajustes.

7. A l'entitat hi ha establertes mesures específiques que em permeten aconseguir desconnectar digitalment fora del meu horari laboral.
13 respuestas



En esta ocasión, encontramos el primer gráfico que muestra la mayor división de opiniones. Aunque no hay respuesta negativa, el hecho de que casi el 40% sea neutral indica que hay una parte significativa de la plantilla que no percibe claramente la existencia de medidas específicas que les permitan desconectarse digitalmente fuera del horario laboral. Esto puede indicar una falta de información al respecto, una aplicación desigual o la necesidad de reforzar y dar visibilidad a las acciones establecidas.

8. Conec totes les mesures de conciliació aplicables en l'entitat.
13 respuestas



En esta octava declaración, el 77% de las personas encuestadas indica que conoce las medidas de equilibrio entre vida laboral y personal y el 23,1% muestra ignorancia. Este porcentaje no es menor y puede sugerir que la comunicación interna o las acciones informativas sobre las medidas disponibles deben fortalecerse, así como los canales y formatos con los que se realizan las comunicaciones de estas medidas.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

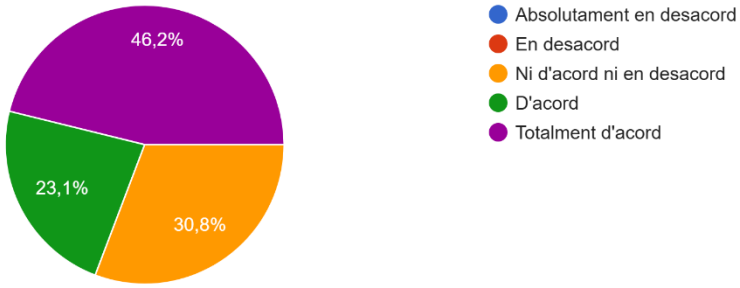
Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

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

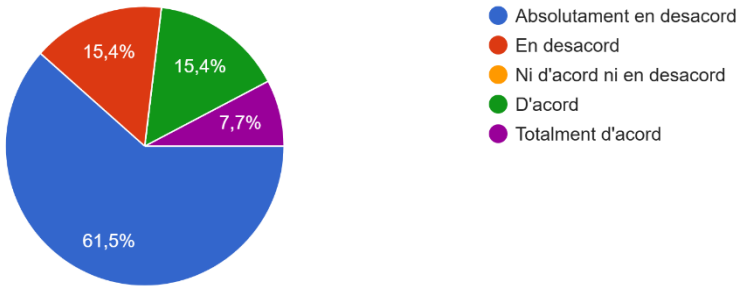
13 respuestas



En cuanto a la declaración planteada, aunque el 69,3% de las encuestadas reciben igualdad salarial, el 30,8% se muestra neutral ante la declaración planteada, lo que podría indicar incertidumbre, falta de información sobre políticas salariales, mala transparencia salarial o dificultad para acceder a esta información.

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

13 respuestas



Según las respuestas obtenidas, se observa que la gran mayoría (76,9%) de las personas encuestadas afirman no haberse sentido discriminadas, una situación muy positiva. Sin embargo, el 7,7% que se ha sentido discriminado y el 15,4% neutral indican que aún hay margen de mejora en la detección y prevención de situaciones discriminatorias.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

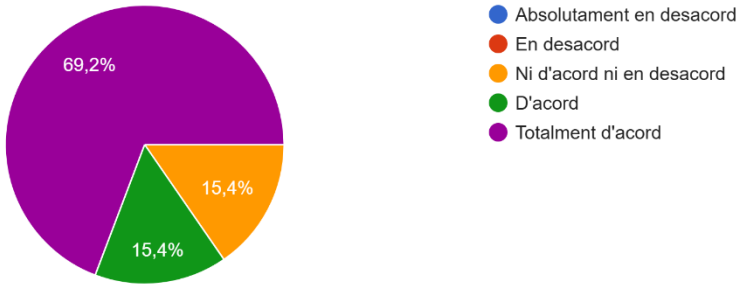
Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

11. Totes les persones de l'entitat tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció i promoció, independentment del gènere de la persona.

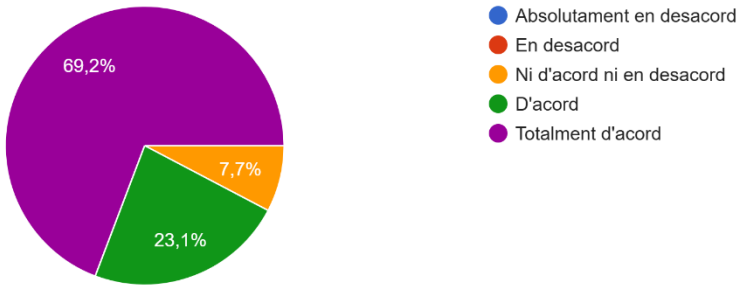
13 respuestas



En cuanto a la percepción que tienen las personas de la entidad respecto a la posibilidad de acceder a los procesos de selección y promoción de manera igualitaria, las respuestas obtenidas indican que la gran mayoría (84,6%) percibe que hay igualdad de oportunidades en estos procesos. Sin embargo, el 15,4% se muestra neutral ante la afirmación, una situación que puede indicar que algunas personas no tienen suficiente información o han experimentado situaciones que les permitan evaluarla con claridad.

12. Totes les persones de l'entitat tenen les mateixes possibilitats d'accés a les formacions internes de l'entitat, independentment del gènere de la persona.

13 respuestas



En cuanto al acceso que tienen las personas de la entidad a los programas de formación, el resultado de la encuesta muestra una percepción muy positiva de igualdad en este ámbito, con un 92,3% si se suman las respuestas dadas como "De acuerdo" o "Totalmente de acuerdo". La neutralidad del 7,7% puede indicar alguna duda específica o falta de conocimiento, pero no hay percepción negativa, aunque este porcentaje eleva el hecho de que se sigue fortaleciendo la comunicación sobre las oportunidades de formación.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

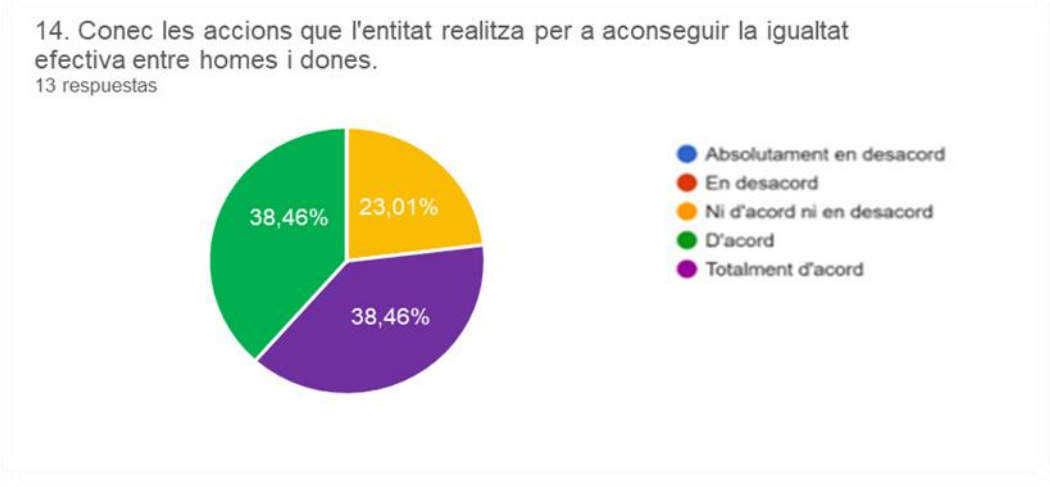
Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat



El conocimiento de los derechos laborales de los trabajadores víctimas de violencia de género es un aspecto fundamental para garantizar una protección y apoyo adecuados dentro de la organización. En este sentido, aunque el 69,2% es consciente de estos derechos, el 30,8% muestra ignorancia o incertidumbre, lo cual es significativo teniendo en cuenta la importancia de este asunto. Esto puede indicar que es necesario realizar más sesiones informativas o acciones sobre este tema, así como acciones de sensibilización sobre los derechos laborales vinculadas a situaciones de violencia de género.



En cuanto a las acciones que la entidad lleva a cabo para lograr una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, el 77% de las encuestadas afirma ser consciente de las acciones de la entidad en términos de igualdad, y el 23,1% de neutralidad indica que hay una parte del personal que no tiene claro cuáles son o no las identifica como tales, situación que debería revertirse reforzando la

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

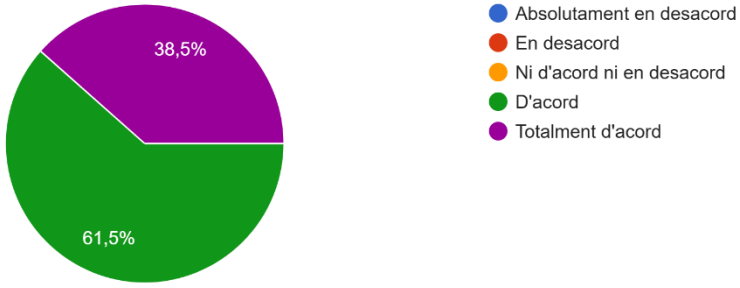
Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

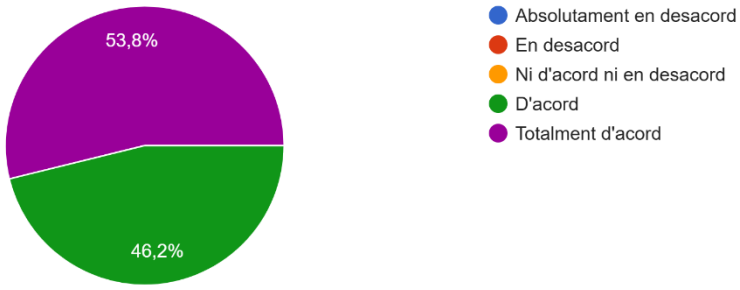
visibilidad y comunicación de las acciones para que todo el personal las conozca y reconozca como parte de la estrategia de la entidad.

15. Sé que haig de fer en cas de detectar un cas d'assetjament sexual o per raó de gènere a l'entitat.
13 respuestas



Saber cómo actuar en caso de acoso sexual o de género dentro de la organización es una cuestión de responsabilidad colectiva y seguridad laboral. Por eso es esencial asegurarse de que los trabajadores se sientan preparados para intervenir en caso de detectar situaciones de este tipo. En este contexto, el resultado de la encuesta es muy positivo, ya que todas las personas encuestadas afirman saber cómo actuar en caso de detectar un caso de acoso sexual o de género. Esto indica que las acciones de sensibilización, formación e información establecidas en la organización son efectivas.

16. Sé a qui dirigir-me en cas de ser víctima d'assetjament sexual o per raó de gènere a l'entitat.
13 respuestas



Contar con un punto de referencia claro en caso de acoso sexual o acoso por motivos sexuales es esencial para garantizar una respuesta rápida y eficaz a estas situaciones. Según las respuestas recogidas, el 100% de las personas encuestadas sabe a quién acudir en caso de ser víctimas de acoso sexual o de género, una situación que refleja una buena comunicación interna y claridad de protocolos.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

En relación con la pregunta abierta a los trabajadores, se obtuvo una respuesta destinada a solicitar más información sobre las políticas de igualdad implementadas en la entidad.

Como resumen general, cabe señalar que existe una percepción muy positiva del compromiso de la dirección con la igualdad de género y que esto se refleja en el resultado de la encuesta en áreas tan importantes como los procesos de selección y promoción, el acceso a la formación, etc.

En otras áreas, aunque son bien valoradas por la plantilla, hay margen de mejora, como en la comunicación sobre el equilibrio entre vida laboral y personal y las medidas de desconexión digital disponibles, la transparencia o la información sobre políticas salariales.

Por último, en cuanto a cómo actuar y a quién acudir en caso de acoso, el conocimiento sobre cómo actuar es muy alto. Sin embargo, el conocimiento sobre los derechos laborales de las víctimas de violencia de género es más desigual, con un porcentaje que muestra ignorancia o incertidumbre.

Diagnóstico cuantitativo

El análisis de los datos cuantitativos de la entidad para 2024 se detalla a continuación, segregados por sexo en cada una de las áreas de estudio establecidas por la ley. Los datos corresponden a los meses comprendidos entre enero y diciembre de 2024, ambos inclusive.

- **Cultura organizativa**

Composición de los órganos de gobierno de la entidad

Una de las potencias de Fundació Inform reside directamente en las personas que tiene para alcanzar los objetivos establecidos, quienes, a través de su compromiso, actitud y trabajo, hacen posible promover oportunidades a quienes participan en los diferentes proyectos.

La entidad está gobernada por órganos de gobierno cuya función principal es garantizar la misión y los objetivos establecidos por la entidad. Actualmente, los órganos están representados por los siguientes miembros del **Consejo de** Administración:

Presidente: Sr. Juan Carlos Moreno Roig (Vicealcalde del Área de Desarrollo Económico del Ayuntamiento de El Prat de Llobregat)

Vicepresidente: Sr. Òscar Subirats Torrebadell (Presidente de la Fundación IMFE Mas Carandell y concejal de Negocios, Formación y Empleo del Ayuntamiento de Reus)

Secretaria: Sra. Rosa Maria Rovira Vendrell (Presidenta Ejecutiva de la IMDL Vallsgenera del Ayuntamiento de Valls)

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

Tesorera: Sra. Francisca Carrasquilla Cuadrado (Concejala de Educación, Empleo y Formación Profesional del Ayuntamiento de Sant Pere de Ribes)

Miembro: Sr. Dimas Gragera Velaz (Presidente de Grameimpuls SA, Tercer Vicealcalde del Área de Promoción Económica, Desarrollo Económico, Empleo y Ciudad Inteligente del Ayuntamiento de Santa Coloma de Gramenet)

Miembro: Sr. Pere Puig Puigoriol (Concejal para el Conocimiento y Desarrollo Económico de la Ciudad de Manlleu)

Miembro: Sra. Pilar Caballé Tudó (Concejala de Urbanismo y Promoción Económica del Ayuntamiento de Tortosa)

Miembro: Sr. Jordi Junyent i Parera (Quinto Vicealcalde de Empleo y Concejal, Participación y Barrios, Salud Pública y Consumo, Protección Civil y Empleo del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès)

Miembro: Sr. Víctor García Correas (Concejal de Empleo, Educación y Empresa y Recursos Humanos del Ayuntamiento de Rubí)

Miembro: Sra. Jessica Revestido Romero (Presidenta del Área de Desarrollo Económico y Concejala de Empleo y Formación, Acción Comunitaria y Mayores, Consejala de Políticas Feministas y LGBTI y Concejala de los barrios de Can Graner, L'Àngel y Bonavista del Ayuntamiento de Molins de Rei)

Miembro: Sr. Antonio Rodríguez Galián (Concejal para el Desarrollo Económico del Ayuntamiento de Sabadell), pendiente de tramitación y registro en el Departamento de Justicia y Calidad Democrática.

Miembro: Sr. Xavier Blanco Pérez (Presidente de la OMI y concejal de Juventud, Educación y Empleo del Ayuntamiento de Lleida)

Miembro: Sra. Montserrat Adan Domènech (Primera Vicealcaldesa. Ministra de Turismo, Promoción Económica y Comercio del Ayuntamiento de Tarragona)

Miembro: Sr. Baltasar Santos Fernández (Tercer Vicealcalde y Concejal, Servicios Centrales, Finanzas y Transformación Digital del Ayuntamiento de El Vendrell)

Miembro: Sr. Joan Galiano Peralta (alcalde de Bigues i Riells. Asociación Intermunicipal del Vall del Tenes)

Miembro: Sra. Raquel Robert Rubio (concejala de Trabajo del Área de Promoción Económica y Servicios Jurídicos del Ayuntamiento de Girona)

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

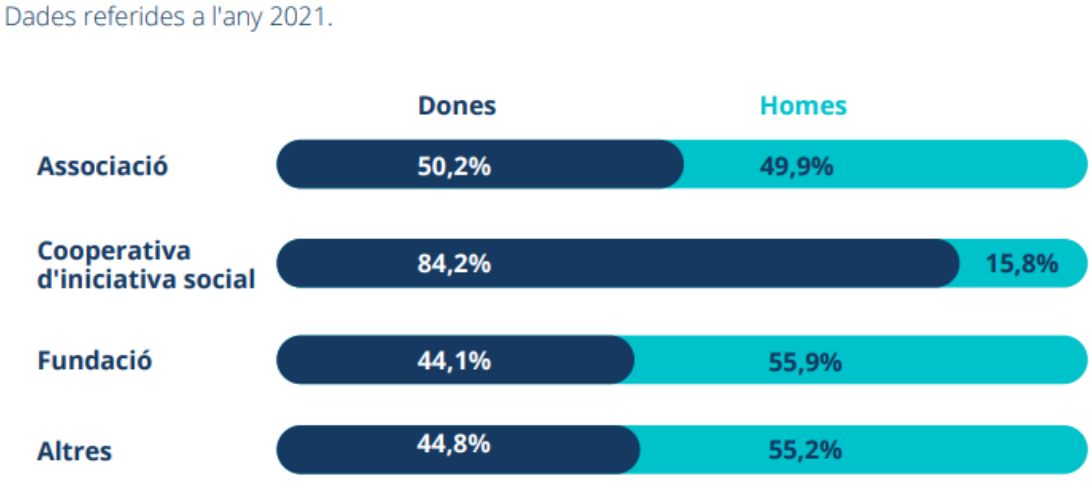
Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

Actualmente, la Junta de Síndicos de la Fundación está compuesta por 16 personas, de las cuales 10 son hombres (62,50%) y 6 mujeres (37,50%). No existe una representación igualitaria en este órgano de gobierno.

En cuanto al equipo directivo, está formado por 2 personas, de las cuales son mujeres (100%). Se observa paridad en su composición.

Si comparamos la composición de estos dos órganos de gobierno con los datos del Anuario 2021 elaborado por la Confederación del Tercer Sector, la presencia de mujeres en los órganos de gobierno de entidades sociales de Cataluña, con la excepción de las Cooperativas, ronda el 40-50%, y en el caso de la Fundación en cuestión, la representación de mujeres es superior a los datos generales de Cataluña en el caso de la Dirección, pero está por debajo de la media general en términos de representación en el Patrono.

A continuación presentamos los datos proporcionados en el ANuario 2021.



Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

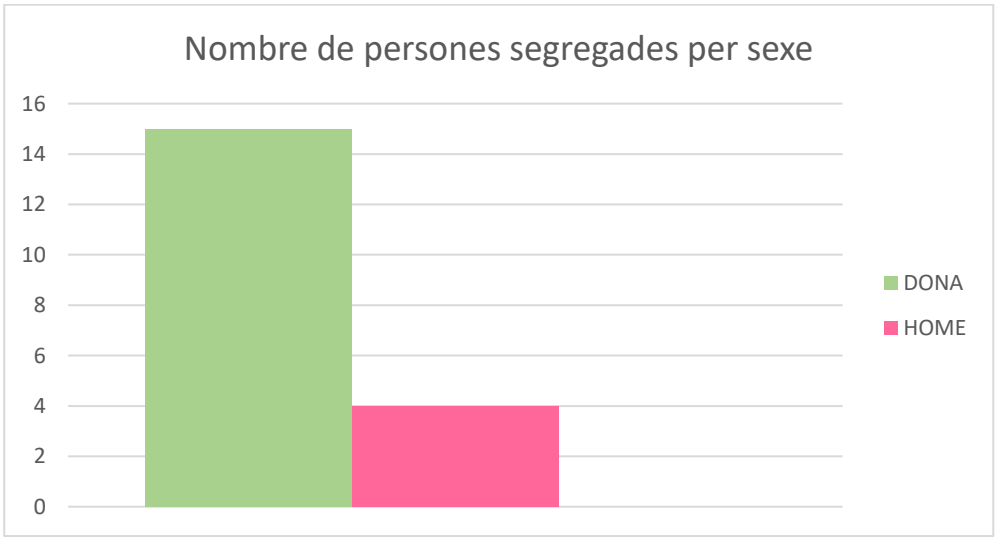
Composición del comité negociador

El comité negociador está formado por las mismas personas que forman parte del Comité de Sostenibilidad y un representante sindical del USOC (una persona externa a la entidad). Actualmente:

- Helena Montolio. Gestora de Proyecto
- Marc Rodríguez. Director de proyecto
- Sònia Lozano. Responsable de Igualdad y Jefa de Administración
- Anna Andreu. Directora
- Daniel Jiménez Prieto (Representante Sindical del USOC)

Composición y distribución de la plantilla

	Mujeres	Inicio	En total
Número de personas	15	4	19
% de personas	79%	21%	100%



Como se puede ver en la tabla y el gráfico correspondientes a la plantilla de la Fundación en 2024, está altamente feminizada, ya que aproximadamente el 80% de las personas registradas en la entidad durante el año de estudio eran mujeres. Una situación que supera y, por tanto, consolida la

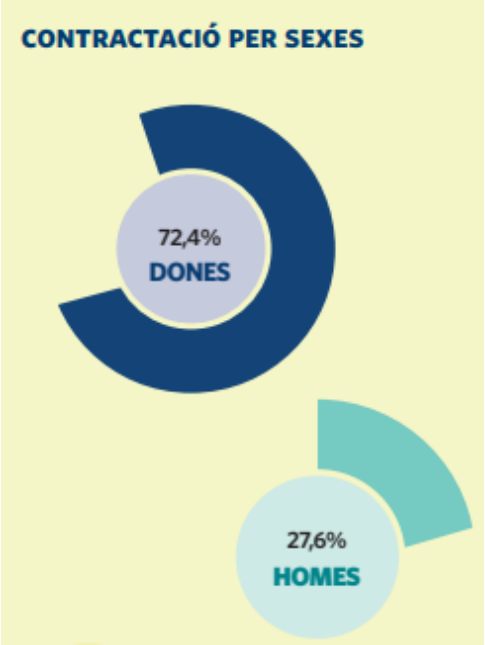
Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

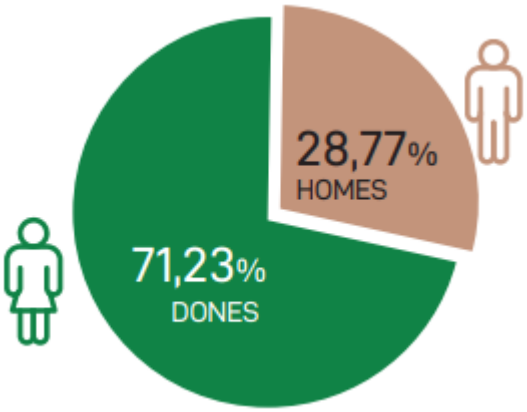
Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

tendencia global de las entidades del Tercer Sector Social, según los datos proporcionados por la Confederación del Tercer Sector en Radiografía 1 del Anuario 2022, el último anuario donde se analizó este aspecto de las entidades sociales en Cataluña, donde 3 de cada 4 personas contratadas en el sector son mujeres (72,4%).



Una situación que se ha mantenido hasta la fecha según el estudio realizado por el Departamento de Apoyo al Tercer Sector de la Fundación Cataluna de Ocio, en 2024, respecto a entidades sociales durante el año 2023 en Cataluña, que se detallan a continuación y que confirman la tendencia de la Fundación a consolidar esta feminización del sector.



Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

Antigüedad

Analizando los datos obtenidos para el personal contratado en la entidad durante 2024, podemos ver que la antigüedad media de servicio de la fuerza laboral global en la Fundación es de 17 años. La antigüedad de servicio para las mujeres es de 16 años y la media de los hombres es de 23.

	Mujeres	Inicio	En total
Antigüedad media	**16**	**23**	**17**

Si profundizamos en los datos, podemos ver que las personas se concentran en dos franjas de edad específicas y muy distantes, donde la distribución de hombres y mujeres es muy similar. Estas franjas corresponden a una antigüedad que no supera los 4 años y una antigüedad que está entre 30 y 35 años. En ambos casos, el número de mujeres supera al de hombres.

Si se compara esta situación con las circunstancias generales observadas en la mayoría de las entidades del Tercer Sector Social en términos de antigüedad de los trabajadores, podemos ver que existe cierto paralelismo respecto al hecho de que la mayoría de las personas se concentra en grupos de edad menores de 4 años, y posteriormente la concentración disminuye, con la excepción de los grupos entre 10 y 20 años de antigüedad donde hay un aumento tanto en hombres como en mujeres. A continuación se muestran los datos de la entidad y los datos obtenidos en el Anuario de Empleo del Tercer Sector de Cataluña 2019, donde se observa que la rotación de personal en las entidades es una práctica común; la mayoría de las personas contratadas en el sector (34%) permanecen vinculadas a la entidad durante aproximadamente un año, independientemente de si son hombres o mujeres, y a medida que aumenta la antigüedad, disminuye el porcentaje de personas vinculadas a la entidad, salvo algunas personas que mantienen su vínculo con la entidad durante gran parte de su vida laboral.

Relatos de personas	Mujeres	Inicio	En total
De 00 a 04 años	6	1	7
De 05 a 09 años	1	0	1
De 10 a 14 años	0	0	0
De 15 a 19 años	1	0	1
De 20 a 24 años	3	1	4
De 25 a 29 años	0	0	0
De 30 a 35 años	4	2	6

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

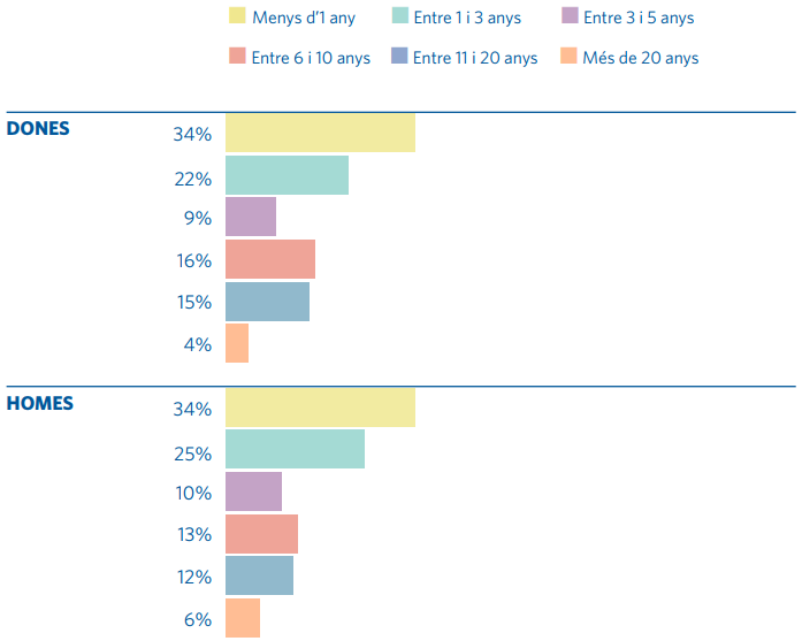
Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

En total	**66**	**85**	**19**

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



- **Clasificación profesional**

Departamento o área funcional

Según los datos analizados, se observa representación de ambos géneros en la mitad de los departamentos o áreas funcionales existentes en la entidad, específicamente en las áreas de COORDINACIÓN, GESTIÓN Y PROYECTOS.

Esta representación de hombres y mujeres es totalmente igualitaria en las tres áreas. Esto no se observa en las tres áreas restantes (ADMINISTRACIÓN, FORMACIÓN OCUPACIONAL y SIMULACIONES), donde solo encontramos mujeres contratadas.

En cuanto a los grupos que tienen representación de ambos géneros, las áreas de GESTIÓN se vuelven importantes, donde no hay desviación que favorezca a ninguno de los géneros, lo que denota una cultura organizativa basada en la igualdad de oportunidades. Por otro lado, si analizamos las áreas donde no hay representación de ambos géneros, vemos que las áreas destinadas a la administración o formación solo están ocupadas por mujeres, una situación que

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

podría basarse en estereotipos o roles de género marcados históricamente por la cultura occidental y que hasta ahora la entidad ha replicado inconscientemente.

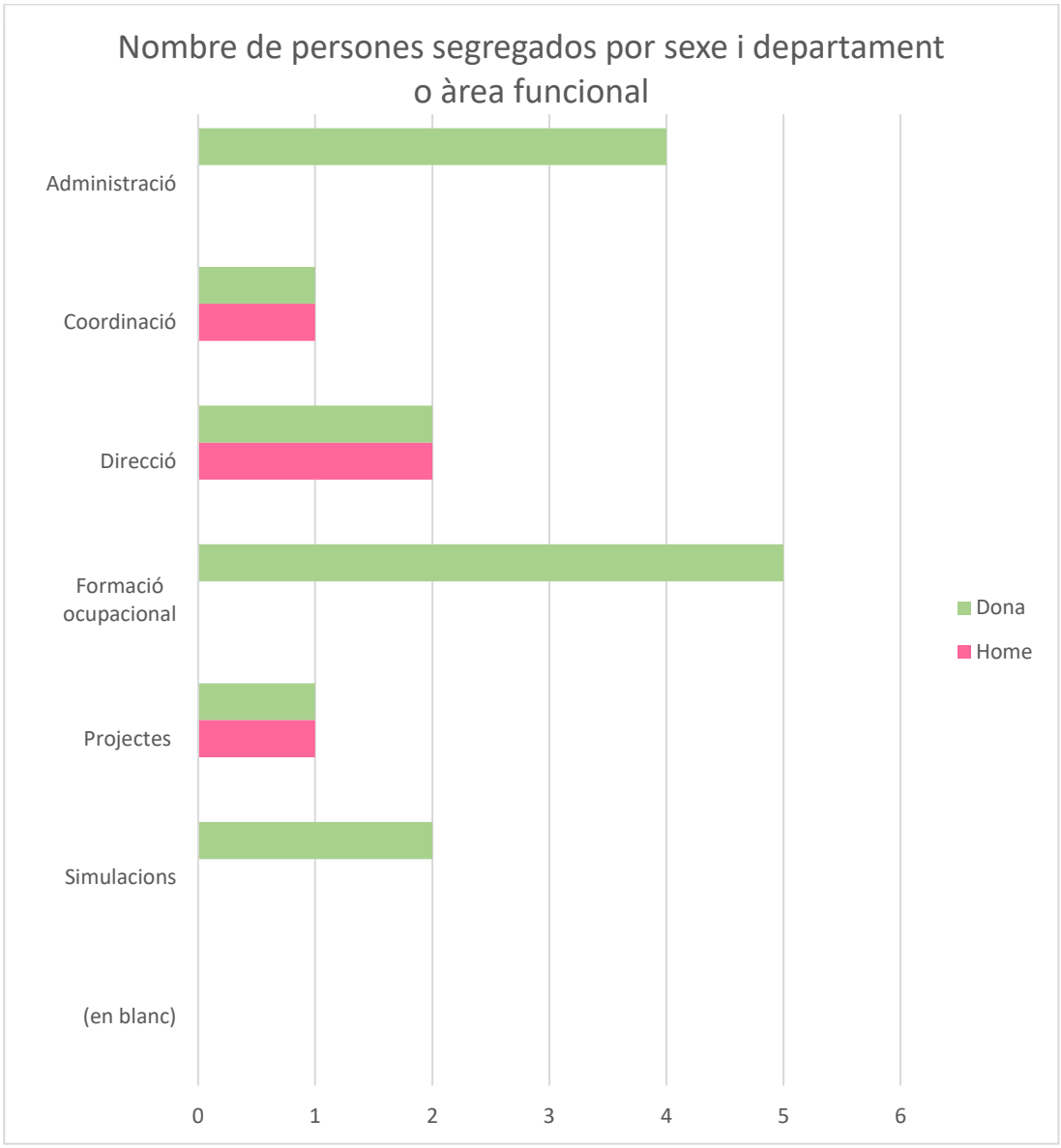
Número de personas	Mujeres	Inicio	En total
Administración	4	0	4
Coordinación	1	1	2
Dirección	2	2	4
Formación profesional	5	0	5
Proyectos	1	1	2
Simulaciones	2	0	2
(en blanco)	0	0	0
En total	**15**	**4**	**19**

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat



Categoría profesional

Según los datos proporcionados sobre la distribución de la fuerza laboral por categorías profesionales y género, observamos que en muchas de las categorías no hay representación de ambos géneros y que algunas mantienen los roles de género establecidos históricamente en la sociedad occidental, como las categorías relacionadas con la educación y el trabajo administrativo, como las siguientes categorías:

Registre de Fundacions Privades de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

- Técnico administrativo (empleado por 2 mujeres y 0 hombres)
- Técnico de formación (empleado por 4 mujeres y 0 hombres)

Pero cabe señalar que las categorías de Director y Subdirector están ocupadas por igual, por una mujer y un hombre en cada una de las categorías. Esto no es muy común en las entidades del Tercer Sector Social.

Por otro lado, las categorías relacionadas con la gestión intermedia como Jefe de Administración, Jefe de Departamento, Jefe de Gestión Económica o Coordinación, están ocupadas únicamente por mujeres, con la excepción de la categoría de Jefa de Departamento ocupada por un hombre y una mujer.

Esta ocupación feminizada en la gestión intermedia es un hecho que ocurre con mucha frecuencia en entidades del Tercer Sector y, como se puede ver, Fundació Inform sigue los pasos del sector, aunque en el caso de la entidad la situación tiende a ser mucho más positiva, ya que las mujeres llegan a ocupar puestos directivos en lugar de estancar su carrera profesional en la gestión intermedia.

Categoría profesional	Mujeres	Inicio	En total
Subdirector / Subdirector	1	1	2
Jefe de Administración	1	0	1
Jefe de Departamento	1	1	2
Sin gestión financiera	1	0	1
Coordinador de formación	1	0	1
Director	1	1	2
Gestor de Proyecto	1	1	2
Repetición de simulaciones	2	0	2
Técnico administrativo	2	0	2
Técnico de formación	4	0	4
En total	**15**	**4**	**19**

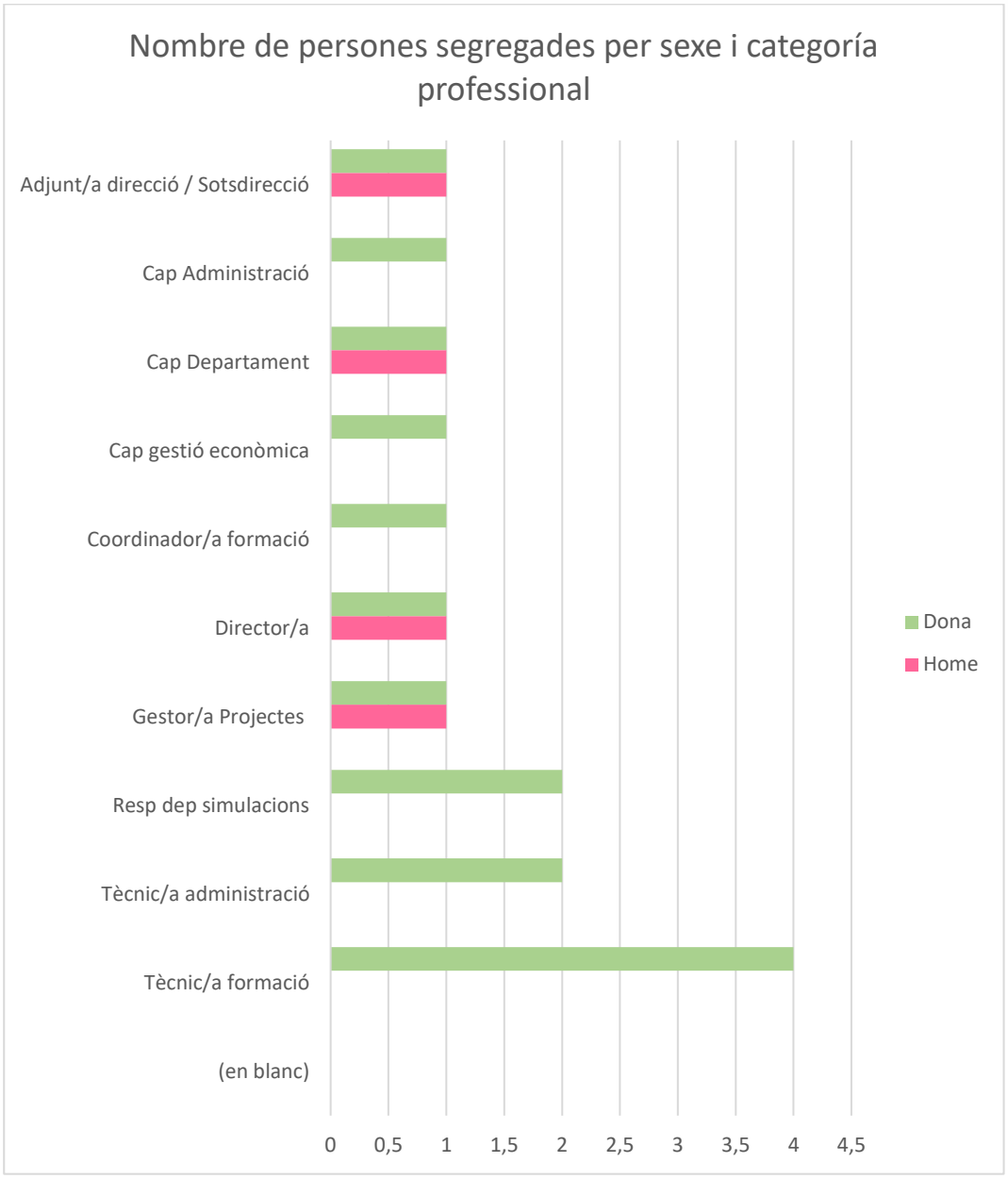
Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ INFORM

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat



- **Condiciones laborales**

Tipo de contratación

Los datos obtenidos en el diagnóstico, como se muestra a continuación en el gráfico y la tabla, nos informan de que existe una clara tendencia hacia los contratos permanentes, ya que del total de

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

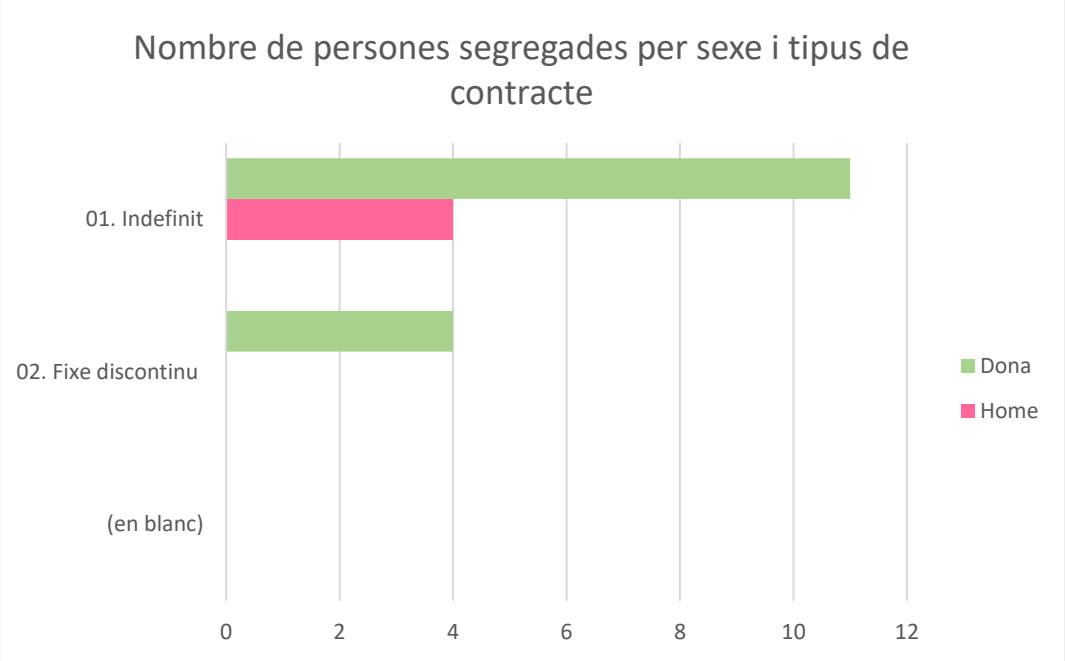
Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

personas contratadas durante el año de estudio, el 100% tiene contrato permanente si se suman contratos permanentes e intermitentes.

Relatos de personas	Mujeres	Inicio	En total	% General
Indefinido	11	4	15	78,95%
Intermitente fijo	4	0	4	21,05%
En total	**15**	**4**	**19**	**100%**



En cuanto a los datos segregados por género, existe un desequilibrio entre hombres y mujeres en dos tipos de contratos. Pero si analizamos los datos obtenidos de mujeres sobre mujeres y hombres respecto a hombres, vemos que del total de mujeres contratadas, el 73% tiene contratos permanentes; en cambio, en el caso de hombres contratados, fue el 100%.

El 27% de las mujeres que tienen contrato permanente e intermitente corresponden a trabajadoras que ocupan las categorías de Técnicas de Formación.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

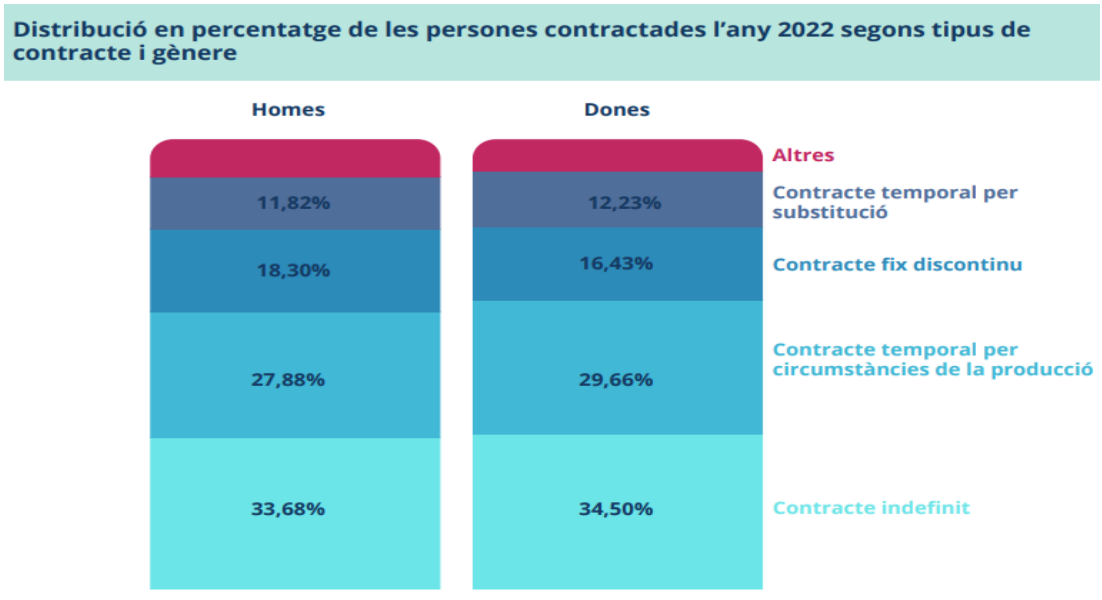
Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

	% mujeres	% hombres
Indefinido	73%	100%
Intermitente fijo	27%	0%
En total	**100%**	**100%**

Si comparamos las fórmulas contractuales utilizadas en la Fundación con las fórmulas más probables de emplearse en el resto de entidades del Tercer Sector, según la Radiografía 1 del Anuario 2023 de la Confederación del Tercer Sector, podemos ver que la entidad no sigue los mismos pasos, ya que en el resto de las entidades en Cataluña encontramos un uso igual entre contratos de duración rescincida e indefinida tanto para hombres como para mujeres, como se muestra en el siguiente gráfico extraído del Anuario. Sin embargo, existe una similitud en cuanto a la modalidad contractual más utilizada, ya que en ambos casos existe una tendencia hacia contratos permanentes.



Horario laboral

Como se puede ver a continuación, en cuanto a los días laborables trabajados, la entidad está comprometida con que los trabajadores trabajen a tiempo completo, ya que de las 19 personas que trabajaron en la entidad durante el año de estudio, 16 trabajaron bajo esta modalidad.

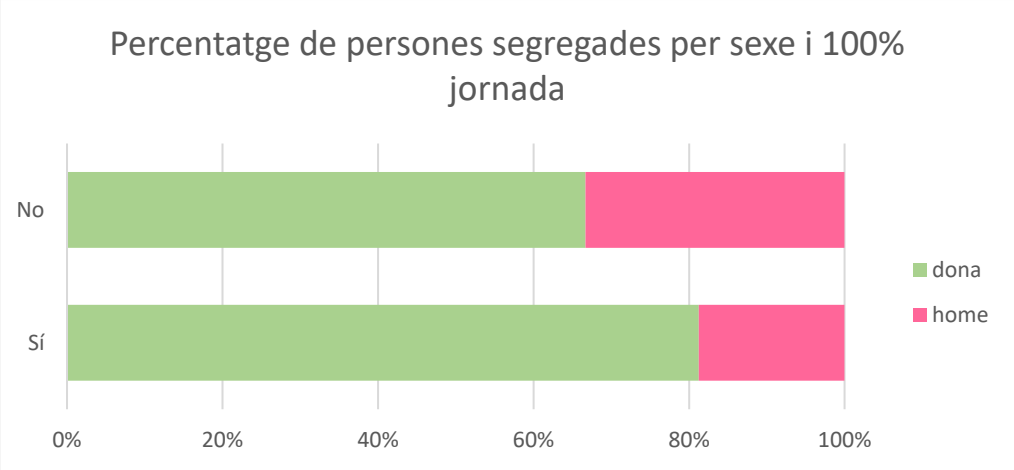
Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

A tiempo completo	Mujeres	Inicio	En total
Sí	13	3	16
No	2	1	3
En total	**15**	**4**	**19**



Por otro lado, si analizamos los datos obtenidos de mujeres sobre mujeres y hombres respecto a hombres, vemos que del 100% de mujeres, el 87% trabajaba a tiempo completo; por otro lado, en el caso de los hombres, el 75% trabajaba con esta modalidad, una tendencia favorable a las mujeres.

A tiempo completo	Mujeres	Inicio
Sí	87%	75%
No	13%	25%
En total	**100%**	**100%**

A continuación podemos ver la tendencia en el Tercer Sector de Cataluña, según Radiografía 1 del Anuario 2022 (datos 2021) de la Confederación, donde existe cierta paridad entre contratación a tiempo parcial y a tiempo completo, aunque la contratación a tiempo parcial es ligeramente mayor en el caso de mujeres, situación que no se observa en la entidad.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide



Si analizamos la distribución de la jornada laboral, en este caso, la organización ha establecido una jornada laboral a tiempo completo independientemente del género de la persona, ya que toda la plantilla durante el año de estudio trabajó una jornada laboral completa y continua, como podemos ver en la siguiente tabla.

Modalidad de distribución temporal	Mujeres	Inicio	En total
Completo	15	4	19
En total	**15**	**4**	**19**

- **Acceso y terminación de la relación laboral**

Contratos en los últimos 4 años y datos de evolución sobre contratos

Como se mencionó anteriormente, existe una clara tendencia a contratar mujeres en la entidad, lo que se ha producido en los últimos cuatro años, como se puede ver a continuación.

% de contratos de 4 años	Por género
Mujeres	85,71%
Inicio	14,29%
En total	**100%**

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

Terminación de la relación laboral y causas que la originan

Al llevar a cabo las terminaciones de relaciones laborales realizadas durante 2024, se puede corroborar la consolidación de la plantilla de la Fundación, ya que solo se observa una terminación de la relación laboral debido a su jubilación. Por tanto, no se observa que las terminaciones de relaciones laborales se basen en discriminación por motivos de género.

A continuación se muestra una lista de los tipos de terminación de aborto segregados por género.

Relatos de personas	Mujeres	Inicio	En total
Retirada	0	1	1
En total	**0**	**1**	**1**

- **Educación**

A continuación se muestran datos relacionados con la formación que el personal de la entidad ha realizado durante el año 2024, el año de estudio.

NOMBRE DE LA FORMACIÓN	Nº MUJERES	Nº MEN	HORARIO DE APERTURA	MODALIDAD	Nº HORAS DE ENTRENAMIENTO
PRL	2	1	Durante el horario laboral	Cara a cara	6
Buenas prácticas de colaboración entre fundaciones	1	0	Durante el horario laboral	Cara a cara	2,5
Copiloto. La IA que está revolucionando la productividad	1	0	Durante el horario laboral	Online	1,5
Ecosistema emprendedor digital	2	0	Durante el horario laboral	Online	2

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

Las nuevas regulaciones sobre facturación electrónica	1	0	Durante el horario laboral	Online	9
25 años de sostenibilidad	1	0	**Fuera del horario laboral**	Híbrido	1
Día de los Horizontes del Trabajo	1	0	Durante el horario laboral	Cara a cara	2
Estrategia Europea de Educación y Formación	0	1	Durante el horario laboral	Online	3
Instrucción sobre la financiación europea	0	1	Durante el horario laboral	Online	3
Usos prácticos de la IA	9	4	Durante el horario laboral	Online	1,5
Gestión de proyectos con Agile	1	0	Durante el horario laboral	Online	30
Planes y protocolos de género	1	0	Durante el horario laboral	Online	1,5
Seguimiento y evaluación del plan de igualdad	1	0	Durante el horario laboral	Online	2,5
Técnicas de IA y creatividad	2	0	Durante el horario laboral	Online	4

Registre de Fundacions Privades de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

Entrenamiento en Canva	9	4	Durante el horario laboral	Cara a cara	2
Concienciación sobre ciberseguridad	4	9	Durante el horario laboral	Cara a cara	2
Reunión en la Digitalización	4	9	Durante el horario laboral	Cara a cara	1
Formación en protección de datos	4	9	Durante el horario laboral	Cara a cara	2
Seminario de IA	4	9	Durante el horario laboral	Cara a cara	3
Formación en Trello	0	4	Durante el horario laboral	Online	9
Justificación y verificación del SOC	0	2	Durante el horario laboral	Online	1
Totales	46	53			**Número de horas para mujeres**: 119,50 **Número de horas** masculinas: 138

La entidad no hace distinción por sexo en sus procesos de formación para la fuerza laboral, ya que ofrece lo mismo indiscriminadamente a hombres y hombres. Sin embargo, la información obtenida sobre la formación realizada por la fuerza laboral durante el año de estudio indica que el número de horas de formación para hombres es mayor que las realizadas por mujeres, aunque el número de mujeres que componen la fuerza laboral es mayor.

Registre de Fundacions Privades de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

Por otro lado, cabe señalar que la mayor parte de la formación se realizó durante el horario laboral y online, lo que favorece el equilibrio entre vida laboral y personal.

- **Promoción profesional y selección de personal**

Según los datos proporcionados, durante el año 2024, a pesar de ser una entidad pequeña, se han realizado 4 promociones profesionales internas como resultado de la jubilación del Director de la Organización. Concretamente, 4 mujeres han sido ascendidas, de las cuales 2 han sido promovidas de Técnicas a Jefa de Área, una tercera mujer de Jefa de Área a Subdirectora, Jefa de Relaciones Externas y Comunicación, y una última mujer ha sido ascendida de Subgerente a Directora.

En cuanto a los procesos de selección, según datos objetivos correspondientes al año 2024, se contrató a una mujer. Durante 2023, se contrataron 3 mujeres y 1 hombre.

La entidad dispone de un manual de procedimientos de selección de personal revisado por última vez en 2011, que define la metodología utilizada en la Fundación para seleccionar al nuevo personal. Este documento establece que los procesos de selección se basan en parámetros objetivos relacionados con la capacidad, actitudes, experiencia laboral y formación previa.

Aunque los procesos de promoción y selección de personal en la Fundación se basan en criterios objetivos, debe tenerse en cuenta que aún hay margen de mejora en este sentido, ya que el documento de solicitud en los procesos de selección data de 2025 y se observa que la perspectiva de género o la diversidad en él no se aborda. Por otro lado, a pesar del manual, la entidad cuenta con una plantilla feminizada e invita a reflexionar sobre cómo los procesos que promueven la igualdad de oportunidades también pueden garantizarse para los grupos subrepresentados en el sector y la organización.

- **Coresponsabilidad y equilibrio entre vida laboral y personal**

En cuanto al equilibrio entre mujeres y hombres en relación con las medidas de coresponsabilidad y equilibrio entre vida laboral y personal, durante el año analizado, todas las personas de la Fundación, independientemente de su género, han disfrutado de un horario de máxima flexibilidad tanto en la entrada como en la salida. Esta flexibilidad se aplica siempre que sea compatible con los compromisos profesionales y la correcta prestación de los servicios de la entidad.

Además, se ha implementado la posibilidad de teletrabajo para todo el personal, con el objetivo de facilitar el equilibrio entre vida laboral y personal y promover una cultura organizativa basada en la flexibilidad, la autonomía y la responsabilidad individual.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

También debe señalarse que todas las personas de la entidad tienen permiso para ausencia, durante el tiempo esencial, para asistir a sus propias visitas médicas o para acompañar a menores dependientes y familiares. Asimismo, se contempla el derecho a asistir a tutorías escolares para menores encargados o bajo tutela.

- **Remuneración**

Independientemente de la auditoría salarial que incluya este Plan de Igualdad, la brecha salarial total en la entidad se ha calculado en función de las percepciones recibidas durante 2024, obteniendo un resultado del **30,3% a favor de los hombres.**

Sin embargo, debemos tener en cuenta que esta cifra corresponde a la media de la remuneración anual total recibida durante el periodo de estudio, entre todo el personal de la entidad, sin distinción de puestos, categoría o día laborable, y segregando solo las medias con las que se calcula la brecha, por género.

Cabe señalar que la Auditoría Salarial que acompañará a este plan de igualdad realizará una evaluación más precisa de la brecha salarial detectada en la entidad, comparando empleos de igual valor.

CONCLUSIONES: FORTALEZAS Y DEBILIDADES

Este diagnóstico concluye con una síntesis de las principales fortalezas y debilidades en el campo de la igualdad de la Fundación Inform, integrando la perspectiva de género a través del enfoque **de integración de género**.

ÁREAS DE APLICACIÓN/EJES	FORTALEZAS	DEBILIDADES
Cultura organizativa	La entidad tiene una política implementada para garantizar la igualdad de género entre las personas de la entidad. La entidad cuenta con un grupo de trabajo dedicado a la implementación de la	La entidad perpetúa la tendencia del Tercer Sector en cuanto a contratar mujeres en empleos feminizados. No hay una representación completamente igualitaria en el consejo de

Registre de Fundacions Privades de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

	igualdad de género entre la población de la entidad. La plantilla de la entidad es estable.	administración o en el equipo directivo, aunque se observa cierta paridad. Parte de la plantilla no se siente informada sobre las acciones que la entidad lleva a cabo para lograr una igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
Clasificación profesional	Los puestos directivos se ocupan de manera totalmente equitativa entre hombres y mujeres.	
Condiciones laborales	Los días laborables de la mayoría de la plantilla son a tiempo completo, solo un pequeño porcentaje tiene un contrato a tiempo parcial. La modalidad contractual de toda la plantilla de la entidad es indefinida.	La distribución de las horas de trabajo entre toda la plantilla implica trabajar un día completo y continuo.
Acceso y terminación de la relación laboral	La entidad ha definido criterios objetivos de selección para garantizar procesos de selección y selección igualitarios para todas las personas.	Tendencia hacia la contratación femenina, por lo que es necesario revisar las políticas de selección actualmente aplicadas a la entidad.
Educación	El acceso a la formación interna es igual para todas las personas de la entidad. Perciben que tienen las mismas posibilidades de acceso.	

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

	La formación se realiza principalmente durante el horario laboral y en línea. La entidad ha organizado sesiones de formación sobre igualdad de oportunidades durante la validez del Primer Plan de Igualdad de la Fundación y, más concretamente, del Agente de Igualdad de la entidad, que ha impartido diversas sesiones de formación sobre el tema durante el año de estudio.	
Proceso de promoción profesional y selección	La entidad tiene una política en la que se establecen criterios objetivos para garantizar procesos de selección igualitarios para todas las personas. Los ascensos realizados recientemente en la entidad han permitido a las mujeres alcanzar puestos de mando más allá del mando intermedio.	El manual de procedimientos en los procesos de selección data de 2011. Es recomendable revisarlo y actualizarlo para asegurar que incorpore una perspectiva interseccional alineada con los estándares actuales de la entidad. La formación del personal implicado en los procesos de selección y promoción en asuntos interseccionales no se ha promovido recientemente para contribuir a una aplicación más eficaz de los criterios objetivos. La organización cuenta con una plantilla feminizada y nos invita a

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

		reflexionar sobre cómo los procesos que promueven la igualdad de oportunidades también pueden garantizarse para los grupos subrepresentados en el sector y la organización.
Coresponsabilidad y equilibrio entre vida laboral y personal	Actualmente, en la entidad se implementan medidas de equilibrio entre vida laboral y personal que permiten conciliar la vida personal y profesional. Existe un acuerdo en la entidad en el que, a lo largo de los años, se han incorporado medidas de flexibilidad y equilibrio entre la vida familiar, personal y laboral.	Falta de conocimiento en el mercado laboral sobre las medidas que pueden aplicarse para conciliar la vida personal y profesional. Falta de información sobre medidas específicas para garantizar la desconexión digital fuera del horario laboral.
Remuneración	Se ha trabajado para establecer criterios objetivos para la equidad salarial.	La brecha salarial en el banco es actualmente del 30,3% a favor de los hombres. Falta de transparencia o comunicación sobre las políticas salariales dentro de la entidad.
Comunicación inclusiva	Hay disponible una guía de idiomas no sexista. Las comunicaciones se realizan en un lenguaje inclusivo dentro de la entidad.	

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

Prevención y acción contra el acoso sexual o de género	La organización cuenta con un protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso y la violencia en el trabajo y para el cumplimiento de los derechos humanos. Un alto grado de conocimiento por parte del personal sobre cómo actuar y a quién contactar en caso de acoso.	
Violencia de género	La entidad dispone de una recopilación de las medidas que deben aplicarse en caso de que alguien sea víctima de violencia de género.	Falta de conocimiento en la fuerza laboral sobre los derechos laborales de las víctimas de violencia de género, falta de formación y difusión de la recopilación.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ inform

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

Identificación

¿Qué queremos hacer?

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

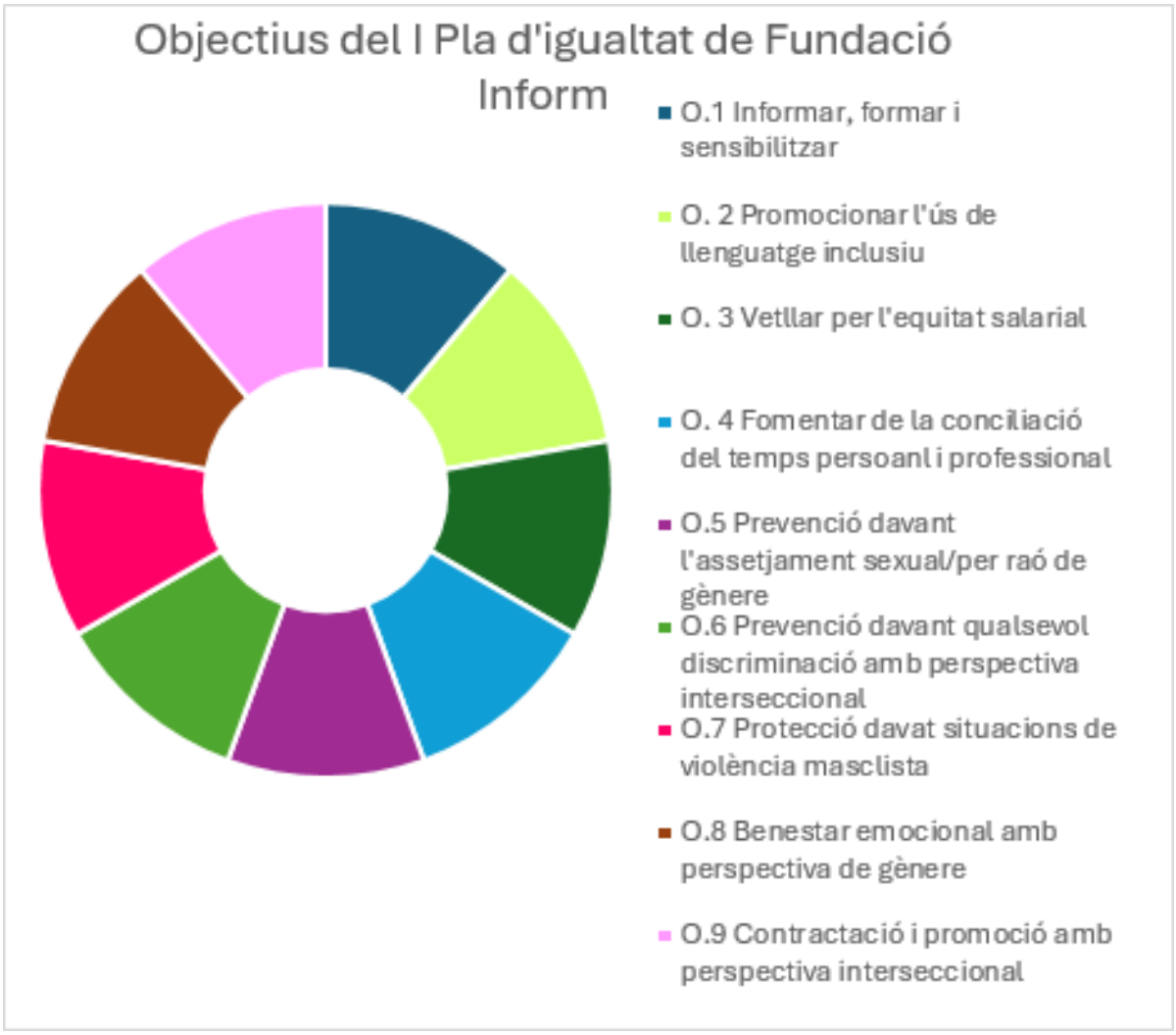
Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ INFORM
Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona
Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN INFORM

Una vez analizados todos los datos obtenidos en la fase de diagnóstico cuantitativo y cualitativo, se establecen los objetivos a alcanzar mediante la realización de las diferentes medidas que se implementarán en la Fundación durante los años de validez de este Plan.

Los objetivos a alcanzar y las medidas a implementar en el Plan de Igualdad de la entidad son los siguientes:



Registre de Fundacions Privades de la Generalitat de Catalunya núm. 1078 • CIF G-61468583
Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

<table>
<tr><th colspan="4">OBJETIVO 1: INFORMAR, FORMAR Y CONCIENCIAR AL EQUIPO SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO</th></tr>
<tr><td rowspan="2">MEDIDA O.1_M.1:

Información a todo el personal de la entidad sobre la implicación de la entidad en la perspectiva de género, a través de la carta de compromiso con la igualdad por parte de la Dirección.</td><td colspan="3">DESCRIPCIÓN:

La dirección de la entidad difundirá la carta de compromiso con la igualdad de género a las personas que forman parte de la entidad, con el objetivo de informarles sobre su compromiso con la igualdad de género.</td></tr>
<tr><td>PLAZOS</td><td>RESPONSABLE</td><td>RECURSOS</td></tr>
<tr><td></td><td>Marzo de 2025</td><td>La gestión de la entidad y el Comité de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad</td><td>Sin coste directo</td></tr>
<tr><td rowspan="2">MEDIDA O.1_M.2:

Difusión del Plan de Igualdad de la entidad a toda la población de la entidad, así como a nivel externo.</td><td colspan="3">DESCRIPCIÓN:

El Comité de Seguimiento y Evaluación comunicará la existencia del Plan de Igualdad de la entidad y establecerá los mecanismos necesarios para que toda la plantilla sea consciente de su existencia.

Al mismo tiempo, la entidad publicará el Plan de Igualdad en la página web para difundirlo públicamente.</td></tr>
<tr><td>PLAZOS</td><td>RESPONSABLE</td><td>RECURSOS</td></tr>
<tr><td></td><td>Primer semestre 2026</td><td>El Comité de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad</td><td>500€</td></tr>
<tr><td>MEDIDA O.1_M.3:

Información/Formación/ Concienciación sobre igualdad de género e interseccionalidad.</td><td colspan="3">DESCRIPCIÓN:

Durante los cuatro años de validez del plan de igualdad, las personas que forman parte de la entidad realizarán sesiones de información, formación y concienciación sobre igualdad, con el objetivo de avanzar un poco más hacia la igualdad abordando cuestiones como:

• Sesión informativa basada en la preparación del plan de igualdad de la entidad y las acciones que se llevan a cabo en la entidad para lograr una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
• Talleres de formación y concienciación sobre acoso sexual o acoso basado en el género.</td></tr>
</table>

Registre de Fundacions Privades de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

<table>
<tr><td rowspan="3"></td><td colspan="3">

- Taller de formación sobre violencia de género.
- Formación sobre la persona de referencia en caso de acoso.
- Taller de concienciación sobre la desconexión digital.
- Introducción de la perspectiva interseccional en proyectos y organizaciones (explicación de los ejes de desigualdad más allá de las discriminaciones de género y múltiples)

</td></tr>
<tr><td>PLAZOS</td><td>RESPONSABLE</td><td>RECURSOS</td></tr>
<tr><td>Acciones que ya se habían aplicado a la entidad antes de la preparación del plan y que continuarán durante los 4 años de validez del plan.</td><td>El Comité de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad</td><td>1.000€</td></tr>
</table>

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

<table>
<tr><th colspan="4">OBJETIVO 2: PROMOVER EL USO DE UN LENGUAJE INCLUSIVO TANTO INTERNA COMO EXTERNAMENTE</th></tr>
<tr><td rowspan="3">MEDIDA O.2_M.1

Revisión continua del lenguaje utilizado en la web y las redes sociales, así como en las comunicaciones externas de la entidad.</td><td colspan="3">DESCRIPCIÓN:

Se revisará el lenguaje utilizado en la web y las redes sociales de la Fundación, que se adaptará al manual que redacte la propia entidad.</td></tr>
<tr><td>PLAZOS</td><td>RESPONSABLE</td><td>RECURSOS</td></tr>
<tr><td>Acciones que ya se habían aplicado a la entidad antes de la preparación del plan y que continuarán durante los 4 años de validez del plan.</td><td>Comité de Comunicación, Sostenibilidad y el Comité de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad</td><td>200€</td></tr>
<tr><td rowspan="3">MEDIDA O.2_M.2

Adaptación del manual de lenguaje inclusivo de la entidad desde una perspectiva interseccional.</td><td colspan="3">DESCRIPCIÓN:

La entidad adaptará su propio manual de lenguaje inclusivo para tener una visión interseccional en la que se consideren ejes como género, origen, diversidad funcional, orientación sexual, edad, etc. Una vez redactado, se difundirá a todas las personas de la entidad para que pueda ser utilizado en todas las comunicaciones, tanto internas como externas.</td></tr>
<tr><td>PLAZOS</td><td>RESPONSABLE</td><td>RECURSOS</td></tr>
<tr><td>2029</td><td>Comunicación y el Comité de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad</td><td>Sin coste directo</td></tr>
</table>

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

<table>
<tr><th colspan="4">OBJETIVO 3: GARANTIZAR LA IGUALDAD SALARIAL PARA LOS TRABAJADORES DE LA FUNDACIÓN</th></tr>
<tr><td rowspan="3">MEDIDA O.3_M.1

Preparación de la Auditoría de Retribuciones</td><td colspan="3">DESCRIPCIÓN:

Realizar una nueva auditoría salarial para controlar y eliminar posibles brechas salariales en puestos de igual valor, apoyando así las acciones indicadas en la actual Auditoría de Retribuciones, en la que la entidad se compromete a revisar las carencias cada dos años y reducirlas en la medida de lo posible.</td></tr>
<tr><td>PLAZOS</td><td>RESPONSABLE</td><td>RECURSOS</td></tr>
<tr><td>Preparado en paralelo con este plan. Debe repetirse junto con el plan de igualdad de la entidad.</td><td>El Comité de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad</td><td>500€/año</td></tr>
<tr><td rowspan="3">COMPÁS O.3_M.2

Preparación del Registro de Remuneraciones.</td><td colspan="3">DESCRIPCIÓN:

Se realizará un estudio anual de las tramas salariales, en el que se analizará la remuneración total media recibida con el objetivo de controlar la existencia de posibles brechas salariales.</td></tr>
<tr><td>PLAZOS</td><td>RESPONSABLE</td><td>RECURSOS</td></tr>
<tr><td>Una medida que comenzó con el primer plan de la entidad y que seguirá llevándose a cabo anualmente.</td><td>El Comité de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad</td><td>375€/año</td></tr>
</table>

Registre de Fundacions Privades de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

<table>
<tr><th colspan="4">OBJETIVO 4: PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LOS DIFERENTES USOS DEL TIEMPO DEL PERSONAL. Aunque también se incluirán en este plan diferentes acciones de equilibrio entre vida laboral y personal, influir en este aspecto y trabajar para fortalecer la coresponsabilidad en la vida personal</th></tr>
<tr><td rowspan="2">MEDIDA O.4_M.1

Entrenamiento durante el horario laboral.</td><td colspan="3">DESCRIPCIÓN:

Preferiblemente, la formación que se ofrece al personal se imparte durante el horario laboral para fomentar la conciliación entre lo personal, el trabajo y la familia.</td></tr>
<tr><td>PLAZOS</td><td>RESPONSABLE</td><td>RECURSOS</td></tr>
<tr><td></td><td>Acciones que ya se habían aplicado a la entidad antes de la preparación del plan y que continuarán durante los 4 años de validez del plan.</td><td>Formación y el Comité de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad</td><td>Sin coste directo</td></tr>
<tr><td rowspan="2">COMPASES O.4_M.2

Difusión del acuerdo de sociedad, que incluye todas las medidas de conciliación existentes en la entidad.</td><td colspan="3">DESCRIPCIÓN:

Difundir el acuerdo de la empresa y recordar a la empresa las medidas de conciliación existentes en la entidad.

Entre las medidas existentes se encuentran:

• Compensación por pernoctaciones o trabajo en festivos, con horas o días libres.
• Teletrabajo y horarios flexibles.
• 23 días laborables de vacaciones al año trabajados.
• Semana de 35 horas.
• Permiso remunerado de 2 días como bonificación por 25 años de trabajo en la Fundación.</td></tr>
<tr><td>PLAZOS</td><td>RESPONSABLE</td><td>RECURSOS</td></tr>
<tr><td></td><td>A lo largo del Plan (4 años)</td><td>El Comité de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad y la Junta de</td><td>Sin coste directo</td></tr>
</table>

Registre de Fundacions Privades de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

<table>
<tr><td></td><td></td><td>Síndicos</td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="3">COMPASO O.4_M.3

Redacción y difusión de la política de desconexión digital</td><td colspan="3">DESCRIPCIÓN:

Durante el diagnóstico, se trabajó en la política de desconexión digital (DI-DR-04) con una empresa externa (Across Legal). Se difundió el 16 de septiembre de 2025, donde se explicó a todo el personal de la Fundación. Tenemos toda la documentación firmada por cada uno de los trabajadores.</td></tr>
<tr><td>PLAZOS</td><td>RESPONSABLE</td><td>RECURSOS</td></tr>
<tr><td>Acción que se llevará a cabo durante los 4 años de validez del plan.</td><td>Gestión y el Comité de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad</td><td>200€</td></tr>
<tr><td rowspan="3">COMPÁS O.4_M.4

Horarios flexibles</td><td colspan="3">DESCRIPCIÓN:

Los trabajadores pueden ajustar sus horarios de entrada y salida según sus necesidades personales y familiares, siempre con acuerdo con la dirección.</td></tr>
<tr><td>PLAZOS</td><td>RESPONSABLE</td><td>RECURSOS</td></tr>
<tr><td>Acciones que ya se han aplicado desde la implementación del Plan de Igualdad I y que se mantendrán durante los 4 años de validez de este plan.</td><td>Gestión y Junta de Síndicos</td><td>Sin coste directo</td></tr>
<tr><td rowspan="3">COMPASO O.4_M.5

Teletrabajo con una perspectiva de género</td><td colspan="3">DESCRIPCIÓN:

La entidad permite el teletrabajo y cuenta con un documento firmado por todos los trabajadores. Esta acción ha sido trabajada durante el diagnóstico de este Plan.</td></tr>
<tr><td>PLAZOS</td><td>RESPONSABLE</td><td>RECURSOS</td></tr>
</table>

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

	Acciones que ya se habían aplicado a la entidad antes de la preparación del plan y que continuarán durante los 4 años de validez del plan.	Dirección	30€
COMPASO O.4_M.6 Respuesta de emergencia	**DESCRIPCIÓN**: La entidad concede permiso al trabajador en caso de que tenga que ausentarse de su trabajo por una situación personal urgente. Esto será un permiso remunerado.		
	PLAZOS	RESPONSABLE	RECURSOS
	Acciones que ya se habían aplicado a la entidad antes de la preparación del plan y que continuarán durante los 4 años de validez del plan.	Gestión/Junta de Síndicos	Sin coste directo

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

<table>
<tr><th colspan="4">OBJETIVO 5: PREVENIR EL ACOSO SEXUAL O DE GÉNERO</th></tr>
<tr><td rowspan="3">MEDIDA O.5_M.1

Revisión y actualización del protocolo de acoso sexual o acoso basado en el sexo.</td><td colspan="3">DESCRIPCIÓN:

Se revisará el Protocolo sobre acoso sexual o de género y los mecanismos de prevención y acercamiento establecidos en él, así como los canales de acción, el canal de denuncia y la figura de la persona de referencia, con el fin de evaluar su eficacia y realizar los cambios necesarios en caso de detección de puntos débiles.</td></tr>
<tr><td>PLAZOS</td><td>RESPONSABLE</td><td>RECURSOS</td></tr>
<tr><td>Febrero de 2026</td><td>El Comité de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad</td><td>140€</td></tr>
<tr><td rowspan="3">MEDIDA O.5_M.2

Campaña informativa sobre la persona de referencia y las formas de actuar.</td><td colspan="3">DESCRIPCIÓN:

La entidad llevará a cabo una campaña informativa para que todas las personas de la entidad sepan quién es la persona de referencia en la entidad en caso de acoso sexual o por razones de género, así como sus funciones. También para difundir y que todos conozcan las formas de actuar en estas situaciones.</td></tr>
<tr><td>PLAZOS</td><td>RESPONSABLE</td><td>RECURSOS</td></tr>
<tr><td>Durante la vigencia del Plan IV</td><td>El Comité de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad</td><td>Sin coste directo</td></tr>
</table>

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

<table>
<tr><th colspan="4">OBJETIVO 6: PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN DESDE UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL</th></tr>
<tr><td rowspan="3">MEDIDA O.6_M.1

Redacción del protocolo contra la discriminación desde una perspectiva interseccional.</td><td colspan="3">DESCRIPCIÓN:

La entidad elaborará su protocolo para establecer un mecanismo claro, seguro y accesible que detecte, prevenga y actúe en situaciones de discriminación por cualquier eje de opresión, incluyendo género e identidad de género, orientación sexual, origen étnico y racial, religión o creencias, discapacidades, edad, clase social, apariencia física, situación socioeconómica, etc.</td></tr>
<tr><td>PLAZOS</td><td>RESPONSABLE</td><td>RECURSOS</td></tr>
<tr><td>A lo largo de 2029</td><td>El Comité de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad</td><td>800€</td></tr>
<tr><td rowspan="3">MEDIDA O.6_M.2

Difusión del protocolo para prevenir la discriminación.</td><td colspan="3">DESCRIPCIÓN:

La entidad comunicará a todas las personas de la entidad la redacción y puesta a disposición del protocolo para prevenir cualquier discriminación.

La comunicación se llevará a cabo mediante los mecanismos necesarios para que toda la plantilla sea consciente de su existencia y pueda acceder al documento.</td></tr>
<tr><td>PLAZOS</td><td>RESPONSABLE</td><td>RECURSOS</td></tr>
<tr><td>A lo largo de 2029</td><td>El Comité de Seguimiento y Evaluación del Plan de</td><td>500€</td></tr>
</table>

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

		Igualdad	

OBJETIVO 7: PROTECCIÓN FRENTE A SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO.			
COMPÁS O.7_M.1 Interrupción del periodo de prueba.	**DESCRIPCIÓN:** Artículo 14, Estatuto de los Trabajadores: Las situaciones de violencia de género que afecten al trabajador durante el periodo de prueba interrumpen el cálculo del periodo siempre que exista un acuerdo entre la entidad y el trabajador.		
	PLAZOS	**RESPONSABLE**	**RECURSOS**
	Acciones que ya se habían aplicado a la entidad antes de la preparación del plan y que continuarán indefinidamente.	Gestión/Junta de Síndicos/Comité de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad	Sin coste directo
MEDIDA O.7_M.2 Interrupción de contratos de formación.	**DESCRIPCIÓN:** Artículo 11, Estatuto de los Trabajadores: Las situaciones de violencia de género interrumpirán el cálculo de la duración del contrato de formación.		
	PLAZOS	**RESPONSABLE**	**RECURSOS**
	Acciones que ya se	Gestión/Junta de Síndicos/Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad	Sin coste directo

<table>
<tr><td></td><td>habían aplicado a la entidad antes de la preparación del plan y que continuarán indefinidamente</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="3">MEDIDA O.7_M.3

Nulidad de la rescisión del contrato por razones objetivas y disciplinarias.</td><td colspan="3">DESCRIPCIÓN:

Artículos 53 y 55, Estatuto de los Trabajadores: La adopción del acuerdo para rescindir el contrato por motivos objetivos o disciplinarios será nula y sin efecto en el caso de un trabajador víctima de violencia de género debido al ejercicio de su derecho a una protección judicial efectiva o a una asistencia social integral.</td></tr>
<tr><td>PLAZOS</td><td>RESPONSABLE</td><td>RECURSOS</td></tr>
<tr><td>Acciones que ya se habían aplicado a la entidad antes de la preparación del plan y que continuarán indefinidamente</td><td>Gestión/Junta de Síndicos/Comité de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad</td><td>Sin coste directo</td></tr>
<tr><td>COMPÁS O.7_M.4

Movilidad geográfica.</td><td colspan="3">DESCRIPCIÓN:

Artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores: "Los trabajadores considerados víctimas de violencia de género que se vean obligados a dejar su empleo en la localidad donde trabajaron para que su protección o asistencia social integral sea efectiva, tendrán derecho preferente a ocupar otro empleo, en el mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la entidad tenga vacante en cualquiera de sus otros centros de trabajo.

La transferencia o cambio de cargo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los meses en que la entidad estará obligada a reservar el puesto que ocupó anteriormente.

Tras este periodo, la persona tendrá la opción de volver a su trabajo anterior o continuar en el nuevo puesto. En este último caso, el derecho de reserva termina"</td></tr>
</table>

Registre de Fundacions Privades de la Generalitat de Catalunya núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

<table>
<tr><td></td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td></td><td>PLAZOS</td><td>RESPONSABLE</td><td>RECURSOS</td></tr>
<tr><td></td><td>Acciones que ya se habían aplicado a la entidad antes de la preparación del plan y que continuarán indefinidamente</td><td>Gestión/Junta de Síndicos/Comité de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad</td><td>Sin coste directo</td></tr>
<tr><td>COMPASES O.7_M.5

Reorganización del horario de trabajo y teletrabajo en caso de ser víctima de violencia de género.</td><td colspan="3">DESCRIPCIÓN:

Artículo 37, Estatuto de los Trabajadores: "Los trabajadores considerados víctimas de violencia de género, para que su protección o su derecho a una asistencia social integral sea efectiva, tendrán derecho a una reducción de horas de trabajo con una reducción proporcional de los salarios o a la reorganización del tiempo de trabajo, adaptando el horario, aplicando horarios flexibles u otras formas de organización del horario que se consideren apropiadas.

También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema de trabajo establecido, siempre que esta modalidad sea compatible con el trabajo y sus funciones."</td></tr>
<tr><td></td><td>PLAZOS</td><td>RESPONSABLE</td><td>RECURSOS</td></tr>
<tr><td></td><td>Acciones que ya se habían aplicado a la entidad antes de la preparación del plan y que continuarán indefinidamente</td><td>Gestión/Junta de Síndicos/Comité de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad</td><td>Sin coste directo</td></tr>
<tr><td>COMPÁS O.7_M.6

Preparación de un catálogo con la forma en que la entidad actúa en situaciones de</td><td colspan="3">DESCRIPCIÓN:

Se elaborará un catálogo que incluirá la forma de actuar de la organización en caso de que una persona vinculada a la Fundación Inform se encuentre en una situación de violencia de género e incluirá todas las medidas que la organización pone a disposición de la víctima.</td></tr>
</table>

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

<table>
<tr><td rowspan="2">violencia de género de las personas dentro de la entidad.</td><td>PLAZOS</td><td>RESPONSABLE</td><td>RECURSOS</td></tr>
<tr><td>2029</td><td>El Comité de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad</td><td>500 €</td></tr>
<tr><td rowspan="3">MEDICIÓN O.7_M,7

Difusión del catálogo de acciones en caso de violencia de género.</td><td colspan="3">DESCRIPCIÓN:

El catálogo de acciones en caso de violencia de género se difundirá a través de los mecanismos que la Comisión de Igualdad considere necesarios para que todo el personal sea consciente de su existencia.</td></tr>
<tr><td>PLAZOS</td><td>RESPONSABLE</td><td>RECURSOS</td></tr>
<tr><td>2029</td><td>El Comité de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad</td><td>Sin coste directo</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th colspan="4">OBJETIVO 8: MEJORA DE LA SALUD Y EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES</th></tr>
<tr><td rowspan="3">MEDIDA O.8_M.1

Flexibilidad laboral para ayudar a las mujeres a gestionar los síntomas de la menopausia, así como durante la menstruación o durante el embarazo.</td><td colspan="3">DESCRIPCIÓN:

La entidad dará flexibilidad laboral a aquellas mujeres que presenten síntomas típicos de la premenopausia y la menopausia, como sofocos y fatiga.</td></tr>
<tr><td>PLAZOS</td><td>RESPONSABLE</td><td>RECURSOS</td></tr>
<tr><td>Acciones que ya se habían aplicado a la entidad antes de la preparación del plan y que continuarán durante los 4 años de validez del plan</td><td>Gestión/Junta de Síndicos</td><td>Sin coste directo</td></tr>
<tr><td>MEDICIÓN O.8_M.2

Políticas de descanso</td><td colspan="3">DESCRIPCIÓN:

La entidad implementará políticas que permitan descansos adicionales durante la jornada laboral para los trabajadores que experimenten síntomas intensos como fatiga, problemas urinarios, cambios emocionales, etc.</td></tr>
</table>

Registre de Fundacions Privades de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

	PLAZOS	RESPONSABLE	RECURSOS
	Acciones que ya se habían aplicado a la entidad antes de la preparación del plan y que continuarán durante los 4 años de validez del plan.	Dirección	Sin coste directo

OBJETIVO 9: SELECCIÓN Y PROMOCIÓN DESDE UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL			
MEDIDA O.9_M.1 Revisión de los procesos de selección y promoción interna.	**DESCRIPCIÓN:** El proceso de selección y promoción establecido en la entidad será revisado para detectar sesgos inconscientes y garantizar la representación de grupos subrepresentados. Las personas encargadas de revisar el proceso deberán recibir formación en los diferentes ejes de discriminación.		
	PLAZOS	**RESPONSABLE**	**RECURSOS**
	A lo largo de 2028	Gestión/Calidad	500€

FUNDACIÓ INFORM

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

Implementación

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ INFORM

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

¡Vamos a ello!

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ INFORM
Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona
Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

CALENDARIO

Una vez establecidas las acciones a realizar, y aunque cada una especifica la fecha de ejecución o su periodo de validez, se resume gráficamente en el calendario de este Plan.

El calendario de las acciones se expresará en meses posteriores a la fecha de inicio del Plan de Igualdad, salvo que las observaciones indiquen lo contrario.

MEDICIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	
	HOGAR	FINAL
MEDIDA O.1_M.1	01/03/2025	31/03/2025
COMPASES O.1_M.2	01/01/2026	30/06/2026
COMPÁS O.1_M.3	Antes y durante todo el plazo del plan	
MEDIDA O.2_M.1	Antes y durante todo el plazo del plan	
MEDIDA O.2_M.2	01/01/2029	31/12/2029
MEDIDA O.3_M.1	Bienal (2025-2027-2029)	
COMPÁS O.3_M.2	Anualmente	
MEDIDA O.4_M.1	Antes y durante todo el plazo del plan	
COMPASES O.4_M.2	Antes y durante todo el plazo del plan	
COMPASO O.4_M.3	Antes y durante todo el plazo del plan	
COMPÁS O.4_M.4	Antes y durante todo el plazo del plan	
COMPASO O.4_M.5	Antes y durante todo el plazo del plan	
COMPASO O.4_M.6	Antes y durante todo el plazo del plan	
MEDIDA O.5_M.1	01/02/2026	28/02/2026

Registre de Fundacions Privades de la Generalitat de Catalunya núm. 1078 • CIF G-61468583
Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ INFORM
Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona
Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

MEDIDA O.5_M.2	Antes y durante todo el plazo del plan	
MEDIDA O.6_M.1	01/01/2029	31/12/2029
MEDIDA O.6_M.2	01/01/2029	31/12/2029
COMPÁS O.7_M.1	Antes del plan y de forma indefinida	
MEDIDA O.7_M.2	Antes del plan y de forma indefinida	
MEDIDA O.7_M.3	Antes del plan y de forma indefinida	
COMPÁS O.7_M.4	Antes del plan y de forma indefinida	
COMPASES O.7_M.5	Antes del plan y de forma indefinida	
COMPÁS O.7_M.6	01/01/2029	31/12/2029
MEDICIÓN O.7_M,7	01/01/2029	31/12/2029
MEDIDA O.8_M.1	Antes y durante todo el plazo del plan	
MEDICIÓN O.8_M.2	Antes y durante todo el plazo del plan	
MEDIDA O.9_M.1	01/01/2028	31/12/2028

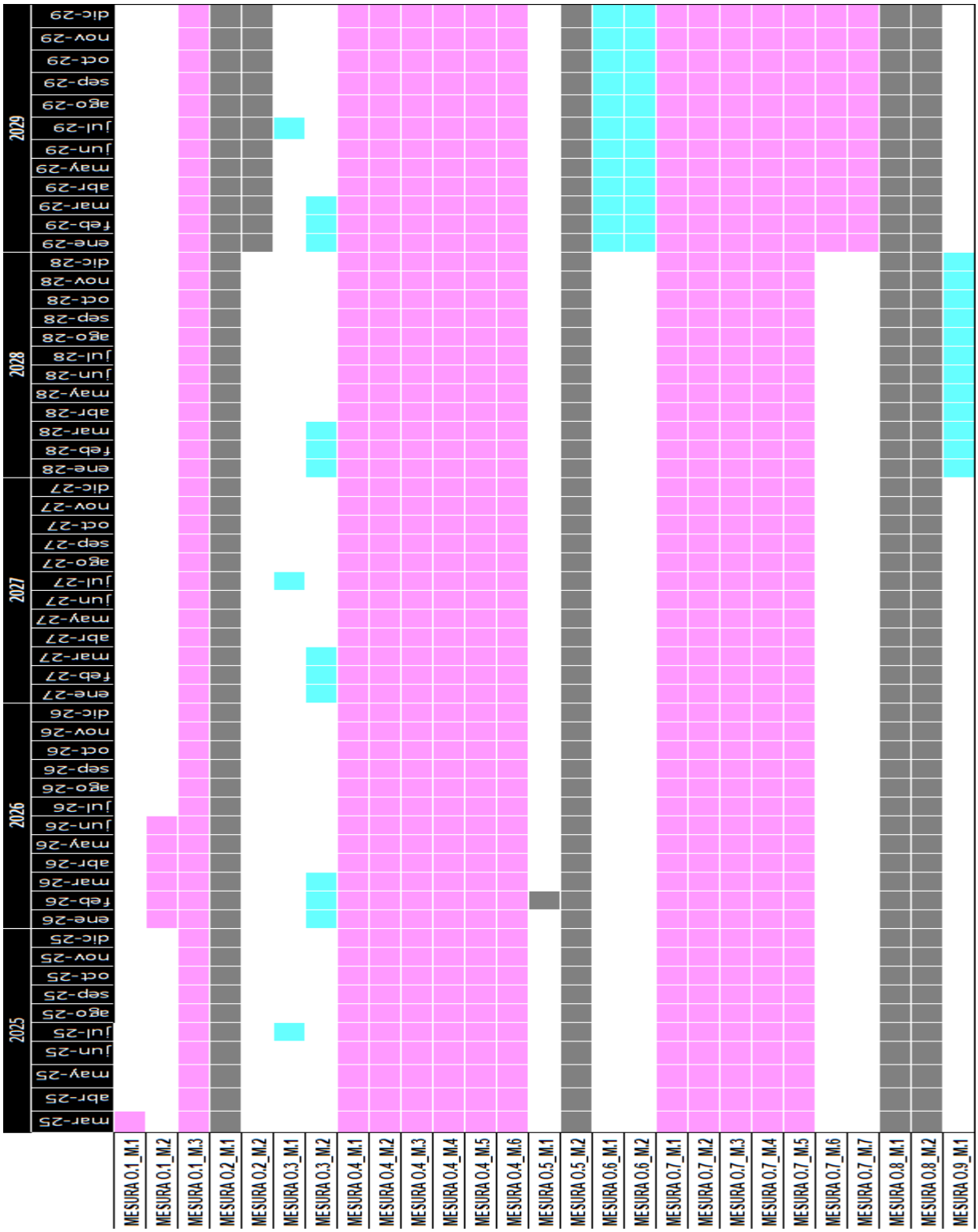
Registre de Fundacions Privades de la Generalitat de Catalunya núm. 1078 • CIF G-61468583
Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ INFORM

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

CALENDARIO



Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

La validez de este Plan de Igualdad será de cuatro años, el máximo establecido en el artículo 9 del RD 901/2020, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro.

Su validez comenzará en el momento en que el Plan sea aprobado por el Comité Negociador de la Fundación Inform, una vez que se hayan firmado las actas de finalización del Plan. Por tanto, su validez comienza el 29/05/2026, fecha de firma de la aprobación del Plan.

Este Plan de Igualdad será aplicable a todo el personal de la Fundación, cuya actividad se lleve a cabo en la provincia de Barcelona, así como a sus miembros, en aquellas acciones en las que sea posible.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ INFORM

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

Indicadores

¿Cómo se mide?

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ ENCARGADO DE SUPERVISAR, EVALUAR Y REVISAR EL PLAN DE IGUALDAD

El Comité de Negociación incluido en este plan, una vez firmado y iniciada la fase de implementación, se transformará en el Comité de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Por este motivo, esta transformación se registra a continuación desde el día de la firma del plan, fecha en la que el documento será aprobado formalmente por el Comité de Negociación.

El Comité de Supervisión estará compuesto, por un lado, por la Representación de los Trabajadores (parte social):

- **Helena Montolio (Jefa de Proyecto)**
- **Marc Rodríguez (Director de Proyecto)**
- **Sònia Lozano (Jefa de Administración)**
- **Daniel Jiménez Prieto (Representante del USOC)**

Y, por otro lado, por la representación de la entidad:

- **Anna Andreu (Directora)**

Para verificar el grado de cumplimiento del plan, la Comisión será responsable de supervisarlo y evaluarlo. Para cada una de las medidas previstas en este plan, se han establecido indicadores específicos que servirán de base para evaluar su correcta implementación.

La Comisión se reunirá anualmente para analizar el estado de ejecución e implementación de las medidas, y emitirá un informe detallando los resultados obtenidos y, cuando corresponda, las propuestas de mejora.

Este informe servirá como referencia en reuniones posteriores, permitiendo comparar los datos a lo largo del tiempo y determinar si las medidas adoptadas son efectivas. De lo contrario, la Comisión podrá proponer nuevas acciones a implementar.

Reuniones extraordinarias:

La Comisión también puede reunirse de forma extraordinaria por iniciativa de cualquiera de las partes, siempre que se comunique con al menos 48 horas de antelación.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Generalitat de Catalunya establece en su ámbito de igualdad que "las políticas de igualdad en el trabajo son, esencialmente, un 'trabajo en progreso' permanente que necesita un examen constante y flexibilidad para reajustarse a sus propios objetivos y a las necesidades de la organización".

Es necesario conocer el grado de implementación y el impacto producido por las acciones llevadas a cabo, basándose en los indicadores predeterminados.

En este sentido, y dado que la herramienta ESAPI, creada por la propia Generalitat, ya no está activa en línea, la comisión de seguimiento utilizará sus criterios objetivos para analizar la evaluación y adecuación de las acciones.

La tabla inicial para el seguimiento de las medidas será la siguiente:

MEDICIÓN	INDICADORES
Información a todo el personal de la entidad sobre la implicación de la entidad en la perspectiva de género, a través de la carta de compromiso con la igualdad por parte de la Dirección.	• % de miembros del personal que han recibido la carta de compromiso. • % de personas que han abierto o leído la declaración (si se distribuye digitalmente). • Percepción de coherencia entre el mensaje de la carta y las acciones de la entidad.
Difusión del Plan de Igualdad de la entidad a toda la población de la entidad, así como a nivel externo.	• % de la plantilla que ha recibido el plan de igualdad. • Número de canales utilizados para la radiodifusión. • Evaluación del personal sobre la accesibilidad y utilidad de la información difundida. • Percepción externa de la transparencia y compromiso de la entidad.
Información/Formación/Concienciación sobre igualdad de género e interseccionalidad.	• % de la plantilla que ha participado en formación o acciones de sensibilización, segregada por género. • Número de acciones llevadas a cabo. • Grado de satisfacción y utilidad de las acciones.
Revisión continua del lenguaje utilizado en la web y las redes sociales, así como en	• % de las piezas comunicativas revisadas. • Tasa de incidentes detectados y corregidos.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

las comunicaciones externas de la entidad.	• Percepción comunitaria de la inclusión lingüística.
Adaptación del manual de lenguaje inclusivo de la entidad desde una perspectiva interseccional.	• % del contenido del manual revisado y actualizado con criterios interseccionales. • Percepción del personal sobre la utilidad y aplicabilidad del manual adaptado.
Preparación de la Auditoría de Retribuciones	• ¿Se ha realizado la auditoría de remuneración o se está trabajando en su preparación? • La percepción del personal sobre la transparencia y la confianza en el proceso de auditoría. • Brecha salarial media entre mujeres y hombres en puestos de igual valor.
Preparación del Registro de Remuneraciones.	• El registro se elabora anualmente. • ¿Existe una brecha salarial general superior al 25%? • ¿Existe una brecha salarial superior al 25% en las diferentes categorías? • Si es así, ¿se ha justificado la causa? • ¿Están las desviaciones relacionadas con el género de las personas que ocupan esas categorías?
Entrenamiento durante el horario laboral.	• Un % de personas que pueden asistir a la formación porque se realiza durante el horario laboral. • Número de horas de formación impartidas durante el horario laboral por persona y por categoría. • Evaluación del personal sobre la facilidad de asistencia y conciliación.
Difusión del acuerdo de sociedad, que incluye todas las medidas de conciliación existentes en la entidad.	• % de personas que han recibido el acuerdo. • % de lecturas o acceso confirmado. • Claridad y comprensibilidad del contenido. • Percepción de la equidad para acceder a medidas.
Redacción y difusión de la política de desconexión digital	• ¿Se ha redactado y difundido la política? • % de personas que han recibido la póliza.

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

	• Número de incidentes registrados debido a una brecha de desconexión digital antes y después de la implementación.
Horarios flexibles	• % de personas que utilizan horarios flexibles. • Número de solicitudes segregadas por género. • Evaluación del impacto de la flexibilidad en el equilibrio y el bienestar entre la vida laboral y personal.
Teletrabajo con una perspectiva de género	• % de hombres y mujeres que utilizan teletrabajo. • Percepción del personal sobre la equidad en el acceso al teletrabajo. • Impacto del teletrabajo en el equilibrio entre vida laboral y personal, bienestar y distribución de la atención.
Respuesta de emergencia	• Un porcentaje de solicitudes de ausencias o flexibilidad por emergencias que son aprobadas. • Tiempo medio de respuesta a una solicitud urgente. • La percepción del personal sobre el apoyo recibido en situaciones de emergencia.
Revisión y actualización del protocolo de acoso sexual o acoso basado en el sexo.	• Porcentaje del contenido del protocolo revisado y actualizado. • Número de personas que han recibido formación sobre el protocolo. • Calidad y claridad del procedimiento incluidas en el nuevo protocolo. • Percepción del personal de confianza en el protocolo y seguridad para presentar quejas
Campaña informativa sobre la persona de referencia y las formas de actuar.	• Personas en la fuerza laboral que han recibido la información. • Claridad y confianza percibidas en los canales de acción. • Opinión sobre si los materiales y canales son accesibles (lectura fácil, formatos, idiomas) y sensibles a la diversidad (interseccionalidad, cambios, personas sin acceso digital).
Redacción del protocolo contra la discriminación desde una perspectiva interseccional.	• ¿Han hecho el protocolo? • Número de secciones del protocolo que incorporan explícitamente el análisis de múltiples ejes de discriminación.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

	• Evaluación cualitativa basada en una rúbrica que analiza la definición de discriminación múltiple e interseccional, casos prácticos que reflejan múltiples ejes de desigualdad, adecuación del lenguaje. • Percepción del personal sobre la claridad y utilidad del protocolo
Difusión del protocolo para prevenir la discriminación.	• Número de personas que han recibido el protocolo. • Número de personas que han abierto el documento, hecho clic en el enlace, descargado el PDF o firmado "leyendo y conociendo". • Claridad y comprensibilidad del protocolo y de los canales de acción. •
Interrupción del periodo de prueba. Interrupción de contratos de formación. Nulidad de la rescisión del contrato por razones objetivas y disciplinarias. Movilidad geográfica. Reorganización del horario de trabajo y teletrabajo en caso de ser víctima de violencia de género.	• Cuota de solicitud para cualquiera de las medidas en caso de violencia de género. • Tasa de aceptación y tiempo de respuesta. • Porcentaje de contratos de formación interrumpidos por razones protegidas. • Opinión de los usuarios sobre si el procedimiento garantiza confidencialidad, no represalias y un trato respetuoso. • Reducción percibida del estrés y mejora en la gestión del papeleo/seguridad.
Preparación de un catálogo con la forma en que la entidad actúa en situaciones de violencia de género de las personas dentro de la entidad. Difusión del catálogo de acciones en caso de violencia de género.	• ¿Se ha preparado el catálogo? • ¿Se ha difundido el documento? • La percepción del personal sobre la utilidad y la confianza en el catálogo. • % de personas que han recibido el catálogo. • **% de personas que han** abierto el documento, hecho clic en el enlace, descargado el PDF o firmado "leyendo y sabiendo algo"
Flexibilidad laboral para ayudar a las mujeres a gestionar los síntomas de la menopausia, así como durante la menstruación o durante el embarazo.	• Porcentaje de personas que utilizan medidas de flexibilidad relacionadas con la salud menstrual, la menopausia o el embarazo. • Número y tipo de adaptaciones de trabajo concedidas. • Percepción del personal sobre la comprensión y el apoyo de la entidad

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

Políticas de descanso	• % de personas que usan efectivamente pausas y pausas establecidas. • Número de descansos realizados frente a los que se planifican según la política. • La percepción del personal sobre la posibilidad real de descansar.
Revisión de los procesos de selección y promoción interna.	• Número de procesos de selección y promoción revisados con lista de verificación de sesgos / procesos totales para el periodo. • Porcentaje de mujeres y hombres en cada fase del proceso. • Grado de percepción de objetividad y transparencia en los procesos.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ INFORM

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

Innovación

Miller.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

IDENTIFICACIÓN DE NUEVAS OPORTUNIDADES DE MEJORA

El compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres debe ser sostenible y duradero a lo largo del tiempo, ya que tanto la entidad como las personas que la componen, así como sus necesidades, cambiarán con el tiempo, al igual que el mundo y la sociedad, un hecho que siempre debe tenerse en cuenta al revisar, definir e implementar nuevas acciones para el plan de igualdad de la Fundación. Siempre con la conciencia de que el Plan de Igualdad es una herramienta viva y dinámica que busca adaptar la entidad y su cultura organizativa a la situación actual que existe en cada momento.

Para lograrlo, el Comité de Seguimiento y Evaluación de la entidad será responsable de establecer los mecanismos necesarios para la detección de nuevas realidades sociales y de buscar todas las medidas que considere apropiadas para adaptar la entidad a ellas.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ INFORM

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

Apéndices

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

ANEXO 1: REGLAMENTOS APLICABLES AL PLAN DE IGUALDAD

Regulaciones internacionales

- Carta de las Naciones Unidas de 26 de junio de 1945.
- Declaración de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 1967, sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, precursora de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979 y que entra en vigor en forma de tratado en 1981.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, 10 de diciembre de 1948

Normativas europeas

- La Carta Social Europea de 1996, que entró en vigor el 1 de julio de 1999, incorpora todos los derechos garantizados por la Carta Social Europea de 1961. La Carta tiene como objetivo garantizar el cumplimiento de los derechos y libertades de todas las personas en su vida diaria.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre, para el establecimiento de un marco general para la Igualdad de Trato y el acceso al trabajo y al empleo.
- Directiva 2004/113/CE del Consejo de 13 de diciembre para la aplicación del principio de igualdad al acceso a bienes y servicios.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de trabajo y empleo.
- Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, relativa a la aplicación del acuerdo marco revisado sobre el permiso parental.
- Directiva del Consejo 97/81/CE sobre el Acuerdo Marco de trabajo a tiempo parcial, que tiene como objetivo hacer compatible la vida familiar y la vida laboral.
- Reglamento 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de diciembre de 2006 que establece un Instituto Europeo para la Igualdad de Género.

Normativas estatales

- Artículo 4.2 c) y e) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprobaba el Texto Revisado de la Ley de Estatutos de los Trabajadores.
- Artículos 1.1, 9.2, 14, 18.1, 35.1 y 53.2 de la Constitución española.
- Ley 13/2005, de 1 de julio, que modifica el Código Civil sobre el derecho al matrimonio entre personas del mismo sexo.
- Ley 27/2003, de 31 de julio, que regula la orden de protección de víctimas de violencia doméstica.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la evaluación del impacto de género en las disposiciones regulatorias del Gobierno.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación entre la vida familiar y laboral de los trabajadores.
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, sobre medidas fiscales, administrativas y sociales.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, sobre medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, sobre la garantía integral de la libertad sexual.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro, y modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y convenios colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, sobre la igualdad salarial entre mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que aprueba el Texto Revisado de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, sobre medidas urgentes para garantizar el trato y las oportunidades igualitarias entre mujeres y hombres en el trabajo y el empleo.
- Reglamentos regionales

Normativas regionales

- Estatuto de Autonomía de Cataluña.
- Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.
- Ley 17/2015, de 21 de julio, sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Ley 17/2020, de 22 de diciembre, que modifica la Ley 5/2008, sobre el derecho de las mujeres a erradicar la violencia de género.
- Ley 19/2020, de 21 de julio, sobre igualdad de trato y no discriminación.
- Ley 5/2008, de 24 de abril, sobre el derecho de las mujeres a erradicar la violencia de género.
- Protocolo para la Protección de las Víctimas de la Trata de Personas en Cataluña.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

ANEXO 2: GLOSARIO SOBRE IGUALDAD

Para facilitar el conocimiento del significado de muchos de los términos específicos en el ámbito de la igualdad que se utilizarán en este Plan de Igualdad, a continuación realizamos una recopilación de los términos más relevantes, que podéis encontrar en la Compilación de Términos creada por la Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo, basada en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- **Acoso sexual o acoso por motivos de sexo**: Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007 sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o efecto de socavar la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidante, degradante u ofensivo.
  Este comportamiento, que constituye una forma de abuso, puede ocurrir ocasionalmente o de forma continua a lo largo del tiempo.
  Artículo 7.2 de lo anterior, el acoso basado en el sexo es cualquier comportamiento llevado a cabo según el sexo o género de una persona con el propósito o efecto de socavar su dignidad y crear un ambiente intimidante, degradante u ofensivo.
- **Brecha salarial**: Este es un indicador que mide la diferencia entre la remuneración de hombres y mujeres, expresada como porcentaje del salario masculino.
  En este sentido, cuando hablamos de la brecha salarial, no nos referimos a la desigualdad salarial entre hombres y mujeres para realizar tareas de igual o igual valor, sino a todos esos factores que causan una diferencia entre el salario medio de hombres y mujeres (por ejemplo, el hecho de que las mujeres trabajan más a tiempo parcial, tienen menos contratos temporales, techos de cristal y suelos pegajosos, o que los trabajos que realizan están mal pagados porque no se valoran socialmente).
- **Equilibrio/coresponsabilidad entre vida laboral** y personal: Hablamos de equilibrio entre vida laboral y personal cuando nos referimos al intento de desarrollar la vida laboral sin que entre en conflicto con el desarrollo de la vida personal y familiar, dos áreas que, en nuestra sociedad, tienen valores y lógicas operativas opuestas.
  Históricamente, ha habido un gran desequilibrio entre hombres y mujeres, dado que son estas últimas quienes han asumido las mayores responsabilidades familiares. Esto significa que, por ejemplo, son las mujeres quienes en su mayoría solicitan reducciones de horas laborales, se marchan para cuidar a una persona y toman permisos, o tienen menos posibilidades de ser contratadas si son —o quieren ser— madres, lo que agrava la brecha salarial de género y relega a las mujeres a los puestos más bajos del mercado laboral. Por esta razón, se recurre a la coresponsabilidad: es decir, a la asunción equitativa de tareas de cuidado entre hombres y mujeres.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

- **Discriminación directa o indirecta por motivos de sexo**: Discriminación que ocurre cuando una disposición, criterio o práctica excluye explícita o implícitamente a un trabajador por razón de sexo.
- **División sexual del trabajo**: División social de tareas según el sexo, según la cual históricamente se asigna a las mujeres trabajo reproductivo y a los hombres a un trabajo productivo.
- **Equidad de género**: Distribución justa de derechos, beneficios, obligaciones, oportunidades y recursos entre las personas basándose en el reconocimiento y respeto de la diferencia entre mujeres y hombres en la sociedad.
- **Estereotipo de género**: Un conjunto de clichés, concepciones, opiniones o imágenes generalmente simplistas que estandarizan a las personas y atribuyen características, capacidades y comportamientos específicos a mujeres y hombres.
- **Igualdad de género**: La igualdad de género es uno de los objetivos de los feminismos, a través del cual pretende garantizar que todas las personas, independientemente de su género, puedan gozar de los mismos derechos, beneficios, oportunidades, recursos y reconocimiento en todas las áreas. El término 'igualdad de género' también se utiliza para referirse a la distribución justa de todos estos elementos e imparcialidad en el tratamiento, así como a la 'igualdad de oportunidades' para referirse a la necesidad de que todas las personas tengan las mismas posibilidades de acceder a ella.
- **Paridad**: Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la sociedad, sin ningún privilegio ni discriminación
- **Planificar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**: Un conjunto de estrategias destinadas a lograr una verdadera igualdad entre mujeres y hombres, eliminando estereotipos, actitudes y obstáculos en cualquier ámbito.
- **Perspectiva de género**: La igualdad de género es uno de los objetivos de los feminismos, a través del cual se pretende garantizar que todas las personas, independientemente de su género, puedan gozar de los mismos derechos, beneficios, oportunidades, recursos y reconocimiento en todas las áreas. El término 'igualdad de género' también se utiliza para referirse a la distribución justa de todos estos elementos e imparcialidad en el tratamiento, así como a la 'igualdad de oportunidades' para referirse a la necesidad de que todas las personas tengan igualdad de oportunidades para acceder a él.
- **Protocolo de acción**: Un instrumento elaborado y acordado por los agentes implicados en un problema específico que permite intervenciones coordinadas y efectivas, y que tiene en cuenta las diferentes situaciones y necesidades de mujeres y hombres.
- **Rol de género y estereotipos**: Un estereotipo es un conjunto de ideas previamente establecidas sobre un grupo o sociedad. Por lo tanto, un estereotipo de género es un prejuicio o una opinión generalizada sobre características o atributos que poseen mujeres y hombres por el simple hecho de serlo.
  Los roles son un conjunto de funciones, patrones y comportamientos definidos social y culturalmente y construidos sobre estereotipos. Los roles de género son la asignación de funciones y tareas determinadas según el sexo.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

Se entiende —y se enseña— que las mujeres deben ser emocionales, sumisas, pasivas, frágiles, románticas, prudentes e irracionales. En el caso de los hombres, se entiende —y se enseña— que poseen características totalmente opuestas y que, por tanto, deben ser insensibles, activos, determinados, seguros de sí mismos, dominantes, valientes, independientes, ágiles, racionales, despreocupados. Uno de los diversos recursos que contribuyen a crear y perpetuar estos estereotipos son los medios de comunicación. **Sexismo en el lenguaje**: Atribución de características que no son inherentes al lenguaje, su estructura y su funcionamiento, que responden a cuestiones de transmisión cultural.

- **Segregación sexual vertical y horizontal**: La segregación sexual horizontal es la distribución no uniforme de mujeres y hombres en diferentes niveles de actividad. Está relacionada con las dificultades de las mujeres para acceder a ciertas profesiones. Esta segregación puede verse en la predominancia de las mujeres en sectores tradicionalmente feminizados, como el tercer sector, y en su dificultad para acceder a profesiones masculinizadas.
  La segregación sexual vertical es la distribución no uniforme de mujeres y hombres en un sector determinado. Se refiere a las dificultades que enfrentan las mujeres para desarrollarse profesionalmente. En este sentido, las mujeres no solo tienen barreras para acceder a puestos de liderazgo, sino que también son las más afectadas por la parcialidad y la desigualdad salarial, incluso en el desempeño de las mismas funciones y tareas que un hombre.
- **Techo de cristal**: Barrera invisible que dificulta el acceso de las mujeres al poder, los niveles de toma de decisiones y los más altos niveles de responsabilidad de una empresa u organización debido a prejuicios hacia sus capacidades profesionales.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ INFORM

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

ANEXO 3: FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD Y PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA FUNDACIÓN INFORM

El 4 de mayo de 2026 se reunirá el comité negociador del Plan de Igualdad de la Fundación Inform.

En nombre de la entidad:

- Anna Andreu (Directora)

Para la parte social:

- Helena Montolio (Jefa de Proyecto)
- Marc Rodríguez (Director de Proyecto)
- Sònia Lozano (Jefa de Administración)
- Daniel Jiménez Prieto (Representante del USOC)

De acuerdo

Firmar el Plan de Igualdad de la Fundación y, conforme al acuerdo, firmar este acto en Sant Pere de Ribes, 4 de mayo de 2026.

Representación de la entidad	Representación de los trabajadores

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

ANEXO 4: AUDITORÍA DE REMUNERACIONES

Datos analizados

El periodo de análisis para esta auditoría de remuneraciones es del 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024, según lo indicado por la normativa vigente.

Datos objetivos

A continuación se muestra el promedio aritmético encontrado entre las personas contratadas por la entidad, sin distinción por categoría profesional o puesto, segregándolas solo por género, obteniendo los siguientes datos:

Género	Remuneración media anual total	Brecha salarial
Mujeres	34.006,04 €	**30,3%**
Inicio	48.804,29 €	

La siguiente tabla muestra la remuneración anual media y la brecha salarial, segregando por género y categoría empleada por cada una de las personas que trabajaron en la Fundación durante 2024, sin deducir los salarios extremos superiores e inferiores recibidos:

Lugar de trabajo	MUJERES	HOGAR	Brecha salarial. Remuneración anual media por trabajo
SUBDIRECTOR/SUBDIRECTOR	45.102,68 €	51.007,86 €	11,6%
SIN ADMINISTRACIÓN	34.262,98 €	€0.00	0%
DEPARTAMENTO PRINCIPAL	39.395,94 €	39.375,86 €	-0,1%
SIN GESTIÓN ECONÓMICA	34.262,98 €	€0.00	0%
COORDINADOR/FORMACIÓN	33.678,88 €	€0.00	0%
DIRECTOR	60.470,01 €	70.652,29 €	14,4%
GESTOR DE PROYECTO	€32.572,12	€34,181,15	4,7%
RESP. SIMULACIONES DEP.	27.513,08 €	€0.00	0%

Registre de Fundacions Privades de la Generalitat de Catalunya núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

TÉCNICO ADMINISTRATIVO	27.933,47 €	€0.00	0%
TÉCNICO FORMADOR	29.863,00 €	€0.00	0%
En total	**34.006,04 €**	**48.804,29 €**	**30,3%**

Definición y evaluaciones de puestos/categorías

GRUPO 1: DIRECTOR
Es el personal quien tiene la responsabilidad directa de la gestión de la empresa y realiza tareas de la mayor complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos específicos. Desempeñan sus funciones con un grado total de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Con un título universitario superior o equivalente de conocimientos equivalentes por parte de la empresa con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.
Diferencia salarial: 14,4% a favor de los hombres.

• **GRUPO 2: SUBDIRECTOR/SUBDIRECTOR, JEFE DE ADMINISTRACIÓN, JEFE DE DEPARTAMENTO, JEFE DE GESTIÓN ECONÓMICA**
Son personas que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, llevan a cabo tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que poseen un alto contenido intelectual o interacción humana. También aquellas personas que dirigen la integración, coordinación y supervisión de funciones llevadas a cabo por un grupo de colaboradores en la misma área funcional. Con un título superior o intermedio o conocimientos equivalentes comparables a la empresa, completados con amplia experiencia en su sector profesional.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

Diferencia salarial: 15,34% favorable para los hombres. (media calculada en base a las cantidades indicadas en la tabla en cada una de las categorías profesionales agrupadas en el GRUPO 2 según el Convenio Colectivo)

GRUPO 3 NIVEL 2: COORDINADOR DE FORMACIÓN
Es el personal que, con o sin responsabilidad de mando, realiza tareas con un conjunto medio de actividad intelectual de interrelación humana, dentro de un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que implican la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un grupo de personas colaborando en una etapa organizativa más pequeña. Con un título universitario intermedio o equivalente, personal técnico especializado de nivel superior o cualificación acreditada equivalente según el Catálogo de Cualificaciones Profesionales vigente o con amplia experiencia en el puesto
Diferencia salarial: 0%. No hay hombres en esta categoría que puedan hacer una comparación salarial efectiva y real.

• **GRUPO 3 NIVEL 2: GESTOR DE PROYECTOS**
Es el personal que, con o sin responsabilidad de mando, realiza tareas con un conjunto medio de actividad intelectual de interrelación humana, dentro de un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que implican la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un grupo de personas colaborando en una etapa organizativa más pequeña.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

Con un título universitario de nivel intermedio o equivalente, personal técnico especializado de nivel superior o equivalente acreditado por el Catálogo de Cualificaciones Profesionales vigente o con amplia experiencia en el puesto.
Ganado salarial: 4,7% favorable para los hombres.
• **GRUPO 4 NIVEL 1: RESP. DEP. SIMULACIÓN**
Es el personal que realiza trabajos de ejecución autónoma que normalmente requieren iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, implicando, bajo supervisión, su responsabilidad. Con formación en educación secundaria superior, BUP o equivalente, o personal técnico especializado con módulos de nivel 3 o con certificados de profesionalidad del mismo nivel o cualificación acreditada equivalente del actual Catálogo de Cualificaciones Profesionales, complementados con formación en el puesto de trabajo o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el ejercicio de la profesión.
Diferencia salarial: 0%. No hay hombres en esta categoría que puedan hacer una comparación salarial efectiva y real.

GRUPO 4 NIVEL 2: TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN Y TÉCNICO DE FORMACIÓN
Es el personal que realiza trabajos de ejecución autónoma que normalmente requieren iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, implicando, bajo supervisión, su responsabilidad. Con formación en educación secundaria superior, BUP o equivalente, o personal técnico especializado con módulos de nivel 3 o con certificados de profesionalidad del mismo nivel o cualificación acreditada equivalente del actual Catálogo de Cualificaciones Profesionales, complementados con formación en el puesto de trabajo o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el ejercicio de la profesión.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

Diferencia salarial: 0%. No hay hombres en esta categoría que puedan hacer una comparación salarial efectiva y real.

Categoría profesional/profesional	CONOCIMIENTO (30 PUNTOS)				RESPONSABILIDAD (35 PUNTOS)						ESFUERZO (25 PUNTOS)						CONDICIONES (10 PUNTOS)				Puntuación total
	Entrenamiento (15)		Experiencia (15)		Presupuesto (11,67)		Dependientes (11,67)		Impacto organizativo (11.67)		Físico (8.33)		Psíquico (8.33)		Impacto en la vida personal (8.33)		Peligroso (5)		Riesgos psicosociales (5)		
	y	no	y	No	y	no	y	no	y	no	y	no	y	no	y	no	y	no	y	no	
DIRECTOR	15		15		11,67		11,67		11,67		7		8,33		8,33			0	5		93,67
ASISTENTE DIRECTOR	15		14,5		7		11,67		11,67		7		8,33		8,33			0	5		88,50
SIN ADMINISTRACIÓN	15		15		6		10,5		10,5		8,33		7,5		4,5			0	5		82,33
DEPARTAMENTO PRINCIPAL	15		15		6		10,5		10,5		8,33		7,5		4,5			0	5		82,33
SIN GESTIÓN ECONÓMICA	15		15		6		10,5		10,5		8,33		7,5		4,5			0	5		82,33
COORDINADOR DE FORMACIÓN	14		14		2,5		10		9		4		4		2,5			0	3,5		62,50
GESTOR DE PROYECTO	14		14		2,5		9,5		8,5		3,5		4		2	0		0	3,5		61,5
RESP. SIMULACIONES DEP.	13		13		0,5			0	6		2		3,5			0		0	3		41
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	12		12			0		0	10		4		4			0		0		0	42

Registre de Fundacions Privades de la Generalitat de Catalunya núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

TÉCNICO FORMADOR	12		12			0		0	10		6		4			0		0	2		46

Paradas resultantes

ESCALA	MUJERES	HOMBRES	GAP
1 (91-100)	60.470,01 €	70.652,29 €	14,4%
2 (81-90)	38.256,15€	45.191,86€	15,35%
3 (61-80)	33.125,50€	34.181,15€	3,09%
4 (41-60)	28.436,52 €	0€	0%
5 (21-40)	0€	0€	0%
6 (0-20)	0€	0€	0%

CONCLUSIONES

Los datos obtenidos en el análisis de empleos de igual valor, según se indica en RD 902/2020, muestran que existen tres grupos (escalas) donde se produce la brecha salarial. Estos grupos corresponden a las escalas 1, 2 y 3.

Las lagunas existentes son favorables a los hombres, pero según las normativas indicadas en la sección "Base regulatoria", ninguna de las tres lagunas estaría sujeta a explicación, en virtud de las disposiciones del artículo 6 del mencionado Real Decreto, no superan el 25% establecido como límite.

Aun así, la entidad quiere expresar eso:

La Escala **1** incluye los cargos de Director, ocupados durante el año de análisis por un hombre y una mujer, ambos con contrato indefinido, a tiempo completo y con mayor antigüedad de un año. En julio, el hombre que ocupaba la dirección rescindió su contrato por jubilación, y su puesto fue ocupado mediante promoción interna por una mujer que anteriormente ocupaba una categoría inferior.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

Esta transición ha generado una brecha salarial del 14,4% a favor de los hombres en esta escala. La razón principal es que la nueva directora había recibido, durante parte del año, una remuneración correspondiente a su categoría anterior, inferior a la de la dirección. Cabe señalar que el salario medio se calcula en función de los ingresos anuales totales de cada persona, independientemente de las categorías empleadas, pero se atribuye íntegramente a la última categoría ejercida.

La Escala **2** incluye las siguientes categorías:

- ASISTENTE DE DIRECCIÓN (una mujer y un hombre)
- SIN ADMINISTRACIÓN (una sola mujer)
- JEFE DE DEPARTAMENTO (una mujer y un hombre)
- SIN GESTIÓN FINANCIERA (una mujer)

Durante el año 2024, las personas que han ocupado las categorías incluidas en esta escala han tenido, en su totalidad, una antigüedad de más de un año, con contratos permanentes y días completos. La única excepción es un hombre que ha trabajado con un 25% de jornada laboral como resultado de una jubilación parcial.

A pesar de esta reducción en la jornada laboral, la brecha salarial resultante en esta escala sigue siendo favorable para los hombres. Este hecho se explica por el hecho de que la persona con el salario más alto es precisamente el hombre que se ha jubilado parcialmente. Una situación que ha llevado, como también ha ocurrido en la categoría de DIRECCIÓN, a la promoción interna de una mujer que anteriormente ocupaba un puesto en una categoría inferior, con una remuneración menor tanto respecto a su puesto actual como a la que recibía el hombre en el puesto de ASISTENTE DE GESTIÓN.

Además, esta desviación se acentúa por el hecho de que el 75% de las personas que ocupan la categoría CAP dentro de esta escala son mujeres, y la media de sus percepciones salariales es inferior a la que reciben los hombres en el puesto de ASSISTANT, contribuyendo así a la brecha salarial observada.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

La Escala **3**, que presenta una diferencia salarial a favor de los hombres del 3,09%, incluye los puestos de COORDINADOR DE FORMACIÓN y GESTIÓN DE PROYECTOS, ocupados por un total de cuatro personas: tres mujeres y un hombre.

Todas las personas en esta escala tienen un contrato indefinido con la entidad y trabajan a tiempo completo. Sin embargo, una de las mujeres fue contratada recientemente, concretamente en abril de 2024, y por tanto tiene menos de un año de antigüedad. Esta menor antigüedad conduce a un salario medio más bajo en comparación con los hombres en la misma categoría profesional, lo que explica la brecha salarial observada en esta escala.

& Acciones

Aunque existen varias brechas salariales, todas ellas favorables para los hombres a pesar de ser una organización altamente feminizada, no hay evidencia de discriminación de género, ya que estas diferencias tienen una justificación objetiva. Sin embargo, existe un alto grado de feminización de la fuerza laboral, por lo que se recomienda revisar la política de reclutamiento con el objetivo de garantizar una mayor equidad y prevenir posibles sesgos inconscientes derivados de estereotipos de género.

Se propone revisar esta situación en un plazo máximo de dos años para comprobar si las brechas existentes se han corregido como resultado de la desaparición de las causas que las originaron. De lo contrario, y si las brechas persisten, deberán implementarse medidas correctivas para eliminar cualquier desigualdad que pueda derivar de prejuicios inconscientes relacionados con los estereotipos de género.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ INFORM

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

ANEXO 5: ACOSO SEXUAL O ACOSO POR MOTIVOS DE SEXO

Protocolo para la prevención y abordar el acoso sexual o de género y violencia en el trabajo y para la representación de Derechos Humanos

Febrero de 2026

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ INFORM

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

ÍNDICE

1. Objetivos 112

2. Definiciones y comportamientos 112

3. Ámbito de aplicación, derechos, obligaciones y directrices 115

4. Prevención del acoso y la violencia sexual o de género en el trabajo y para el cumplimiento de los derechos humanos 118

5. Formas de resolver situaciones de violencia, acoso y incumplimiento de los derechos humanos 118

5.1. Ruta interna: el procedimiento 121

5.2. Canales externos: administrativos y judiciales 125

6. Concienciación, información y formación del protocolo 126

7. Seguimiento y evaluación del protocolo 127

8. Apéndices 127

8.1. Consulta y acuerdo sobre el protocolo para la prevención y la atención al acoso y la violencia sexual o de género en el trabajo y para el cumplimiento de los derechos humanos 128

8.2. Código de Responsabilidad Social 130

8.3. Política para la prevención del acoso y la violencia sexual o de género en el trabajo y la violación de los derechos humanos 140

8.4. Hoja de declaración de compromiso individual con la prevención del acoso y la violencia sexual o de género, y el cumplimiento de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y con la participación en la creación de entornos laborales saludables 142

8.5. Consulta a los representantes de los trabajadores sobre la designación de personas de referencia 144

8.6. Actas de designación de las personas de referencia 146

8.7. Consulta de los representantes de los trabajadores sobre el modelo y la designación de las personas que conforman la comisión de investigación 149

8.8. Acta de designación de las personas que componen la comisión de investigación 152

8.9. Modelo interno de quejas 154

8.10. Informe modelo de la comisión de investigación 156

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

1. OBJETIVOS

Prevenir el acoso e intervenir en las primeras etapas de estas situaciones es la forma más eficaz de erradicar el acoso, la violencia o las violaciones de derechos humanos. Por eso, desde la Fundación Inform, se ha definido este protocolo.

Este protocolo ha sido elaborado con el objetivo de:

- Proporcionar información sobre acoso sexual, acoso basado en el género, acoso psicológico o acoso contra la integridad moral, y conductas contrarias a la libertad sexual, violencia laboral y cumplimiento de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Determinar las herramientas de prevención y articular formas efectivas de protección y respuesta dentro de la empresa.
- Establecer medidas y recursos para prevenir y abordar la discriminación y la violencia contra las personas de la comunidad LGTBIQ+
- Promover una cultura de prevención de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en casos de acoso sexual o de género en todas las áreas de la empresa.

Es una herramienta que nos ayudará a detectar y gestionar este tipo de comportamiento negativo dentro de nuestra empresa, que puede dañar el entorno laboral y, sobre todo, la salud física y mental de los trabajadores.

2. DEFINICIONES Y COMPORTAMIENTOS

ACOSO LABORAL, PSICOLÓGICO O MORAL

Acoso laboral: Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas repetidamente y a lo largo del tiempo, hacia una o más personas por parte de otros. Incluye situaciones de abuso de poder por parte de la dirección, directivos o directivos de la empresa (abuso de autoridad), situaciones de conducta vexatoria o maltrato a un trabajador entre personas que no mantienen una relación de mando o jerarquía entre sí o, si la mantienen, no es relevante. Esta exposición ocurre dentro del marco de una relación laboral y supone un riesgo significativo para la salud.
Todas las conductas de acoso laboral están dirigidas a una de las siguientes cinco categorías: amenaza al estatus profesional, reputación personal, aislamiento, sobrecarga laboral y desestabilización.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

VIOLENCIA FÍSICA EN EL TRABAJO

Comportamientos que implican una agresión de violencia física.

Comportamientos verbales o físicos amenazantes, intimidatorios, abusivos y acosadores relacionados con la producción de daño corporal más o menos inmediato que se practica entre personas que pertenecen a la propia empresa o entre personas de diferentes compañías, pero que prestan sus servicios en el mismo lugar de trabajo.

Comportamientos verbales y/o físicos que se consideran, entre otros y sin intención excluyente o limitante, agresivos: uso de vocabulario profano, insultos, gritos despectivos, lenguaje corporal provocador o agresivo que exprese intimidación o desprecio, amenazas, intentos de golpear a alguien, empujones, amenazas con un objeto, escupimiento, rotura de muebles, lanzamiento de objetos con intención de hacer daño, tirar a alguien al suelo, morder, arañar, golpear, patear, cabezazos, etc.

ACOSO SEXUAL

Una situación en la que ocurre cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual, que se lleva a cabo con el propósito o efecto de socavar la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Tipos de conducta que constituyen acoso sexual:

Se consideran, entre otras, las siguientes conductas que pueden evidenciar la existencia de acoso sexual y sin intención excluyente o limitante:

Comportamientos verbales: difundir rumores, preguntar o explicar sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona, hacer comentarios o bromas sexuales obscenas, hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física, ofrecer o presionar para que hagan citas comprometedoras o para participar en actividades recreativas no deseadas, exigir favores sexuales.

Comportamiento no verbal: miradas lascivas al cuerpo, gestos obscenos, uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet con contenido sexualmente explícito, cartas, notas o correos electrónicos de carácter sexual ofensivo.

Comportamientos físicos: acercamiento físico excesivo, acorralamientos, buscar deliberadamente estar a solas con la persona innecesariamente, contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.), tocar intencionada o accidentalmente las partes sexuales del cuerpo.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

Acoso sexual quid pro quo o chantaje sexual: obligar a la víctima a elegir entre someterse a demandas sexuales o perder, o ser perjudicada, ciertos beneficios o condiciones laborales que afectan el acceso a la formación profesional, la continuidad en el empleo, la promoción, la remuneración o cualquier otra decisión relacionada con este asunto. En la medida en que implique un abuso de autoridad, el sujeto activo será quien tenga el poder, directa o indirectamente, de proporcionar o retirar una prestación o condición laboral.

Acoso sexual ambiental: En este tipo de acoso sexual, el acosador crea un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como resultado de actitudes y comportamientos sexuales no deseados. Puede ser ejercido por cualquier miembro de la empresa, independientemente de su posición o estatus, o por terceros que estén de alguna manera en el entorno laboral.

ACOSO BASADO EN EL SEXO

El acoso por motivos sexuales es cualquier comportamiento llevado a cabo en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de socavar su dignidad y crear un ambiente intimidante, degradante u ofensivo.

Tipos de conducta que constituyen acoso por motivos de sexo, sin querer excluir a otros:

Ataques mediante medidas organizativas como juzgar ofensivamente el desempeño de la persona, ocultar sus esfuerzos y habilidades. Cuestionar y repudiar las decisiones de la persona. No asignar tareas ni asignar tareas sin sentido o degradantes. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o proporcionar datos erróneos. Asignar trabajos mucho más altos o mucho inferiores a las habilidades o cualificaciones de la persona, o que requieren una cualificación mucho inferior a la que posee. Dar órdenes o órdenes contradictorias que son imposibles de cumplir. Robar pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos informáticos, manipular herramientas de trabajo que causan daño, etc. Amenazas o presiones sobre quienes apoyan a la persona acosada. Manipulación, ocultación o devolución de la correspondencia, llamadas, mensajes, etc. de la persona. Denegación o dificultades para acceder a permisos, cursos, actividades, etc.

Acciones que buscan aislar al destinatario, como cambiar la ubicación de la persona separándola de sus iguales (aislamiento), ignorar la presencia de la persona, no hablarle, restringir la posibilidad de hablar con sus compañeros, impedir que la persona se exprese, evitar todo contacto visual con ella, eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o mental de la víctima , como amenazas y agresiones físicas, amenazas o insultos verbales o escritos, llamadas telefónicas intimidatorias, provocar a la persona, forzarla a reaccionar emocionalmente, generar intencionadamente gastos para dañarla,

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

causar daños al lugar de trabajo o a sus pertenencias, obligar a la persona a realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional , como manipular la reputación personal o profesional mediante rumores, denigración y burla, insinuar que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen psiquiátrico o diagnóstico, gestos burlones, voz, apariencia física, discapacidades, poner apodos, etc., críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

ACOSO DIGITAL

Constituye acoso cuando los comportamientos a los que se refiere este protocolo ocurren mediante tecnologías informáticas y de comunicación, a través de internet, teléfono y redes sociales (no es necesario que el agresor y la víctima tengan contacto físico cara a cara).

Tipos de comportamientos que constituyen violencia digital:

Acoso en línea como daños a la reputación de la persona, seguimiento y recopilación de información privada, robo de identidad, solicitud de sexo, acoso con cómplices para aislar a la persona, amenazas sexuales, económicas, físicas o psicológicas.

Acoso sexual en línea , como la difusión no consensuada de imágenes o vídeos sexualmente explícitos de empleados acosados, captura no consentida de imágenes íntimas, explotación o coacción sexual, rumores o publicación de comentarios sexualizados, envío de imágenes no consensuadas de contenido sexual, etc.

LGBTIFOBIA

Es cualquier actitud, comportamiento o discurso de rechazo, prejuicio o discriminación hacia personas que forman parte de la comunidad LGTBIQ+ por el simple hecho de serlo o por ser percibidas como tales.

Esta violencia abarca homofobia, lesbofobia, transfobia, bifobia, intersexualfobia, acefobia, enefobia y plumofobia y puede ejercerse de diferentes maneras, ya sea de forma individual o colectiva.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN, DERECHOS, OBLIGACIONES Y DIRECTRICES

El alcance de este documento es:

- Protección de las personas de la empresa frente al acoso por parte de otros empleados.
- La protección del personal de la empresa frente al acoso por parte de personas externas.
- Protección para personas externas vinculadas a la empresa, incluso si no tienen una relación laboral directa.
- Cumplimiento de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

https://dudh.es/declaracio-universal-de-drets-humans/

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo se aplica a toda la plantilla de la empresa, independientemente del número de centros de trabajo, la categoría profesional de los trabajadores, la forma y lugar de prestación de servicios y el tipo de contrato de trabajo, incluyendo personas con contratos permanentes intermitentes, de duración determinada o de prácticas.

También se aplica a personas que, a pesar de no tener relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, como personas en formación, quienes realizan prácticas no laborales o quienes hacen voluntariado. También se aplicará a quienes prestan servicios mediante contratos de comisión de servicios.
El protocolo se aplicará a situaciones de acoso sexual, acoso basado en el sexo y otras conductas que percorren la libertad sexual y la integridad moral que ocurran durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de:

- En el lugar de trabajo, incluyendo espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- En lugares donde el trabajador cobra, donde descansa, come, utiliza instalaciones sanitarias o de higiene, y en los vestuarios;
- En viajes, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo;
- Dentro del marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas aquellas realizadas a través de tecnologías de la información y la comunicación (digital, virtual o ciberacoso);
- En el alojamiento proporcionado por el empleador;
- En viajes entre casa y trabajo.

OBLIGACIONES LEGALES DE LA EMPRESA

Para proteger a los trabajadores frente al acoso y la violencia en el trabajo, y en caso de incumplimiento de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la persona responsable de la empresa tiene las siguientes obligaciones:

- Adoptar medidas destinadas a garantizar el derecho de los trabajadores en la relación laboral:
  a) no ser discriminado por ningún motivo.
  b) Integridad física o mental y una política adecuada de seguridad e higiene.
  c) respeto por su privacidad y la debida consideración por su dignidad, incluyendo la protección contra el acoso y la violencia y el cumplimiento de los derechos humanos.

- Promover un contexto y un entorno laboral en el que se cumpla la Declaración Universal de

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

los Derechos Humanos y que evite el acoso y la violencia.

- Arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso y tramitar las comunicaciones y quejas presentadas por los trabajadores. Estos procedimientos específicos incluyen dos tipos de medidas:
  a) Medidas preventivas
  b) Procedimientos para la investigación de denuncias: la empresa dispone de procedimientos para investigar casos concretos de acoso o incumplimiento de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que ocurran y los aplicará cuando tenga conocimiento de estos casos.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

- Negociar medidas de difusión y sensibilización entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.
- Contribuir a la prevención del acoso y la violencia en el trabajo y en el cumplimiento de los derechos humanos.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Derechos: Los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral saludable, donde se respeten los derechos humanos y no a sufrir acoso ni violencia. Por eso el resto de los trabajadores de la empresa tienen derecho a denunciar posibles situaciones de incumplimiento de los derechos humanos, acoso o violencia, sin sufrir represalias.

Obligaciones: Por otro lado, todos tienen la obligación de tratar a los demás con respeto y cooperar con la empresa en la investigación de una denuncia interna de acoso, violencia o incumplimiento de los derechos humanos.

Directrices: Los trabajadores tienen un papel clave en la creación de un entorno laboral en el que el acoso o el incumplimiento de los derechos humanos sean inaceptables. Pueden contribuir a prevenirlo mediante su sensibilidad al problema y garantizar estándares de conducta para sí mismos y para otros que no sean ofensivos. Al mismo tiempo, pueden prevenir el acoso si dejan claro que consideran inaceptables ciertos comportamientos y apoyar a compañeros que puedan sufrir esta situación y estén considerando si denunciarlo.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

4. PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Para materializar la prevención, se implementarán tres acciones.

1. Iniciativa y compromiso de la empresa.
La dirección de la empresa Fundació Inform expresa su disposición a trabajar para erradicar cualquier tipo de acoso y violencia en la empresa y para garantizar que se cumplan los derechos humanos descritos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Este compromiso de la empresa con la tolerancia cero hacia el acoso y/o la violencia está incluido en el código de Responsabilidad Social adjunto al Anexo 8.2. de este protocolo.

2. Políticas de igualdad y una organización del trabajo que dificulten el acoso y la violencia en el trabajo.

3. Compromiso de las personas.
La empresa promoverá relaciones basadas en la libertad y el respeto entre personas que se relacionan por motivos profesionales. Las estrategias que se utilizarán serán la sensibilización, la información y la formación para que todos asuman su responsabilidad, evitando aquellas acciones que puedan ser ofensivas, discriminatorias o abusivas, e identificando los factores que contribuyen a crear un entorno laboral libre de acoso. En esta línea, se instará a los trabajadores de la Fundación Inform a firmar la "Declaración de Compromiso Individual con la Prevención del Acoso y la Violencia y el Cumplimiento de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y con la Participación en la Creación de Entornos de Trabajo Saludables" que se encuentra en el Anexo 8.4. de este Protocolo.

La política de la empresa sobre acoso y/o violencia en el trabajo y/o el cumplimiento de los derechos humanos incluye una serie de acciones que se incluyen en el Anexo 8.3.

5. FORMAS DE RESOLVER SITUACIONES DE VIOLENCIA, ACOSO Y INCUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS

En caso de situación de acoso o violencia en la empresa o de incumplimiento del cumplimiento de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, existen dos formas de actuar: interna y externa. El uso de un medio de resolución no excluye en ningún caso la posibilidad de utilizar también el otro.

La ruta interna se basa en dos objetivos principales:

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

- Define procedimientos claros y precisos para resolver la situación con las garantías necesarias.
- Definir y establecer mecanismos de apoyo y asistencia para las personas que puedan estar sufriendo acoso o violaciones de derechos humanos.

Los medios externos de resolución son la vía administrativa (Inspección de Trabajo) y la vía judicial.

A continuación se muestra el circuito de acción para la prevención y el enfoque del acoso y para el cumplimiento de los derechos humanos, donde se visualizan las dos posibles vías de resolución, así como las diferentes fases de la vía interna.

Posteriormente, se detalla y especifica el procedimiento interno que se seguirá en la Fundación Inform en caso de situación de violencia, acoso o violación de los derechos humanos.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ INFORM

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

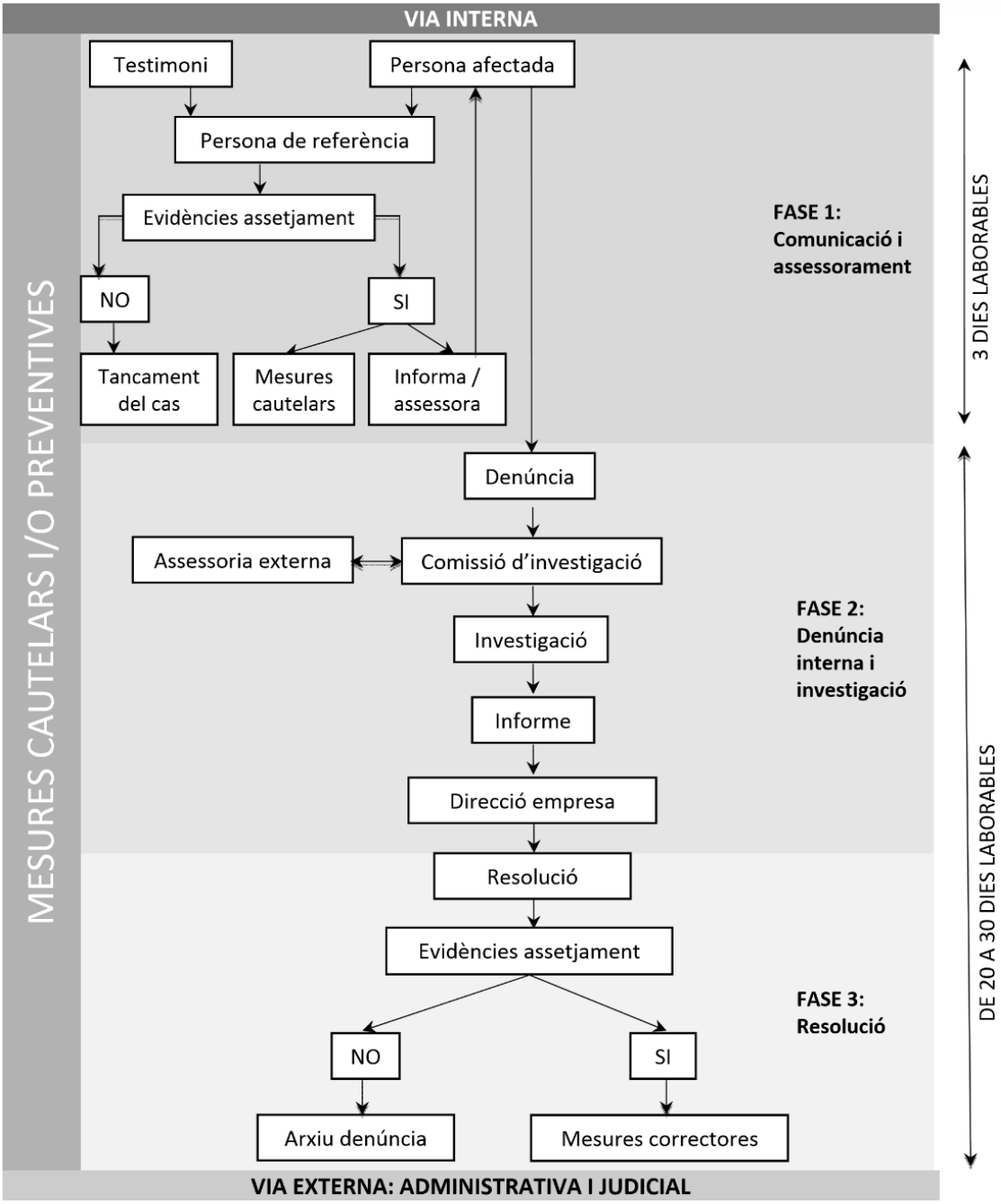
FORMAS DE RESOLVER SITUACIONES DE ACOSO, VIOLENCIA Y VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat



5.1. RUTA INTERNA: EL PROCEDIMIENTO

Durante todo el procedimiento, se garantizarán los principios de respeto y protección, confidencialidad, derecho a la información, apoyo de personas formadas, diligencia y rapidez, trato justo, protección frente a posibles represalias y colaboración.

Registre de Fundacions Privades de la Generalitat de Catalunya núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

El procedimiento detallado a continuación consta de tres fases: comunicación y asesoramiento; queja interna e investigación, y la tercera es la fase de resolución.

Fase 1. Comunicación y consejos

Comienza cuando hay una comunicación de percepción o sospecha de acoso, violencia o violación de los derechos humanos.

✓ Objetivo
Informar, asesorar y acompañar a la persona afectada y preparar, cuando sea apropiado, la fase de notificación.

✓ ¿Cuál es la duración de esta ruta de resolución?
La fase de comunicación y asesoramiento debe ser rápida y ágil, evitando, en la medida de lo posible, que dure más de 3 días.

✓ ¿Quién puede comunicarse?
- La persona afectada.
- Cualquier persona o personas que denuncien comportamientos violentos o de acoso.

✓ ¿Cuándo y cómo se formula la comunicación?
Una vez que los hechos hayan pasado y lo antes posible, se puede hacer por escrito, correo electrónico o conversación.

✓ ¿A quién se dirige la comunicación?
A la persona o personas de referencia.

✓ ¿Qué acciones llevan a cabo la persona o personas de referencia?
Son responsables de informar y asesorar a la persona afectada, acompañarla durante todo el proceso y proponer la adopción de medidas preventivas y/o de precaución.

✓ ¿Cuáles son los posibles resultados de la fase 1?

a) Que la persona afectada decida presentar una queja. La persona de referencia ofrecerá asesoramiento y apoyo para presentar la denuncia.

b) Que la persona afectada decida no presentar una denuncia y que la persona de referencia considere que existen pruebas de acoso, violencia o violación de los derechos humanos. En este caso, se informa a la empresa para que pueda adoptar las medidas necesarias para tratar las pruebas percibidas, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas.

c) Que la persona afectada decida no presentar una denuncia y que la persona de referencia considere que no hay pruebas de la existencia de acoso, violencia o violación de los derechos humanos. Si el resultado es este, el caso queda cerrado y no se debe tomar ninguna medida adicional.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona
Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

En cualquier caso, se llevará un registro de las acciones realizadas, que aparecerá en el informe de seguimiento.

- ✓ ¿Cómo y quién guarda la documentación?

En caso de que haya documentación, la persona de referencia será responsable de la gestión y custodia de la misma, garantizando la confidencialidad en todo momento.
En caso de que la persona afectada decida no continuar con las acciones, toda la documentación que haya proporcionado será devuelta.
Si decides continuar con las acciones de la queja, la documentación se adjuntará al expediente de investigación que se generará.

Fase 2. Queja interna e investigación

Esta fase comienza cuando la persona afectada presenta la queja.

- ✓ Objetivo

Investigar a fondo los hechos y emitir un informe en relación con las pruebas expuestas en la denuncia y, cuando corresponda, proponer las medidas de intervención consideradas apropiadas.

- ✓ ¿Quién pone la denuncia?

La denuncia la presenta la persona afectada.

- ✓ ¿Cómo se formula la queja?

Debe presentarse por escrito en el formato incluido en el Anexo 8.9. "Formulario interno de queja"

- ✓ ¿A quién se le presenta la queja?

El formulario interno de queja debidamente rellenado se presentará a uno de los becarios de la empresa que forma parte del comité de investigación.

- ✓ ¿Qué acciones lleva a cabo la comisión de investigación?

Las funciones de la comisión son:

- Analiza la queja y la documentación adjunta.
- Entrevista a la persona que se queja, a la persona denunciada y a posibles testigos.
- Evaluación de si son necesarias medidas de precaución
- Emitir un informe que incluya las conclusiones alcanzadas y proponga las medidas correctivas consideradas apropiadas. El informe modelo que se presentará está incluido en los anexos.

Si el comité lo considera necesario, se evaluará la posible intervención de un asesor externo cualificado para realizar una evaluación inicial del caso y/o de la propia investigación. Este asesor informará al comité en todo momento sobre el progreso de las investigaciones y, cuando corresponda, sobre las conclusiones finales.

Registre de Fundacions Privades de la Generalitat de Catalunya núm. 1078 • CIF G-61468583
Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

Las personas implicadas en el proceso están obligadas a mantener estricta confidencialidad y secreto y no deben enviar ni divulgar información sobre el contenido de denuncias presentadas, resueltas o bajo investigación. Se recomienda la asignación de códigos numéricos de identificación para preservar la identidad tanto de la persona presuntamente acosada como del presunto acosador.

- ✓ ¿Quién gestiona el expediente y el informe?

La comisión de investigación, garantizando, en todo momento, la confidencialidad de todos los documentos. La empresa pondrá a disposición de la comisión los medios necesarios para que esta custodia sea efectiva.
El informe se enviará a la dirección de la empresa o a la persona a la que remita para su resolución.

Fase 3. Resolución

En base al informe preparado por el comité de investigación, la dirección de la empresa, o la persona a la que se le delega, emitirá una resolución sobre el caso.

- ✓ ¿Cuáles son los posibles desenlaces?

  a) Que exista evidencia suficientemente probada de la existencia de una situación de violencia o acoso o de violación de los derechos humanos. En este caso, se adoptarán las medidas correctivas adecuadas y será posible que la empresa inicie procedimientos disciplinarios, teniendo en cuenta que, en caso de procedimiento disciplinario, es necesario actuar conforme a las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores así como al convenio colectivo aplicable. En cualquier caso, se realizará una revisión de la situación laboral en la que finalmente quede el demandante.

  b) No existe evidencia suficientemente probada de la existencia de una situación de violencia, acoso o violación de los derechos humanos. En este caso, la denuncia será archivada.

Si la investigación realizada demuestra que se ha cometido cualquier otro delito distinto al acoso según lo definido en la normativa vigente o el/los acuerdo(s) aplicable(s) (como en caso de una denuncia falsa, entre otros), se pueden iniciar los correspondientes procedimientos disciplinarios.

- ✓ ¿Qué debe decirse en la resolución?
  - Detalles de identificación del denunciante
  - Datos de identificación de la persona denunciada
  - Causa de la queja
  - Hechos encontrados
  - Conclusiones de la comisión de investigación
  - Acciones derivadas de ella

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

- ✓ ¿A quién debe enviarse la resolución?
  Se enviará una copia de la resolución a:
  - El denunciante
  - La persona denunciada
  - Representación legal de los trabajadores

- ✓ ¿Cuál es la duración de las fases de investigación y resolución?

En todo momento, se tendrá cuidado para asegurar que la investigación y resolución del caso no exceda, siempre que sea posible, los 20 días laborables.

5.2. CANALES EXTERNOS: ADMINISTRATIVOS Y JUDICIALES

Los medios externos de resolución son la vía administrativa (Inspección de Trabajo) y la vía judicial.

Ruta administrativa

Cualquier persona que conozca hechos que puedan constituir una infracción en materia de competencia del ITSS podrá solicitar, mediante una queja por escrito a las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social, los servicios de Inspección Laboral.

La acción de la Inspección Laboral consiste en investigar cuál ha sido la acción de la empresa ante el conocimiento de actos de acoso.

En cuanto al acoso, la Inspección Laboral no supervisa a la persona a la que se le imputa el acoso, sino a la empresa, como el organismo responsable de garantizar que:

- La estructura y las condiciones laborales son adecuadas y previenen la producción de acoso
- En la organización existen mecanismos que previenen y previenen estos casos de acoso
- Se investigan todas las comunicaciones y quejas internas presentadas

En ciertos casos, es la propia Inspección Laboral la que comunica formalmente estos hechos a la empresa.

Vía judicial

Existen dos posibilidades legales en caso de acoso: jurisdicción laboral y jurisdicción penal. La vía Jurisdiccional Can Ser empezó a instancia de una parte (persona afectada/parte lesionada/parte interesada) o ex officio (Juez/Fiscalía)

Jurisdicción laboral

Desde el punto de vista laboral, la Ley 36/2011, que regula la jurisdicción social, establece una

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

modalidad procesal específica, en los artículos 177 y siguientes, para la protección de los derechos fundamentales y las libertades públicas.

Jurisdicción penal
El acoso laboral puede constituir un delito. El acoso laboral está clasificado como delito en el artículo 173 de la Ley Orgánica 10/1995 del Código Penal.

6. CONCIENCIACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN DEL PROTOCOLO

Con la preparación de este protocolo, negociada y acordada con la representación de los trabajadores y su difusión, todas las personas en la empresa deben saber que ciertos comportamientos y actitudes NO SERÁN TOLERADOS, y que la empresa dispone de mecanismos para actuar de inmediato si toma conocimiento de algún caso.

Una herramienta importante para concienciar sobre el acoso será la difusión de este Protocolo. Para ello, la empresa utilizará los siguientes canales:

- Sesión informativa sobre el protocolo para el acoso sexual o el acoso basado en el género y la violencia, y sobre el cumplimiento de los derechos humanos.
- Distribución de una copia del protocolo a todas las personas de la empresa.
- Entrega de una copia del protocolo en el momento de formalizar el contrato de trabajo.
- Para publicar en el tablón de anuncios la lista de personas de referencia que soliciten información y/o informen sobre una situación de acoso, violencia o violación de derechos humanos.
- Para publicar en el tablón de anuncios la lista de personas que forman parte de la comisión de investigación para presentar la queja interna.

Sobre las acciones de entrenamiento:

- Se realizará formación básica para todos los trabajadores con el objetivo de concienciar sobre el acoso y la violencia sexual o de género en el lugar de trabajo, cuáles son sus derechos y responsabilidades respecto al tema, cuál es la política de prevención de la empresa, las medidas para prevenir el acoso y la violencia, así como el incumplimiento de los derechos humanos y los procesos internos que la empresa tiene para combatirlos, así como los externos.

Para los representantes de los trabajadores y las personas con responsabilidades directas en el proceso, además de los temas mencionados, que son genéricos para todos, recibirán formación sobre su papel específico en la prevención del acoso y directrices para la acción en el cuidado de las personas que sufren acoso (habilidades de comunicación y gestión de conflictos).

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

El protocolo será monitorizado para corregir las acciones que lo requieran.

Para supervisarlo, se elaborará un informe anual que se difundirá a la plantilla a través de la representación legal de los trabajadores. Las personas de referencia redactarán el informe anual.

El informe incluirá:

- Número de acciones realizadas para informar, sensibilizar y formar al personal de protocolo
- Número de situaciones de acoso detectadas en la empresa
- Número de situaciones de acoso denunciadas y/o reportadas
- Número de casos resueltos
- Número medio de casos resueltos dentro del periodo establecido

Además, este protocolo será revisado, con la participación de las personas implicadas, cada dos años, coincidiendo con la revisión del Plan de Igualdad, o siempre que haya algún cambio que afecte directamente al Protocolo. El propósito de la revisión será mejorar, modificar o incluir en el protocolo las secciones consideradas necesarias.

8. ANEXOS

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ INFORM

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

ANEXO 8.1.

CONSULTA Y ACUERDO SOBRE EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DEL ACOSO SEXUAL O ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRABAJO Y PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS

CONSULTA Y ACUERDO SOBRE UN PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL O DE GÉNERO EN EL TRABAJO Y PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ INFORM

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

Señor,

En cumplimiento del artículo 33.1 de la Ley 31/95 sobre la Prevención de Riesgos Laborales, que establece que la persona responsable de la empresa debe consultar a los trabajadores en la adopción de decisiones relativas a la organización y desarrollo de actividades para la protección y prevención de riesgos laborales en la empresa, presentamos lo siguiente:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAMIENTO DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL O DE GÉNERO EN EL TRABAJO Y PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Solicitamos que, si tiene alguna observación y/o aportación sobre este tema, envíe el informe correspondiente, antes del plazo de 15 días, conforme al punto 3 del artículo 36 de la Ley 31/95.

Sin que nadie más firme este escrito en duplicado como acuse de recibo, aprovechamos para enviarte un cordial saludo,

Recibo: Sra. Victoria Campos / Sra. Montserrat Manzanera / Eva Figueras
Firmado

Fecha: 10 de febrero de 2026

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ INFORM

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

ANEXO 8.2.

CÓDIGO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

1. PRESENTACIÓN

LA FUNDACIÓN INFORM

La Fundación Inform, con sede en Sant Pere de Ribes, cuenta como miembros de su Junta de Administración de los Ayuntamientos de dieciséis municipios catalanes: Sant Pere de Ribes, Vilafranca del Penedès, Molins de Rei, El Prat de Llobregat, Santa Coloma de Gramenet, Manlleu, la Asociación de Municipios de La Vall del Tenes, Lleida, Tortosa, Reus, Rubí, El Vendrell, Tarragona, Girona, Sabadell y Valls. Todas estas entidades se ocupan de buscar estrategias innovadoras y llevar a cabo proyectos en el marco del desarrollo local y social, unir fuerzas en esta área y, a través de la Fundación, gestionar programas y proyectos de formación que intentan responder a las necesidades de su población.

La Fundación crea, consolida y transfiere productos formativos que facilitan el empleo y la mejora continua de diferentes grupos, preferentemente utilizando la metodología de la simulación empresarial. Sus valores son las personas, la transparencia, la sostenibilidad económica y la responsabilidad social.

Desde 1987, la Fundación Inform gestiona el Programa SEFED, cuyo acrónimo significa Simulación de Empresas con Fines Educativos. El SEFED es un programa de formación profesional cuyo objetivo principal es formar personas en el campo de la administración de empresas, utilizando como metodología la reproducción de situaciones reales mediante simulación.

La Fundación está certificada con la norma de calidad ISO 9001 y con la norma europea SGE21, Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable. También trabaja con un modelo basado en criterios EFQM.

Los objetivos de la Fundación Inform son los siguientes:

- Promover y gestionar proyectos de formación en el ámbito de la administración y gestión de empresas u otros campos educativos y profesionales.
- Buscar formas de colaborar con la empresa, cuyo propósito es el empleo de personas desempleadas o el reciclaje de trabajadores activos.
- Enviar y ampliar la metodología de simulación a diferentes municipios de España y colaborar en el establecimiento de redes de simulación en otros países.
- Promover y llevar a cabo actividades que fomenten el intercambio de experiencias entre ciudadanos de Europa u otros continentes, en un contexto laboral y educativo.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

2. VALORES CORPORATIVOS

PERSONAS

Las personas están en el corazón de la Fundación Inform. Promueve el respeto, la inclusión y la participación activa de todos los grupos con los que trabaja. Se valora la dignidad, diversidad y potencial de cada persona, y se trabaja para crear entornos que promuevan el crecimiento personal y colectivo. Inform está comprometida con la colaboración, el respeto mutuo y la comprensión de que solo a través del compromiso de las personas se puede lograr una transformación social positiva.

TRANSPARENCIA

La Fundación Inform actúa con claridad y honestidad en su comunicación y toma de decisiones. Comparte información relevante de forma accesible y comprensible, tanto con el equipo interno como con sus partes interesadas. Entiende la transparencia como una herramienta para la confianza mutua, la rendición de cuentas y la mejora continua.

SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA

Para la Fundación Inform, la sostenibilidad económica se entiende como un compromiso constante que garantiza la viabilidad de sus proyectos, buscando un equilibrio entre el presente y la proyección del futuro. Gestiona los recursos de manera eficiente y responsable. La solidez económica no solo es una garantía para la organización, sino también para las personas y sus partes interesadas.

RESPONSABILIDAD SOCIAL

La Fundación Inform pretende ser un referente formativo que proporcione conocimientos desde una perspectiva ética, justa y sostenible. Para ello, promueve iniciativas que generen un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente. Cuenta con la certificación SGE21 (Sistema de Gestión Ética y Responsable) y se adhiere a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, con especial énfasis en la educación de calidad, el trabajo digno, la igualdad de género, el respeto al medio ambiente, el consumo responsable, la innovación y el tejido de alianzas. Trabaja con conciencia ética para fortalecer el bienestar colectivo y garantizar el respeto de los derechos humanos.

3. CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

La representación y gobernanza de la Fundación Inform, en el sentido más amplio, corresponden al Consejo de Administración. El Consejo de Administración dirige las actividades de Inform para cumplir con el propósito fundamental. El Consejo de Administración desempeña tres funciones:

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

planificación estratégica, investigación y recaudación de fondos y rendición de cuentas en diferentes niveles.

Las entidades que conforman la Junta de Síndicos están desinteresadamente involucradas, con responsabilidad y compromiso, asegurando que los objetivos y propósitos se alcancen de acuerdo con los valores de la Fundación.

La dirección de la Fundación mantiene su compromiso con la Junta de Síndicos, respetando sus valores y siendo transparente en todos sus eventos.

4. RECURSOS HUMANOS

Para alcanzar sus objetivos fundacionales, su personal debe sentirse identificado con Inform.

El personal conoce los objetivos y participa en el proyecto común.

Se facilitan en el trabajo procedimientos internos de comunicación y coordinación, que favorecen el intercambio de información, fomentan el trabajo en equipo y una cultura de confianza, apoyo y colaboración entre todo el personal.

La Fundación es transparente en su relación con el personal, proporcionando información clara y respetando los compromisos asumidos con el personal.

Inform promueve la existencia de un buen entorno laboral, necesario para garantizar que los servicios se presten de forma eficiente y se basen en el cumplimiento de las diferentes normativas internas establecidas en el *Acuerdo de Empresa* de la Fundación Inform. Para abordar todas las cuestiones que afectan a las condiciones laborales y a la organización interna del personal, existe el Consejo de Administración, regulado en el *Acuerdo de Sociedad*. También existe un Comité de Sostenibilidad que garantiza y desarrolla el sistema de gestión.

Inform cuenta con un Plan de Igualdad y Perspectiva de Género y un protocolo para la prevención y la atención al acoso y la violencia en el trabajo, así como para el cumplimiento de los derechos humanos. También expresa su compromiso con la tolerancia cero hacia el acoso y una desaprobación clara y categórica de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas.

Existe un plan de formación para adaptarse a las necesidades de los puestos que surgen de acuerdo con los propósitos fundamentales.

La política de personal (remuneración, contratación, formación, etc.) está en línea con la legislación vigente y es coherente con los valores de la Fundación.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

No se puede discriminar por motivos de raza, género, religión, ideología política o discapacidad, así como evitar cualquier tipo de discriminación indirecta (estado civil, características físicas, etc.).

El personal de Inform está comprometido, cada uno en el trabajo que desempeña, a conocer y participar en el proyecto con entusiasmo, intentando alcanzar los objetivos asignados, con disposición a trabajar, honestidad, calidad, y una actitud positiva y receptiva hacia los programas de formación que se proponen. El personal se siente parte activa en mantener un buen ambiente laboral.

Las oportunidades de negocio derivadas del desarrollo y aplicación de los proyectos en los que trabaja Inform se canalizan dentro de la organización, y no para el beneficio individual de Inform.

No se acepta compensación por parte de empresas proveedores o clientes que puedan influir en la toma de decisiones de la organización.

Inform cumple con la legislación vigente sobre riesgos laborales y seguridad e higiene laboral.

5. RELACIÓN CON LOS CLIENTES

Los criterios que caracterizan la relación de la Fundación Inform con sus clientes y las administraciones públicas son la credibilidad, la confianza en el servicio y el asesoramiento prestado, así como la atención personalizada.

La Fundación establece los mecanismos necesarios para facilitar las quejas, quejas y sugerencias de los clientes, canalizando su respuesta, siendo receptiva, cumpliendo y respetando los acuerdos alcanzados.

Establece un vínculo de colaboración y diálogo con el centro de formación, intentando orientar y resolver cualquier duda derivada de la aplicación del servicio. La Fundación fomenta y comparte un espíritu de servicio y buen trato hacia los clientes, estableciendo una relación basada en la transparencia, la confidencialidad y la sinceridad. Esta transparencia y sinceridad también se reflejan en la publicidad, de acuerdo con los valores de Inform.

Asesora profesionalmente sobre el uso eficiente de la metodología SEFED, dando a conocer sus características diferenciales e informando sobre la mejor manera de utilizar los recursos disponibles.

Fomenta la cooperación entre colegios, favoreciendo el intercambio de experiencias y recursos didácticos.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

Mantiene la mejora continua y la naturaleza innovadora del servicio, evaluándolo y modificándolo constantemente según las necesidades de los diferentes grupos, necesidades emergentes y la evolución del entorno.

Diversifica el catálogo de productos de formación basándose en la metodología de simulación, identificando nuevos segmentos de mercado. Al mismo tiempo, mantiene una actitud abierta y una estrecha colaboración hacia posibles propuestas para experimentar con la metodología en nuevas áreas de acción.

Difundir información precisa y precisa sobre contratos, beneficios y tarifas.

6. RELACIÓN CON EL PROVEEDOR

Se promueve el diálogo y la transferencia continua de información para mejorar las relaciones y productos o servicios.

El proveedor está obligado a cumplir los acuerdos y mecanismos establecidos para el seguimiento y revisión de los contratos. La Fundación cumple con los acuerdos alcanzados con el proveedor respecto a plazos, precios y calidad.

Los criterios para seleccionar al proveedor son estrictamente profesionales. Al mismo tiempo, se valoran los valores añadidos que pueden aportar a los proyectos, el cumplimiento de las normativas sobre prevención de riesgos laborales y medio ambiente, así como el hecho de que compartan nuestros valores sociales.

Inform establece un código de buenas prácticas en relación con la aceptación de regalos u otros servicios especiales, para que no condicionen los criterios estrictamente profesionales de selección. (Véase el punto 10 política de regalos).

7. ENTORNO SOCIOCOMUNITARIO

La Fundación Inform trabaja con diferentes grupos de personas en sus actividades formativas. Entre ellas, destaca la presencia de personas desempleadas, en muchos casos con serias dificultades para integrarse o reintegrarse en el mercado laboral. A través de estas actividades formativas, que también incluyen trabajos basados en habilidades sociales, la Fundación Inform apoya a las personas y, por tanto, a su entorno social más cercano en la integración normal y con ciertas garantías de éxito en determinados empleos.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

El deseo de Inform no es solo lograr altas tasas de inserción, sino también garantizar que sea estable y de calidad, mejorando así las oportunidades y la calidad de vida de las personas.

La Fundación también promueve su participación en proyectos de cooperación internacional, promoviendo así el desarrollo de áreas con necesidades especiales.

La Fundación, como organización, pertenece al llamado tercer sector. Aquí transmitimos todo nuestro conocimiento y formas de trabajar, al tiempo que establecemos sinergias con otras organizaciones del tercer sector para generar un impacto más amplio.

La Fundación está atenta a cualquier necesidad de la comunidad y a dónde puede colaborar.

8. MEDIO AMBIENTE

Inform respeta el medio ambiente, procurando la máxima eficiencia de los recursos naturales que afectan su funcionamiento, aprovechando y ahorrando recursos y energías, con una correcta gestión de los residuos generados por nuestra actividad y llevando a cabo una política de prevención de la contaminación.

9. POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

La Fundación Inform está comprometida con establecer y mantener una Política Anticorrupción dentro de su organización.

Esta política se difunde entre todos sus miembros y el resto de los grupos de interés definidos.

En caso de que se detecte cualquier intento de extorsión o soborno dentro de la organización, implicaría ir en contra de nuestro Código de Responsabilidad Social y, por tanto, se aplicarían las medidas sancionadoras establecidas por el Comité de Sostenibilidad, siguiendo los procedimientos establecidos.

Además, a través de los mecanismos establecidos para acceder al Comité de Sostenibilidad, cualquier denuncia contra la corrupción será gestionada. Cualquier persona del equipo de la Fundación Inform tiene el derecho y la obligación de denunciar cualquier sospecha de conducta relacionada con sobornos o extorsión. El Comité de Sostenibilidad establecerá mecanismos para consultar al personal en caso de acciones dudosas.
Siempre que se detecte un posible conflicto de intereses, se llamará al Comité de Sostenibilidad para que analice la situación y proponga una solución.

Teniendo en cuenta que el personal de la Fundación Inform tiene contacto con los distintos grupos de interés, se ha elaborado una política de donaciones tanto para clientes como para proveedores.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

La Fundación Inform no contribuye directa ni indirectamente a la financiación de partidos políticos.

10. POLÍTICA DE REGALOS

En la Fundación Inform se organizan eventos donde puedes hacer algún tipo de regalo a empresas, colaboradores y clientes para agradecerles su esfuerzo, ayuda, lealtad y confianza en nuestra empresa. Estos eventos son principalmente la feria SEFED, celebraciones de cumpleaños, seminarios, etc.

La política de la Fundación Inform respecto a este servicio suele consistir en una pequeña donación de bajo coste, que no representa un beneficio correlativo para la clientela receptora, sino un detalle simbólico de gratitud.

Sin embargo, en relación con la aceptación por parte del personal de Inform de regalos de proveedores o clientes, debemos respetar las disposiciones de este acuerdo. En cualquier caso, debe señalarse que:

- Se seguirán las mismas líneas de acción que para la entrega de regalos mencionadas anteriormente. De alguna manera, los trabajadores podrán aceptar el mismo tipo de regalos que la organización entrega a sus clientes y empresas colaboradoras.
- Estos regalos se recibirán a título personal y no por motivos profesionales. Bajo ninguna circunstancia los regalos pueden generar ningún tipo de conflicto de intereses con la empresa, ni influir en la decisión de compra, contratar o subcontratar.

En conclusión, el objetivo central de esta política de donaciones es garantizar los principios de honestidad, transparencia, confianza y respeto que guían, entre otros, las acciones de nuestra organización y, en concreto, la relación con nuestras empresas proveedores y clientes.

11. POLÍTICA DE SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

El principal objetivo de la Fundación Inform, con su intención de mejora continua, se ha fijado como principal la aplicación de una Política de Salud y Seguridad Laboral para reducir los riesgos laborales en la medida de lo posible y, al mismo tiempo, mejorar las condiciones laborales.

Por eso la Dirección quiere promover y animar a todos los trabajadores a adoptar un comportamiento preventivo, integrándolo en su propia productividad y calidad, mejorando así nuestra competitividad.

Por lo tanto, se espera que todos los trabajadores colaboren, con acciones responsables, respetando y cumpliendo todas las normas establecidas para realizar su trabajo de la manera más

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

segura y saludable. (Utilizando el EPI proporcionado por la empresa, cumpliendo instrucciones verbales y/o escritas, sin adoptar una actitud imprudente ante el peligro, ...)

Recordamos a los trabajadores su derecho a recibir formación e información de la empresa sobre los riesgos de cada trabajo, así como su obligación de informar sobre nuevos riesgos que puedan surgir, proporcionando ideas para posibles mejoras.

Se solicita la colaboración de todos para promover la aplicación gradual de este Programa y se solicita una respuesta de participación consciente, activa y disciplinada, que es la única vía para lograr el propósito propuesto.

12. RELACIÓN CON LA COMPETENCIA

La Fundación siempre intenta comunicarse y dialogar con la competición para promover la posibilidad de promover proyectos comunes y posibles alianzas.

Siempre se ofrece el potencial y los valores del networking, para obtener un mejor uso de los recursos y mejores resultados.

Inform cumple con todas las disposiciones de la legislación aplicable en materia de competencia y aplica el principio de sinceridad en la difusión de cualquier información sobre la competencia.

13. ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

La relación entre la Fundación y las distintas administraciones públicas se basa en la transparencia, el cumplimiento de todas las obligaciones establecidas por las distintas normativas legales y la corresponsabilidad en todos aquellos programas o acciones que la Fundación ejecuta con fondos públicos. En estas últimas acciones, la Fundación busca todas las mejores fórmulas, tanto legales como administrativas, para ejecutarlas, teniendo como prioridad fundamental a los estudiantes participantes y su proceso formativo.

La Fundación, siempre que sea posible, establecerá alianzas que puedan ser satisfactorias para ambas partes.

La Fundación cumple con sus obligaciones fiscales conforme al marco normativo vigente.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

14. SANCIONAR ELEMENTOS POR INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Existen medidas sancionadoras, en caso de incumplimiento del Código de Responsabilidad Social, por parte del personal de la Fundación Inform. Estas se describen en el documento PR-DR-01 Comité de Sostenibilidad.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ INFORM

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

ANEXO 8.3

POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL O DE GÉNERO EN EL TRABAJO Y LA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

La Fundación Inform se esfuerza por adoptar una actitud proactiva frente al acoso sexual o al acoso y/o violencia de género en el trabajo y/o violaciones de derechos humanos; por ello, se adoptan una serie de instrumentos y estrategias para hacer frente a estos riesgos:

- Integración e igualdad efectiva de las mujeres en el lugar de trabajo según lo definido en el "Plan de igualdad y perspectiva de género de la empresa".
- Cultura de tolerancia cero hacia el acoso y/o la violencia y/o la violación de los derechos humanos y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas. Esta línea se refleja en el "Código de Responsabilidad Social".
- Declaración de compromiso individual con la prevención del acoso y la violencia y el cumplimiento de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y con la implicación de los trabajadores de la empresa en la creación de entornos laborales saludables.
- Protocolo para la prevención y abordaje del acoso o acoso sexual basado en el género y/o la violencia en el trabajo y para el cumplimiento de los derechos humanos.
- Llevar a cabo actividades de sensibilización, información y formación sobre acoso sexual o acoso y/o violencia de género.
- Supervisión y evaluación del protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual o del acoso y/o violencia de género en el trabajo y para el cumplimiento de los derechos humanos.
- Verificación de la existencia de pruebas de acoso o acoso sexual basados en el género y/o la violencia y/o la violación de los derechos humanos a través de:
  - ✓ Supervisión de la dirección sobre permisos repetidos o de larga duración, el aumento de las quejas en ciertos puestos, el incremento del absentismo y la rotación de personal, así como situaciones de ruptura, ruptura o crisis en las relaciones entre trabajadores, clientes o dirección.
  - ✓ Observación directa de la dinámica, comportamiento y conversaciones habituales de la dirección y de las personas en puestos de mando con los trabajadores.
- Promoción de la comunicación fluida entre trabajadores y con el
órdenes.
- Promoción del liderazgo participativo.
- Estimulación de la cohesión grupal mediante dinámicas de colaboración.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ INFORM

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

ANEXO 8.4.

HOJA DE DECLARACIÓN DE COMPROMISO INDIVIDUAL CON LA PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL O DE GÉNERO, CUMPLIMIENTO DE LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS Y CON LA PARTICIPACIÓN EN LA CREACIÓN DE ENTORNOS LABORALES SALUDABLES

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ INFORM

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

HOJA DE DECLARACIÓN DE COMPROMISO INDIVIDUAL CON LA PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA SEXUAL O DE GÉNERO, CUMPLIMIENTO DE LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS Y CON LA PARTICIPACIÓN EN LA CREACIÓN DE ENTORNOS LABORALES SALUDABLES

Apellidos y nom_____

NIF _____

Como empleado de la empresa _____

DECLARO:

- Que asumo mi responsabilidad y, por tanto, me comprometa a evitar aquellas acciones que puedan ser ofensivas, discriminatorias o abusivas, e identificar los factores que contribuyen a crear un entorno laboral libre de acoso.
- Que estoy comprometido a apoyar a aquellos colegas que puedan sufrir una situación de acoso sexual, acoso de género o violaciones de derechos humanos y que están considerando si denunciarlo.
- Que me comprometa a denunciar posibles situaciones de acoso sexual, acoso o violencia o violaciones de derechos humanos y a cooperar en la investigación de una denuncia interna por acoso, violencia o violación de los derechos humanos.
- Mi compromiso explícito de adoptar el protocolo como guía para la prevención de cualquier forma de violencia en el lugar de trabajo.

Para la firma

_____, ____ de _____de _____

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ INFORM

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

ANEXO 8.5.

CONSULTA CON LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES SOBRE LA DESIGNACIÓN DE PERSONAS DE REFERENCIA

CONSULTA CON LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES SOBRE LA

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ INFORM

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

DESIGNACIÓN DE PERSONAS DE REFERENCIA

Señor,

En cumplimiento del artículo 33.1 de la Ley 31/95 sobre la Prevención de Riesgos Laborales, que establece que la persona responsable de la empresa debe consultar a los trabajadores en la adopción de decisiones relativas a la organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención de riesgos laborales en la empresa, les informamos que:

La empresa planea optar por la designación de PERSONAS DE REFERENCIA para los siguientes trabajadores:

Representativo de la estructura de la empresa: **Sra. Sònia Lozano Regué**. Correo electrónico: s.lozano@inform.es

Representante de la Trabajadores: **Sra. Victoria Campos Ariza.** Correo electrónico: 2210@inform.es

Se considera que estas personas poseen las habilidades necesarias para brindar apoyo en el proceso de abordar y resolver el acoso, la violencia o las violaciones de derechos humanos, y la empresa se compromete a proporcionarles formación específica sobre el tema.

Solicitamos que, si tiene alguna observación sobre este asunto, envíe el informe correspondiente, antes del plazo de 15 días, conforme al punto 3 del artículo 36 de la Ley 31/95.

Sin que nadie más te pida que firmes este escrito en duplicado como acuse de recibo, aprovechamos para enviarte un saludo cordial.

Recibido por la Sra. Montserrat Manzanera/ Victòria Campos/Eva Figueras
Firmado

Fecha: 11 de febrero de 2026

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ INFORM

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

ANEXO 8.6.

ACTA DE DESIGNACIÓN DE LAS PERSONAS DE REFERENCIA

ACTA DE DESIGNACIÓN DE LAS PERSONAS DE REFERENCIA

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

La Fundación Inform está comprometida a proporcionar apoyo y asistencia a personas que puedan estar sufriendo acoso sexual o de género, violencia o violaciones de derechos humanos, ya sean empleados de la empresa u otras personas que, a pesar de no formar parte de la organización, están relacionadas con ella por su trabajo.

De acuerdo con la representación de los trabajadores, se han designado dos personas que se consideran poseedora de las habilidades necesarias para proporcionar apoyo en el proceso de abordar y resolver el acoso o el acoso sexual por motivos de género, violencia o violación de derechos humanos, y que también recibirán formación específica sobre el tema.

Se nombran dos personas de referencia, una que representa la estructura de la empresa y la otra que representa a los trabajadores y al agente de igualdad, para facilitar la elección de la persona que desea presentar una comunicación.

Las PERSONAS DE REFERENCIA de nuestra organización son:

Representante De la estructura de la empresa: **Sra. Sònia Lozano Regué**. Correo electrónico: s.lozano@inform.es

Representante de la Trabajadores: **Sra. Victoria Campos Ariza.** Correo electrónico: 2210@inform.es

Aceptan el nombramiento y se comprometen a garantizar la confidencialidad y a llevar a cabo las siguientes funciones:

1. Informar y asesorar a la persona implicada sobre sus derechos, sobre el contenido del Protocolo y las opciones y acciones que puede tomar. También informar sobre las obligaciones de la empresa y la responsabilidad que la empresa puede asumir si no las cumple, así como sobre el procedimiento a seguir una vez presentada la queja.

Si la persona afectada decide presentar una queja, la apoyará en su redacción.
También informará a la persona afectada sobre la posibilidad de acceder a todo tipo de asesoramiento externo y el derecho a recibir atención de salud física o mental.

2. Acompañar y apoyar a la persona afectada desde el momento en que se comunican los hechos hasta que termina todo el proceso.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ INFORM

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

3. Proponer a la dirección de la empresa, cuando sea apropiado, la adopción de medidas preventivas y/o preventivas.

Firmado,

En nombre de la empresa: Sra. Anna Andreu
Firma y sello

Trabajador designado Trabajador designado
PERSONA DE REFERENCIA PERSONA DE REFERENCIA
Nombre: Sra. Sònia Lozano Nombre: Sra. Victoria Campos

Fecha: 11 de febrero de 2026

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ INFORM

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

ANEXO 8.7.

CONSULTA DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES SOBRE EL MODELO Y LA DESIGNACIÓN DE LAS PERSONAS QUE CONFORMAN LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

CONSULTA DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES SOBRE EL MODELO Y LA DESIGNACIÓN DE LAS PERSONAS QUE CONFORMAN LA COMISIÓN DE

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ INFORM

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

INVESTIGACIÓN

Señor,

En cumplimiento del artículo 33.1 de la Ley 31/95 sobre la Prevención de Riesgos Laborales, que establece que la empresa debe consultar a los trabajadores en la adopción de decisiones relativas a la organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención de riesgos laborales en la empresa, les informamos que:

1. Se considera apropiado que la composición de la comisión de investigación esté compuesta por tres personas, dos de las cuales serán de las personas de referencia y una de la Dirección.

2. De los posibles modelos de comisiones de investigación (internas, formadas por personas de la empresa; externas, formadas por personas o entidades bipartitas y mixtas, con composición externa e interna en la empresa), el modelo de comisión de investigación de nuestra empresa será:

3. En el caso de que, en relación con los hechos investigados, se pueda asegurar categóricamente que la imparcialidad de una o más personas del comité pueda verse comprometida por ser parte de la queja, tener relación familiar u otros asuntos similares, la empresa estudiará la posibilidad de crear un comité ad hoc para esa queja específica que se acorde con la representación legal de los trabajadores. Si no hay acuerdo, la empresa nombrará a las personas que considere apropiadas.

Teniendo en cuenta estas instalaciones, la empresa planea nombrar a las siguientes personas como miembros de la comisión de investigación:

Miembro de la comisión de investigación: **Sra. Sònia Lozano Regué**. Correo electrónico: s.lozano@inform.es

Miembro de la comisión de investigación: **Sra. Victoria Campos Ariza**. Correo electrónico: 2210@inform.es

Miembro del comité de investigación: **Sra. Anna Andreu Vázquez.** Correo electrónico: a.andreu@inform.es

Se considera que estas personas poseen las habilidades necesarias para brindar apoyo en el proceso de abordar y resolver el acoso sexual o por motivos de género, violencia o violación de derechos humanos, y la empresa se compromete a proporcionarles formación específica sobre el tema.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ INFORM

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

Solicitamos que, si tiene alguna observación sobre este asunto, envíe el informe correspondiente, antes del plazo de 15 días, conforme al punto 3 del artículo 36 de la Ley 31/95.

Sin que nadie más firme este escrito en duplicado como acuse de recibo, aprovechamos para enviarte un cordial saludo,

Recibo: Sra. Montserrat Manzanera / Sra. Victòria Campos/Eva Figueras
Firmado

Fecha: 11 de febrero de 2026

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ INFORM

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

ANEXO 8.8.

ACTA DE DESIGNACIÓN DE LAS PERSONAS QUE COMPONEN LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

ACTA DE DESIGNACIÓN DE LAS PERSONAS QUE COMPONEN LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ INFORM

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

En caso de que comience la fase 2 de denuncia interna e investigación sobre la resolución de situaciones de violencia y acoso sexual o por motivos de género y violaciones de derechos humanos, la Fundación Inform ha designado, de acuerdo con la representación de los trabajadores, un organismo que se encargue de la investigación compuesto por personas consideradas competentes para apoyar el proceso de abordar y resolver el acoso, la violencia o el incumplimiento de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y que, además, recibirán formación específica sobre el tema.

Las personas que conforman la comisión de investigación son:

Miembro de la comisión de investigación: **Sra. Sònia Lozano Regué**. Correo electrónico: s.lozano@inform.es
Miembro de la comisión de investigación: **Sra. Victoria Campos Ariza**. Correo electrónico: 2210@inform.es
Miembro del comité de investigación: **Sra. Anna Andreu Vázquez.** Correo electrónico: a.andreu@inform.es

Aceptan el nombramiento y se comprometen a garantizar la confidencialidad y a llevar a cabo las siguientes funciones:

- Analiza la queja y la documentación adjunta.
- Entrevista a la persona que se queja, a la persona denunciada y a posibles testigos.
- Evalúa si son necesarias medidas de precaución.
- Emitir un informe que incluya las conclusiones alcanzadas y proponga las medidas correctivas consideradas apropiadas.

Firmado,

Miembro del comité de investigación Miembro del comité de investigación
Nombre: Sònia Lozano Regué Nombre: Victoria Campos Ariza
Firma: Firma:

Miembro de la comisión de investigación
Nombre: Anna Andreu Vázquez
Firma:

Fecha: 11 de febrero de 2026

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ INFORM

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

ANEXO 8.9.

FORMULARIO DE QUEJA INTERNA

FORMULARIO DE QUEJA INTERNA

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ INFORM

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

Detalles de la persona denunciada

Nombre y apellido
DNI
Dirección del lugar de trabajo
Lugar de trabajo
Número de teléfono de contacto
Dirección de correo electrónico

Datos de la persona que denuncia (persona afectada)
Nombre y apellido
DNI
Dirección del lugar de trabajo
Lugar de trabajo
Número de teléfono de contacto
Dirección de correo electrónico

Historia de los hechos
(Especificar el motivo, adjuntar documentación de respaldo, si procede)

Testimonios
(Si hay testigos de los hechos, deben identificarse por nombre y apellido)

He recibido,

Firma de la persona en el comité de la investigación recibida por la denuncia
Nombre y apellido

Firma de la persona que presenta la denuncia
Nombre y apellido

Lugar y fecha:

Si la investigación realizada demuestra que se ha cometido cualquier otro delito distinto al acoso según lo definido en la normativa vigente o el/los acuerdo(s) aplicable(s) (como en caso de una denuncia falsa, entre otros), se pueden iniciar los correspondientes procedimientos disciplinarios.

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

FUNDACIÓ INFORM

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

ANEXO 8.10.

INFORME MODELO DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

INFORME MODELO DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide

Carrer del Pi, 24
E-08810 Sant Pere de Ribes
Barcelona

Tel. +34 93 896 47 00
Fax +34 93 896 30 17
comunicacio@inform.es
www.inform.cat

Detalles de la persona que ha presentado la denuncia (persona afectada)
Nombre y apellido
DNI
Dirección del lugar de trabajo
Lugar de trabajo
Número de teléfono de contacto
Dirección de correo electrónico

Datos de la persona o personas que presuntamente acosaban
Nombre y apellido
DNI
Dirección del lugar de trabajo
Lugar de trabajo
Número de teléfono de contacto
Dirección de correo electrónico

Lista de personas que han participado en la investigación y preparación del informe
1. .....
2. .....
3. .....

Antecedentes del caso, la queja y las circunstancias

Otras acciones: pruebas, resumen de los hechos principales y otras acciones llevadas a cabo

Circunstancias agravantes observadas

Conclusiones

Propuestas y sugerencias

Registre de Fundacions Privades
de la Generalitat de Catalunya
núm. 1078 • CIF G-61468583

Membre Pen Worldwide