

I PLA D'IGUALTAT I PERSPECTIVA DE GÈNERE



(2026-2029)

Maig 2026

CONTINGUT	
CONTINGUT	2
INTRODUCCIÓ	4
EL PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE I ELS OBJECTIUS DE DESENVOLUPAMENT SOSTENIBLES	5
PER QUÈ ÉS NECESSARI EL PLA D'IGUALTAT?	7
FUNDACIÓ INFORM. QUI SOM?	9
UNA MIRADA DE GÈNERE AL TERCER SECTOR	10
METODOLOGIA: LES 6 I	14
DECLARACIÓ INSTITUCIONAL	16
COMISSIÓ NEGOCIADORA PLA D'IGUALTAT	17
PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ, INCLÒS EL PROCEDIMENT PER A RESOLDRE LES POSSIBLES DISCREPÀNCIES QUE PUGUIN SORGIR EN L'APLICACIÓ, SEGUIMENT, AVALUACIÓ O REVISIÓ, EN TANT QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUI LA SEVA ADEQUACIÓ	23
DIAGNOSI DE L'ENTITAT	26
L'Autodiagnosi.....	26
Diagnosi qualitativa	29
Diagnosi quantitativa.....	38
• Cultura organitzativa	39
• Classificació professional.....	45
• Condicions laborals.....	48
• Accés i extinció de la relació laboral	52
• Formació	53
• Promoció professional i selecció de personal	55
• Corresponsabilitat i conciliació de la vida personal i professional	56
• Retribució.....	56
CONCLUSIONS: PUNTS FORTS I PUNTS FEBLES.....	57

OBJECTIUS I MESURES DEL PLA D'IGUALTAT DE FUNDACIÓ INFORM.....	62
CALENDARI	788
CRONOGRAMA	80
ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL	811
COMPOSICIÓ I FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ ENCARREGADA DEL SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	83
AVALUACIÓ I SEGUIMENT	84
IDENTIFICACIÓ DE NOVES OPORTUNITATS DE MILLORA	90
ANNEX 1: NORMATIVA APLICABLE AL PLA D'IGUALTAT	92
ANNEX 2: GLOSARI SOBRE IGUALTAT	94
ANNEX 3: ACTA DE SIGNATURA DEL PLA D'IGUALTAT I PERSPECTIVA DE GÈNERE DE LA FUNDACIÓ INFORM.....	97
ANNEX 4: AUDITORIA RETRIBUTIVA	988
ANNEX 5: PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE.....	1066

INTRODUCCIÓ

La lluita per la igualtat de drets entre dones i homes té una llarga història que es va iniciar amb els moviments sorgits durant la Revolució Francesa (S.XVIII). Amb la proclamació de "Llibertat, Igualtat i Fraternitat", la població va començar un període de lluites i reivindicacions per establir el dret a la igualtat en tots els àmbits de la societat.

Tot i això, les desigualtats per raó de sexe han existit des dels inicis del món, causades pels estereotips i rols diferenciats establerts per cada sexe, que han marcat diferències en àmbits com l'educació, la política, l'economia, la religió i el treball.

No va ser fins al segle XX que es van començar a fer els primers passos reals per aconseguir la igualtat efectiva entre homes i dones, tot i que encara queda camí per recórrer fins a assolir una igualtat plena. Aquests passos s'han materialitzat en legislacions i normatives, començant amb la **Declaració Universal de Drets Humans, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el 1948**, que estableix que "Tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets" i que "tota persona té tots els drets i llibertats proclamats en aquesta Declaració, sense distinció de raça, color, sexe, idioma, religió o qualsevol altra condició".

Posteriorment, i a conseqüència de la declaració de les Nacions Unides, s'han redactat normatives internacionals com els convenis de l'Organització Internacional del Treball (OIT), com el **Conveni 100 de 1951 sobre igualtat de remuneracions, el Conveni 111 de 1958 sobre discriminació en el treball i l'ocupació, el Conveni 183 de 2000 sobre protecció de la maternitat**, entre altres. També el **Tractat d'Amsterdam (1997)** de la Comunitat Econòmica Europea, que recull la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi fonamental i un objectiu a complir per la Unió i els estats que la constitueixen.

No va ser fins al segle XXI que es va redactar la [Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes en l'àmbit laboral](#), que va incorporar la responsabilitat de les organitzacions i l'obligació de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes. Aquesta llei estableix l'adopció de mesures per evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que s'han de negociar amb la representació legal de les persones treballadores de cada entitat, segons determina la legislació.

EL PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE I ELS OBJECTIUS DE DESENVOLUPAMENT SOSTENIBLES

El 25 de setembre de 2015, els i les líders mundials van adoptar un conjunt d'objectius globals per eliminar la pobresa, protegir el planeta i garantir la prosperitat per a tothom com a part d'una nova agenda de desenvolupament sostenible, l'Agenda 2030. Aquest acord inclou 17 objectius, alguns dels quals estan directament relacionats amb la igualtat de gènere. En concret, els següents:

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

Indiscutiblement, el principal objectiu relacionat amb el document present és el 5, que tracta la igualtat de gènere. Aquest Pla d'igualtat serà una eina essencial per treballar-lo i assolir-lo a la Fundació. Les metes d'aquest objectiu 5 establertes per l'ONU són:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Per altra banda, ens trobem amb l'objectiu 10 que parla de la desigualtat d'una manera més interseccional, ampliant el focus d'actuació per tal de reduir sobretot les desigualtats econòmiques. Per aquest motiu l'ONU estableix les següents metes, algunes de les quals també seran treballades al present Pla:

10.1) Aconseguir progressivament el creixement dels ingressos del 40% més pobre a una taxa superior de la mitjana nacional, i mantenir-ho.

10.2) Potenciar i promoure la inclusió social, econòmica i política de totes les persones, independentment de l'edat, sexe, discapacitat, raça, ètnia, origen, religió, situació econòmica o altra condició.

10.3) Garantir la igualtat d'oportunitats i reduir la desigualtat dels resultats, eliminant les lleis, polítiques i pràctiques discriminatòries i promovent legislació, polítiques i mesures adequades a aquest efecte

10.4) Adoptar polítiques, en especial les fiscals, salarials i de protecció social, i aconseguir progressivament més igualtat.

10.5) Millorar la reglamentació i la vigilància de les institucions i dels mercats financers mundials, i enfortir l'aplicació d'aquesta reglamentació.

10.6) Assegurar més representació i intervenció dels països en desenvolupament en les decisions adoptades per les institucions econòmiques i financeres internacionals per tal d'augmentar l'eficàcia, la fiabilitat, la rendició de comptes i la legitimitat d'aquestes institucions.

10.7) Facilitar una migració i mobilitat ordenades, segures, regulars i responsables de les persones, també mitjançant l'aplicació de polítiques migratòries planificades i ben gestionades.



PER QUÈ ÉS NECESSARI EL PLA D'IGUALTAT?

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

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

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

- **Informació general de la plantilla i condicions de treball:** s'analitza la presència de dones i homes a l'organització; les característiques generals de la plantilla (edat, nivell d'estudis, antiguitat, infants i/o persones a càrrec); les condicions contractuals de dones i homes; i la tipologia i distribució de la jornada laboral de dones i homes, incloent-hi els motius de les reduccions de jornada.
- **Classificació professional:** s'examina si hi ha dones en tots els nivells i categories professionals de l'organització o, al contrari, si s'evidencia segregació vertical i/o horitzontal de l'ocupació.
- **Infrarepresentació femenina:** s'aporta informació sobre si les dones estan representades en tots els departaments, categories/grups professionals i llocs de treball de l'organització. S'analitza també la distribució de dones i homes per valoracions de llocs de treball i en la Representació Legal de Persones Treballadores, així com la incorporació de mesures d'acció positiva.
- **Procés de selecció i contractació:** s'evidencia una igualtat real d'oportunitats en el procés de selecció i contractació o si hi ha diferències entre dones i homes.
- **Formació:** es comprova si dones i homes tenen igual accés a la formació interna o contínua que es programa, s'ofereix i/o s'imparteix a l'organització.
- **Promoció i/o desenvolupament professional:** s'esbrina si l'organització garanteix les mateixes possibilitats a dones i homes per a promocionar i desenvolupar la seva carrera professional. Suposa incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques internes de promoció.
- **Retribucions i auditoria retributiva:** s'analitza si l'empresa garanteix que hi ha un tracte igualitari en matèria retributiva sense cap mena de discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere.

- **Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral:** s'observa si l'organització disposa o realitza accions per tal d'avançar cap a una organització del temps de treball que permeti l'equilibri de la vida laboral, familiar i personal. També si vetlla perquè aquestes accions repercutixin tant en homes com en dones.
- **Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe:** es revisa si l'organització disposa d'un protocol intern per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i si aquest s'ha negociat amb els i les representants de les persones treballadores i s'ha donat a conèixer a tota la plantilla.

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

- **Comunicació no sexista:** s'examina si l'organització vetlla per assegurar que les comunicacions orals, escrites i/o visuals, tant internes com externes, no continguin cap element sexista ni discriminatori.
- **Salut laboral des d'una perspectiva de gènere:** s'analitza si l'empresa aplica polítiques i pràctiques de seguretat i salut laboral tenint en compte que existeixen desigualtats en les condicions laborals i de treball de dones i homes i que, conseqüentment, comporten diferències en l'exposició als riscos laborals.
- **Cultura organitzacional:** es revisa si el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes està present a la cultura de l'organització. També si es materialitza en una gestió organitzativa que fomenta la igualtat i implica tot el personal en el seu impuls i consolidació.

FUNDACIÓ INFORM. QUI SOM?

La Fundació Inform és una entitat sense ànim de lucre que, des de l'any 1987, treballa per promoure la formació i la inserció laboral de persones de diversos col·lectius, especialment aquells amb més dificultats d'accés al mercat de treball. Amb seu a Sant Pere de Ribes, la Fundació s'ha consolidat com un referent en l'àmbit de la formació professional i l'aprenentatge pràctic.

Un dels projectes més destacats de la Fundació és el Projecte SEFED (Simulació d'Empreses amb Finalitats Educatives), que utilitza la metodologia de la simulació empresarial com a eina pedagògica basada en el concepte *learning by doing*. Aquesta metodologia permet a les persones participants aprendre a gestionar una empresa simulada, acomplint tasques reals de gestió, administració, compres, vendes i comunicació, en un entorn segur i formatiu.

El projecte SEFED no només ha tingut un gran impacte a escala estatal, sinó que també forma part de la xarxa internacional Pen Worldwide, de la qual la Fundació Inform és membre fundador des de 1997.

Actualment, la Fundació coordina la Xarxa Espanyola d'Empreses Simulades, que durant el curs 2023-2024 ha superat les 700 empreses simulades actives. Aquesta xarxa representa una oportunitat única per a milers de persones estudiants i persones en situació d'atur per adquirir competències professionals i millorar la seva ocupabilitat.

Els valors que guien l'actuació de Fundació Inform són:

- **Persones**

Les persones són l'eix de la Fundació Inform. Es promou el respecte, la inclusió i la participació activa de tots els col·lectius amb qui treballa. Es valora la dignitat, la diversitat i el potencial de cada persona, i es treballa per crear entorns que promoguin el creixement personal i col·lectiu. Inform aposta per la col·laboració, respecte mutu, entenent que només a través del compromís de les persones es pot assolir una transformació social positiva.

- **Transparència**

La Fundació Inform actua amb claredat i honestat en la seva comunicació i presa de decisions. Comparteix la informació rellevant de manera accessible i comprensible, tant amb l'equip intern com amb els seus grups d'interès. Entén la transparència com una eina de confiança mútua, rendició de comptes i millora contínua.

- **Sostenibilitat econòmica**

Per la Fundació Inform, la sostenibilitat econòmica s'entén com un compromís constant que garanteix la viabilitat dels seus projectes, buscant un equilibri entre el present i la projecció de futur. Gestiona els recursos de manera eficient i responsable. La solidesa econòmica no és només una garantia per l'organització, sinó també per a les persones i els seus grups d'interès.

- **Responsabilitat social**

La Fundació Inform, vol ser un referent formatiu que aporti coneixement des d'una mirada ètica, justa i sostenible. Per això, promou iniciatives que generin un impacte positiu en la societat i el medi ambient. Disposa de la certificació SGE21 (Sistema de Gestió Ètica i Responsable) i subscriu els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) de l'ONU, amb un enfocament especial en l'educació de qualitat, el treball digne, la igualtat de gènere, el respecte pel medi ambient, el consum responsable, la innovació i el teixit d'aliances. Es treballa amb consciència ètica per reforçar el benestar col·lectiu i garantir el respecte als drets humans.

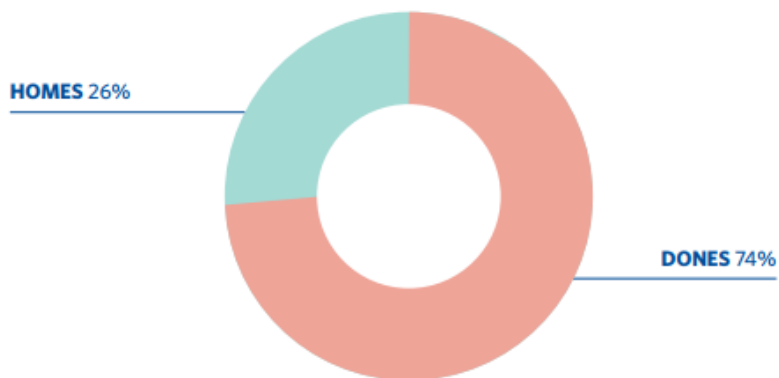
Aquests valors també han impulsat la Fundació a elaborar el seu Pla d'Igualtat de Gènere, en línia amb l'ODS número 5, que promou la igualtat de gènere. Amb aquesta iniciativa, la Fundació Inform reafirma el seu compromís com a entitat socialment responsable, que treballa per generar un impacte positiu en la societat, contribuint a construir una comunitat més justa, preparada i cohesionada, combinant innovació, pedagogia, compromís social i vocació transformadora.

UNA MIRADA DE GÈNERE AL TERCER SECTOR

La Fundació és una entitat que s'emmarca en l'àmbit del Tercer sector, caracteritzat per valors com el de la no-discriminació, la igualtat d'oportunitats i la transformació social. Aquest sector és un àmbit altament feminitzat segons consta a l'informe "L'ocupació en el Tercer Sector Social des de la perspectiva de gènere", estudi impulsat per La Confederació, on consta que el 75% de les persones contractades al Tercer Sector a Catalunya eren dones (es a dir, tres de cada quatre), tal com s'observa en el següent gràfic.

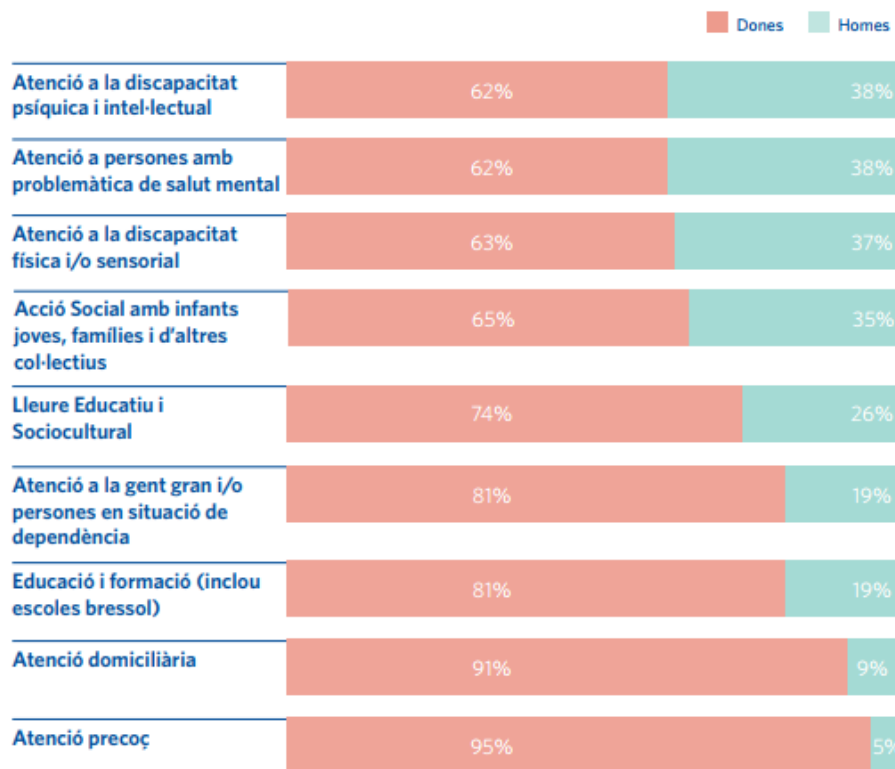
GRÀFIC 1 Persones contractades en el Tercer Sector Social.

Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017



Segons l'informe, l'àrea d'educació i formació, on se situaria l'activitat de la Fundació, també està ocupada majoritàriament per dones, les quals arriben al 81% de les persones que treballen en aquesta activitat, tal com podem veure a la següent taula.

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



L'alta feminització en aquestes activitats podria portar-nos a pensar erròniament que no existeix la necessitat de treballar per assolir la igualtat de gènere, però res més lluny de la realitat. Encara queda molta feina per posar fi a les desigualtats i incorporar totalment la perspectiva de gènere en la cultura organitzativa i en la política de les entitats sense ànim de lucre en cada una de les seves etapes.

Els principals motius pels quals hi ha tantes dones en aquest sector es relaciona directament amb dues qüestions: la divisió sexual del treball i els rols i estereotips de gènere, interioritzats i naturalitzats a través de la socialització. Des d'una perspectiva essencialista i sexista, sempre s'ha pensat que les dones són les qui estan més preparades per assumir tasques relacionades amb les cures, l'educació i l'atenció a persones i col·lectius discriminats i vulnerabilitzats.

Precisament perquè el treball reproductiu i de cures l'han desenvolupat majoritàriament les dones i, per tant, ha estat infravalorat, aquest ha estat fins fa poc un sector no regulat. Gràcies a les polítiques públiques i al moviment feminista, s'està aconseguint regular i professionalitzar a poc a poc. No obstant això, la cobertura i els recursos continuen sent insuficients i aquests llocs de treball encara es troben devaluats i precaritzats.

Malgrat que el tercer sector és un dels sectors que més s'esforça per treballar la igualtat de gènere, encara té camí per recórrer. La bretxa salarial entre dones i homes se situa en un 2,69%, segons l'estudi realitzat l'any 2024 per Fundesplai amb la col·laboració del Departament d'Igualtat i Feminisme de la Generalitat de Catalunya. Tot i que és molt inferior a la bretxa salarial mitjana en l'àmbit estatal (la qual se situa al voltant del 17%), encara no s'han erradicat totes les desigualtats que s'hi amaguen darrere.

Bretxa Salarial General 2022	Bretxa Salarial al Tercer Sector 2024
17,09%	2,69%

D'altra banda, segons els últims estudis, la segregació vertical i la segregació horitzontal continuen presents al sector. Pel que fa a la primera, existeix un biaix favorable pels homes quant a l'ocupació dels càrrecs directius, fet que demostra l'existència del sostre de vidre i del terra enganxós. D'altra banda, són les dones les qui demanen més excedències i reduccions de jornada per poder optar a la conciliació.

Amb tot això, es fa evident la urgència d'aplicar eines com els plans d'igualtat i els protocols contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a les entitats, ja que són aquestes les que permeten establir mesures i desenvolupar accions per confrontar directament les condicions de desigualtat estructural i avançar cap a l'assoliment d'una igualtat de gènere plena i efectiva al sector.

METODOLOGIA: LES 6 I



L'entitat ha considerat oportú basar-se en la metodologia creada pel Departament de treball de la Generalitat de Catalunya, anomenat Les 6 I, creat per a la gestió de la igualtat d'oportunitats a les entitats, mitjançant el qual l'entitat elaborarà, implantarà i avaluarà el seu Pla d'igualtat consolidant cada una de les etapes que en aquest mètode s'indiquen:

- **Iniciativa:** El compromís de la direcció i de la representació de les persones treballadores són essencials per poder començar a elaborar el Pla d'igualtat i per executar-lo amb els recursos humans i econòmics necessaris.
- **Investigació:** La diagnosi serveix per identificar quins són els punts forts en matèria d'igualtat d'oportunitats i quines són les àrees de millora. És una fase del tim imprescindible. La conceptualització i elaboració del Pla d'Igualtat respondrà a la realitat i a les necessitats de l'organització.
- **Identificació:** A partir dels resultats obtinguts en la diagnosi es podran definir els objectius i les accions que conformaran el Pla d'igualtat, tenint en compte les característiques i els recursos de la nostra organització.
- **Implantació:** És l'execució del Pla d'Igualtat, la seva realització efectiva a partir de les accions definides prèviament. A més a més, durant la implantació cal comunicar al personal les actuacions que es duren a terme.
- **Indicadors:** Els indicadors proporcionaran les dades necessàries per valorar el procés d'implantació del Pla d'Igualtat, les repercussions i l'impacte de cada acció i els resultats assolits.
- **Innovació:** El compromís de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats ha de ser sostenible. És probable que les necessitats de les persones i les capacitats de l'organització canviïn amb el pas del temps, fet que caldrà tenir sempre en compte a l'hora de revisar, definir i implantar noves accions.

Iniciativa

Volem fer-ho!

DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

La Fundació Inform ha promogut mesures per a la conciliació personal, familiar i laboral de les seves treballadores i treballadors.

La igualtat de gènere és un dels principis estratègics de la nostra política corporativa i de recursos humans i per això volem adquirir el compromís de treballar per la no discriminació i impulsar i fomentar les mesures necessàries per tal d'aconseguir la igualtat d'oportunitats entre les persones a la nostra organització.

Per tot això, hem decidit emprendre un nou Pla d'Igualtat i perspectiva de gènere (2026-2029).

- Promoure una cultura a favor de l'equitat i de la igualtat d'oportunitats entre les persones.
- Millorar la imatge i la comunicació, tant interna com externa, utilitzant un llenguatge amb to inclusiu.
- Garantir la no discriminació i la igualtat d'oportunitats en l'accés i el desenvolupament professional dels seus membres en tots els col·lectius, afavorint la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i aconseguir un entorn saludable i segur.
- Desenvolupar propostes de formació contínua per a les persones treballadores de l'entitat, que orientin la tasca de manera igualitària i amb equitat, des de la perspectiva de gènere.
- Sol·licitar a totes les empreses i entitats col·laboradores que apliquin també aquests criteris.

La implantació d'un Pla d'Igualtat és una oportunitat per a aprofitar i reconèixer al màxim el potencial i les capacitats de tot el personal, incrementant la seva motivació i compromís amb el treball, integrant al màxim la diversitat i manifestant la indispensabilitat de les dones com a col·lectiu per al present i futur de l'entitat.

La Fundació Inform es compromet, doncs, amb el desenvolupament d'aquest pla amb la voluntat de continuar avançant de fer d'aquesta una entitat més igualitària i democràtica on les persones puguin gaudir de les mateixes oportunitats i exercir plenament la seva llibertat.

Direcció

Sant Pere de Ribes, a 29 de juliol de 2025

COMISSIÓ NEGOCIADORA PLA D'IGUALTAT

La comissió encarregada de negociar i elaborar el present pla ha estat formada per:

En representació de l'entitat:

- Anna Andreu (Directora)

En representació de les persones treballadores:

- Helena Montolio (Gestora de projectes)
- Marc Rodríguez (Gestor de projectes)
- Sònia Lozano (Cap d'administració)
- Daniel Jiménez Prieto (Representant persones treballadores per USOC)

A continuació consta l'acta de constitució de la comissió negociadora.

ACTA DE CONTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PLA D'IGUALTAT I PERSPECTIVA DE GÈNERE DE LA FUNDACIÓ INFORM

Data i lloc de la reunió: 28 d'abril de 2026, a la seu de l'entitat, a Sant Pere de Ribes.

Hora de convocatòria: 16 hores

Persones assistents:

- **Per part de l'entitat:**
 - Anna Andreu (Directora)
- **Per la part social:**
 - Helena Montolio (Gestora de projectes)
 - Marc Rodríguez (Gestor de projectes)
 - Sònia Lozano (Cap d'administració)
 - Daniel Jiménez Prieto (Representant persones treballadores per USOC)

ORDRE DEL DIA:

1. Constitució de la comissió negociadora del I Pla d'igualtat i perspectiva de gènere (en endavant Pla d'igualtat) de la Fundació Inform i continuar avançant en igualtat de gènere.

Acords:

1. S'acorda constituir formalment la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat de la Fundació Inform (d'ara endavant la comissió), amb l'objectiu de desenvolupar i implantar el Pla d'Igualtat de l'entitat.

La composició de la comissió és la següent:

Representació de l'entitat:

- Anna Andreu (Directora)

Representació part social:

D'acord amb l'article 5.3 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, en les empreses que no disposen de representació legal de les persones treballadores s'ha de constituir una comissió negociadora integrada, d'una banda, per la representació de l'empresa i, de l'altra, per una representació de les persones treballadores constituïda pels sindicats més representatius i pels sindicats representatius del sector, amb legitimació per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació.

Atès que la Fundació Inform no disposa de representació legal de les persones treballadores, el 27 de juny de 2025 es va procedir a contactar formalment amb els sindicats més representatius del sector del Tercer Sector Social (CCOO, UGT i USOC), mitjançant l'enviament de burofax a les seves respectives seus territorials, sense que s'obtingués cap resposta per part d'aquests.

Davant la manca de resposta sindical, i tenint en compte la jurisprudència existent en aquell moment, la Fundació Inform va procedir a la constitució d'una primera comissió negociadora el juliol de 2025, iniciant el procés de negociació del Pla d'Igualtat i dipositant-lo posteriorment al REGCON.

No obstant això, mitjançant notificació del REGCON amb número d'expedient 08/19/0282/2026, s'ha informat de necessitat d'esmena la constitució de la comissió del Pla d'Igualtat, en aplicació del criteri establert per la Sentència del Tribunal Suprem 388/2025, de 7 de maig, que determina la necessitat de reiterar la crida als sindicats abans de considerar esgotada la via de constitució de la comissió negociadora.

En compliment d'aquesta resolució judicial, la Fundació Inform va procedir a efectuar un segon contacte formal, mitjançant un nou enviament de burofax als sindicats CCOO,

UGT i USOC, a les mateixes seus indicades anteriorment. Com a resultat d'aquesta segona crida, USOC ha manifestat expressament la seva voluntat de participar i col·laborar en la comissió negociadora, mentre que no s'ha rebut resposta per part de CCOO ni d'UGT.

Com a conseqüència del que s'ha exposat, i amb la voluntat d'adequar el procediment de negociació del Pla d'Igualtat a la normativa i jurisprudència vigents, es procedeix a la constitució d'una nova comissió negociadora, amb la incorporació de la representació sindical d'USOC.

En aquest cas la representació de les persones treballadores està composta per:

- Helena Montolio (Gestora de projectes)
- Marc Rodríguez (Gestor de projectes)
- Sònia Lozano (Cap d'administració)
- Daniel Jiménez Prieto (Representant persones treballadores per USOC)

Així mateix, s'adjunta a la present acta, com a document annex, l'acta de constitució de la comissió negociadora de data 16 de juliol de 2025, corresponent al primer intent de constitució, als efectes de deixar constància dels antecedents i de les actuacions realitzades per la Fundació Inform en el marc del procés de negociació del I Pla d'Igualtat.

I perquè així consti signen la present a Sant Pere de Ribes, 28 d'abril de 2026.

En representació de l'entitat	En representació de les persones treballadores

ACTA DE LA REUNIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PLA D'IGUALTAT I PERSPECTIVA DE GÈNERE DE LA FUNDACIÓ INFORM

Data i lloc de la reunió: 16 de juliol de 2025, a la seu de l'entitat, a Sant Pere de Ribes.

Hora de convocatòria: 10 hores

Hora inici: 10h. **Hora Finalització:** 11h.

Persones assistents:

- **Per part de l'entitat:**
 - Anna Andreu (Directora)
- **Per la part social:**
 - Helena Montolio (Gestora de projectes)
 - Marc Rodríguez (Gestor de projectes)
 - Sònia Lozano (Cap d'administració)

ORDRE DEL DIA:

1. Constitució de la comissió negociadora per iniciar la redacció del I Pla d'igualtat i perspectiva de gènere (en endavant Pla d'igualtat) de la Fundació Inform i continuar avançant en igualtat de gènere.

Acords:

1. S'acorda constituir formalment la nova Comissió negociadora del Pla d'Igualtat de la Fundació Inform (d'ara endavant la comissió), amb l'objectiu de desenvolupar i implantar el I Pla d'Igualtat de l'entitat.

La composició de la comissió és la següent:

Representació de l'entitat:

- Anna Andreu (Directora)

Representació part social:

D'acord amb l'article 5.3 del RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el RD 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, en les empreses on no hi hagi representació legal

s'hi ha de crear una comissió negociadora constituïda, d'una banda, per la representació de l'empresa i, d'altra banda, per una representació de les persones treballadores, la qual quedarà integrada pels sindicats més representatius i pels sindicats representatius del sector al qual pertanyi l'empresa i amb legitimació per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu aplicable.

En virtut d'aquesta llei, i degut a que la Fundació Inform no disposa de representació legal de persones treballadores, s'ha procedit a contactar amb els sindicats representatius del sector al qual pertany l'entitat i amb legitimació per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu aplicable (CCOO, UGT i USOC).

El dia 27 de juny de 2025, es va entregar burofax als sindicats CCOO, UGT i USOC, sindicats de major representació al Tercer Sector Social, a les seves sedes ubicades a les adreces següents:

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

No s'ha obtingut, per part dels tres sindicats, resposta positiva, per tant, tenint en compte sentència del Tribunal Suprem del 11 d'abril de 2024, amb nº 545/2024, que avala el registres dels plans sense representació legal de persones treballadores per falta de compareixença, i aportant proves fefaents de la intenció per part de la Fundació Inform de contactar amb els sindicats de major representació al Tercer Sector Social, les quals s'adjunten a aquesta acta, es procedeix a continuar amb la negociació de manera unilateral, ja que l'entitat es troba en un bloqueig negocial per part dels sindicats.

La representació de les persones treballadores:

- Helena Montolio (Gestora de projectes)
- Marc Rodríguez (Gestor de projectes)
- Sònia Lozano (Cap d'administració)

Les funcions de la comissió seran:

- Elaboració del diagnòstic i de l'informe resultant, així com la negociació de les mesures que integraran el Pla d'igualtat.
- Elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.
- Identificació de les mesures prioritàries, a la llum del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.
- Impuls de la implantació del Pla d'igualtat en l'empresa.

- Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per a realitzar el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'igualtat implantades.
- Quantes altres funcions poguessin atribuir-li la normativa i el conveni col·lectiu d'aplicació, o s'acordin per la mateixa comissió, inclosa la remissió del Pla d'igualtat que fos aprovat davant l'autoritat laboral competent a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicació.

El funcionament de la comissió serà el següent:

- **Reunions:** La comissió es reunirà de manera ordinària, fins a la finalització de la redacció del Pla, cada dos mesos i de manera extraordinària quan sigui necessari.
Les reunions seran convocades per la representació de l'entitat, i es realitzarà de manera presencial, a les oficines de la seu de la l'entitat, dintre de la jornada laboral.
- **Quòrum:** Perquè les reunions siguin vàlides, caldrà la presència d'almenys la meitat més un dels membres de la comissió.
- **Decisions:** Les decisions es prendran per consens. En cas de no arribar a un consens, es procedirà a una votació i s'aprovaran les decisions per majoria simple.
- **Funcions:** La comissió tindrà les funcions de desenvolupar, implementar i fer el seguiment del Pla d'igualtat de l'entitat, així com proposar mesures per garantir la igualtat efectiva entre dones i homes dins de la l'entitat.
- **Actes:** Es redactarà una acta de cada reunió, que serà aprovada en la següent reunió ordinària i signada per totes les persones membres presents.
A les actes haurà de constar com a mínim la data, les persones assistents, els temes tractats i els acords presos. I en cas de desacord, s'han de fer constar a l'acta els posicionaments defensats per cada representació.

Un cop finalitzat el I Pla d'igualtat i registrat al **REGCON**, aquesta comissió es convertirà, si no hi ha veus en contra, en la comissió d'implantació i seguiment del Pla d'igualtat de Fundació Inform, i tindrà la mateixa vigència que el Pla d'igualtat pel qual va ser creada.

2. S'acorda iniciar la redacció del I Pla d'igualtat de l'entitat amb la preparació d'una enquesta d'autodiagnosi de l'entitat, a la que donarà resposta la direcció de l'entitat, i una enquesta anònima dirigida a les persones treballadores de la l'entitat.

Aquestes enquestes es realitzaran amb l'assessorament de l'Àrea d'igualtat i Diversitat de Suport Tercer Sector (Fundesplai). Les enquestes es realitzaran durant el mes de juliol de 2025.

PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ, INCLÒS EL PROCEDIMENT PER A RESOLDRE LES POSSIBLES DISCREPÀNCIES QUE PUGUIN SORGIR EN L'APLICACIÓ, SEGUIMENT, AVALUACIÓ O REVISIÓ, EN TANT QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUI LA SEVA ADEQUACIÓ

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

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

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

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

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

Acord

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

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

Actes

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

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

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

Investigació

Com estem?

DIAGNOSI DE L'ENTITAT

La diagnosi de l'entitat en matèria d'igualtat de gènere té com a objectiu principal proporcionar una visió detallada de la situació actual de l'organització en aquesta matèria. Per aquest motiu és primordial que prèviament es dugui a terme un procediment de recaptació de dades per tal d'identificar, mitjançant l'anàlisi d'aquestes, els punts forts de l'entitat, així com identificar aquelles àrees susceptibles de millora per tal consolidar un entorn laboral més inclusiu, equitatiu, segur i respectuós per a totes les persones que formen part de l'equip.

A la Fundació Inform el procediment de recaptació de dades s'ha efectuat al mes de juliol de 2025, mitjançant una metodologia mixta, ja que s'ha efectuat una **autodiagnosi per part de la direcció de l'entitat**, una **enquesta a les persones treballadores** i la **recopilació de dades objectives** respecte a la plantilla de l'entitat corresponent a l'any natural 2024.

Amb aquesta metodologia s'han avaluat àmbits/eixos com ara la gestió organitzativa, la participació i implicació del personal en matèria d'igualtat, l'ús no discriminatori del llenguatge i la comunicació corporativa, la participació igualitària en els llocs de treball, la presència de dones en càrrecs de responsabilitat, la conciliació de la vida personal i laboral, la prevenció de la salut i riscos laborals, la igualtat retributiva, les condicions laborals igualitàries, així com l'accés a les formacions.

L'Autodiagnosi

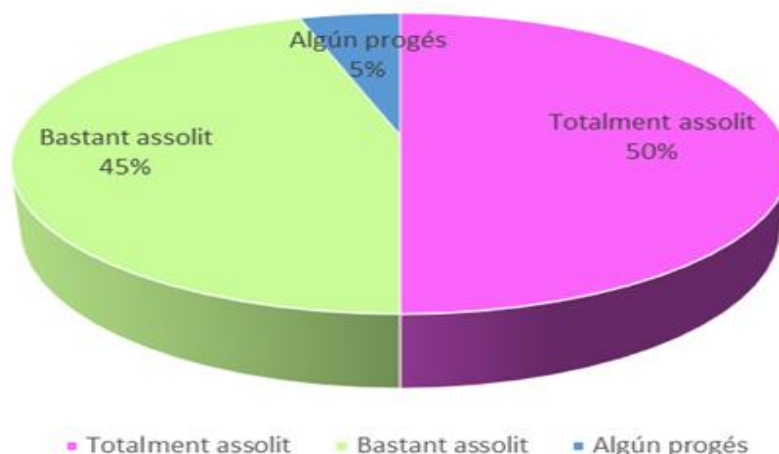
Per avaluar el compromís actual de l'entitat quant a la diversitat, ha estat efectuada una enquesta a la direcció de la Fundació, de la que s'ha obtingut informació qualitativa respecte a les polítiques existents, les eines d'aplicació per abordar les discriminacions i sensibilitzar a la plantilla, el nivell d'implicació i compromís de l'organització en matèria d'igualtat, així com els recursos posats a disposició per promoure la inclusió, entre altres aspectes.

El qüestionari analitzat consta de 20 preguntes, cadascuna amb 4 opcions de resposta segons el nivell d'implementació o assoliment de l'àmbit valorat dins de l'organització. Les respostes són graduals i van des de "No assolit" fins a "Totalment assolit", en concret les opcions disponibles són, No assolit, Algun progrés, Bastant assolit i Totalment assolit. També hi ha l'opció de "No aplica" en el cas que alguna acció no s'hagi realitzat i l'entitat consideri que no sigui necessària.

A continuació s'exposa l'anàlisi efectuada a les respostes donades al qüestionari per la direcció de la Fundació:

L'entitat va respondre totes les preguntes del qüestionari, emprant tres de les cinc opcions possibles. La resposta més freqüent ha estat "Totalment assolit", seleccionada en 10 ocasions (el 50% de les respostes). La segona més utilitzada és "Bastant assolit", seleccionada en 9 ocasions (45%). La tercera resposta usada, però amb menor incidència ha estat "Algun progrès" amb resposta (el 5%).

Grau de d'assoliment de mesures igualitàries a les polítiques de l'entitat



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

1. L'entitat disposa d'una política d'igualtat de gènere formalment establerta? (TOTALMENT ASSOLIT)
2. Es comunica de manera transparent el compromís de l'entitat amb la igualtat de gènere? (BASTANT ASSOLIT)
3. A l'entitat existeix la igualtat efectiva entre homes i dones a l'entitat? (TOTALMENT ASSOLIT)
4. Hi ha una presència equilibrada de dones i homes a l'òrgan de govern de l'entitat? (BASTANT ASSOLIT)

5. Hi ha presència equilibrada de dones i homes als comandaments intermedis? (BASTANT ASSOLIT)
6. Als llocs de direcció hi ha equitat de gènere? (TOTALMENT ASSOLIT)
7. S'han establert indicadors específics per mesurar el progrés de l'entitat en igualtat de gènere? (TOTALMENT ASSOLIT)
8. Es promou la perspectiva de gènere en tots els projectes i activitats de l'entitat? (TOTALMENT ASSOLIT)
9. L'entitat ha establert criteris objectius d'equitat salarial, i criteris d'avaluació d'aquests? (auditoria, registre salarial) (BASTANT ASSOLIT)
10. En realitzar promocions internes es tenen en compte criteris d'equitat? (BASTANT ASSOLIT)
11. En els processos de selecció es té en compte la discriminació positiva o criteris objectius amb perspectiva de gènere? (BASTANT ASSOLIT)
12. Els pressupostos de l'entitat s'elaboren amb visió de gènere? (ALGUN PROGRÉS)
13. Quan l'entitat realitza comunicacions utilitza llenguatge inclusiu? (BASTANT ASSOLIT)
14. Hi ha un manual de llenguatge inclusiu? (TOTALMENT ASSOLIT)
15. L'entitat ha implementat mesures per prevenir situacions d'assetjament sexual o per raó de gènere? (BASTANT ASSOLIT)
16. Existeixen mitjans per conciliar la vida laboral i la familiar (flexibilitat horària, permisos, etc)? (TOTALMENT ASSOLIT)
17. L'entitat disposa d'un comitè, comissió o grup de treball dedicat a la igualtat de gènere? (BASTANT ASSOLIT)
18. L'entitat contempla mesures per fer front a la violència de gènere? (TOTALMENT ASSOLIT)
19. L'entitat disposa d'un recull de les mesures aplicables obligatòriament en el cas que alguna persona de l'entitat sigui víctima de violència de gènere? Aquest recull està a disposició de les persones de l'entitat? (TOTALMENT ASSOLIT)
20. L'entitat disposa de protocol d'assetjament sexual? (TOTALMENT ASSOLIT)

Analitzant aquestes respostes observem que la direcció de l'entitat considera tenir un grau avançat d'implementació de la igualtat de gènere en diferents nivells interns, ja que disposa d'una política d'igualtat formal que garanteix relacions igualitàries entre homes i dones, té establerts criteris objectius d'equitat salarial que eliminen diferències de gènere en la retribució i disposa de mecanismes que afavoreixen la conciliació de la vida personal i professional de les persones treballadores.

Per altra banda, també deixa constància del seu compromís amb la violència zero i entorns segurs i respectuosos per a totes les persones gràcies al recull de mesures aplicables en cas que alguna persona de l'entitat sigui víctima de violència de gènere i la implementació de mesures destinades a prevenir situacions d'assetjament sexual o per raó de gènere.

Quant als aspectes on ha fet algun progrés, però no ha arribat a la igualtat total només ho contempla en la distribució dels llocs de comandaments intermedis on observa que la presència no és equitativa actualment.

En resum, l'entitat mostra un compromís destacable amb la igualtat de gènere, amb una majoria de respostes classificades com a 'Totalment assolit' o 'Bastant assolit'. No obstant això, hi ha àrees específiques com la distribució als llocs de comandament intermedi que requereixen una atenció especial. Es recomana continuar reforçant les polítiques de formació, comunicació i lideratge amb perspectiva de gènere, així com establir mecanismes de seguiment i avaluació periòdica.

Diagnosi qualitativa

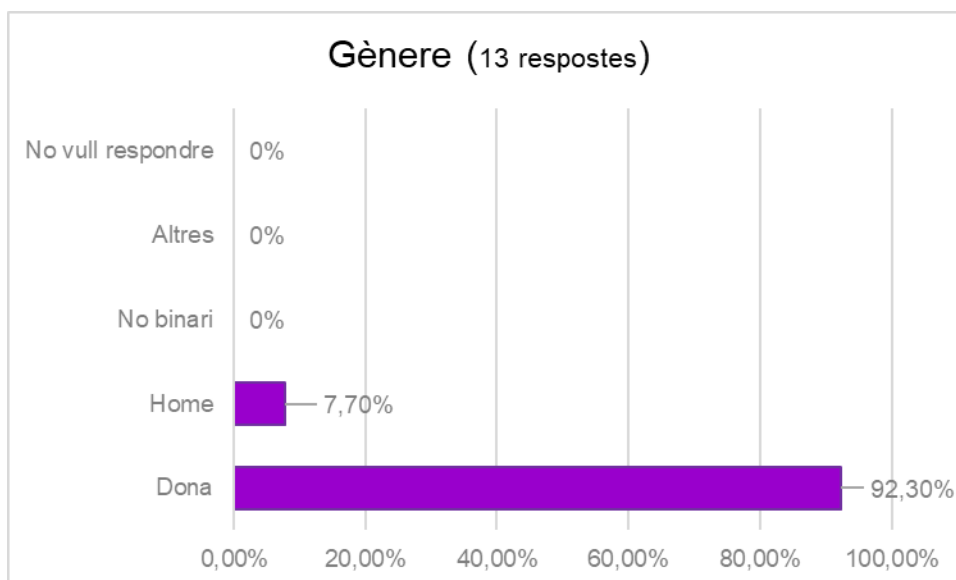
L'entitat ha considerat oportú que la seva plantilla realitzés una enquesta anònima al mes de juliol de 2025.

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

En aquesta enquesta, de caràcter voluntari i anònima, han participat 13 persones treballadores. És a dir, un 86,67% de la totalitat de la plantilla. Per tant, es pot considerar una mostra força representativa per obtenir una visió general de la percepció interna sobre la igualtat i la diversitat dins de l'entitat, així i tot les respostes han estat analitzades.

El qüestionari analitzat consta de 17 preguntes. 16 preguntes del qüestionari són de resposta tancada i es responen mitjançant una escala gradual de 5 punts, on l'1 indica 'totalment en desacord' i el 5, 'totalment d'acord. Mentre que una de les preguntes és de resposta oberta.

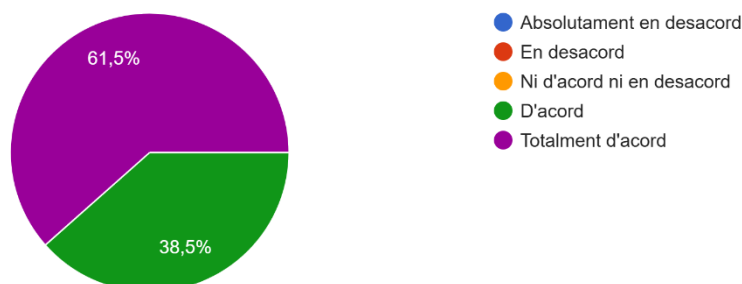
Respecte a la representativitat de dones i homes en les respostes donades, obtenim que del total de les respostes, el 92,3% corresponen a dones, un 7,7% a homes .



A continuació s'exposen els gràfics resultants de cada una de les preguntes formulades:

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

13 respuestas

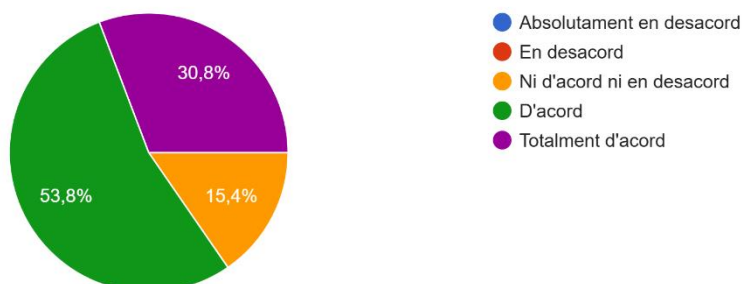


Analitzades les respostes donades referent a l'afirmació plantejada respecte a si la direcció de l'entitat mostra la seva implicació amb la igualtat de gènere, s'observa que la totalitat de la plantilla afirma estar d'acord en un grau o un altre, en concret el 61,5% indica estar "Totalment D'acord" i un 38,5% considera estar "D'acord" amb l'afirmació.

Aquestes dades mostren una valoració molt positiva per part de les persones enquestades respecte al compromís de la direcció amb la igualtat de gènere i reforça la idea que hi ha respecte que existeix una alineació clara i visible amb els valors d'igualtat.

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

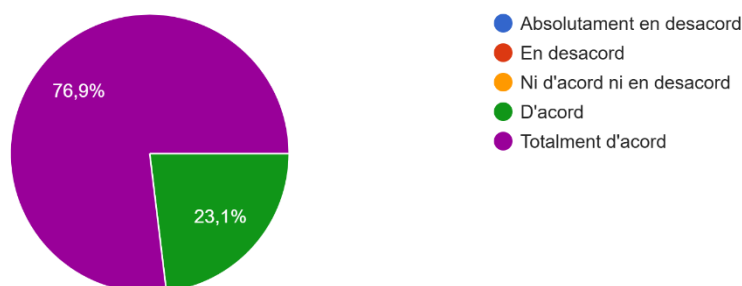
13 respuestas



Segons les respostes donades, el 15,4% de les persones enquestades no s'ha posicionat ni a favor ni en contra de l'afirmació, fet que indica un marge de millora respecte a aquesta percepció. El 84,6% de les persones enquestades tenen una percepció positiva respecte a la idea que la imatge de la Fundació transmet igualtat de gènere si sumem les respostes donades com "D'acord" i "Totalment d'acord", tot i que amb una intensitat inferior a la que es mostrava en el primer gràfic sobre la direcció.

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

13 respuestas

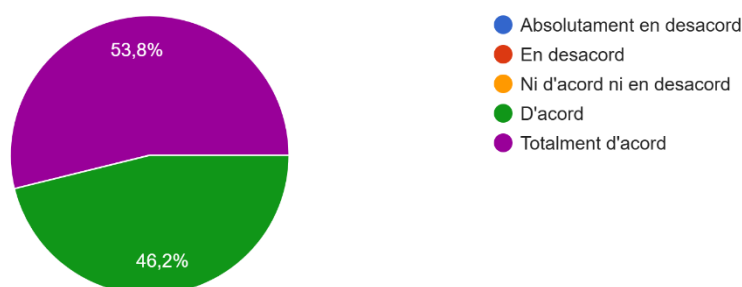


Respecte a l'afirmació plantejada, es torna a obtenir una resposta contundent, ja que el 100% de les persones enquestades estan "D'acord" o "Totalment d'acord" amb l'afirmació, indicant que hi ha una percepció molt positiva i generalitzada sobre la igualtat efectiva dins l'entitat, independentment del gènere.

Aquest gràfic reforça els resultats anteriors i evidencia el bon clima i cultura d'igualtat existent a l'organització.

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

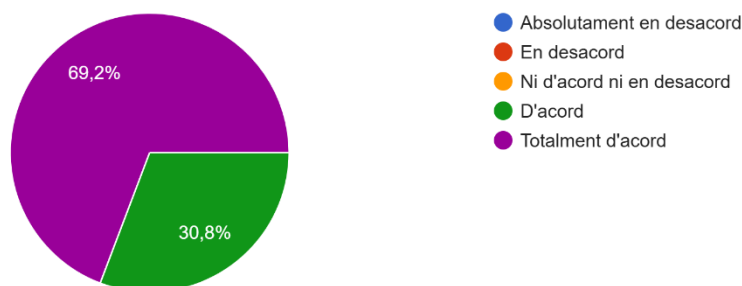
13 respuestas



La percepció que els llocs de comandament s'assignen per mèrits i no pel gènere és clau per generar un entorn laboral just. Quan les persones treballadores ho veuen així, augmenta la confiança en l'equitat dins l'organització i es reforça la sensació que el compromís amb la igualtat és real. En el cas de la Fundació, el 53,8% de les persones enquestades han valorat de forma totalment positiva l'afirmació i un 46,2% valorar positivament encara que amb menor contundència. Nos obstant això, el resultat mostra una percepció molt positiva sobre la meritocràcia en els llocs de comandament dins l'entitat.

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

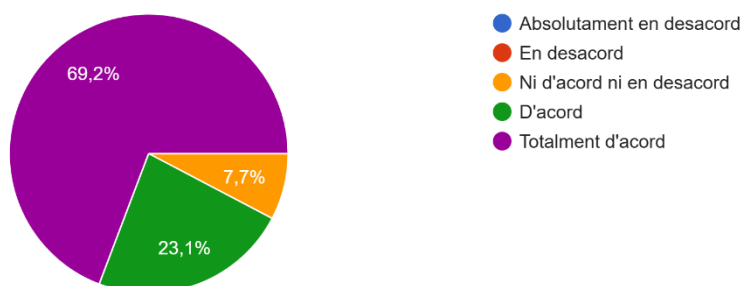
13 respuestas



Analitzant la percepció de la preocupació per part de l'entitat quant a temes de conciliació, de nou s'observa que 100% de les persones enquestades tenen una percepció positiva indicant que estan "Totalment d'acord" o "D'acord" amb l'afirmació plantejada. Aquest resultat indica que totes les persones perceben una preocupació clara per part de l'entitat envers la conciliació personal i laboral, així com un compromís amb el benestar de les persones treballadores.

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

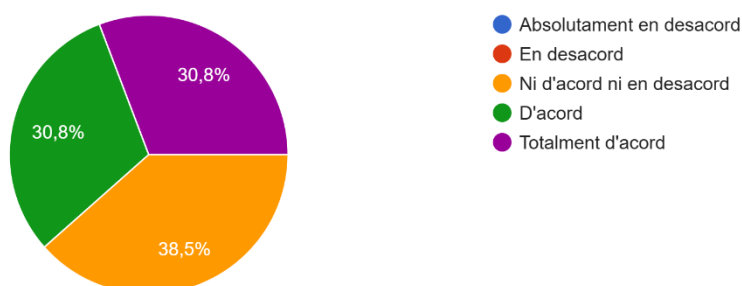
13 respuestas



Si aprofundim en l'efecte que tenen sobre les persones treballadores les mesures aplicades a l'entitat per conciliar vida personal i laboral, s'obté que la gran majoria considera que les mesures actuals són efectives, en concret, el 92,3% de les persones enquestades, tot i que apareix un 7,7% de neutralitat. Aquest petit marge pot ser una oportunitat per revisar si hi ha col·lectius o situacions específiques que requereixen ajustaments.

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

13 respuestas

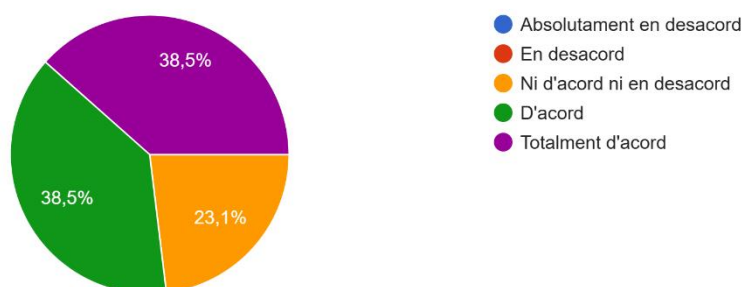


En aquesta ocasió, ens trobem amb el primer gràfic que mostra més divisió d'opinions. Tot i que no hi ha cap resposta negativa, el fet que gairebé un 40% es mostri neutral indica que hi ha una part important de la plantilla que no perceben amb claredat l'existència de mesures específiques que

permetin aconseguir desconnectar digitalment fora de l'horari laboral. Això pot apuntar a una manca d'informació al respecte, aplicació desigual o una necessitat de reforçar i donar visibilitat a les accions establertes.

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

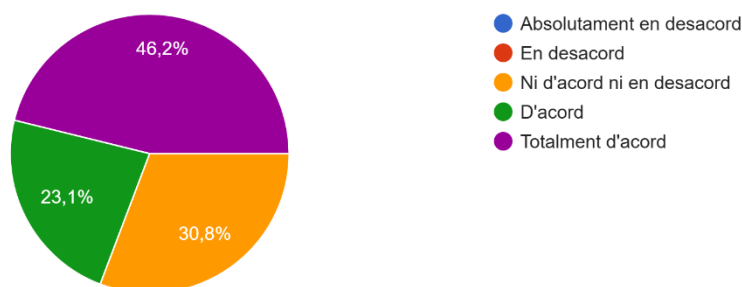
13 respuestas



En aquesta vuitena afirmació el 77% de les persones enquestades indiquen conèixer les mesures de conciliació i un 23,1% indiquen desconeixement. Aquest percentatge no és menor i pot suggerir que cal reforçar la comunicació interna o accions informatives sobre les mesures disponibles, així com els canals i formats amb què es fan les comunicacions d'aquestes mesures.

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

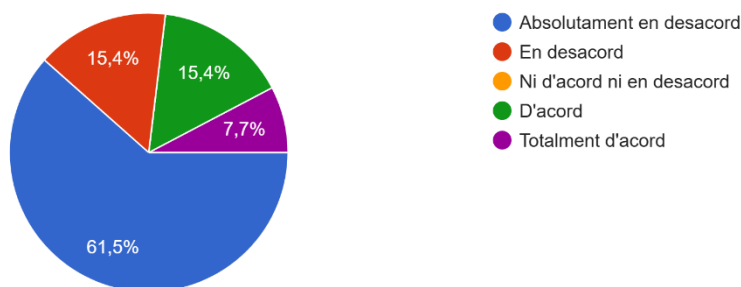
13 respuestas



Respecte a l'afirmació plantejada, tot i que el 69,3% de les persones enquestades perceben igualtat salarial, el 30,8% es mostra neutral davant l'afirmació plantejada, fet que podria indicar incertesa, falta d'informació respecte a les polítiques salarials, poca transparència salarial o dificultat d'accedir a aquesta informació.

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

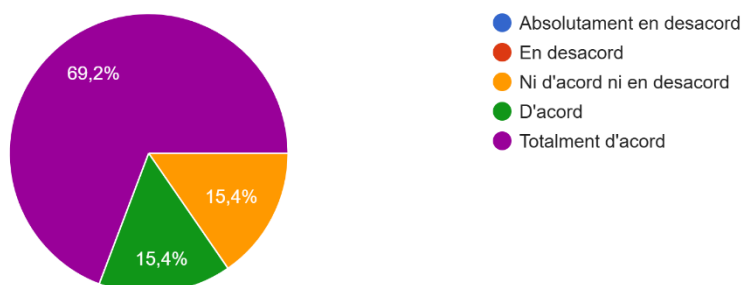
13 respuestas



Segons les respostes obtingudes, s'observa que la gran majoria (el 76,9%) de les persones enquestades afirma no haver-se sentit discriminades, situació que és molt positiva. Tot i això, el 7,7% que sí que s'ha sentit discriminat i el 15,4% que es mostra neutral indiquen que encara hi ha espai per millorar en la detecció i prevenció de situacions discriminatòries.

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.

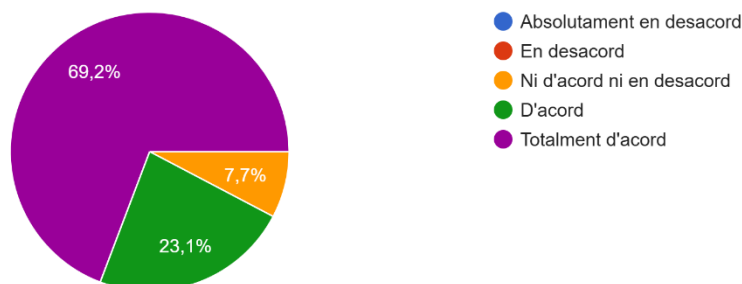
13 respuestas



Quant a la percepció que tenen les persones de l'entitat respecte a la possibilitat d'accedir a processos de selecció i promoció de manera igualitària, les respostes obtingudes indiquen que la gran majoria (84,6%) percep que hi ha igualtat d'oportunitat en aquests processos. Tot i això, el 15,4% es mostra neutral davant l'afirmació, situació que pot indicar el fet que algunes persones no tenen prou informació o han viscut situacions que els permetin valorar-ho amb claredat.

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.

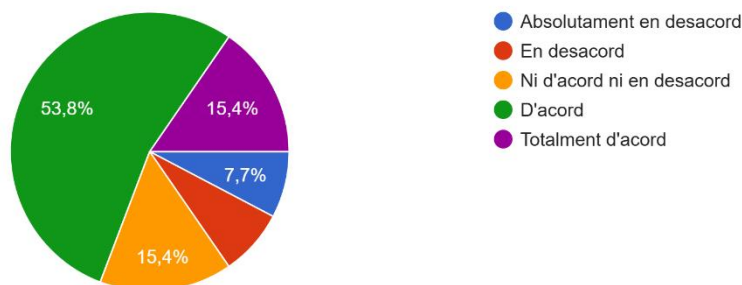
13 respuestas



Respecte a l'accés que tenen les persones de l'entitat als programes formatius, el resultat de l'enquesta mostra una percepció molt positiva sobre la igualtat en aquest àmbit, amb un 92,3% si se sumen les respostes donades com "D'acord" o "Totalment d'acord". El 7,7% de neutralitat pot indicar algun dubte puntual o desconeixement, però no hi ha cap percepció negativa, tot i que aquest percentatge planteja el fet de continuar reforçant la comunicació sobre les oportunitats formatives.

13. Conec els drets laborals de les persones treballadores víctimes de violència masclista.

13 respuestas



El coneixement dels drets laborals de les persones treballadores víctimes de violència masclista és un aspecte fonamental per garantir la protecció i el suport adequat dins l'entitat. En aquest aspecte, tot i que el 69,2% coneix aquests drets, hi ha un 30,8% que mostra desconeixement o incertesa, fet significatiu tenint en compte la importància d'aquest tema. Això pot indicar que cal efectuar més sessions informatives o accions al respecte sobre aquest tema, així com accions de sensibilització sobre els drets laborals vinculats a situacions de violència masclista.

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

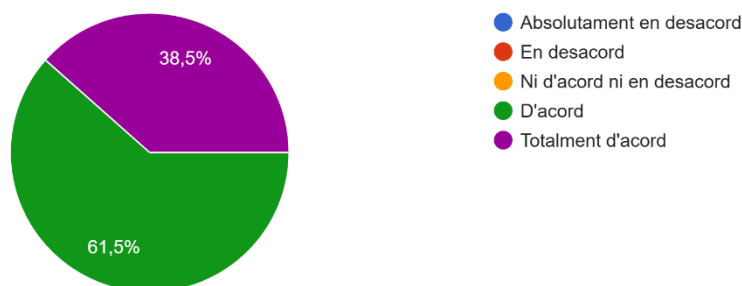
13 respuestas



Respecte a les accions que l'entitat realitza per aconseguir la igualtat real i efectiva entre homes i dones, el 77% de les persones enquestades afirma conèixer les accions de l'entitat en matèria d'igualtat, el 23,1% de neutralitat indica que hi ha una part del personal que no té clar quines són aquestes accions o no les identifica com a tals, situació que s'hauria de revertir reforçant la visibilització i comunicació de les accions per tal que tot el personal les conegui i reconegui com a part de l'estratègia de l'entitat.

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

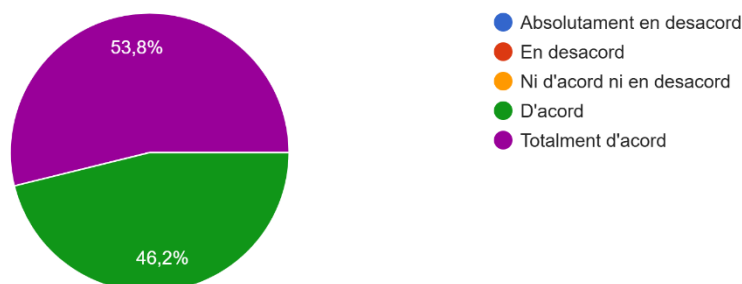
13 respuestas



Saber com actuar davant d'un cas d'assetjament sexual o per raó de gènere dintre de l'entitat és una qüestió de responsabilitat col·lectiva i de seguretat laboral. Per això és essencial garantir que les persones treballadores se sentin preparades per intervenir en cas de detectar situacions d'aquest tipus. En aquest context, el resultat de l'enquesta és molt positiu, ja que totes les persones enquestades afirmen saber com actuar en cas de detectar un cas d'assetjament sexual o per raó de gènere. Això indica que les accions de sensibilització, formació i informació establerta a l'entitat són efectius.

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

13 respuestas



Disposar d'un referent clar a qui adreçar-se en cas de ser víctima d'assetjament sexual o per raó de sexe és essencial per garantir una resposta ràpida i eficaç davant d'aquestes situacions. Segons les respostes recollides, el 100% de les persones enquestades sap a qui dirigir-se en cas de ser víctima d'assetjament sexual o per raó de gènere, situació que reflecteix una bona comunicació interna i claredat dels protocols.

Respecte a la pregunta oberta efectuada a les persones treballadores s'ha obtingut alguna resposta dirigida a sol·licitar més informació respecte a les polítiques d'igualtat implementades a l'entitat.

Com a resum general, cal indicar que hi ha una percepció molt positiva sobre el compromís de la direcció amb la igualtat de gènere i que es veu reflectit al resultat de l'enquesta en àmbits tan significatius com ara els processos de selecció i promoció, accés a formacions, etc.

En altres àmbits, tot i estan ben valorats per la plantilla, s'observen espais de millora com per exemple en les comunicacions sobre les mesures de conciliació i desconnexió digital disponibles, transparència o informació sobre polítiques salarials.

Finalment, respecte al coneixement sobre com actuar i a qui dirigir-se en cas d'assetjament és molt alt. Tot i això, el coneixement sobre els drets laborals de les víctimes de violència masclista és més desigual, amb un percentatge que mostra desconeixement o incertesa.

Diagnosi quantitativa

A continuació, es detalla l'anàlisi de les dades quantitatives de l'entitat corresponent a l'any 2024, segregades per sexes en cadascun dels àmbits d'estudi establerts per llei. Les dades corresponen als mesos entre gener i desembre de l'any 2024, tots dos inclosos.

- **Cultura organitzativa**

Composició dels Òrgans de govern de l'entitat

Una de les potencialitats de Fundació Inform recau directament en les persones amb les quals compti per aconseguir els objectius establerts, que mitjançant el seu compromís, actitud i treball, permeten promoure les oportunitats a les persones que participen dels diferents projectes.

L'entitat es regeix per òrgans de govern que tenen com a principal funció garantir la missió i els objectius establerts per l'entitat. En l'actualitat els òrgans estan representats per les següents persones del **Patronat**:

Presidència: Sr. Juan Carlos Moreno Roig (Tinent d'alcaldia del Àrea de Desenvolupament Econòmic de l'Ajuntament del Prat de Llobregat)

Vicepresidència: Sr. Òscar Subirats Torredell (President de la Fundació IMFE Mas Carandell i Regidor delegat d'Empresa, Formació i Ocupació de l'Ajuntament de Reus)

Secretaria: Sra. Rosa Maria Rovira Vendrell (Presidenta executiva de l'IMDL Vallsgenera de l'Ajuntament de Valls)

Tresoreria: Sra. Francisca Carrasquilla Cuadrado (Regidora d'Educació, Ocupació i Formació Ocupacional de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes)

Vocal: Sr. Dimas Gragera Velaz (President de Grameimpuls SA, Tercer tinent d'alcaldesa de l'Àrea de Promoció Econòmica, Desenvolupament Econòmic, Ocupació i Smart City de l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet)

Vocal: Sr. Pere Puig Puigoriol (Regidor de Coneixement i Desenvolupament Econòmic de l'Ajuntament de Manlleu)

Vocal: Sra. Pilar Caballé Tudó (Regidora d'Urbanisme i Promoció Econòmica de l'Ajuntament de Tortosa)

Vocal: Sr. Jordi Junyent i Parera (Cinquè tinent d'alcalde d'Ocupació i regidor de Participació i Barris, Salut Pública i Consum, Protecció Civil i Ocupació de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès)

Vocal: Sr. Víctor García Correas (Regidor d'Ocupació, Educació i Empresa i Recursos Humans de l'Ajuntament de Rubí)

Vocal: Sra. Jessica Revestido Romero (Presidenta de l'Àrea de Desenvolupament Econòmic i regidora d'Ocupació i Formació, Acció Comunitària i Gent Gran, regidora de Polítiques Feministes i LGBTI i regidora de barris de Can Graner, l'Àngel i Bonavista de l'Ajuntament de Molins de Rei)

Vocal: Sr. Antonio Rodríguez Galián (Regidor de Desenvolupament Econòmic de l'Ajuntament de Sabadell), pendent de tramitar i registrar al Departament de Justícia i Qualitat Democràtica.

Vocal: Sr. Xavier Blanco Pérez (President de l'IMO i regidor de Joventut, Educació i Ocupació de l'Ajuntament de Lleida)

Vocal: Sra. Montserrat Adan Domènech (Primera tinenta d'alcalde. Consellera de Turisme, Promoció Econòmica i Comerç de l'Ajuntament de Tarragona)

Vocal: Sr. Baltasar Santos Fernández (Tercer tinent d'alcalde i regidor de Serveis Centrals, d'Hisenda i de Transformació Digital de l'Ajuntament del Vendrell)

Vocal: Sr. Joan Galiano Peralta (Alcalde de Bigues i Riells. Mancomunitat Intermunicipal de la Vall del Tenes)

Vocal: Sra. Raquel Robert Rubio (Regidora de Treball del Àrea de Promoció Econòmica i Serveis Jurídics de l'Ajuntament de Girona)

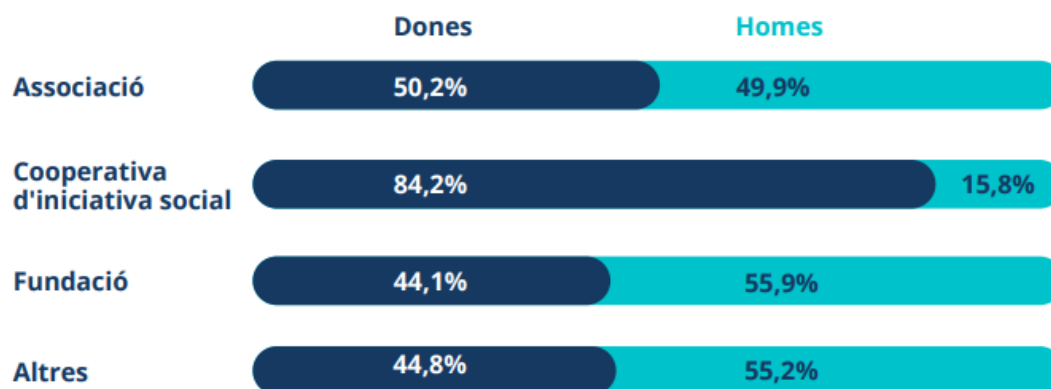
El patronat de la Fundació actualment està constituït per 16 persones, de les quals, 10 són homes (62,50%) i 6 dones (37,50%). No hi ha una representació igualitària en aquest òrgan de govern.

Respecte a l'equip de direcció, aquest està conformat per 2 persones, de les quals són dones (100%). S'observa paritat en la seva composició.

Si el comparem la composició d'aquests dos òrgans de govern amb les dades de l'Anuari 2021 elaborat per La Confederació del Tercer Sector, la presència de dones en els òrgans de govern en les entitats socials a Catalunya, a excepció de les Cooperatives, es troba entorn al 40-50%, i en el cas de la Fundació que ens ocupa, la representació de les dones és superior a les dades generals de Catalunya en el cas de la Direcció, però es troba per sota a la mitjana general quant a la representació en el Patronat.

A continuació exposem les dades que s'aporten a l'Anuari 2021.

Dades referides a l'any 2021.



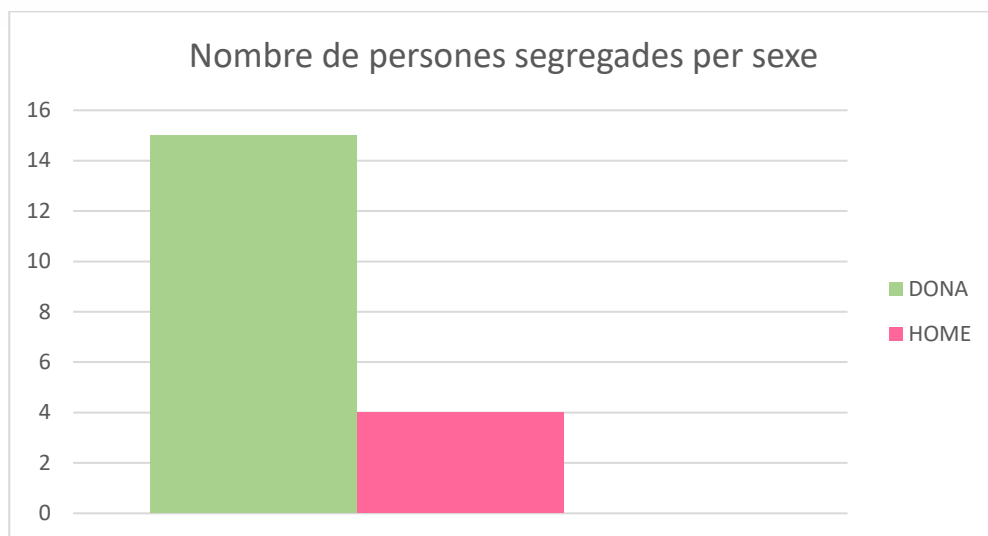
Composició de la comissió negociadora

La comissió negociadora està formada per les mateixes persones que formen part del Comitè de sostenibilitat i un representant sindical d'USOC (persona externa a l'entitat). Actualment:

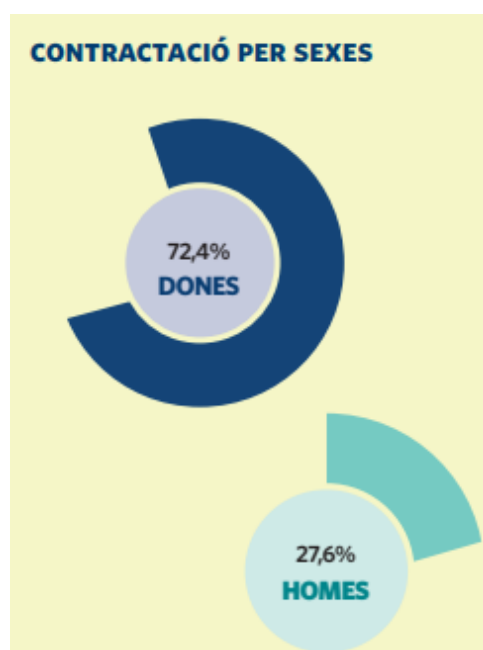
- Helena Montolio. Gestora projectes
- Marc Rodríguez. Gestor projectes
- Sònia Lozano. Agent d'igualtat i Responsable d'Administració
- Anna Andreu. Directora
- Daniel Jiménez Prieto (Representant sindical d'USOC)

Composició i distribució de la plantilla

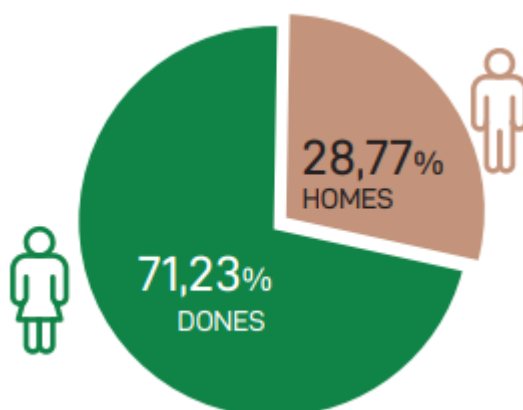
	Dona	Home	Total general
Nº de persones	15	4	19
% de persones	79%	21%	100%



Com es pot observar a la taula i el gràfic corresponent a la plantilla de la Fundació el 2024, aquesta és altament feminitzada, ja que els aproximadament el 80% de les persones donades d'alta a l'entitat durant l'any d'estudi eren dones. Situació que supera i, per tant, consolida la tendència global de les entitats del Tercer Sector Social, tal com ens indiquen les dades aportades per La Confederació del Tercer Sector a la Radiografia 1 de l'Anuari 2022, últim anuari on s'ha analitzat aquest aspecte de les entitats socials a Catalunya, on 3 de cada 4 persones contractades al sector són dones (el 72,4%).



Situació que s'ha mantingut fins a l'actualitat segons l'estudi realitzat pel Departament de Suport al Tercer Sector de la Fundació Catalana de l'Esplai, l'any 2024, respecte a les entitats socials durant l'any 2023 a Catalunya, les quals s'esposen a continuació i que confirmen la tendència de la Fundació a consolidar aquesta feminització del Sector.



Antiguitat

Analitzant les dades obtingudes corresponent al personal contractat a l'entitat durant el 2024, observem que l'antiguitat mitjana de la plantilla global a la Fundació és de 17 anys. La corresponent a les dones és de 16 anys i l'antiguitat mitjana dels homes de 23.

	Dona		Home	Total general
Mitjana d'antiguitat	16	23	17	

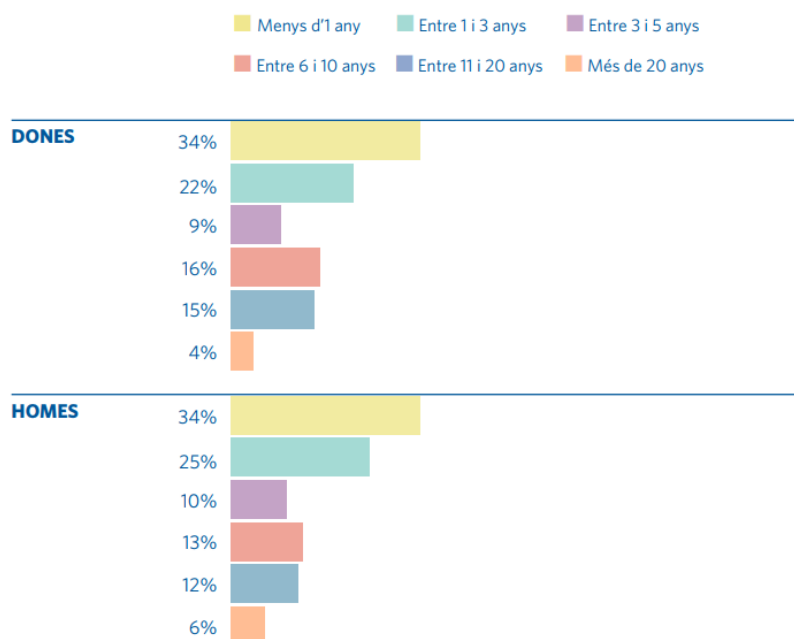
Si aprofundim en les dades, es pot veure que les persones es concentren dues franges d'antiguitat concretes i molt distants entre elles, on la distribució d'homes i dones és molt similar. Aquestes franges corresponen a antiguitats que no superen els 4 anys i antiguitats que estan entre els 30 i els 35 anys. En els dos casos, el nombre de dones superen al número dels homes.

Si es compara aquesta situació a les circumstàncies generals observades a la majoria de les entitats del Tercer Sector Social quant a l'antiguitat de les persones treballadores, observem que hi ha un cert paral·lelisme respecte que es concentren la majoria de les persones en franges d'antiguitat inferior als 4 anys, i posteriorment la concentració de persones va disminuint, a excepció de les franges entre els 10 i 20 anys d'antiguitat on hi ha un repunt tant en homes com en dones. A

continuació s'exposa les dades de l'entitat i les dades obtingudes a l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector de Catalunya del 2019, on s'observa que la rotació de personal a les entitats és una pràctica habitual, la majoria de les persones contractades al sector (el 34%) romanen vinculades a l'entitat aproximadament un any independentment de si és home o dona, i a mesura que augmenta el temps d'antiguitat, el percentatge de persones vinculades a l'entitat va disminuint, a excepció d'un nombre de persones que mantenen la seva vinculació amb l'entitat durant gran part de la seva vida laboral.

Compte de persones	Dona	Home	Total general
De 00 a 04 anys	6	1	7
De 05 a 09 anys	1	0	1
De 10 a 14 anys	0	0	0
De 15 a 19 anys	1	0	1
De 20 a 24 anys	3	1	4
De 25 a 29 anys	0	0	0
De 30 a 35 anys	4	2	6
Total general	66	85	19

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



- **Classificació professional**

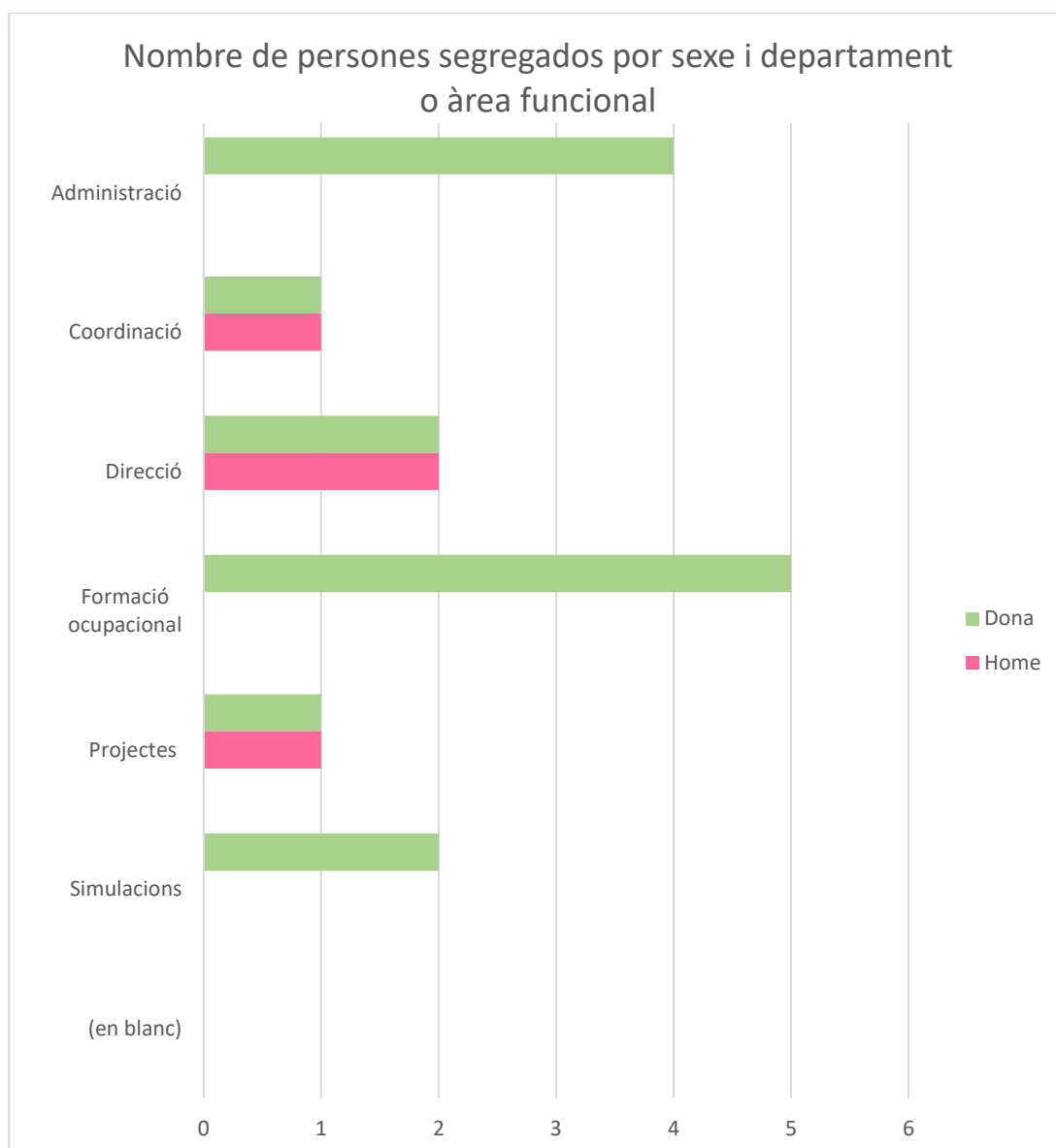
Departament o àrea funcional

Segons les dades analitzades, s'observa representació dels dos gèneres a la meitat dels departaments o àrees funcionals existents a l'entitat, en concret a les àrees de COORDINACIÓ, DIRECCIÓ I PROJECTES.

Aquesta representació d'homes i dones és totalment igualitària a les tres àrees. Fet que no s'observa a les tres àrees restants (ADMINISTRACIÓ, FORMACIÓ OCUPACIONAL i SIMULACIONS) on només trobem dones contractades.

Respecte als grups que tenen representació dels dos gèneres, pren importància les àrees de DIRECCIÓ, on no hi ha cap desviació afavorint a cap dels dos gèneres, fet que denota una cultura organitzacional basada en la igualtat d'oportunitats. En canvi, si analitzem les àrees on no hi ha representació dels dos gèneres, es veu que àrees destinades a l'administració o la formació, només estan ocupades per dones, situació que podria basar-se en estereotips o rols de gènere marcats per la cultura occidental de manera històrica i que fins a l'actualitat l'entitat ha replicat de manera inconscient.

Nombre de persones	Dona	Home	Total general
Administració	4	0	4
Coordinació	1	1	2
Direcció	2	2	4
Formació ocupacional	5	0	5
Projectes	1	1	2
Simulacions	2	0	2
(en blanc)	0	0	0
Total general	15	4	19



Categoria professional

Segons les dades aportades respecte a la distribució de la plantilla per categories professionals i gènere, observem que a moltes de les categories no hi ha representació dels dos gèneres i que algunes d'aquestes mantenen els rols de gènere establerts de manera històrica a la societat occidental, com per exemple és el cas de les categories relacionades amb l'educació i treballs administratius com serien les categories següents:

- Tècnic/a administració (ocupada per 2 dones i 0 homes)
- Tècnic/a formació (ocupada per 4 dones i 0 homes)

Però cal destacar que les categories de Director/a i Sotsdirecció estan ocupades de manera igualitària, per una dona i un home en cada una de les categories. Fet no gaire habitual a les entitats del Tercer Sector Social.

Per contra, les categories relacionades amb comandament intermedis com ara Cap Administració, Cap Departament, Cap Gestió Econòmica o Coordinació, estan ocupades només per dones, a excepció de la categoria de Cap Departament ocupada per un home i una dona.

Aquesta ocupació feminitzada als comandaments intermedis és un fet que es dona amb molta freqüència a les entitats del Tercer Sector, i com es pot observar, Fundació Inform segueix les petjades del sector, encara que en el cas de l'entitat la situació tendeix a ser molt més positiva, ja que les dones sí que arriben a ocupar llocs de direcció en lloc d'estancar la seva carrera professional en el comandament intermedis.

Categoria professional	Dona	Home	Total general
Adjunt/a direcció / Sotsdirecció	1	1	2
Cap Administració	1	0	1
Cap Departament	1	1	2
Cap gestió econòmica	1	0	1
Coordinador/a formació	1	0	1
Director/a	1	1	2
Gestor/a Projectes	1	1	2
Resp. Dep. simulacions	2	0	2
Tècnic/a administració	2	0	2
Tècnic/a formació	4	0	4
Total general	15	4	19



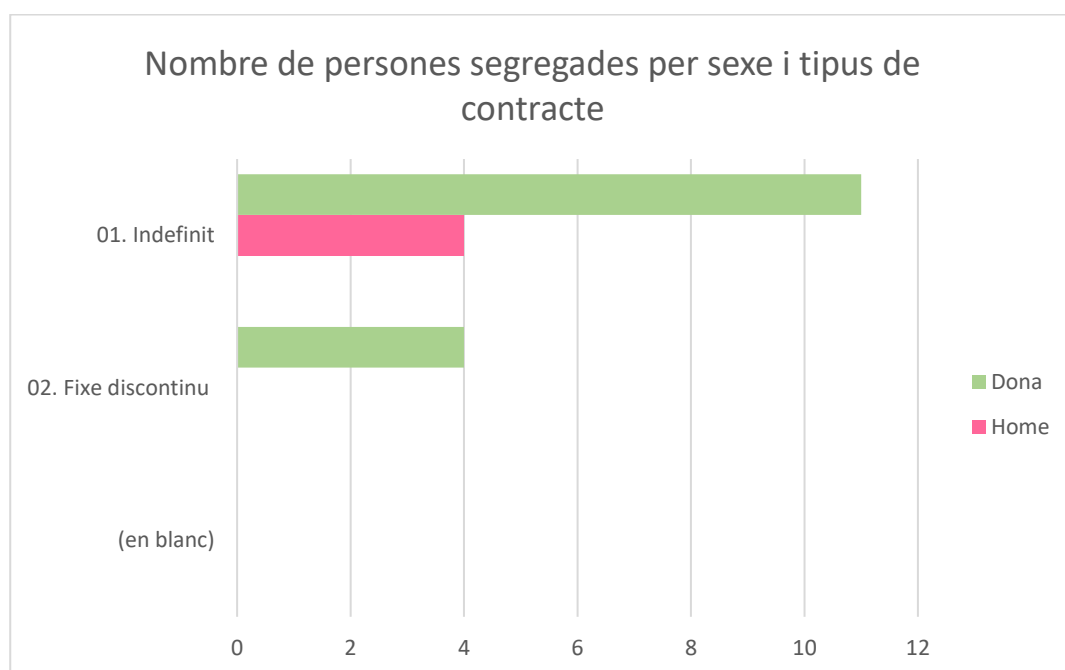
- **Condicions laborals**

Tipologia de la contractació

Les dades obtingudes a la diagnosi, tal com s'exposa a continuació al gràfic i taula, ens informen que hi ha clara tendència a la contractació indefinida, ja que del total de les persones contractades

durant l'any d'estudi, el 100% tenen un contracte indefinit si se sumen els contractes indefinits i fixos discontinus.

Compte de persones	Dona	Home	Total general	% general
Indefinit	11	4	15	78,95%
Fixe discontinu	4	0	4	21,05%
Total general	15	4	19	100%



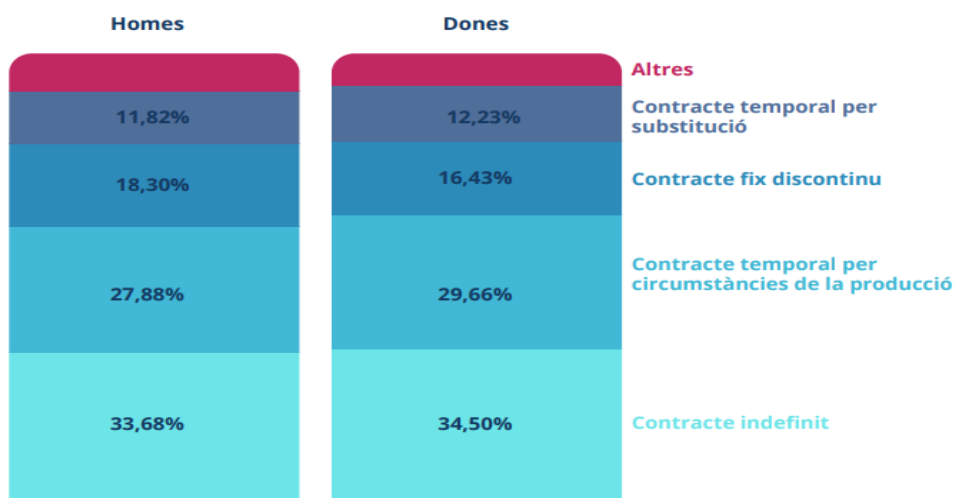
Quant a les dades segregades per gènere, s'observa desequilibri entre homes i dones a dues modalitats contractuals. Però si analitzem les dades obtingudes de dones sobre dones i homes respecte a homes, veiem que del total de dones contractades, el 73% tenen contractació indefinida, en canvi, en el cas dels homes contractats va ser del 100%.

El 27% de les dones, les quals tenen una contractació fixa discontinua, corresponen a treballadores que ocupen les categories de Tècniques de formació.

	% dones	% homes
Indefinit	73%	100%
Fixe discontinu	27%	0%
Total general	100%	100%

Si comparem les fórmules contractuals utilitzades a la Fundació amb les fórmules amb més tendència a usar a la resta d'entitats del Tercer Sector, segons la Radiografia 1 de l'Anuari 2023 de La Confederació del Tercer Sector, observem que l'entitat no segueix els mateixos passos, ja que a la resta d'entitats de Catalunya trobem un ús igualitari entre contractes de duració de terminada i de duració indefinida tant en el cas dels homes com en el de les dones, tal com s'exposa al següent gràfic extret de l'Anuari. Però sí que s'observa similitud quant a la modalitat contractual més utilitzada, ja que en els dos casos es tendeix a la contractació indefinida.

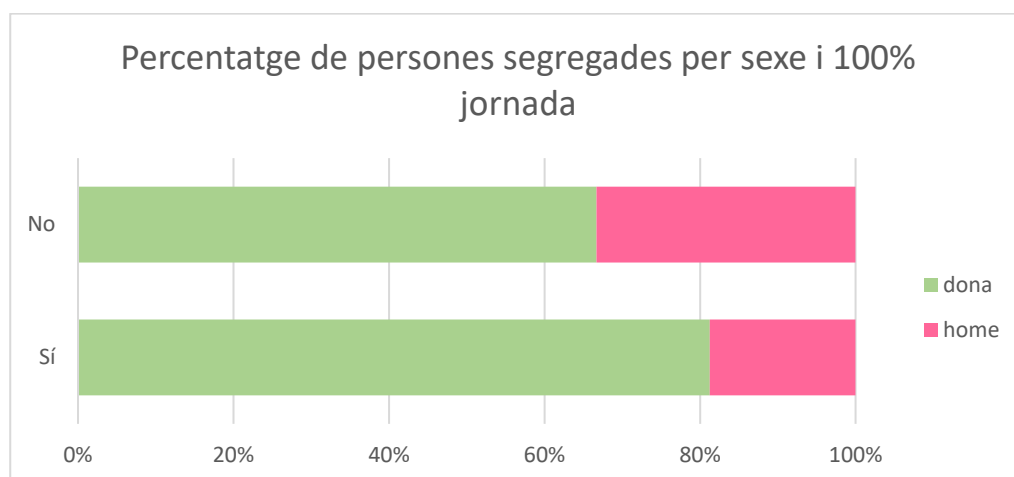
Distribució en percentatge de les persones contractades l'any 2022 segons tipus de contracte i gènere



Jornada laboral

Com es pot veure a continuació, respecte a les jornades laborals efectuades l'entitat aposta perquè les persones treballadores realitzin jornada a temps complet, ja que de les 19 persones que van treballar a l'entitat durant l'any d'estudi, 16 van treballar sota aquesta modalitat.

Jornada completa	Dona	Home	Total general
Sí	13	3	16
No	2	1	3
Total general	15	4	19



En canvi, si analitzem les dades obtingudes de dones sobre dones i homes respecte a homes, veiem que del 100% de les dones, el 87% van realitzar jornada completa, en canvi, en el cas dels homes, el 75% van treballar amb aquesta modalitat, tendència favorable a les dones.

Jornada completa	Dona	Home
Sí	87%	75%
No	13%	25%
Total general	100%	100%

A continuació podem veure la tendència que hi ha al Tercer Sector de Catalunya, segons la Radiografia 1 de l'Anuari 2022 (dades de 2021) de La Confederació, on hi ha certa paritat entre contractació a temps parcial i completa, encara que la contractació a temps parcial és lleugerament superior en el cas de les dones, situació que no s'observa a l'entitat.



Si analitzem la distribució de la jornada, en aquest cas, a l'entitat hi ha instaurada realitzar jornada completa independentment del gènere de la persona, ja que la totalitat de la plantilla durant l'any d'estudi feia jornada completa i continuada com podem veure a la següent taula.

Modalitat distribució horari	Dona	Home	Total general
Completa	15	4	19
Total general	15	4	19

- **Accés i extinció de la relació laboral**

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

Com s'ha comentat anteriorment, a l'entitat hi ha clara tendència a la contractació femenina, fet que s'ha donat durant els últims quatre anys tal com es pot veure a continuació.

% contractacions 4 anys	Per sexe
Dona	85,71%
Home	14,29%
Total general	100%

Extinció de la relació laboral i causes que l'originen

En realitzar les extincions de relacions laborals efectuades durant el 2024, es pot corroborar la consolidació de la plantilla de la Fundació, ja que només s'observa una extinció de la relació laboral amb motiu de la seva jubilació. Per tant, no s'observa que les extincions de les relacions laborals estiguin basades en una discriminació per raó de gènere.

A continuació es mostra relació dels tipus de cessaments laborals segregats per gènere.

Compte de persones	Dona	Home	Total general
Jubilació	0	1	1
Total general	0	1	1

- **Formació**

A continuació s'exposen dades relatives a les formacions que el personal de l'entitat ha efectuat durant l'any 2024, any d'estudi.

NOM DE LA FORMACIÓ	Nº DONES	Nº HOMES	HORARI	MODALITAT	Nº HORES FORMATIVES
PRL	2	1	En horari laboral	Presencial	6
Bones pràctiques de col·laboració entre fundacions	1	0	En horari laboral	Presencial	2,5
Copilot. La IA que està revolucionant la productivitat	1	0	En horari laboral	Online	1,5
Ecosistema emprenedor digital	2	0	En horari laboral	Online	2
La nova normativa de la facturació electrònica	1	0	En horari laboral	Online	9

25 anys de sostenibilitat	1	0	Fora horari laboral	Híbrid	1
Jornada d'Horitzons laboral	1	0	En horari laboral	Presencial	2
Estratègia Europea Educació i Formació	0	1	En horari laboral	Online	3
Instrucció als finançaments europeus	0	1	En horari laboral	Online	3
Usos pràctics de la IA	9	4	En horari laboral	Online	1,5
Gestió de projectes amb Agile	1	0	En horari laboral	Online	30
Plans i protocols de gènere	1	0	En horari laboral	Online	1,5
Seguiment i avaluació del pla d'igualtat	1	0	En horari laboral	Online	2,5
Tècniques i creativitat IA	2	0	En horari laboral	Online	4
Formació en Canva	9	4	En horari laboral	Presencial	2
Sensibilització a la ciberseguretat	4	9	En horari laboral	Presencial	2
Reunió al a digitalització	4	9	En horari laboral	Presencial	1
Formació en protecció de dades	4	9	En horari laboral	Presencial	2
Seminari d'IA	4	9	En horari laboral	Presencial	3

Formació Trello	0	4	En horari laboral	Online	9
Justificació i verificació SOC	0	2	En horari laboral	Online	1
Totals	46	53			Nº hores dones: 119,50 Nº hores homes: 138

L'entitat no fa cap mena de distinció per sexe en els seus processos de formació a la plantilla, ja que ofereix la mateixa indiscriminadament a homes i dones. Tot i això, la informació obtinguda respecte a les formacions efectuades per la plantilla durant l'any d'estudi indica que el nombre d'hores formatives dels homes és superior a les efectuades per les dones encara que el nombre de dones que formen la plantilla és superior.

Per altra banda, cal indicar que la majoria de les formacions van ser efectuades dintre d'horari laboral i de manera online, fet que afavoreix la conciliació professional i personal.

- **Promoció professional i selecció de personal**

Segons dades aportades, durant l'any 2024, tot i tractar-se d'una entitat petita, s'han efectuat 4 promocions professionals internes a conseqüència de la jubilació del Director de l'Organització. En concret, han estat promocionades 4 dones, de les quals 2 han promocionat des del lloc de Tècniques a Cap d'Àrea, una tercera dona de Cap d'Àrea a Adjunta de Direcció, Cap de Relacions Externes i de Comunicació, i una última dona ha promocionat d'Adjunta a Gerència a Directora.

Respecte als processos de selecció, segons dades objectives corresponents a l'any 2024, una dona va ser contractada. Durant l'any 2023, van ser contractades 3 dones i 1 home.

L'entitat disposa d'un manual de procediment de selecció de personal revisat per última vegada l'any 2011, on es defineix la metodologia que s'utilitza a la Fundació per seleccionar el personal de nova incorporació. Aquest document estableix que els processos de selecció es basen en paràmetres objectius relacionats amb la capacitat, actituds, experiència laboral i formació prèvia.

Tot i que els processos de promoció i selecció de personal a la Fundació es basen en criteris objectius, cal tenir en compte que encara hi ha marge de millora al respecte, ja que el document d'aplicació en els processos de selecció data de 2025, i s'observa que no es tracta la perspectiva de gènere ni la diversitat en aquest. Per altra banda, no obstant el manual, l'entitat compta amb una plantilla feminitzada i convida a reflexionar sobre com es poden garantir processos que promoguin la igualtat d'oportunitats també a col·lectius infrarepresentats al sector i l'organització.

- **Corresponsabilitat i conciliació de la vida personal i professional**

Pel que fa a l'equilibri entre dones i homes en relació amb les mesures de corresponsabilitat i conciliació, durant l'any analitzat totes les persones de la Fundació, independentment del seu gènere, han gaudit d'un horari de màxima flexibilitat tant a l'entrada com a la sortida. Aquesta flexibilitat s'aplica sempre que sigui compatible amb els compromisos professionals i la correcta prestació dels serveis de l'entitat.

A més, s'ha implementat la possibilitat de teletreball per a tot el personal, amb l'objectiu de facilitar la conciliació i promoure una cultura organitzacional basada en la flexibilitat, l'autonomia i la responsabilitat individual.

Cal destacar també que totes les persones de l'entitat disposen de permís per absentar-se, durant el temps indispensable, per assistir a visites mèdiques pròpies o per acompanyar menors a càrrec i familiars. Així mateix, es contempla el dret a assistir a tutories escolars dels menors a càrrec o sota tutela.

- **Retribució**

Independentment de l'auditoria retributiva que inclourà aquest Pla d'Igualtat, s'ha procedit al càlcul de la bretxa salarial global existent a l'entitat en base a les percepcions rebudes durant l'any 2024, obtenint un resultat del **30,3% a favor dels homes**.

Però hem de tenir en compte que aquesta dada correspon a la mitjana de la retribució total anual percebuda durant el període d'estudi, entre tot el personal de l'entitat sense distinció de llocs de treball, categoria o jornada, i només segregant les mitjanes amb les quals s'efectua el càlcul de la bretxa, pel gènere.

Cal indicar que a l'Auditoria Salarial que acompanyarà aquest pla d'igualtat es portarà a terme una avaluació més acurada de la bretxa salarial que es detecti a l'entitat, comparant llocs de treball d'igual valor.

CONCLUSIONS: PUNTS FORTS I PUNTS FEBLES

La present diagnosi conclou amb una síntesi dels principals punts forts i febles en matèria d'igualtat de la Fundació Inform, tot integrant la perspectiva de gènere mitjançant l'enfocament de **gender mainstreaming**.

ÀMBITS D'APLICACIÓ/EIXOS	PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
Cultura organitzativa	L'entitat disposa d'una política implementada per garantir la igualtat de gènere entre les persones de l'entitat. L'entitat disposa d'un grup de treball dedicat a la implementació de la igualtat de gènere entre les persones de l'entitat. La plantilla de l'entitat és una plantilla estable.	L'entitat perpetua la tendència del Tercer Sector quant a la contractació femenina a llocs de treball feminitzats. Representació no del tot igualitària al patronat o l'equip de direcció tot i que s'observa certa paritat. Una part de la plantilla no se sent informada sobre les accions que l'entitat realitza per aconseguir la igualtat efectiva entre homes i dones.
Classificació professional	Els llocs de Direcció estan ocupats de manera totalment igualitària per homes i dones.	
Condicions laborals	Les jornades de treball de la major part de la plantilla són a jornada completa, només un petit percentatge tenen contracte a temps parcial.	La distribució de l'horari laboral en la totalitat de la plantilla implica fer jornada completa i continuada.

	La modalitat contractual de la totalitat de la plantilla de l'entitat és indefinida.	
Accés i extinció de la relació laboral	L'entitat té definits de criteris de contractació objectius per garantir processos de selecció i contractació igualitaris per a totes les persones.	Tendència a la contractació femenina pel que cal revisar les polítiques de contractació aplicades actualment a l'entitat.
Formació	L'accés a les formacions internes és igualitari per a totes les persones de l'entitat. Aquestes perceben tenir les mateixes possibilitats d'accés. Les formacions es realitzen majoritàriament dintre d'horari laboral i online. A l'entitat s'han realitzat sessions formatives vers la igualtat d'oportunitats durant la vigència del I Pla d'igualtat de la Fundació i més concretament l'Agent d'igualtat de l'entitat, que ha efectuat diverses formacions en la matèria durant l'any d'estudi.	
Promoció professional i procés de selecció	L'entitat disposa d'una política on hi ha establerts criteris objectius per garantir processos de selecció igualitaris per a totes les persones.	El manual de procediment en els processos de selecció data del 2011. És recomanable revisar-ho i actualitzar-ho per garantir que incorpora una perspectiva interseccional alineada amb els

	Les promocions efectuades últimament a l'entitat han permès que dones arribin a càrrecs de comandaments més enllà de comandaments intermedis.	estàndards actuals de l'entitat. No s'ha promogut recentment la formació del personal implicat en processos de selecció i promoció en matèria interseccional per tal de contribuir a una aplicació més efectiva dels criteris objectius. L'entitat compta amb una plantilla feminitzada i convida a reflexionar sobre com es poden garantir processos que promoguin la igualtat d'oportunitats també a col·lectius infrarepresentats al sector i l'organització.
Corresponsabilitat i conciliació laboral i personal	Hi ha implementades actualment a l'entitat mesures de conciliació que permeten conciliar vida personal i professional. Es disposa d'un acord a l'entitat on al llarg dels anys s'han anat incorporant mesures de flexibilitat i d'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral.	Desconeixement en la plantilla de les mesures que es poden aplicar per conciliar vida personal i professional. Falta d'informació sobre mesures específiques per garantir la desconexió digital fora de l'horari laboral.
Retribució	S'ha treballat en establir criteris objectius d'equitat salarial.	La bretxa salarial existent a l'entitat en l'actualitat és del 30,3% favorables als homes.

		Falta de transparència o comunicació sobre les polítiques salarials dins l'entitat.
Comunicació inclusiva	Es disposa d'una guia de llenguatge no sexista. A l'entitat es realitzen comunicacions amb llenguatge inclusiu.	
Prevenició i actuació davant l'assetjament sexual o per raó de gènere	L'entitat disposa d'un protocol per a la prevenició i abordatge de l'assetjament i violència en el treball i per a l'acompliment dels drets humans. Grau elevat de coneixement per part de la plantilla sobre com actuar i a qui dirigir-se en cas d'assetjament.	
Violència masclista	L'entitat disposa d'un recull de les mesures aplicables obligatòriament en el cas que alguna persona sigui víctima de violència masclista.	Desconeixement en la plantilla sobre els drets laborals de les persones víctimes de violència masclista, falta de formació i difusió del recull.

Identificació

Què volem fer?

OBJECTIUS I MESURES DEL PLA D'IGUALTAT DE FUNDACIÓ INFORM

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

Els objectius a assolir i les mesures a implementar al Pla d'Igualtat de l'entitat són els següents:



OBJECTIU 1: INFORMAR, FORMAR I SENSIBILITZAR L'EQUIP EN IGUALTAT DE GÈNERE

MESURA O.1_M.1: Informació a tota la plantilla de l'entitat de la implicació de l'entitat amb la perspectiva de gènere, mitjançant la carta de compromís amb la igualtat per part de la Direcció.	DESCRIPCIÓ: La direcció de l'entitat farà difusió de la carta de compromís amb la igualtat de gènere a les persones que formen part de l'entitat amb l'objectiu d'informar-les sobre el seu compromís amb la igualtat de gènere.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Març 2025	La Direcció de l'entitat i Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat	Sense cost directe
MESURA O.1_M.2: Difusió del Pla d'igualtat de l'entitat a totes les persones de l'entitat, així com externament.	DESCRIPCIÓ: La Comissió de seguiment i avaluació comunicarà l'existència del Pla d'Igualtat de l'entitat, i posarà en marxa els mecanismes necessaris perquè tota la plantilla conegui la seva existència. De manera paral·lela, l'entitat publicarà el Pla d'igualtat a la web per tal de difondre'l públicament.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Primer semestre 2026	La Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat	500€
MESURA O.1_M.3: Informació/Formació/ Sensibilització en igualtat de gènere i interseccionalitat.	DESCRIPCIÓ: Durant els quatre anys de vigència del pla d'igualtat, les persones que formen part de l'entitat realitzaran sessions informatives, formatives i de sensibilització en matèria d'igualtat, amb l'objectiu d'avançar una mica més cap a la igualtat tractant temes com per exemple : • Sessió informativa basada en l'elaboració del pla d'igualtat de l'entitat i les accions que a l'entitat es realitzen per aconseguir la igualtat real i efectiva entre dones i homes. • Formació i tallers de sensibilització en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe. • Taller formatiu sobre violència de gènere. • Formació sobre a la persona de referència en cas d'assetjament.		

	- Taller de sensibilització en matèria de desconexió digital. - Introducció de la perspectiva interseccional en projectes i organitzacions (explicació dels eixos de desigualtat més enllà del gènere i les discriminacions múltiples)		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Acció que ja es venia aplicant a l'entitat abans de l'elaboració del pla i que continuarà durant els 4 anys de vigència del pla.	La Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'igualtat	1.000€

OBJECTIU 2: PROMOURE L'ÚS DE LENGUATGE INCLUSIU A NIVELL INTERN I EXTERN

MESURA O.2_M.1 Revisió continua del llenguatge utilitzat a la web i xarxes socials, així com a les comunicacions externes de l'entitat.	DESCRIPCIÓ: Es revisarà el llenguatge usat a la web i les xarxes socials de la Fundació, el qual serà adaptat a aquell manual que la mateixa entitat redacti.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Acció que ja es venia aplicant a l'entitat abans de l'elaboració del pla i que continuarà durant els 4 anys de vigència del pla.	Comunicació, Comitè de Sostenibilitat i la Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'igualtat	200€
MESURA O.2_M.2 Adaptació del manual de llenguatge inclusiu de l'entitat amb perspectiva interseccional.	DESCRIPCIÓ: L'entitat adaptarà el seu propi manual de llenguatge inclusiu perquè tingui una mirada interseccional on es contemplin eixos com el gènere, l'origen, la diversitat funcional, l'orientació sexual, l'edat, etc. Un cop redactat serà difós a totes les persones de l'entitat per tal que sigui utilitzat en totes les comunicacions, tant internes com externes.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	2029	Comunicació i la Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'igualtat	Sense cost directe

OBJECTIU 3: VETLLAR PER L'EQUITAT SALARIAL DE LES PERSONES TREBALLADORES DE LA FUNDACIÓ

MESURA O.3_M.1 Elaboració de l'Auditoria retributiva	DESCRIPCIÓ: Confeccionar una nova auditoria retributiva per controlar i eliminar les possibles bretxes salarials en llocs d'igual valor, donant així suport a les accions indicades a l'Auditoria retributiva actual en la que l'entitat es compromet a revisar bianualment les bretxes i reduir-les el màxim possible.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Elaborada paral·lelament al present pla. S'haurà de repetir junt amb el pla d'igualtat de l'entitat.	La Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'igualtat	500€/anual
MESURA O.3_M.2 Elaboració del Registre retributiu.	DESCRIPCIÓ: De manera anual es realitzarà un estudi de forquilles salarials, on s'analitzaran les retribucions totals mitjanes percebudes amb l'objectiu de controlar l'existència de possibles bretxes salarials.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Mesura que es va iniciar amb el I pla de l'entitat i que continuarà realitzant-se anualment.	La Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'igualtat	375€/anual

OBJECTIU 4: FOMENTAR LA CONCILIACIÓ DELS DIFERENTS USOS DEL TEMPS DEL PERSONAL. Tot i existir diferents accions de conciliació que també s'inclouran a aquest pla, incidir en aquest aspecte i treballar per reforçar la corresponsabilitat en la vida personal

MESURA O.4_M.1 Formacions dintre d'horari laboral.	DESCRIPCIÓ: Preferentment les formacions ofertes a la plantilla, seran impartides dintre d'horari laboral per tal d'afavorir la conciliació personal, laboral i familiar.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Acció que ja es venia aplicant a l'entitat abans de l'elaboració del pla i que continuarà durant els 4 anys de vigència del pla.	Formació i la Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'igualtat	Sense cost directe
MESURA O.4_M.2 Difusió de l'acord d'empresa on estan recollides totes les mesures de conciliació existents a l'entitat.	DESCRIPCIÓ: Fer difusió de l'acord d'empresa i recordar les mesures de conciliació existents a l'entitat. Entre les mesures existents es troben: • Compensació per pernoctació o treball en dies festius, amb hores o dies de descans. • Teletreball i flexibilitat horària. • 23 dies laborables de vacances per any treballat. • Jornada setmanal de 35 hores. • Permís retribuït de 2 dies com a gratificació per 25 anys treballats a la Fundació.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Durant tot el Pla (4 anys)	La Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'igualtat i Consell Social	Sense cost directe

MESURA O.4_M.3 Redacció i difusió de la política de desconexió digital	DESCRIPCIÓ: Durant la diagnosi s'ha treballat amb una empresa externa (Across Legal) la política de desconexió digital (DI-DR-04). S'ha fet difusió el dia 16 de setembre del 2025, on es va explicar a tot el personal de la Fundació. Disposem de tota la documentació signada per cada una de les persones treballadores.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Acció que es portarà a terme els 4 anys de vigència del pla.	Direcció i la Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'igualtat	200€
MESURA O.4_M.4 Flexibilitat horària	DESCRIPCIÓ: Es permet que les persones treballadores ajustin el seu horari d'entrada i sortida a la seva necessitat personal i familiars, sempre mitjançant acord amb direcció.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Acció que ja es venia aplicant des de la implementació del I Pla d'igualtat i que es mantindrà durant els 4 anys de vigència del present pla.	Direcció i Consell Social	Sense cost directe
MESURA O.4_M.5 Teletreball amb perspectiva de gènere	DESCRIPCIÓ: L'entitat permet el teletreball i disposa d'un document signat per totes les persones treballadores. Aquesta acció s'ha anat treballant durant la diagnosi d'aquest Pla.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Acció que ja es venia aplicant a l'entitat abans de l'elaboració del pla i que continuarà durant els 4	Direcció	30€

	anys de vigència del pla.		
MESURA O.4_M.6 Reacció a la urgència	DESCRIPCIÓ: L'entitat dona permís a la persona treballadora en cas que aquesta s'hagi d'absentar del seu lloc de treball per alguna situació urgent personal. Es tractarà d'un permís retribuït.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Acció que ja es venia aplicant a l'entitat abans de l'elaboració del pla i que continuarà durant els 4 anys de vigència del pla.	Direcció/Consell Social	Sense cost directe

OBJECTIU 5: PREVENIR L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE

MESURA O.5_M.1 Revisió i actualització del protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe.	DESCRIPCIÓ:		
	S'efectuarà la revisió del Protocol d'assetjament sexual o per raó de gènere i dels mecanismes de prevenció i abordatge establerts en aquest, així com les vies d'actuació, el canal de denúncia i la figura de la persona de referència, amb la finalitat d'avaluar la seva eficàcia i efectuar els canvis que siguin necessaris en cas de detecció de punts febles.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Febrer 2026	La Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'igualtat	140€
MESURA O.5_M.2 Campanya informativa respecte a la persona de referència i les vies d'actuació.	DESCRIPCIÓ:		
	L'entitat farà campanya informativa perquè totes les persones de l'entitat tinguin coneixement de quina és la persona de referència a l'entitat en cas de situació d'assetjament sexual o per raó de gènere, així com les seves funcions. També per difondre i que tothom conegui les vies d'actuació en aquestes situacions.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Durant la vigència del IV Pla	La Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'igualtat	Sense cost directe

OBJECTIU 6: PREVENIR LA DISCRIMINACIÓ AMB PERSPECTIVA INTERSECCIONAL

MESURA O.6_M.1 Redacció del protocol contra la discriminació amb perspectiva interseccional.	DESCRIPCIÓ: L'entitat redactarà el seu protocol per establir un mecanisme clar, segur i accessible per detectar, prevenir i actuar davant situacions de discriminació per qualsevol eix d'opressió, entre els quals es troben el gènere i identitat de gènere, orientació sexual, origen ètnic i racial, religió o creences, discapacitats, edat, classe social, aparença física, situació socioeconòmica, etc.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Al llarg del 2029	La Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'igualtat	800€
MESURA O.6_M.2 Difusió del protocol per prevenir la discriminació.	DESCRIPCIÓ: L'entitat comunicarà a totes les persones de l'entitat, la redacció i posada a disposició del protocol per prevenir qualsevol discriminació. La comunicació s'efectuarà mitjançant els mecanismes necessaris perquè tota la plantilla conegui la seva existència i pugui accedir al document.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Al llarg del 2029	La Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'igualtat	500€

OBJECTIU 7: PROTECCIÓ DAVANT SITUACIONS DE VIOLENCIA MASCLISTA.

MESURA O.7_M.1 Interrupció període de prova.	DESCRIPCIÓ: Article 14, Estatut del treballador/a: Les situacions de violència masclista que afectin a la persona treballadora durant el període de prova, interrompen el còmput del període sempre que hi hagi acord entre entitat i persona treballadora.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Acció que ja es venia aplicant a l'entitat abans de l'elaboració del pla i que continuarà indefinidament.	Direcció/Consell Social/ Comissió de seguiment i avaluació del pla d'igualtat	Sense cost directe
MESURA O.7_M.2 Interrupció de contractes formatius.	DESCRIPCIÓ: Article 11, Estatut del treballador/a: Les situacions de violència masclista interrompen el còmput de la duració del contracte formatiu.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Acció que ja es venia aplicant a l'entitat abans de l'elaboració del pla i que continuarà indefinidament	Direcció/Consell social/ Comissió de seguiment del pla d'igualtat	Sense cost directe

MESURA O.7_M.3 Nul·litat d'extinció de contracte pers causes objectives, disciplinàries.	DESCRIPCIÓ: Article 53 i 55, Estatut del treballador/a: L'adopció de l'acord d'extinció del contracte per causes objectives o disciplinàries, serà nul en cas de persona treballadora víctima de violència masclista a causa de l'exercici del seu dret de tutela judicial efectiva o dels drets de protecció o assistència social integral.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Acció que ja es venia aplicant a l'entitat abans de l'elaboració del pla i que continuarà indefinidament	Direcció/Consell Social/Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'igualtat	Sense cost directe
MESURA O.7_M.4 Mobilitat geogràfica.	DESCRIPCIÓ: Article 40, Estatut del treballador/a: "Les persones treballadores que tinguin consideració de víctima de violència masclista que es vegin obligades a abandonar el seu lloc de treball a la localitat on prestaven servei, per tal de ser efectiva la seva protecció o la seva assistència social integral, tindran dret preferent per ocupar altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'entitat tingui vacant a qualsevol dels seus altres centres de treball. El trasllat o canvi de lloc tindrà una durada inicial de 6 mesos, durant els mesos que l'entitat tindrà obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava. Transcorregut aquest període, la persona tindrà l'opció de retornar al seu lloc de treball anterior o continuar en el nou lloc. En aquest últim cas, el dret de reserva finalitza"		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Acció que ja es venia aplicant a l'entitat abans de l'elaboració del pla i que continuarà indefinidament	Direcció/ Consell Social/Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'igualtat	Sense cost directe

MESURA O.7_M.5 Reordenació del temps de treball i teletreball en cas de ser víctima de violència masclista.	DESCRIPCIÓ: Article 37, Estatut del treballador/a: "Les persones treballadores que tinguin consideració de víctimes de violència masclista, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, mitjançant adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que es consideri oportú. També tindran dret a fer el seu treball total o parcialment a distància o deixar de fer-lo si aquest fos el sistema establert de treball, sempre que aquesta modalitat sigui compatible amb el lloc de treball i les seves funcions."		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Acció que ja es venia aplicant a l'entitat abans de l'elaboració del pla i que continuarà indefinidament	Direcció/Consell Social/Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'igualtat	Sense cost directe
MESURA O.7_M.6 Elaboració de catàleg amb la forma d'actuar de l'entitat en situacions de violència de gènere de persones de l'entitat.	DESCRIPCIÓ: S'elaborarà un catàleg que reculli la manera d'actuar de l'entitat en cas que una persona vinculada a la Fundació Inform estigui en situació de violència de gènere i recull de totes aquelles mesures que l'entitat posa a disposició de la víctima.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	2029	La Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'igualtat	500 €
MESURA O.7_M.7 Difusió del catàleg d'accions en cas de violència masclista.	DESCRIPCIÓ: El catàleg d'accions en cas de violència de gènere masclista serà difós mitjançant els mecanismes que la Comissió d'igualtat consideri necessaris perquè tota la plantilla conegui la seva existència.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	2029	La Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'igualtat	Sense cost directe

OBJECTIU 8: MILLORA DE LA SALUT I BENESTAR DE LES PERSONES TREBALLADORES

MESURA O.8_M.1 Flexibilitat laboral per ajudar les dones a gestionar els símptomes de la menopausa, així com en períodes menstruals o durant l'embaràs.	DESCRIPCIÓ: L'entitat donarà flexibilitat laboral a aquelles dones que tinguin símptomes propis de la premenopausa i la menopausa, com els fogots, la fatiga.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Acció que ja es venia aplicant a l'entitat abans de l'elaboració del pla i que continuarà durant els 4 anys de vigència del pla	Direcció/Consell social	Sense cost directe
MESURA O.8_M.2 Polítiques de descans	DESCRIPCIÓ: A l'entitat s'implementaran polítiques que permetin pauses addicionals durant la jornada laboral per a les persones treballadores que experimenten símptomes intensos com per exemple fatiga, problemes urinaris, canvis emocionals, etc.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Acció que ja es venia aplicant a l'entitat abans de l'elaboració del pla i que continuarà durant els 4 anys de vigència del pla.	Direcció	Sense cost directe

OBJECTIU 9: SELECCIÓ I PROMOCIÓ AMB PESPECTIVA INTERSECCIONAL

MESURA O.9_M.1 Revisió dels processos de selecció i promoció interna.	DESCRIPCIÓ: Es revisarà el procés de selecció i promoció establerta a l'entitat per tal de detectar biaixos inconscients i garantir la representació de col·lectius infrarepresentats. Les persones encarregades de revisar el procés hauran de rebre formació sobre els diferents eixos de discriminació.		
	TERMINI	RESPONSABLES	RECURSOS
	Al llarg del 2028	Direcció/Qualitat	500€

Implantació

Fem-ho!

CALENDARI

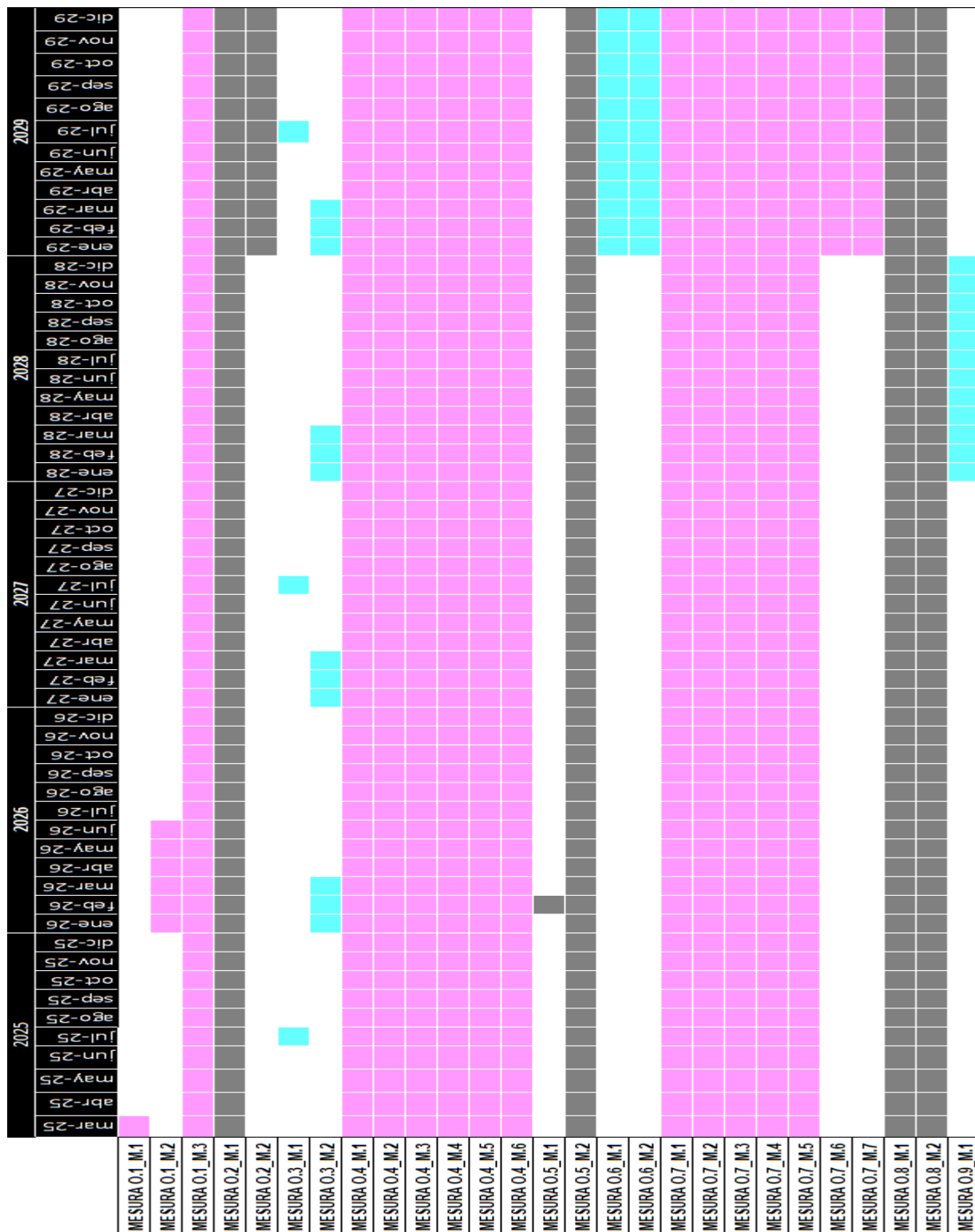
Un cop establertes les accions a realitzar, i tot i que en cadascuna d'aquestes s'especifica la data d'execució o el seu període de vigència, es resumeix gràficament al calendari del present Pla.

El calendari de les accions s'expressarà en mesos després de la data d'inici de la vigència del Pla d'Igualtat, llevat que les observacions diguin el contrari.

MESURA	DATA EXECUCIÓ	
	INICI	FINAL
MESURA O.1_M.1	01/03/2025	31/03/2025
MESURA O.1_M.2	01/01/2026	30/06/2026
MESURA O.1_M.3	Prèviament i durant tota la vigència del pla	
MESURA O.2_M.1	Prèviament i durant tota la vigència del pla	
MESURA O.2_M.2	01/01/2029	31/12/2029
MESURA O.3_M.1	Bianual (2025-2027-2029)	
MESURA O.3_M.2	Anualment	
MESURA O.4_M.1	Prèviament i durant tota la vigència del pla	
MESURA O.4_M.2	Prèviament i durant tota la vigència del pla	
MESURA O.4_M.3	Prèviament i durant tota la vigència del pla	
MESURA O.4_M.4	Prèviament i durant tota la vigència del pla	
MESURA O.4_M.5	Prèviament i durant tota la vigència del pla	
MESURA O.4_M.6	Prèviament i durant tota la vigència del pla	
MESURA O.5_M.1	01/02/2026	28/02/2026

MESURA O.5_M.2	Prèviament i durant tota la vigència del pla	
MESURA O.6_M.1	01/01/2029	31/12/2029
MESURA O.6_M.2	01/01/2029	31/12/2029
MESURA O.7_M.1	Prèviament al pla i de manea indefinida	
MESURA O.7_M.2	Prèviament al pla i de manea indefinida	
MESURA O.7_M.3	Prèviament al pla i de manea indefinida	
MESURA O.7_M.4	Prèviament al pla i de manea indefinida	
MESURA O.7_M.5	Prèviament al pla i de manea indefinida	
MESURA O.7_M.6	01/01/2029	31/12/2029
MESURA O.7_M.7	01/01/2029	31/12/2029
MESURA O.8_M.1	Prèviament i durant tota la vigència del pla	
MESURA O.8_M.2	Prèviament i durant tota la vigència del pla	
MESURA O.9_M.1	01/01/2028	31/12/2028

CRONOGRAMA



ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

La vigència d'aquest Pla d'Igualtat serà de quatre anys, màxim que estableix l'article 9 del RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.

La seva vigència s'iniciarà en el moment en què sigui aprovat el Pla per la Comissió Negociadora de la Fundació Inform, una vegada s'hagi signat l'acta de finalització del Pla. Per tant, la seva vigència comença el 29/05/2026, data de signatura d'aprovació del pla.

Aquest Pla d'Igualtat serà aplicable per a la totalitat del personal de la Fundació, activitat de la qual es realitza a la província de Barcelona, així com a les persones sòcies d'aquesta, en aquelles accions en què sigui possible.

Indicadors

Com mesurar-ho?

COMPOSICIÓ I FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ ENCARREGADA DEL SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

La Comissió Negociadora inclosa en el present pla, un cop signat i iniciada la fase d'implementació, es transformarà en la Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla d'Igualtat.

Per aquest motiu, es fa constar a continuació aquesta transformació a partir del dia de la signatura del pla, data en què el document quedarà formalment aprovat per la Comissió Negociadora.

La Comissió de Seguiment estarà integrada, d'una banda, per la Representació de les Persones Treballadores (part social):

- **Helena Montolio (Gestora de projectes)**
- **Marc Rodríguez (Gestor de projectes)**
- **Sònia Lozano (Cap d'administració)**
- **Daniel Jiménez Prieto (En representació d'USOC)**

I, d'altra banda, per la representació de l'entitat:

- **Anna Andreu (Directora)**

Amb l'objectiu de verificar el grau de compliment del pla, la Comissió serà responsable de realitzar-ne el seguiment i l'avaluació. Per a cada una de les mesures previstes en aquest pla s'han establert indicadors específics, que serviran de base per valorar-ne la correcta implementació.

La Comissió es reunirà amb periodicitat anual per analitzar l'estat d'execució i implantació de les mesures, i emetrà un informe en què es detallaran els resultats obtinguts i, si escau, les propostes de millora.

Aquest informe servirà de referència en les reunions posteriors, permetent comparar les dades en el temps i determinar si les mesures adoptades resulten efectives. En cas contrari, la Comissió podrà proposar noves actuacions a implementar.

Reunions extraordinàries:

La Comissió també podrà reunir-se de manera extraordinària a iniciativa de qualsevol de les parts, sempre que es comuniqui amb una antelació mínima de 48 hores.

AVALUACIÓ I SEGUIMENT

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

Cal conèixer el grau d'implantació i l'impacte produït per les accions realitzades, partir dels indicadors predeterminats.

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

El quadre inicial de seguiment de les mesures serà el següent:

MESURA	INDICADORS
Informació a tota la plantilla de l'entitat de la implicació de l'entitat amb la perspectiva de gènere, mitjançant la carta de compromís amb la igualtat per part de la Direcció.	% de persones de la plantilla que han rebut la carta de compromís. % de persones que han obert o llegit el comunicat (si es distribueix digitalment). - Percepció de coherència entre el missatge de la carta i les accions de l'entitat.
Difusió del Pla d'igualtat de l'entitat a totes les persones de l'entitat, així com externament.	% de persones de la plantilla que han rebut el pla d'igualtat. - Nº de canals utilitzats per a la difusió. - Valoració del personal sobre l'accessibilitat i utilitat de la informació difosa. - Percepció externa de la transparència i compromís de l'entitat.
Informació/Formació/ Sensibilització en igualtat de gènere i interseccionalitat.	% de la plantilla que ha participat en accions formatives o de sensibilització, segregat per gènere. - Nº d'accions realitzades. - Grau de satisfacció i utilitat de les accions.
Revisió continua del llenguatge utilitzat a la web i xarxes socials, així com a les comunicacions externes de l'entitat.	% de peces comunicatives revisades. - Taxa d'incidències detectades i corregides.

	Percepció de la comunitat sobre la inclusió del llenguatge.
Adaptació del manual de llenguatge inclusiu de l'entitat amb perspectiva interseccional.	% de contingut del manual revisat i actualitzat amb criteri interseccional. - Percepció del personal sobre la utilitat i aplicabilitat del manual adaptat.
Elaboració de l'Auditoria retributiva	- S'ha elaborar l'auditoria retributiva o s'està treballant en la seva elaboració? - Percepció del personal sobre transparència i confiança en el procés d'auditoria. - Diferència salarial mitjana entre dones i homes en llocs d'igual valor.
Elaboració del Registre retributiu.	- S'ha elaborat amb caràcter anual el registre. - S'observa bretxa salarial global superior el 25%? - S'observa bretxa salarial en les diferents categories superior al 25%? - Es cas afirmatiu, s'ha justificat la causa? - Les desviacions es relacionen amb el gènere de les persones que ocupen les categories?
Formacions dintre d'horari laboral.	% de persones que poden assistir a les formacions perquè es fa en horari laboral. - Nº d'hores formació impartides dins l'horari laboral per persona i categoria. - Valoració del personal sobre la facilitat per assistir i la conciliació.
Difusió de l'acord d'empresa on estan recollides totes les mesures de conciliació existents a l'entitat.	% de persones que han rebut l'acord. % de lectura o accés confirmat. - Claredat i comprensibilitat del contingut. - Percepció d'equitat per accedir a les mesures.
Redacció i difusió de la política de desconexió digital	- S'ha redactat i feta la difusió de la política? % de persones que han rebut la política. - Nombre d'incidències registrades per vulneració de la desconexió digital abans i després de la implementació.
Flexibilitat horària	% de persones que fan ús de la flexibilitat horària. - Nº de sol·licituds segregades per gènere.

	• Valoració de l'impacte de la flexibilitat en la conciliació i el benestar.
Teletreball amb perspectiva de gènere	• % d'homes i dones que fan ús del teletreball. • Percepció del personal sobre l'equitat en l'accés al teletreball. • Impacte del teletreball en la conciliació, benestar i repartiment de cures.
Reacció a la urgència	• % de sol·licituds d'absències o flexibilitat per urgències que són aprovades. • Temps de respostes mitjà davant una petició urgent. • Percepció del personal sobre el suport rebut en situacions d'urgència.
Revisió i actualització del protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe.	• Percentatge de continguts del protocol revisats i actualitzats. • Nombre de persones que han rebut formació sobre el protocol. • Qualitat i claredat del procediment recollit al nou protocol. • Percepció del personal sobre la confiança en el protocol i la seguretat per fer denúncies
Campanya informativa respecte a la persona de referència i les vies d'actuació.	• Persones de la plantilla que han rebut la informació. • Claredat i confiança percebudes en els canals d'actuació. • Opinió sobre si els materials i canals són accessibles (lectura fàcil, formats, idiomes) i sensibles a diversitats (interseccionalitat, torns, persones sense accés digital).
Redacció del protocol contra la discriminació amb perspectiva interseccional.	• S'han fet el protocol? • Nombre d'apartats del protocol que incorporen explícitament l'anàlisi de múltiples eixos de discriminació. • Avaluació qualitativa basada en una rúbrica que analitzi definició de discriminació múltiple i interseccional, casos pràctics que reflecteixin múltiples eixos de desigualtat, adequació del llenguatge. • Percepció del personal sobre la claredat i utilitat del protocol

Difusió del protocol per prevenir la discriminació.	• Nombre de persones que han rebut el protocol. • Nombre de persones que han obert el document, fet clic a l'enllaç, descarregat el PDF o signat "lectura i coneixement". • Claredat i comprensibilitat del protocol i dels canals d'actuació. •
Interrupció període de prova.	• Taxa de sol·licitud d'alguna de les mesures en cas de violència de gènere. • Percentatge d'acceptació i temps de resposta. • Percentatge de contractes formatius interromputs per causa protegida. • Opinió de les persones usuàries sobre si el procediment ha garantit confidencialitat, no-represàlia i tracte respectuós. • Percepció de reducció d'estrès i millora de la gestió de tràmits/seguretat.
Interrupció de contractes formatius.	
Nul·litat d'extinció de contracte pers causes objectives, disciplinàries.	
Mobilitat geogràfica.	
Reordenació del temps de treball i teletreball en cas de ser víctima de violència masclista.	
Elaboració de catàleg amb la forma d'actuar de l'entitat en situacions de violència de gènere de persones de l'entitat.	• S'ha elaborat el catàleg? • S'ha fet difusió del document? • Percepció del personal sobre la utilitat i confiança en el catàleg. • % de persones que han rebut el catàleg. • % de persones que han obert el document, fet clic a l'enllaç, descarregat el PDF o signat "lectura i coneixement"
Difusió del catàleg d'accions en cas de violència masclista.	
Flexibilitat laboral per ajudar les dones a gestionar els símptomes de la menopausa, així com en períodes mensuals o durant l'embaràs.	• Percentatge de persones que utilitzen mesures de flexibilitat vinculades a salut menstrual, menopausa o embaràs. • Nombre i tipus d'adaptacions laborals concedides. • Percepció del personal sobre la comprensió i suport de l'entitat
Polítiques de descans	• % de persones que utilitzen de manera efectiva les pauses i descansos establerts. • Nombre de pauses realitzades vs. pauses previstes segons la política. • Percepció del personal sobre la possibilitat real de descansar.

Revisió dels processos de selecció i promoció interna.	• Nombre de processos de selecció i promoció revisats amb checklist de biaixos / total de processos del període. • Percentatge de candidatures de dones i homes en cada fase del procés. • Grau de percepció d'objectivitat i transparència en els processos.
---	---

Innovació Millorem.

IDENTIFICACIÓ DE NOVES OPORTUNITATS DE MILLORA

El compromís de l'entitat amb la Igualtat d'oportunitats entre homes i dones ha de ser sostenible i perdurable al llarg del temps, ja que tant l'entitat, com les persones que la formen, així com les seves necessitats aniran canviant amb el pas de temps igual que ho anirà fent el món i la societat, fet que caldrà tenir sempre en compte a l'hora de revisar, definir i implantar noves accions pel pla d'igualtat de la Fundació. Sempre amb la consciència que el Pla d'igualtat és una eina viva i dinàmica que té com a objectiu l'adaptació de l'entitat i la seva cultura organitzativa en l'actualitat que hi hagi en cada moment.

Per aconseguir-ho, la Comissió de seguiment i avaluació de l'entitat, serà l'encarregada d'establir els mecanismes necessaris per a la detecció de noves realitats socials i l'encarregada de buscar totes aquelles mesures que consideri oportunes per adaptar l'entitat a aquestes.

Annexos

ANNEX 1: NORMATIVA APLICABLE AL PLA D'IGUALTAT

Normativa Internacional

- Carta de les Nacions Unides de 26 de juny de 1945.
- Declaració de l'Assemblea General de les Nacions Unides de 1967, sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona, precursora de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) de 1979 i que entra en vigor en forma de tractat al 1981.
- Declaració Universal dels Drets Humans, 10 de desembre de 1948

Normativa Europea

- Carta Social Europea, de 1996 que va entrar en vigor l'1 de juliol de 1999 incorpora tots els drets garantits per la Carta Social Europea de 1961. La Carta vol garantir el compliment dels drets i llibertats de tots els individus a la seva vida quotidiana.
- Directiva 2000/78/CE del Consell de 27 de novembre, per l'establiment d'un marc general per a la Igualtat de Tracte i accés a la feina i la ocupació.
- Directiva 2004/113/CE del Consell de 13 de desembre per a la aplicació del principi d'igualtat a l'accés a bens i serveis.
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació.
- Directiva 2010/18/UE del Consell, de 8 de març de 2010, relativa a l'aplicació de l'acord marc revisat sobre el permís parental.
- Directiva 97/81/CE del Consell, relativa a l'Acord marc sobre el treball a temps parcial, que té per objecte fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.
- Reglament 1922/2006 del Parlament Europeu i del Consell de 20 de desembre pel que es crea un Institut Europeu de la Igualtat de Gènere.

Normativa Estatal

- Article 4.2 c) i e) del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- Articles 1.1, 9.2, 14, 18.1, 35.1 i 53.2 de la Constitució Espanyola.
- Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contraure matrimoni per part de persones del mateix sexe.
- Llei 27/2003, de 31 de juliol, reguladora de la ordre de protecció de víctimes de violència domèstica.
- Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per a incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives del govern.
- Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
- Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.

- Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
- Normativa Autonòmica

Normativa autonòmica

- Estatut d'autonomia de Catalunya.
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes.
- Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Llei 19/2020, del 21 de juliol, d'igualtat de tracte i no-discriminació.
- Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- Protocol de Protecció de les Víctimes de Tràfic d'Éssers Humans a Catalunya.

ANNEX 2: GLOSARI SOBRE IGUALTAT

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

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

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

L'article 7.2 de la citada anteriorment, l'assetjament per raó de sexe és qualsevol comportament realitzat en funció del sexe o gènere d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
- Bretxa salarial:** Es tracta d'un indicador que mesura la diferència entre la remuneració dels homes i de les dones, expressada en percentatge referit al salari dels homes.

En aquest sentit, quan parlem de bretxa salarial, no ens referim a la desigualtat retributiva entre homes i dones pel desenvolupament de tasques iguals o d'igual valor, sinó a tots aquells factors que provoquen una diferència entre el salari mitjà d'homes i dones (per exemple, el fet que les dones facin més jornades parcials, tinguin menys contractes temporals, s'enfrontin al sostre de vidre i el terra enganxifós o que les feines que desenvolupen són pitjor remunerades perquè no estan valorades socialment).
- Conciliació/corresponsabilitat:** Parlem de conciliació quan ens referim a l'intent per desenvolupar la vida laboral sense que aquesta entri en conflicte amb el desenvolupament de la vida personal i familiar, dos àmbits que, a la nostra societat, tenen valors i lògiques de funcionament contraposades.

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

- **Discriminació directa o indirecta per raó de sexe:** Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica exclou explícitament o implícitament un treballador/a per raó de sexe.
- **Divisió sexual del treball:** Repartiment social de tasques en funció del sexe, segons el qual històricament s'assigna a les dones el treball reproductiu i als homes el treball productiu.
- **Equitat de gènere:** Distribució justa dels drets, beneficis, obligacions, oportunitats i recursos entre les persones a partir del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes a la societat.
- **Estereotip de gènere:** Conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges generalment simplistes que uniformen les persones i adjudiquen característiques, capacitats i comportaments determinats a les dones i als homes.
- **Igualtat de gènere:** La igualtat de gènere és un dels objectius dels feminismes, a través del qual es pretén aconseguir que totes les persones, amb independència del seu gènere, puguin gaudir dels mateixos drets, beneficis, oportunitats, recursos i reconeixement en tots els àmbits. També s'utilitza el terme 'equitat de gènere' per parlar de la distribució justa de tots aquests elements i de la imparcialitat en el tracte, així com 'igualtat d'oportunitats' per referir-nos a la necessitat que totes les persones tinguin les mateixes possibilitats d'accedir-hi.
- **Paritat:** Presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació
- **Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes:** Conjunt d'estratègies destinades a assolir la igualtat real entre dones i homes, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles en qualsevol àmbit.
- **Perspectiva de gènere:** La igualtat de gènere és un dels objectius dels feminismes, a través del qual es pretén aconseguir que totes les persones, amb independència del seu gènere, puguin gaudir dels mateixos drets, beneficis, oportunitats, recursos i reconeixement en tots els àmbits. També s'utilitza el terme 'equitat de gènere' per parlar de la distribució justa de tots aquests elements i de la imparcialitat en el tracte, així com 'igualtat d'oportunitats' per referir-nos a la necessitat que totes les persones tinguin les mateixes possibilitats d'accedir-hi.
- **Protocol d'actuació:** Instrument elaborat i consensuat pels agents implicats en una problemàtica determinada que possibilita intervencions coordinades i eficaces, i que té en compte les diferents situacions i necessitats de dones i homes.
- **Rol i estereotips de gènere:** Un estereotip és un conjunt d'idees respecte un grup o societat prèviament establertes. Per tant, un estereotip de gènere és un prejudici o una opinió generalitzada sobre característiques o atributs que dones i homes posseeixen pel simple fet de ser-ho.

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

S'entén – i s'ensenyà- que les dones que han de ser emotives, submises, passives, fràgils, romàntiques, prudents i irracionals. En el cas dels homes, se sobreentén -i se'ls ensenya- que posseeixen característiques totalment oposades i que per tant han de ser insensibles, actius, decidits, segurs, dominants, valents, independents, àgils, racionals, despreocupats. Un dels diversos dispositius que contribueixen a crear i perpetuar aquests estereotips són els mitjans de comunicació. **Sexisme en el llenguatge:** Atribució de característiques no inherents a la llengua, a la seva estructura i al seu funcionament, que responen a qüestions de transmissió cultural.

- **Segregació sexual vertical i horitzontal:** La segregació sexual horitzontal és la distribució no uniforme de dones i d'homes en nivells diferents d'activitats. Es relaciona amb les dificultats de les dones per accedir a determinades professions. Aquesta segregació es pot constatar pel predomini de les dones en sectors tradicionalment feminitzats, com ara el tercer sector, i en la dificultat d'aquestes per accedir a professions masculinitzades. La segregació sexual vertical és la distribució no uniforme de dones i homes en un sector determinat. Fa referència a les dificultats que tenen les dones per desenvolupar-se professionalment. En aquest sentit, les dones no només tenen barreres per accedir a llocs de comandament, sinó que també són les més afectades per la parcialitat i per la desigualtat retributiva, fins i tot en la realització de les mateixes funcions i tasques que un home.
- **Sostre de vidre:** Barrera invisible que dificulta l'accés de les dones al poder, als nivells de decisió i als nivells més alts de responsabilitat d'una empresa o organització a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals.

ANNEX 3: ACTA DE SIGNATURA DEL PLA D'IGUALTAT I PERSPECTIVA DE GÈNERE DE LA FUNDACIÓ INFORM

En data 04 de maig de 2026 es reuneix la comissió negociadora del Pla d'igualtat de Fundació Inform.

Per part de l'entitat:

- Anna Andreu (Directora)

Per la part social:

- Helena Montolio (Gestora de projectes)
- Marc Rodríguez (Gestor de projectes)
- Sònia Lozano (Cap d'administració)
- Daniel Jiménez Prieto (En representació d'USOC)

Acorden

Signar el Pla d'igualtat de la Fundació, i de conformitat amb l'acord signen la present acta a Sant Pere de Ribes, 04 de maig de 2026.

Representació de l'entitat	Representació persones treballadores

ANNEX 4: AUDITORIA RETRIBUTIVA

Dades analitzades

El període d'anàlisi d'aquesta auditoria retributiva és el que va de l'1 de gener de 2024 al 31 de desembre de 2024 tal com indica la normativa vigent.

Dades objectives

A continuació es mostra la mitjana aritmètica trobada entre les persones contractades de l'entitat, sense distinció per categoria professional o lloc de treball, només fent segregació per gènere d'aquestes, obtenint les dades següents:

Gènere	Mitjana de les Retribucions totals anuals	Bretxa Salarial
Dona	34.006,04 €	30,3%
Home	48.804,29 €	

A la següent taula es mostra la mitjana de retribucions anuals i Bretxa Salarial, segregant per gènere i categoria ocupada per cada una de les persones que van estar treballant a la Fundació durant l'any 2024, sense extreure els salaris extrems percebuts superiors i inferiors:

Lloc de treball	DONA	HOME	Bretxa salarial. Mitjanes retribucions totals anuals per lloc de treball
AJUDANT/A DIRECCIÓ/ SOTSDIRECCIÓ	45.102,68 €	51.007,86 €	11,6%
CAP ADMINISTRACIÓ	34.262,98 €	0,00 €	0%
CAP DEPARTAMENT	39.395,94 €	39.375,86 €	-0,1%
CAP GESTIÓ ECONÒMICA	34.262,98 €	0,00 €	0%
COORDINADOR/FORMACIÓ	33.678,88 €	0,00 €	0%
DIRECTOR/A	60.470,01 €	70.652,29 €	14,4%
GESTOR/A PROJECTES	32.572,12 €	34.181,15 €	4,7%
RESP. DEP. SIMULACIONS	27.513,08 €	0,00 €	0%
TÈCNIC/A ADMINISTRACIÓ	27.933,47 €	0,00 €	0%

TÈCNIC/A FORMACIÓ	29.863,00 €	0,00 €	0%
Total general	34.006,04 €	48.804,29 €	30,3%

Definició i valoracions de llocs de treball/categories

GRUP 1: DIRECTOR/A

És el personal, que tenen la responsabilitat directa en la gestió de l'empresa i fan tasques de la més alta complexitat i qualificació. Prenen decisions o participen en la seva elaboració, així com en la definició d'objectius concrets.

Exerceixen les seves funcions amb total grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Amb titulació universitària de grau superior o coneixements equivalents equiparats per l'empresa amb experiència consolidada en l'exercici del seu sector professional.

BRETXA SALARIAL: 14,4% favorables als homes.

• GRUP 2: ADJUNT/A DIRECCIÓ/SOTSDIRECCIÓ, CAP ADMINISTRACIÓ, CAP DEPARTAMENT, CAP GESTIÓ ECONÒMICA

És el personal que, amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, fan tasques tècniques complexes, amb objectius globals definits o que tenen una alta contingut intel·lectual o d'interrelació humana. També aquelles persones directes de la integració, coordinació i supervisió de funcions realitzades per un conjunt de persones col·laboradores en una mateixa àrea funcional.

Amb titulació de grau superior, mitjà o coneixements equivalents equiparables per l'empresa, completada amb una experiència dilatada en el seu sector professional.

BRETXA SALARIAL: 15,34% favorable als homes. (mitjana calculada a raó dels imports indicats a la taula a cada una de les categories professionals que s'agrupen al GRUP 2 segons Conveni Col·lectiu)

GRUP 3 NIVELL 2: COORDINADOR/ A FORMACIÓ

És el personal que, amb o sense responsabilitat de comandament, fan tasques amb un conjunt mitjà d'activitat intel·lectual d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitjana amb autonomia dins del procés. Realitzen funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies, realitzades per un conjunt de persones col·laborades en un estadi organitzatiu menor.

Amb titulació universitària de grau mitjà o equivalent, personal tècnic especialista de grau superior o qualificació acreditada equivalent del Catàleg de Qualificacions Professionals vigent o amb experiència dilatada en el lloc de treball

BRETXA SALARIAL: 0%. No hi ha homes en aquesta categoria per realitzar una comparació salarial efectiva i real.

• GRUP 3 NIVELL 2: GESTOR/A DE PROJECTES

És el personal que, amb o sense responsabilitat de comandament, fan tasques amb un conjunt mitjà d'activitat intel·lectual d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitjana amb autonomia dins del procés. Realitzen funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies, realitzades per un conjunt de persones col·laborades en un estadi organitzatiu menor.

Amb titulació universitària de grau mitjà o equivalent, personal tècnic especialista de grau superior o qualificació acreditada equivalent del Catàleg de Qualificacions Professionals vigent o amb experiència dilatada en el lloc de treball.

BRETXA SALARIAL: 4,7% favorable als homes.

• **GRUP 4 NIVELL 1: RESP. DEP. SIMULACIÓ**

És el personal que fan treballs d'execució autònoma que exigeixin habitualment iniciativa i raonament per part de les persones treballadores encarregades de la seva execució, comportant, sota supervisió, la responsabilitat d'aquests.

Amb formació de batxillerat, BUP o equivalent, o personal tècnic especialista amb mòduls de nivell 3 o amb certificats de professionalitat del mateix nivell o qualificació acreditada equivalent del Catàleg de Qualificacions Professionals vigent, complementada amb formació en el lloc de treball o , en defecte d'això, coneixements adquirits en l'acompliment de la professió.

BRETXA SALARIAL: 0%. No hi ha homes en aquesta categoria per realitzar una comparació salarial efectiva i real.

GRUP 4 NIVELL 2: TÈCNIC/A ADMINISTRACIÓ I TÈCNIC/A FORMACIÓ

És el personal que fan treballs d'execució autònoma que exigeixin habitualment iniciativa i raonament per part de les persones treballadores encarregades de la seva execució, comportant, sota supervisió, la responsabilitat d'aquests.

Amb formació de batxillerat, BUP o equivalent, o personal tècnic especialista amb mòduls de nivell 3 o amb certificats de professionalitat del mateix nivell o qualificació acreditada equivalent del Catàleg de Qualificacions Professionals vigent, complementada amb formació en el lloc de treball o , en defecte d'això, coneixements adquirits en l'acompliment de la professió.

BRETXA SALARIAL: 0%. No hi ha homes en aquesta categoria per realitzar una comparació salarial efectiva i real.

Lloc de treball/categoria professional	CONEIXEMENT (30 PUNTS)				RESPONSABILITAT (35 PUNTS)						ESFORÇ (25 PUNTS)						CONDICIONS (10 PUNTS)				Puntuació total
	Formació (15)		Experiència (15)		Pressupost (11,67)		Persones a càrrec (11,67)		Impacte organització (11,67)		Físic (8,33)		Psíquic (8,33)		Impacte a la vida personal (8,33)		Perillositat (5)		Riscos psicosocials (5)		
	si	no	si	No	si	no	si	no	si	no	si	no	si	no	si	no	si	no	si	no	
DIRECTOR/A	15		15		11,67		11,67		11,67		7		8,33		8,33			0	5		93,67
AJUDANT DIRECCIÓ	15		14,5		7		11,67		11,67		7		8,33		8,33			0	5		88,50
CAP ADMINISTRACIÓ	15		15		6		10,5		10,5		8,33		7,5		4,5			0	5		82,33
CAP DEPARTAMENT	15		15		6		10,5		10,5		8,33		7,5		4,5			0	5		82,33
CAP GESTIÓ ECONÒMICA	15		15		6		10,5		10,5		8,33		7,5		4,5			0	5		82,33
COORDINADOR/A FORMACIÓ	14		14		2,5		10		9		4		4		2,5			0	3,5		62,50
GESTOR/A PROJECTES	14		14		2,5		9,5		8,5		3,5		4		2	0		0	3,5		61,5
RESP. DEP. SIMULACIONS	13		13		0,5			0	6		2		3,5			0		0	3		41
TÈCNIC/A ADMINISTRACIÓ	12		12			0		0	10		4		4			0		0		0	42
TÈCNIC/A FORMACIÓ	12		12			0		0	10		6		4			0		0	2		46

Escales resultants

ESCALA	DONES	HOMES	BRETXA
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%

CONCLUSIONS

Les dades obtingudes en l'anàlisi de llocs de treball d'igual valor, tal com es manifesta al RD 902/2020, posa de manifest que hi ha tres grups (escales) on es produeix Bretxa salarial. Aquests grups són els corresponents a l'escala 1, 2 i 3.

Les bretxes existents són bretxes favorables als homes, però segons marca la normativa indicada a l'apartat "Base normativa", cap de les tres bretxes seria objecte d'explicació, en virtut al que disposa l'article 6 del mencionat Reial decret, no superen el 25% establert com a límit.

Tot i així, l'entitat vol expressar que:

A l'**escala 1** s'inclouen els llocs de treball de Director/a, ocupats durant l'any d'anàlisi per un home i una dona, ambdós amb contracte indefinit, jornada completa i una antiguitat superior a l'any. Al mes de juliol, l'home que ocupava la direcció va rescindir el seu contracte per jubilació, i la seva plaça va ser coberta mitjançant promoció interna per una dona que anteriorment ocupava una categoria inferior.

Aquesta transició ha generat una bretxa salarial del 14,4% favorable als homes en aquesta escala. La causa principal és que la nova directora havia percebut, durant part de l'any, una retribució corresponent a la seva anterior categoria, inferior a la de direcció. Cal destacar que la mitjana

salarial es calcula en base a la percepció anual total de cada persona, independentment de les categories ocupades, però s'atribueix íntegrament a l'última categoria exercida.

A l'**escala 2** s'engloben les següents categories:

- AJUDANT DE DIRECCIÓ (una dona i un home)
- CAP ADMINISTRACIÓ (una dona)
- CAP DEPARTAMENT (una dona i un home)
- CAP GESTIÓ ECONÒMICA (una dona)

Durant l'any 2024, les persones que han ocupat les categories incloses en aquesta escala han tingut, en la seva totalitat, una antiguitat superior a l'any, amb contractes indefinits i jornades completes. L'única excepció és un home que ha treballat amb una jornada del 25% com a conseqüència d'una jubilació parcial.

Tot i aquesta reducció de jornada, la bretxa salarial resultant en aquesta escala continua sent favorable als homes. Aquest fet s'explica perquè la persona amb una percepció salarial més elevada és precisament l'home que ha accedit a la jubilació parcial. Situació que ha comportat, com també ha passat a la categoria de DIRECCIÓ, la promoció interna d'una dona que anteriorment ocupava un lloc de treball d'una categoria inferior, amb una retribució més baixa tant respecte a la seva posició actual com a la que percebia l'home en el lloc d'AJUDANT DE DIRECCIÓ.

A més, aquesta desviació es veu accentuada pel fet que el 75% de les persones que ocupen la categoria de CAP dins d'aquesta escala són dones, i la mitjana de les seves percepcions salarials és inferior a la que va percebre l'home en el lloc d'AJUDANT, contribuint així a la bretxa salarial observada.

A l'**escala 3**, que presenta una bretxa salarial favorable als homes del 3,09%, s'inclouen els llocs de treball de COORDINADOR/A FORMACIÓ i GESTORIA DE PROJECTES, ocupats per un total de quatre persones: tres dones i un home.

Totes les persones d'aquesta escala tenen un contracte indefinit amb l'entitat i treballen a jornada completa. No obstant això, una de les dones va ser contractada recentment, concretament a l'abril de 2024, i per tant té una antiguitat inferior a un any. Aquesta menor antiguitat comporta una mitjana salarial inferior respecte a l'home que ocupa la mateixa categoria professional, fet que explica la bretxa salarial observada en aquesta escala.

Accions

Tot i que s'observen diverses bretxes salarials, totes elles favorables als homes malgrat tractar-se d'una entitat altament feminitzada, no es detecta cap indicatiu de discriminació per raó de gènere, ja que aquestes diferències tenen una justificació objectiva. Tanmateix, es constata una elevada feminització de la plantilla, fet pel qual es recomana revisar la política de contractació amb l'objectiu de garantir una major equitat i prevenir possibles biaixos inconscients derivats d'estereotips de gènere.

Es proposa revisar aquesta situació en un termini màxim de dos anys per comprovar si les bretxes existents s'han corregit com a conseqüència de la desaparició de les causes que les originaven. En cas contrari, i si les bretxes persisteixen, caldrà implementar mesures correctores per eliminar qualsevol desigualtat que pugui derivar-se de biaixos inconscients relacionats amb estereotips de gènere.

ANNEX 5: PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE

Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual o per raó de gènere i violència en el treball i per a l'acompliment dels drets humans

Febrer 2026

ÍNDEX

1. Objectius.....	108
2. Definicions i conductes.....	108
3. Àmbit d'aplicació, drets, obligacions i orientacions	111
4. Prevenció de l'assetjament sexual o per raó de gènere i violència en el treball i per l'acompliment dels drets humans.....	114
5. Vies resolució de les situacions de violència, assetjament i no acompliment dels drets humans	114
5.1. Via interna: el procediment	117
5.2. Vies externes: administrativa i judicial.....	120
6. Sensibilització, informació i formació del protocol.....	121
7. Seguiment i avaluació del protocol.....	122
8. Annexes.....	122
8.1. Consulta i acord del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual o per raó de gènere i violència en el treball i per a l'acompliment dels drets humans	123
8.2. Codi de responsabilitat social	125
8.3. Política de prevenció de l'assetjament sexual o per raó de gènere i la violència en el treball i de la vulneració dels drets humans	135
8.4. Full de declaració de compromís individual amb la prevenció de l'assetjament sexual o per raó de gènere i la violència i l'acompliment de la declaració universal dels drets humans i amb la implicació per crear entorns de treball saludables	137
8.5. Consulta a les persones representats de les persones treballadores sobre la designació de persones de referència.....	139
8.6. Acta de designació de les persones de referència.....	141
8.7. Consulta a les persones representants de les persones treballadores sobre el model i designació de les persones que componen la comissió d'investigació	144
8.8. Acta de designació de les persones que componen la comissió d'investigació.....	147
8.9. Model de denúncia interna.....	149
8.10. Model d'informe de la comissió d'investigació.....	151

1. OBJECTIUS

Prevenir l'assetjament i intervenir en els estadis més inicials d'aquestes situacions és la forma més eficaç d'eradicar les conductes d'assetjament, violència o de vulneració dels drets humans. És per això que, des de la Fundació Inform, s'ha definit el present protocol.

Aquest protocol ha estat elaborat amb l'objectiu de:

- Facilitar informació sobre l'assetjament sexual, per raó de gènere, psicològic o contra la integritat moral, i conductes contràries a la llibertat sexual, la violència en el treball i en l'acompliment de la Declaració Universal dels Drets Humans.
- Determinar eines de prevenció i articular vies efectives de protecció i resposta en el marc de l'empresa.
- Establir mesures i recursos per prevenir i abordar les discriminacions i violències a persones del col·lectiu LGTBIQ+
- Fomentar la cultura preventiva de comportaments contraris a la llibertat sexual i la integritat moral, especialment en casos d'assetjament sexual o per raó de gènere en tots els àmbits de l'empresa.

És una eina que ens ajudarà en la detecció i afrontament d'aquest tipus de conductes negatives en el sí de la nostra empresa, que poden malmetre el clima laboral i, sobretot, la salut física i mental de les persones treballadores.

2. DEFINICIONS I CONDUCTES

ASSETJAMENT LABORAL, PSICOLÒGIC O CONTRA LA MORAL

Assetjament laboral: Exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de forma reiterada i prolongada en el temps, cap a una o més persones per part d'altres. Comprèn situacions d'abús de poder de la direcció, comandaments o responsables de l'empresa (abús d'autoritat), situacions de conductes vexatòries o de maltractament cap una persona treballadora entre persones que no mantenen entre si una relació de comandament o jerarquia o si la mantenen no és rellevant. Aquesta exposició es dona en el marc d'una relació laboral i suposa un risc important per la salut.

Totes les conductes d'assetjament laboral van dirigides a una de les cinc categories següents: amenaça a l'estatus professional, a la reputació personal, l'aïllament, la sobrecàrrega de treball i la desestabilització.

VIOLÈNCIA FÍSICA EN EL TREBALL

Conductes que suposen una agressió de violència física.

Conductes verbals o físiques amenaçadores, intimidadores, abusives i assetjants relatives a la producció d'un dany corporal més o menys immediat que es practiquen entre persones pertanyents a la pròpia empresa o entre persones de diferents empreses, però que presten els seus serveis en un mateix centre de treball.

Conductes verbals i/o físiques que són considerades, entre altres i sense ànim excloent ni limitador, agressives: emprar un vocabulari profà, insults, crits despectius, llenguatge corporal provocador o agressiu que expressa intimidació o menyspreu, amenaces, intents de colpejar algú, empenyes, amenaces amb algun objecte, escopir, trencar el mobiliari, llençar objectes amb la intenció de fer mal, tirar al terra algú, mossegar, esgarrapar, colpejar, donar puntades, cops de cap, etc.

ASSETJAMENT SEXUAL

Situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment, quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Tipus de conductes constitutives d'assetjament sexual:

Es consideren, entre altres i sense ànim excloent ni limitador, les següents conductes que poden evidenciar l'existència d'assetjament sexual:

Conductes verbals: difondre rumors, preguntar o explicar sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona, fer comentaris o bromes sexuals obscenes, fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física, oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades, fer demandes de favors sexuals.

Conductes no verbals: mirades lascives al cos, gestos obscens, ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit, cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

Conductes físiques: apropament físic excessiu, arraconar, buscar quedar-se deliberadament a soles amb la persona de forma innecessària, el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats, etc.), tocar intencionalment o accidentalment les parts sexuals del cos.

Assetjament sexual "quid pro quo" o xantatge sexual: forçar la víctima a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre, o veure perjudicats, certs beneficis o condicions laborals que afectin l'accés a la formació professional, a la continuïtat en l'ocupació, a la promoció, a la retribució

o a qualsevol altra decisió relacionada amb aquesta matèria. En la mesura que suposa un abús d'autoritat, el subjecte actiu serà aquell que tingui poder, sigui de manera directa o indirecta, per proporcionar o retirar un benefici o condició de treball.

Assetjament sexual ambiental: En aquest tipus d'assetjament sexual, la persona assetjadora crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima, com a conseqüència d'actituds i comportaments no desitjats de naturalesa sexual. Pot ser exercit per qualsevol membre de l'empresa, independentment de la seva posició o estatus, o per terceres persones que es trobin d'alguna manera en l'entorn laboral.

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

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

Tipus de conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe, sense ànim excloure d'altres:

Atacs mitjançant mesures organitzatives com ara jutjar el rendiment de la persona de manera ofensiva, ocultar els seus esforços i habilitats. Posar en qüestió i desautoritzar les decisions de la persona. No assignar cap tasca o assignar tasques sense sentit o degradants. Negar o ocultar els mitjans per realitzar la feina o facilitar dades errònies. Assignar feines molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona, o que requereixin una qualificació molt inferior a la que posseeix. Donar ordres contradictòries o impossibles de complir. Robatori de pertinences, documents, eines de treball, esborrar arxius de l'ordinador, manipular les eines de treball causant perjudici, etc. Amenaces o pressions a les persones que donen suport a la persona assetjada. Manipulació, ocultació o devolució de la correspondència, les trucades, els missatges, etc., de la persona. Negació o dificultats per accedir a permisos, cursos, activitats, etc.

Actuacions que pretenen aïllar la persona destinatària com ara canviar la ubicació de la persona separant-la dels seus companys/es (aïllament), ignorar la presència de la persona, no dirigir-li la paraula, restringir als companys/es la possibilitat de parlar amb ella, no permetre que la persona s'expressi, evitar tot contacte visual amb la persona, eliminar o restringir els mitjans de comunicació disponibles per a la persona (telèfon, correu electrònic, etc.).

Activitats que afecten la salut física o psíquica de la víctima com ara amenaces i agressions físiques, amenaces verbals o per escrit, o insults, trucades telefòniques intimidatòries, provocar la persona, obligant-la a reaccionar emocionalment, generar despeses intencionadament per perjudicar la persona, provocar destrosses al lloc de treball o a les seves pertinences, exigir a la persona que realitzi feines perilloses o perjudicials per a la seva salut.

Atacs a la vida privada i a la reputació personal o professional com ara manipular la reputació personal o professional mitjançant rumors, denigració i ridiculització, donar a entendre que la persona té problemes psicològics, intentar que se sotmeti a un examen o diagnòstic psiquiàtric, burles sobre els gestos, la veu, l'aparença física, discapacitats, posar malnoms, etc., crítiques a la nacionalitat, actituds i creences polítiques o religioses, vida privada, etc.

ASSETJAMENT DIGITAL

Constitueix assetjament quan les conductes a les que es refereix aquest protocol es produeixen utilitzant tecnologies informàtiques i de la comunicació, mitjançant internet, telèfon i xarxes socials (no és necessari que la persona agressora i víctima tinguin contacte físic presencial).

Tipus de conductes constitutives de violència digital:

Assetjament en línia com ara dany a la reputació de la persona, seguiment i recopilació d'informació privada, suplantació d'identitat, sol·licitud de sexe, assetjament amb còmplices per aïllar a la persona, amenaça sexual, econòmica, física o psicològica.

Assetjament sexual en línia com ara difusió sense consentiment d'imatges o vídeos amb contingut sexual de la persona assetjada, captació no consentida d'imatges íntimes, explotació o coacció sexual, rumors o publicació de comentaris sexualitzats, enviament d'imatges sense consentiment de contingut sexual, etc.

LGTBIFÒBIA

És tota actitud, conducta o discurs de rebuig, prejudici o discriminació envers les persones que formen part del col·lectiu LGTBIQ+ pel fet de ser-ho o bé, per ser percebudes com a tal.

Aquesta violència engloba l'homofòbia, la lesbofòbia, la transfòbia, la bifòbia, la intersexualfòbia, l'acefòbia, l'enefòbia i la plumofòbia i es pot exercir de diferents maneres, ja sigui de forma individual o col·lectiva.

3. ÀMBIT D'APLICACIÓ, DRETS, OBLIGACIONS I ORIENTACIONS

L'abast del present document és:

- La protecció a les persones de l'empresa davant conductes d'assetjament per part d'altres persones treballadores de l'empresa.
- La protecció a les persones de l'empresa davant conductes d'assetjament per part de persones externes.
- La protecció a persones externes vinculades a l'empresa, encara que no hi tinguin un vincle laboral directe.
- L'acompliment de la Declaració Universal dels Drets Humans. <https://dudh.es/declaracio-universal-de-drets-humans/>

ÀMBIT D'APLICACIÓ

El protocol és d'aplicació a tota la plantilla de l'empresa, independentment del nombre de centres de treball, de la categoria professional de les persones treballadores, de la forma i lloc de prestació dels serveis i de la modalitat de contractació laboral, incloses les persones amb contractes fixos discontinus, contractes de durada determinada o contractes en pràctiques.

També és d'aplicació a les persones que, tot i no tenir una relació laboral, prestin serveis o col·laboren amb l'organització, com ara persones en formació, les que realitzen pràctiques no laborals o aquelles que fan voluntariat. Igualment, serà d'aplicació a les persones que prestin serveis mitjançant contractes de posada a disposició.

El protocol serà d'aplicació a les situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral que es produeixin durant la feina, en relació amb la feina o com a conseqüència d'aquesta:

- Al lloc de treball, inclosos els espais públics i privats quan són lloc de treball;
- Als llocs on es paga a la persona treballadora, on aquesta descansa, menja, fa ús de les instal·lacions sanitàries o d'higiene, i als vestidors;
- En desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o formatives relacionades amb la feina;
- En el marc de les comunicacions relacionades amb la feina, incloses les realitzades mitjançant tecnologies de la informació i la comunicació (assetjament digital, virtual o ciberassetjament);
- En l'allotjament proporcionat per la persona ocupadora;
- En els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.

OBLIGACIONS LEGALS DE L'EMPRESA

Per tal de protegir les persones treballadores enfront de l'assetjament i la violència en el treball, i davant qualsevol no acompliment de la Declaració Universal dels Drets Humans la persona responsable de l'empresa té les següents obligacions:

- Adoptar les mesures tendents a garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:
 - a) a no ser discriminades per cap motiu.
 - b) a la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene.
 - c) al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament i de la violència i de l'acompliment dels drets humans.
- Promoure un context i entorn laboral on s'acompleixi la Declaració Universal dels drets humans i que eviti l'assetjament i la violència.

- Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament, i per encausar les comunicacions i denúncies que formulin les persones treballadores. Aquests procediments específics inclouen dos tipus de mesures:
 - a) mesures preventives
 - b) procediments d'investigació de les denúncies: l'empresa compta amb procediments d'investigació dels casos particulars d'assetjament o de no compliment de la Declaració Universal dels Drets Humans, que es produeixin i els aplicarà quan tingui coneixement d'aquests casos.

DRETS I OBLIGACIONS DE LA REPRESENTACIÓ LEGAL DE PERSONES TREBALLADORES

- Negociar mesures de difusió i sensibilització entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores.
- Contribuir a prevenir l'assetjament i la violència en el treball i en l'acompliment dels drets humans.

DRETS I OBLIGACIONS DE LES PERSONES TREBALLADORES

Drets: Les persones treballadores tenen dret a un entorn de treball saludable, on s'acompleixin els drets humans i a no patir assetjament ni violència. És per això que la resta de persones treballadores de l'empresa tenen el dret d'informar de possibles situacions de no compliment dels drets humans, d'assetjament o de violència, sense patir represàlies.

Obligacions: D'altra banda, tothom té l'obligació de tractar a les altres persones amb respecte i de cooperar amb l'empresa en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament o de violència o de no compliment dels drets humans.

Orientacions: Les persones treballadores tenen un paper clau per crear un entorn laboral en el qual l'assetjament o el no compliment dels drets humans sigui inacceptable. Poden contribuir a prevenir-lo des de la seva sensibilitat entorn del tema, i a garantir uns estàndards de conducta pròpia i envers a les altres persones que no siguin ofensius. Al mateix temps, poden impedir l'assetjament si deixen clar que troben certs comportaments inacceptables i donen suport a aquells companys i companyes que poden patir aquesta situació i estan valorant si la denuncien.

4. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT I VIOLÈNCIA EN EL TREBALL I PER L'ACOMPLIMENT DELS DRETS HUMANS

Per materialitzar la prevenció es posaran en marxa tres accions.

1. Iniciativa i compromís de l'empresa.

La direcció de l'empresa Fundació Inform, expressa la voluntat de treballar per eradicar qualsevol tipus d'assetjament i violència a l'empresa i per tal que s'acompleixin els drets humans descrits en la Declaració Universal dels Drets Humans. Aquest compromís de l'empresa envers la tolerància zero cap a les conductes d'assetjament i/o violència queda recollit en el codi de Responsabilitat Social que s'adjunta a l'annex 8.2. del present protocol.

2. Polítiques d'igualtat i una organització del treball que dificultin l'assetjament i la violència en el treball.

3. Compromís de les persones.

L'empresa promourà relacions basades en la llibertat i el respecte entre les persones que es relacionen per motius professionals. Les estratègies que s'empraran seran la sensibilització, la informació i la formació per tal que tothom assumeixi la seva responsabilitat, evitant aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives, i identificant els factors que contribueixen a crear un entorn laboral lliure d'assetjament. En aquesta línia s'instarà a les persones treballadores de la Fundació Inform a signar el "Full de declaració de compromís individual amb la prevenció de l'assetjament i la violència i l'acompliment de la Declaració Universal dels Drets Humans i amb la implicació per crear entorns de treball saludables" que es troba a l'annex 8.4. del present protocol.

La política de l'empresa en matèria d'assetjament i/o violència en el treball i/o acompliment dels drets humans inclou un seguit d'accions que es recullen en l'annex 8.3.

5. VIES RESOLUCIÓ DE LES SITUACIONS DE VIOLÈNCIA, ASSETJAMENT I NO ACOMPLIMENT DELS DRETS HUMANS

En el cas que es produeixi una situació d'assetjament o violència a l'empresa o vulneració de l'acompliment de la Declaració Universal dels Drets Humans, hi ha dues vies d'actuació: interna i externa. Utilitzar una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar també l'altra.

La via interna es fonamenta en dos grans objectius:

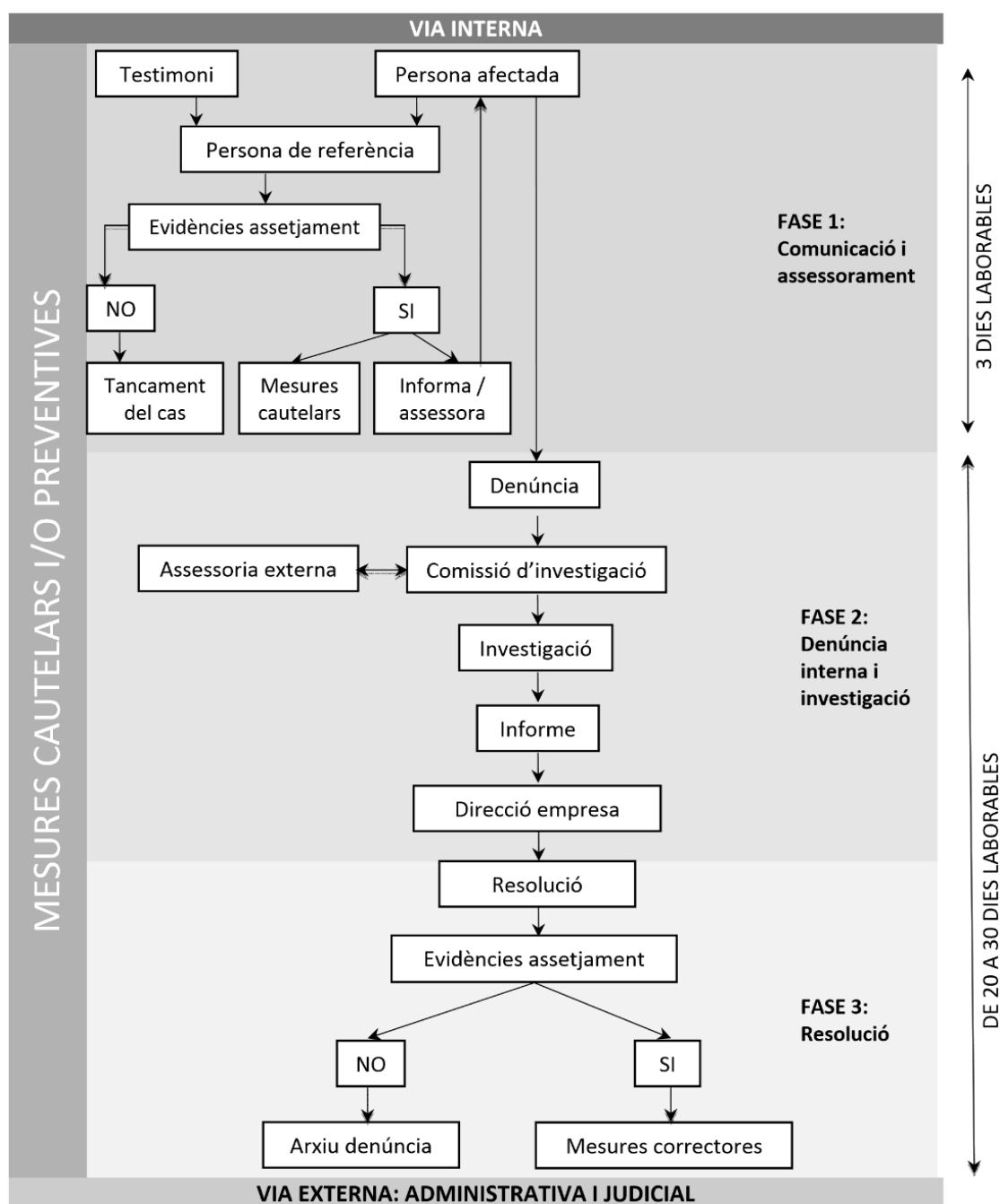
- Definir procediments clars i precisos per resoldre la situació amb les garanties necessàries.
- Definir i establir els mecanismes de suport i assistència per a les persones que poden estar patint una situació d'assetjament o de vulneració de drets humans.

Les vies de resolució externes són la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial.

A continuació es presenta el circuit d'actuació per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament i per l'acompliment dels drets humans, on es visualitzen les dues vies de resolució possibles, així com les diferents fases de la via interna.

Posteriorment es detalla i s'especifica el procediment de la via interna que se seguirà a la Fundació Inform en cas que es produeixi una situació de violència o assetjament o de vulneració dels drets humans.

VIES DE RESOLUCIÓ DE LES SITUACIONS D'ASSETJAMENT, VIOLÈNCIA I VULNERACIÓ DELS DRETS HUMANS



5.1. VIA INTERNA: EL PROCEDIMENT

Al llarg del procediment es garantiran els principis de respecte i protecció, confidencialitat, dret a la informació, suport de persones formades, diligència i celeritat, tracte just, protecció davant de possibles represàlies i col·laboració.

El procediment que es detalla tot seguit consta de tres fases: comunicació i assessorament; denúncia interna i investigació i la tercera que és la fase de resolució.

Fase 1. Comunicació i assessorament

S'inicia quan hi ha una comunicació de percepció o sospita d'assetjament o violència o de vulneració dels drets humans.

✓ Objectiu

Informar, assessorar i acompanyar la persona afectada i preparar, si s'escau, la fase de denúncia.

✓ Quina és la durada d'aquesta via de resolució?

La fase de comunicació i assessorament ha de ser ràpida i àgil evitant, en la mesura que sigui possible, que s'allargui més enllà de 3 dies.

✓ Qui pot fer la comunicació?

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta violenta o d'assetjament.

✓ Quan i com es formula la comunicació?

Una vegada passats els fets i tan aviat com sigui possible, es pot fer mitjançant escrit, correu electrònic o conversa.

✓ A qui es presenta la comunicació?

A la persona o persones de referència.

✓ Quines actuacions realitza la persona o persones de referència?

S'encarreguen d'informar i assessorar la persona afectada, d'acompanyar-la en tot el procés i de proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

✓ Quins són els resultats possibles de la fase 1?

a) Que la persona afectada decideixi presentar denúncia. La persona de referència li oferirà assessorament i suport per concretar la denúncia.

b) Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència consideri que hi ha alguna evidència d'assetjament o violència o de vulneració dels drets humans. En aquest cas es posa en coneixement de l'empresa per tal que adopti les mesures necessàries per fer front als indicis percebuts, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades.

c) Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència considera que no hi ha evidències de l'existència d'assetjament o violència o vulneració de drets humans. Si el resultat és aquest es tanca el cas i no s'ha de fer cap altra acció.

En qualsevol cas es portarà un registre de les accions realitzades que constarà en l'informe de seguiment.

✓ Com i qui custodia la documentació?

En cas que hi hagi documentació serà la persona de referència la responsable de la gestió i custodia de la mateixa, garantint en tot moment la confidencialitat.

En cas que la persona afectada decideixi no continuar amb les actuacions se li retornarà tota la documentació que hagi aportat.

Si decideix continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'adjuntarà a l'expedient d'investigació que es generarà.

Fase 2. Denúncia interna i investigació

Aquesta fase s'inicia en el moment que la persona afectada presenta la denúncia.

✓ Objectiu

Investigar exhaustivament els fets i emetre un informe en relació als indicis exposats a la denúncia i proposar si s'escau, les mesures d'intervenció que es considerin adients.

✓ Qui fa la denúncia?

La denúncia la presenta la persona afectada.

✓ Com es formula la denúncia?

S'ha de presentar per escrit amb el format que s'inclou a l'annex 8.9. "Model de denúncia interna"

✓ A qui es presenta la denúncia?

El model de denúncia interna degudament complimentat es presentarà a una de les persones internes de l'empresa que forma part de la comissió d'investigació.

✓ Quines actuacions realitza la comissió d'investigació?

Les funcions de la comissió són:

- Analitzar la denúncia i la documentació adjuntada.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia, amb la persona denunciada i amb els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars
- Emetre un informe on s'incloguin les conclusions a les quals s'han arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients. El model d'informe que es presentarà es troba inclòs en els annexos.

En cas que la comissió ho consideri necessari es valorarà la possible intervenció d'un assessor/a extern/a qualificat/da per tal que faci una valoració inicial del cas i/o la pròpia investigació. Aquesta persona assessora informará en tot moment a la comissió de l'evolució de les investigacions i, si s'escau, de les conclusions finals.

Les persones que intervinguin en el procés tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva i no han de trametre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades o resoltes o en procés d'investigació. Es recomana l'assignació de codis numèrics identificatius per preservar la identitat tant de la persona suposadament assetjada com de la suposadament assetjadora.

✓ Qui gestiona l'expedient i l'informe?

La comissió d'investigació, garantint, en tot moment, la confidencialitat del conjunt de documents. L'empresa posarà a disposició de la comissió els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

L'informe es remetrà a la direcció de l'empresa o a la persona en qui relegui per a la resolució.

Fase 3. Resolució

A partir de l'informe elaborat per la comissió d'investigació, la direcció de l'empresa, o la persona en qui es delegui emetrà una resolució del cas.

✓ Quins són els possibles resultats?

a) Que hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació de violència o assetjament o de vulneració de drets humans. En aquest cas s'adoptaran les mesures correctores adients, essent possible la incoació d'expedients sancionadors per part de l'empresa, tenint en compte que en el supòsit d'expedient sancionador cal actuar d'acord amb el que estableix l'Estatut dels Treballadors/es així com el conveni col·lectiu que sigui d'aplicació. En qualsevol cas es realitzarà una revisió de la situació laboral en la que quedi finalment la persona denunciant.

b) Que no hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació de violència o assetjament o de vulneració de drets humans. En aquest cas s'arxivarà la denúncia.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent a la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o el/s conveni/s d'aplicació, (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), es podrà obrir l'expedient disciplinari que correspongui.

✓ Què hi ha de constar a la resolució?

- Dades identificatives de la persona denunciant
- Dades identificatives de la persona denunciada

- Causa de la denúncia
 - Fets constatats
 - Conclusions de la comissió d'investigació
 - Actuacions que se'n deriven
- ✓ A qui s'ha de trametre la resolució?
Es trametrà còpia de la resolució a:
- La persona denunciant
 - La persona denunciada
 - La representació legal de les persones treballadores

- ✓ Quina és la durada de les fases d'investigació i resolució?

Es procurarà, en tot moment, que la investigació i resolució del cas no excedeixi, sempre que sigui possible, 20 dies hàbils.

5.2. VIES EXTERNES: ADMINISTRATIVA I JUDICIAL

Les vies de resolució externes són la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial.

Via administrativa

Tota persona que tingui coneixement de fets que puguin constituir infracció en matèries de competència de la ITSS pot sol·licitar, a través de denúncia per escrit en les Inspeccions Provincials de Treball i Seguretat Social, els serveis d'Inspecció de Treball.

L'actuació de la Inspecció de Treball consisteix a investigar quina ha estat l'actuació de l'empresa davant del coneixement d'uns fets d'assetjament.

En matèria d'assetjament, la Inspecció de Treball no fiscalitza la persona física a la qual s'imputa l'assetjament, sinó l'empresa, en quant organisme encarregat de vetllar perquè:

- l'estructura i les condicions de treball siguin adequades i impedeixin la producció d'assetjament
- en l'organització hi hagi mecanismes que impedeixin i previnguin aquests casos d'assetjament
- s'investiguin totes les comunicacions i denúncies internes que es presentin

En determinats casos, la mateixa Inspecció de Treball és la que comunica formalment aquests fets a l'empresa.

Via judicial

Les possibilitats judicials davant d'un assetjament són dues: la jurisdicció laboral i la jurisdicció penal. La via jurisdiccional pot ser iniciada a instància de part (persona afectada/perjudicada/interessada) o bé d'ofici (Jutge/Ministeri Fiscal)

Jurisdicció laboral

Des del punt de vista laboral, la Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social, preveu una modalitat processal específica, en els articles 177 i següents, per a la tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques.

Jurisdicció penal

L'assetjament en el treball pot ser constitutiu de delictes. L'assetjament laboral està tipificat com a delictes en l'article 173 de la Llei orgànica 10/1995, del Codi penal.

6. SENSIBILITZACIÓ, INFORMACIÓ I FORMACIÓ DEL PROTOCOL

Amb l'elaboració d'aquest protocol, negociat i acordat amb la representació de les persones treballadores i la seva difusió, totes les persones de l'empresa han de saber que determinats comportaments i actituds NO ES TOLERARAN, i que l'empresa disposa de mecanismes per prendre mesures immediates si se'n té coneixement d'algun cas.

Una eina important de sensibilització respecte al tema de l'assetjament, serà la difusió del present Protocol. Per fer-ho, l'empresa emprarà els següents canals:

- Sessió informativa sobre el protocol d'assetjament sexual o per raó de gènere i violència i per a l'acompliment dels drets humans.
- Distribució d'una còpia del protocol a totes les persones de l'empresa.
- Lliurament d'una còpia del protocol en el moment de formalitzar el contracte laboral.
- Penjar al taulell d'anuncis la relació de les persones referents per demanar informació i/o comunicar una situació d'assetjament, violència o vulneració dels drets humans.
- Penjar al taulell d'anuncis la relació de les persones que formen la comissió d'investigació per presentar la denúncia interna.

Respecte a les accions formatives:

- Es realitzarà una formació bàsica adreçada a totes les persones treballadores amb l'objectiu de donar a conèixer què és l'assetjament sexual o per raó de gènere i la violència en el lloc de treball, quins són els seus drets i les seves responsabilitats respecte al tema, quina és la política de prevenció de l'empresa, les mesures per prevenir l'assetjament i la violència, i el no acompliment dels drets humans i els processos interns que disposa l'empresa per combatre'ls, així com també els externs.

Per a les persones representants de les persones treballadores i les persones amb responsabilitats directes en el procés, a més a més dels temes anteriors, que són genèrics per tothom, aquests rebran formació sobre el seu rol específic en la prevenció de l'assetjament, i pautes d'actuació per a l'atenció de persones que pateixen assetjament (habilitats de comunicació i gestió de conflictes).

7. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL

Es realitzarà un seguiment del protocol per redreçar les accions que ho requereixin.

Per fer el seguiment s'elaborarà un informe anual que es difondrà a la plantilla mitjançant la representació legal de les persones treballadores. Les persones de referència elaboraran l'informe anual.

En l'informe hi constarà:

- Nombre d'accions realitzades per informar, sensibilitzar i formar a la plantilla del protocol
- Nombre de situacions d'assetjament detectades a l'empresa
- Nombre de situacions d'assetjament comunicades i/o denunciades
- Nombre de casos resolts
- Mitjana de casos resolts dins el termini establert

A més a més, el present protocol es revisarà, amb la participació de les persones implicades, bianualment, fent-lo coincidir amb la revisió del Pla d'igualtat, o sempre i quan hi hagi un canvi que afecti directament al Protocol. La finalitat de la revisió serà millorar, modificar o incloure en el protocol els apartats que es considerin necessaris.

8. ANNEXES

ANNEX 8.1.

CONSULTA I ACORD DEL PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE GÈNERE I VIOLÈNCIA EN EL TREBALL I PER A L'ACOMPLIMENT DELS DRETS HUMANS

CONSULTA I ACORD DE PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE GÈNERE I VIOLENCIA EN EL TREBALL I PER A L'ACOMPLIMENT DELS DRETS HUMANS

Senyor/a,

En compliment de l'article 33.1 de la Llei 31/95 de Prevenció de Riscos Laborals, on s'estableix que la persona responsable de l'empresa ha de consultar a les persones treballadores l'adopció de decisions relatives a l'organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció dels riscos professionals a l'empresa, els presentem el:

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE GÈNERE I VIOLENCIA EN EL TREBALL I PER A L'ACOMPLIMENT DELS DRETS HUMANS

Els preguem que si tinguessin qualsevol observació i/o aportació referent a aquest tema, remetin l'informe corresponent, abans del termini de 15 dies conforme al punt 3 de l'article 36 de la Llei 31/95.

Sense cap altre particular i pregant que signin per duplicat aquest escrit com acusament de rebut, aprofitem per enviar una salutació cordial,

Rebut: Sra. Victòria Campos / Sra. Montserrat Manzanera / Eva Figueras

Signat

Data: 10 de febrer de 2026

ANNEX 8.2.

CODI DE RESPONSABILITAT SOCIAL

1. PRESENTACIÓ

LA FUNDACIÓ INFORM

La Fundació Inform, amb seu a Sant Pere de Ribes, té com a membres del seu Patronat els Ajuntaments de setze municipis catalans: Sant Pere de Ribes, Vilafranca del Penedès, Molins de Rei, El Prat de Llobregat, Santa Coloma de Gramenet, Manlleu, la Mancomunitat de Municipis de La Vall del Tenes, Lleida, Tortosa, Reus, Rubí, el Vendrell, Tarragona, Girona, Sabadell i Valls. Totes aquestes entitats es preocupen per cercar estratègies innovadores i tirar endavant projectes en el marc del desenvolupament local i social, uneixen esforços en aquest àmbit i, a partir de la Fundació, gestionen programes i projectes de formació que intenten donar resposta a les necessitats de la seva població.

La Fundació crea, consolida i transfereix productes formatius que faciliten la inserció laboral i la millora contínua de diferents col·lectius, emprant preferentment la metodologia de la simulació d'empreses. Els seus valors són les persones, la transparència, la sostenibilitat econòmica i la responsabilitat social.

Des de l'any 1987, la Fundació Inform gestiona el Programa SEFED, les sigles del qual corresponen a Simulació d'Empreses amb Finalitats Educatives. El SEFED és un programa de formació professional que té com a objectiu prioritari la formació de persones en el camp de l'administració d'empreses, utilitzant com a metodologia la reproducció de situacions reals per mitjà de la simulació.

La Fundació està certificada amb la normativa de qualitat ISO 9001 i amb la norma europea SGE21, Sistema de Gestió Ètica i Socialment responsable. Tanmateix treballa amb un model basat en criteris d'EFQM.

Els objectius de la Fundació Inform són els següents:

- Promoure i gestionar projectes formatius en el camp de l'administració i la gestió d'empreses o altres àmbits educatius i professionals.
- Cercar vies de col·laboració amb l'empresa, que tinguin com a finalitat l'ocupació laboral de persones aturades o el reciclatge de treballadors i treballadores en actiu.
- Trametre i estendre la metodologia de la simulació a diferents municipis de l'Estat espanyol i col·laborar en l'establiment de xarxes de simulació en d'altres països.
- Promoure i realitzar activitats que fomentin l'intercanvi d'experiències entre la ciutadania d'Europa o d'altres continents, dins un context laboral i educatiu.

2. VALORS CORPORATIUS

PERSONES

Les persones són l'eix de la Fundació Inform. Es promou el respecte, la inclusió i la participació activa de tots els col·lectius amb qui treballa. Es valora la dignitat, la diversitat i el potencial de cada persona, i es treballa per crear entorns que promoguin el creixement personal i col·lectiu. Inform aposta per la col·laboració, respecte mutu, entenent que només a través del compromís de les persones es pot assolir una transformació social positiva.

TRANSPARÈNCIA

La Fundació Inform actua amb claredat i honestat en la seva comunicació i presa de decisions. Comparteix la informació rellevant de manera accessible i comprensible, tant amb l'equip intern com amb els seus grups d'interès. Entén la transparència com una eina de confiança mútua, rendició de comptes i millora contínua.

SOSTENIBILITAT ECONÒMICA

Per la Fundació Inform, la sostenibilitat econòmica s'entén com un compromís constant que garanteix la viabilitat dels seus projectes, buscant un equilibri entre el present i la projecció de futur. Gestiona els recursos de manera eficient i responsable. La solidesa econòmica no és només una garantia per l'organització, sinó també per a les persones i els seus grups d'interès.

RESPONSABILITAT SOCIAL

La Fundació Inform, vol ser un referent formatiu que aportí coneixement des d'una mirada ètica, justa i sostenible. Per això, promou iniciatives que generin un impacte positiu en la societat i el medi ambient. Disposa de la certificació SGE21 (Sistema de Gestió Ètica i Responsable) i subscriu els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) de l'ONU, amb un enfocament especial en l'educació de qualitat, el treball digne, la igualtat de gènere, el respecte pel medi ambient, el consum responsable, la innovació i el teixit d'aliances. Es treballa amb consciència ètica per reforçar el benestar col·lectiu i garantir el respecte als drets humans.

3. PATRONAT

La representació i el govern de la Fundació Inform, en el més ampli sentit, corresponen al Patronat. El Patronat dirigeix les activitats d'Inform per complir la finalitat fundacional. El Patronat exerceix tres funcions: una planificació estratègica, la recerca i la captació de fons i la rendició de comptes a diferents nivells.

Les entitats que componen el Patronat s'impliquen desinteressadament, amb responsabilitat i compromís, vetllant per assolir els objectius i finalitats d'acord amb els valors de la Fundació.

La direcció de la Fundació manté el compromís amb el Patronat, respectant els seus valors i sent transparent en tots els seus actes.

4. RECURSOS HUMANS

Per tal d'assolir els seus objectius fundacionals, cal que el seu personal se senti identificat amb Inform.

El personal coneix els objectius i participa del projecte comú.

Es faciliten procediments de comunicació interna i coordinació en el treball, que afavoreixen l'intercanvi d'informació, es motiva el treball en equip i la cultura de confiança, suport i col·laboració entre tot el personal.

La Fundació és transparent en la relació amb el personal, facilitant una informació clara i respectant els compromisos que s'adquireixen amb el personal.

Inform promou l'existència d'un bon ambient de treball, necessari per assegurar que es prestin eficientment els serveis i basat en el compliment de les diferents normatives internes explicitades en l'*Acord d'empresa* de la Fundació Inform. Per tractar tots aquells temes que afectin a les condicions laborals i d'organització interna del personal existeix el Consell Social, regulat a l'*Acord d'empresa*. Així mateix existeix un Comitè de Sostenibilitat que assegura i desenvolupa el sistema de gestió.

Inform disposa d'un Pla d'igualtat i perspectiva de gènere i d'un protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament i violència en el treball i per a l'acompliment dels drets humans. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives.

Existeix un pla de formació per adequar les necessitats dels llocs de treball que vagin sorgint d'acord amb les finalitats fundacionals.

La política de personal (remuneració, contractació, formació, etc.) s'ajusta a la legislació vigent i és coherent amb els valors de la Fundació.

No es pot fer cap tipus de discriminació per raons de raça, gènere, religió, ideologia política ni discapacitat, així com evitar qualsevol tipus de discriminació indirecta (estat civil, característiques físiques...).

El personal d'Inform està compromès, cadascú en el lloc de treball que ocupa, a conèixer i implicar-se en el projecte amb il·lusió, intentant assolir els objectius assignats, amb voluntat de treball, honestat, qualitat, amb una actitud positiva i receptiva cap als programes de formació que es proposin. El personal se sent part activa en el manteniment d'un bon clima laboral.

Les oportunitats de negoci derivades del desenvolupament i aplicació dels projectes que treballa Inform es canalitzen dins l'organització, i no en benefici particular o individual de forma aliena a Inform.

No s'accepten compensacions de les empreses proveïdores o clientela que puguin afectar a una presa de decisions per part de l'organització.

Inform compleix amb la legislació vigent referent a riscos laborals i seguretat i higiene en el treball.

5. RELACIÓ AMB LA CLIENTELA

Els criteris que caracteritzen la relació de la Fundació Inform amb la clientela i les administracions públiques són la credibilitat, la confiança en el servei i en l'assessorament prestat, així com una atenció personalitzada.

La Fundació estableix els mecanismes necessaris per facilitar les reclamacions, queixes i suggeriments de la clientela, canalitzant-ne la seva resposta, mostrant-se receptiva i essent complidora i respectuosa amb els acords assumits.

Estableix un vincle de col·laboració i diàleg amb el centre de formació intentant orientar i resoldre els dubtes provinents de l'aplicació del servei. Des de la Fundació es fomenta, i es comparteix entre tot el seu personal, un esperit de servei i bon tracte vers la clientela, assentant una relació basada en la transparència, la confidencialitat i la sinceritat. Aquesta transparència i sinceritat queda reflectida també en la publicitat, d'acord amb els valors d'Inform.

Assessora amb professionalitat l'ús eficient de la metodologia SEFED, donant a conèixer els trets diferencials de la mateixa i informant sobre la millor manera d'utilitzar els recursos disponibles.

Fomenta entre els centres la cooperació, afavorint la compartició d'experiències i de recursos didàctics.

Manté la millora contínua i el caràcter innovador del servei, realitzant-ne una avaluació constant i modificant-lo d'acord a les necessitats dels diferents col·lectius, a les necessitats emergents i a l'evolució de l'entorn.

Diversifica el catàleg de productes formatius basats en la metodologia de la simulació, identificant nous segments de mercat. Manté, al mateix temps, una actitud oberta i d'estreta col·laboració a les possibles propostes d'experimentació de la metodologia en nous àmbits d'actuació.

Difon la informació precisa i exacta respecte als contractes, prestacions i tarifes.

6. RELACIÓ AMB LA PROVEÏDORIA

Es potencia el diàleg i el traspàs d'informació continuada per a la millora de les relacions i dels productes o serveis.

S'exigeix a la proveïdoria el compliment dels acords i s'estableixen mecanismes de seguiment i revisió dels contractes. La Fundació compleix els acords pactats amb la proveïdoria respecte als terminis, preus i qualitat.

Els criteris per a la selecció de la proveïdoria són estrictament professionals. Al mateix temps, es valoren els valors afegits que poden aportar als projectes, el compliment de les normatives respecte a prevenció de riscos laborals i medi ambient, així com el fet que comparteixin els nostres valors socials.

Inform estableix un codi de bones pràctiques en relació a l'acceptació de regals o altres serveis especials, per a que no condicionin els criteris de selecció estrictament professionals. (Veure punt 10 política de regals).

7. ENTORN SOCIAL-COMUNITAT

La Fundació Inform treballa amb diferents col·lectius de persones en les seves accions formatives. Entre elles és notable la presència de persones aturades, en molts casos amb greus dificultats per integrar-se o reintegrar-se en el mercat laboral. La Fundació Inform mitjançant aquestes accions formatives, que inclouen també el treball basat en competències de tipus social, dóna suport a les persones i, per tant, al seu entorn social més proper en la integració amb normalitat i amb certes garanties d'èxit en llocs de treball determinats.

La voluntat d'Inform, a més a més, és no només aconseguir elevats índexs d'inserció, sinó que aquesta sigui estable i de qualitat, millorant d'aquesta manera les oportunitats de les persones i la seva qualitat de vida.

La Fundació impulsa també la seva participació en projectes de cooperació internacional, fomentant, per tant, el desenvolupament d'àrees amb necessitats especials.

La Fundació, com a organització, està dins l'anomenat tercer sector. És aquí on trametem tot el nostre coneixement i maneres de treballar alhora que fem sinergies amb altres organitzacions del tercer sector per generar un impacte més ampli.

La Fundació està amatent a qualsevol necessitat de la comunitat i on pugui col·laborar.

8. ENTORN MEDIAMBIENTAL

Inform respecta el medi ambient, intentant una màxima eficàcia dels recursos naturals que afecten al seu funcionament, aprofitant i estalviant els mitjans i les energies, amb una correcta gestió dels residus generats de la nostra activitat i fent una política de prevenció sobre la contaminació.

9. POLÍTICA ANTICORRUPCIÓ

La Fundació Inform es compromet a establir i mantenir una Política anticorrupció en el si de la seva organització.

Aquesta política és difosa entre tots els seus membres i la resta dels grups d'interès definits.

En el cas que es detectés qualsevol intent d'extorsió o suborn en el si de l'organització, implicaria anar en contra del nostre Codi de Responsabilitat Social, i per tant, s'aplicarien les mesures sancionadores establertes pel Comitè de Sostenibilitat, seguint els procediments establerts.

A més a més, a través dels mecanismes establerts per accedir al Comitè de Sostenibilitat, es gestionarà qualsevol denuncia contra la corrupció. Qualsevol persona de l'equip de la Fundació Inform té el dret i l'obligació d'informar sobre qualsevol sospita de conducta relacionada amb el suborn o l'extorsió. El Comitè de Sostenibilitat establirà els mecanismes de consulta del personal davant accions dubtoses.

Sempre que es detecti un possible conflicte d'interessos, es recorrerà al Comitè de Sostenibilitat perquè analitzi la situació i proposi una solució.

Tenint en compte que el personal de la Fundació Inform té contacte amb els diferents grups d'interès, s'ha elaborat una política de regals tant en relació a la clientela com a la proveïdoria.

La Fundació Inform no contribueix al finançament de partits polítics ni directa ni indirectament.

10. POLÍTICA DE REGALS

A la Fundació Inform s'organitzen esdeveniments on es pot lliurar algun tipus d'obsequi a les empreses o persones col·laboradores i clientela per tal d'agrair el seu esforç, assistència, fidelitat i confiança vers la nostra empresa. Aquests esdeveniments són principalment la fira SEFED, celebració d'aniversaris, seminaris, etc.

La política de la Fundació Inform en relació amb aquestes atencions, consisteix, habitualment, en un petit regal de baix cost, que no representa un correlatiu benefici per la clientela receptora sinó un detall simbòlic d'agraïment.

Tanmateix, en relació amb l'acceptació per part del personal d'Inform de regals de proveïdoria o clientela, haurem de respectar l'establert en aquest. En tot cas, cal destacar que:

- Se seguiran les mateixes línies d'actuació que per l'entrega dels obsequis abans tractada. D'alguna manera les persones treballadores podran acceptar el mateix tipus de regals que l'organització entrega a la seva clientela i empreses col·laboradores.
- Aquests obsequis seran rebuts a títol personal i no pas per raons professionals. En cap cas els regals poden generar cap tipus de conflicte d'interessos amb l'empresa, ni influir en cap decisió de compra, contractació o subcontractació.

En conclusió, aquesta política de regals té com a objectiu central vetllar pels principis d'honestedat, transparència, confiança i respecte pels quals es guia, entre d'altres, l'actuació de la nostra organització i, en concret, la relació amb les nostres empreses proveïdores i clientela.

11. POLÍTICA DE SEGURETAT I SALUT LABORAL

La Fundació Inform amb la seva intenció de millora contínua s'ha marcat com a objectiu principal aplicar una Política de Seguretat i Salut Laboral amb la finalitat de reduir al màxim els riscos laborals i millorar simultàniament les condicions de treball.

És per això que des de la Direcció es vol impulsar i animar a tots els treballadors/es, a adoptar una conducta de prevenció, integrant-la a la pròpia productivitat i qualitat, millorant d'aquesta manera la nostra competitivitat.

Així doncs, s'espera de tots els treballadors/es la seva col·laboració, amb actuacions responsables, respectant i complint totes les normes establertes per dur a terme la seva feina de la manera més segura i saludable. (Utilitzant els EPI's aportats per l'empresa, complint les instruccions verbals i/o escrites, no adoptant una actitud temerària davant el perill, ...)

Recordem als treballadors/es el seu dret a rebre formació i informació per part de l'empresa dels riscos de cada lloc de treball, i la seva obligació d'informar dels nous riscos que poden anar sorgint, aportant idees per possibles millores.

Se sol·licita la col·laboració de tothom per a impulsar l'aplicació gradual d'aquest Programa i es demana una resposta de participació conscient, activa i disciplinada, l'única forma d'aconseguir la finalitat proposada.

12. RELACIÓ AMB LA COMPETÈNCIA

La Fundació intenta sempre comunicar-se i dialogar amb la competència per tal de fomentar la possibilitat d'impulsar projectes comuns i propiciar possibles aliances.

S'ofereix sempre la potencialitat i els valors del treball en xarxa, per tal d'obtenir un millor aprofitament dels recursos i uns resultats millors.

Inform compleix amb tot el que marca la legislació aplicable en temes de competència i aplica el principi de sinceritat en la difusió de qualsevol informació sobre la competència.

13. ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES

La relació entre la Fundació i les diferents administracions públiques es fonamenta en la transparència, el compliment de totes les obligacions que les diferents normatives legals estableixen i la corresponsabilitat en tots aquells programes o accions que s'executen des de la Fundació amb fons públics. En aquestes darreres accions des de la Fundació es busquen totes les millors fórmules, tant jurídiques com administratives, per executar-les, tenint com a prioritat fonamental l'alumnat participant i el seu procés de formació.

La Fundació, sempre que sigui possible, establirà aliances que puguin ser satisfactòries per les dues parts.

La Fundació compleix les obligacions fiscals d'acord al marc normatiu vigent.

14. ELEMENTS SANCIONADORS PER L'INCOMPLIMENT DEL CODI DE RESPONSABILITAT SOCIAL

Existeixen unes mesures sancionadores, en cas d'incompliment del Codi de responsabilitat social, per part del personal de la Fundació Inform. Estan descrites en el document PR-DR-01 Comitè de Sostenibilitat.

ANNEX 8.3

POLITICA DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE GÈNERE I LA VIOLÈNCIA EN EL TREBALL I DE LA VULNERACIÓ DELS DRETS HUMANS

La Fundació Inform vetlla per tenir una actitud proactiva davant les conductes d'assetjament sexual o per raó de gènere i/o violència en el treball i/o vulneració dels drets humans, per aquest motiu s'adopten un seguit d'instruments i estratègies per fer front a aquests riscos:

- Integració i igualtat efectiva de les dones en l'entorn laboral com es defineix en el "Pla d'igualtat i perspectiva de gènere de l'empresa".
- Cultura de tolerància zero envers les conductes d'assetjament i/o violència i/o vulneració dels drets humans i les actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. Aquesta línia queda reflectida en el "codi de Responsabilitat Social".
- Declaració de compromís individual amb la prevenció de l'assetjament i la violència i l'acompliment de la Declaració Universal dels Drets Humans i amb la implicació per crear entorns de treball saludables per part de les persones treballadores de l'empresa.
- Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual o per raó de gènere i/o violència en el treball i per a l'acompliment dels drets humans.
- Realització d'accions de sensibilització, d'informació i de formació respecte a l'assetjament sexual o per raó de gènere i/o violència.
- Seguiment i avaluació del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual o per raó de gènere i/o violència en el treball i per a l'acompliment dels drets humans.
- Comprovació de l'existència d'indisidències d'assetjament sexual o per raó de gènere i/o violència i/o vulneració dels drets humans a través de:
 - ✓ Seguiment per part de la direcció de les baixes reincidents o de llarga durada, l'augment de queixes en determinats llocs de treball, l'augment d'absentisme i rotació de personal i de les situacions de ruptura, trencament o crisi en les relacions entre persones treballadores, clientela o amb la direcció.
 - ✓ Observació directa de les dinàmiques i comportaments i converses habituals de la direcció i de les persones amb càrrecs de comandaments amb les persones treballadores.
- Afavoriment d'una comunicació fluida entre les persones treballadores i amb els comandaments.
- Promoció d'un lideratge participatiu.
- Estimulació de la cohesió grupal amb dinàmiques de col·laboració.

ANNEX 8.4.

FULL DE DECLARACIÓ DE COMPROMÍS INDIVIDUAL AMB LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE GÈNERE I LA VIOLÈNCIA I L'ACOMPLIMENT DE LA DECLARACIÓ UNIVERSAL DELS DRETS HUMANS I AMB LA IMPLICACIÓ PER CREAR ENTORNS DE TREBALL SALUDABLES

FULL DE DECLARACIÓ DE COMPROMÍS INDIVIDUAL AMB LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE GÈNERE I LA VIOLÈNCIA I L'ACOMPLIMENT DE LA DECLARACIÓ UNIVERSAL DELS DRETS HUMANS I AMB LA IMPLICACIÓ PER CREAR ENTORNS LABORALS SALUDABLES

Cognoms i nom _____

NIF _____

Com a persona treballadora de l'empresa _____

DECLARO:

- Que assumeixo la meva responsabilitat i, per tant, em comprometo a evitar aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives, i a identificar els factors que contribueixen a crear un entorn laboral lliure d'assetjament.
- Que em comprometo a donar suport a aquells companys i companyes que poden patir una situació d'assetjament sexual o per raó de gènere o de vulneració dels drets humans i estan valorant si la denuncien.
- Que em comprometo a informar de possibles situacions d'assetjament sexual o per raó de gènere o de violència o de vulneració dels drets humans i a cooperar en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament o de violència o de vulneració dels drets humans.
- El meu compromís explícit d'adoptar el protocol com a guia per a la prevenció de qualsevol forma de violència en el lloc de treball.

Signatura

_____, ____ de _____ de _____

ANNEX 8.5.

CONSULTA A LES PERSONES REPRESENTATS DE LES PERSONES TREBALLADORES SOBRE LA DESIGNACIÓ DE PERSONES DE REFERÈNCIA

CONSULTA A LES PERSONES REPRESENTANTS DE LES PERSONES TREBALLADORES SOBRE LA DESIGNACIÓ DE LES PERSONES DE REFERÈNCIA

Senyor/a,

En compliment de l'article 33.1 de la Llei 31/95 de Prevenció de Riscos Laborals, on s'estableix que la persona responsable de l'empresa ha de consultar a les persones treballadores l'adopció de decisions relatives a l'organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció dels riscos professionals a l'empresa, els comuniquem que:

L'empresa té previst optar per la designació de les PERSONES DE REFERÈNCIA a les següents persones treballadores:

Representant de l'estructura de l'empresa: **Sra. Sònia Lozano Regué**. Correu electrònic: s.lozano@inform.es

Representant de les persones treballadores: **Sra. Victòria Campos Ariza**. Correu electrònic: 2210@inform.es

Aquestes persones es considera que tenen les aptituds necessàries per donar suport en el procés d'abordatge i resolució de l'assetjament o violència o vulneració dels drets humans i l'empresa es compromet a facilitar-los formació específica en la matèria.

Els preguem que si tinguessin qualsevol observació referent a aquest tema, remetin l'informe corresponent, abans del termini de 15 dies conforme al punt 3 de l'article 36 de la Llei 31/95.

Sense cap altre particular i pregant que signin per duplicat aquest escrit com acusament de rebut, aprofitem per enviar una salutació cordial.

Rebut Sra. Montserrat Manzanera/ Victòria Campos/Eva Figueras

Signat

Data: 11 de febrer de 2026

ANNEX 8.6.

ACTA DE DESIGNACIÓ DE LES PERSONES DE REFERÈNCIA

ACTA DE DESIGNACIÓ DE LES PERSONES DE REFERÈNCIA

La Fundació Inform es compromet a facilitar suport i assistència a les persones que poden estar patint una situació d'assetjament sexual o per raó de gènere, violència o de vulneració dels drets humans, bé siguin persones treballadores de l'empresa o altres persones que, tot i no formar part de l'organització s'hi relacionen per raó de la seva feina.

D'acord amb la representació de les persones treballadores, s'han nomenat dues persones que es considera que tenen les aptituds necessàries per donar suport en el procés d'abordatge i resolució de l'assetjament sexual o per raó de gènere, violència o vulneració dels drets humans i a les que, a més a més, se les facilitarà formació específica en la matèria.

Es nomenen dues persones de referència, una d'elles representant de l'estructura de l'empresa i una altra de la representació de les persones treballadores i agent d'igualtat, per tal de facilitar que la persona que vol presentar una comunicació pugui escollir.

Les PERSONES DE REFERÈNCIA de la nostra organització són:

Representant de l'estructura de l'empresa: **Sra. Sònia Lozano Regué**. Correu electrònic: s.lozano@inform.es

Representant de les persones treballadores: **Sra. Victòria Campos Ariza**. Correu electrònic: 2210@inform.es

Aquestes, accepten el nomenament i es comprometen a garantir la confidencialitat i a desenvolupar les següents funcions:

1. Informar i assessorar a la persona afectada sobre els seus drets, sobre el contingut del Protocol i les opcions i accions que pot emprendre. També d'informar sobre les obligacions de l'empresa i la responsabilitat en la qual l'empresa pot incórrer si les incompleix, així com sobre el procediment que cal seguir una vegada presentada la denúncia.

Si la persona afectada decideix presentar denúncia li donarà suport en la seva redacció. També informarà a la persona afectada sobre la possibilitat d'acudir a tot tipus d'assessorament extern i el dret a rebre atenció per a la salut física o psíquica.

2. Acompanyar i donar suport a la persona afectada des del moment de la comunicació dels fets fins al moment en què tot el procés finalitzi.

3. Proposar a la direcció de l'empresa, si s'escau, l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

Signat,

Per part de l'empresa: Sra. Anna Andreu
Signatura i segell

Treballadora designada
PERSONA DE REFERÈNCIA
Nom: Sra. Sònia Lozano

Treballadora designada
PERSONA DE REFERÈNCIA
Nom: Sra. Victòria Campos

Data: 11 de febrer de 2026

ANNEX 8.7.

CONSULTA A LES PERSONES REPRESENTANTS DE LES PERSONES TREBALLADORES SOBRE EL MODEL I DESIGNACIÓ DE LES PERSONES QUE COMPOSEN LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

CONSULTA A LES PERSONES REPRESENTANTS DE LES PERSONES TREBALLADORES SOBRE EL MODEL I DESIGNACIÓ DE LES PERSONES QUE COMPOSEN LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

Senyor/a,

En compliment de l'article 33.1 de la Llei 31/95 de Prevenció de Riscos Laborals, on s'estableix que l'empresa ha de consultar a les persones treballadores l'adopció de decisions relatives a l'organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció dels riscos professionals a l'empresa, els comuniquem que:

1. Es considera convenient que la composició de la comissió d'investigació estigui formada per tres persones, dues de les quals seran de les persones de referència i una de Direcció.
2. Dels possibles models de comissions d'investigació (interna, formada per persones de l'empresa; externa, formada per persones o òrgans bipartits i mixta, amb composició externa i interna a l'empresa), el model de comissió d'investigació de la nostra empresa serà: COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ
3. En el cas que, en relació amb els fets investigats, pugui assegurar-se categòricament que pot quedar compromesa la imparcialitat d'una o unes persona o persones de la comissió per ser part denunciada, tenir relació de parentesc o d'altres qüestions anàlogues, l'empresa estudiarà la possibilitat de crear una comissió ad hoc per aquella denúncia en concret que s'acordarà amb la representació legal de les persones treballadores. Si no hi ha acord, l'empresa designarà a les persones que consideri adients.

Tenint en compte aquestes premisses l'empresa té previst designar com a persones membres de la comissió d'investigació les persones que es detallen a continuació:

Membre de la comissió d'investigació: **Sra. Sònia Lozano Regué**. Correu electrònic: s.lozano@inform.es

Membre de la comissió d'investigació: **Sra. Victòria Campos Ariza**. Correu electrònic: 2210@inform.es

Membre de la comissió d'investigació: **Sra. Anna Andreu Vázquez**. Correu electrònic: a.andreu@inform.es

Aquestes persones es considera que tenen les aptituds necessàries per donar suport en el procés d'abordatge i resolució de l'assetjament sexual o per raó de gènere o violència o vulneració dels drets humans i l'empresa es compromet a facilitar-los formació específica en la matèria.

Els preguem que si tinguessin qualsevol observació referent a aquest tema, remetin l'informe corresponent, abans del termini de 15 dies conforme al punt 3 de l'article 36 de la Llei 31/95.

Sense cap altre particular i pregant que signin per duplicat aquest escrit com acusament de rebut, aprofitem per enviar una cordial salutació,

Rebut: Sra. Montserrat Manzanera / Sra. Victòria Campos/Eva Figueras
Signat

Data: 11 de febrer de 2026

ANNEX 8.8.

ACTA DE DESIGNACIÓ DE LES PERSONES QUE COMPOSEN LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

ACTA DE DESIGNACIÓ DE LES PERSONES QUE COMPOSEN LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

En cas que s'iniciï la fase 2 de denúncia interna i investigació de la via de resolució de les situacions de violència i assetjament sexual o per raó de gènere i vulneració dels drets humans, la Fundació Inform ha designat, d'acord amb la representació de les persones treballadores, un òrgan que assumeix la investigació format per persones que es considera que tenen les aptituds necessàries per donar suport en el procés d'abordatge i resolució de l'assetjament o violència o no acompliment de la Declaració Universal dels Drets Humans i que, a més a més, se les facilitarà formació específica en la matèria.

Les persones que componen la comissió d'investigació són:

Membre de la comissió d'investigació: **Sra. Sònia Lozano Regué**. Correu electrònic: s.lozano@inform.es

Membre de la comissió d'investigació: **Sra. Victòria Campos Ariza**. Correu electrònic: 2210@inform.es

Membre de la comissió d'investigació: **Sra. Anna Andreu Vázquez**. Correu electrònic: a.andreu@inform.es

Aquestes, accepten el nomenament i es comprometen a garantir la confidencialitat i a desenvolupar les següents funcions:

- Analitzar la denúncia i la documentació adjuntada.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia, amb la persona denunciada i amb els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre un informe on s'incloguin les conclusions a les quals s'ha arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients.

Signat,

Membre de la comissió d'investigació
Nom: Sònia Lozano Regué
Signatura:

Membre de la comissió d'investigació
Nom: Victòria Campos Ariza
Signatura:

Membre de la comissió d'investigació
Nom: Anna Andreu Vázquez
Signatura:

Data: 11 de febrer de 2026

ANNEX 8.9.

MODEL DE DENÚNCIA INTERNA

FORMULARI DE DENÚNCIA INTERNA

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms
DNI
Domicili del centre de treball
Lloc de treball
Telèfon de contacte
Adreça electrònica

Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i cognoms
DNI
Domicili del centre de treball
Lloc de treball
Telèfon de contacte
Adreça electrònica

Relat dels fets

(Concretar el motiu, adjuntar documentació justificativa, si escau)

Testimonis

(Si hi ha testimonis dels fets cal identificar-los amb nom i cognoms)

He rebut,

Signatura de la persona de la comissió
d'investigació que rep la denúncia
Nom i cognoms

Signatura de la persona que denuncia
Nom i cognoms

Lloc i data:

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent a la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o el/s conveni/s d'aplicació, (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), es podrà obrir l'expedient disciplinari que correspongui.

ANNEX 8.10.

MODEL D'INFORME DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

MODEL D'INFORME DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

Dades de la persona que ha presentat la denúncia (persona afectada)

Nom i cognoms

DNI

Domicili del centre de treball

Lloc de treball

Telèfon de contacte

Adreça electrònica

Dades de la persona o les persones suposadament assetjadora/es

Nom i cognoms

DNI

Domicili del centre de treball

Lloc de treball

Telèfon de contacte

Adreça electrònica

Relació de les persones que han participat en la investigació i l'elaboració de l'informe

1.
2.
3.

Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies

Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i altres actuacions realitzades

Circumstàncies agreujants observades

Conclusions

Propostes i suggeriments