

# Pla d'Igualtat entre homes, dones, persones no binàries i altres identitats minoritzades



**Fundació SERGI**

Girona, gener de 2024



<b>1. INTRODUCCIÓ I DEFINICIONS.....</b>	<b>2</b>
1.1. CONTEXT I ANTECEDENTS .....	2
1.2. DEFINICIONS.....	2
<b>2. CARACTERÍSTIQUES DEL PLA D'IGUALTAT .....</b>	<b>4</b>
2.1. 1.- CONCEPTE I CONTINGUTS DEL PLA D'IGUALTAT .....	4
2.2. ÀMBIT D'APLICACIÓ.....	4
2.3. VIGÈNCIA .....	4
<b>3. ANTECEDENTS DE LA DIAGNOSI.....</b>	<b>5</b>
<b>4. OBJECTIUS GENERALS DEL PLA D'IGUALTAT .....</b>	<b>7</b>
<b>5. ACCIONS A DESENVOLUPAR DEL PLA D'IGUALTAT .....</b>	<b>9</b>
<b>6. SISTEMA D'AVUACIÓ I SEGUIMENT .....</b>	<b>15</b>
<b>7. SISTEMA D'AVUACIÓ I SEGUIMENT .....</b>	<b>16</b>
<b>8. BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>17</b>
<b>9. ANNEX 1: CARTA DE COMPROMÍS DE L'EMPRESA .....</b>	<b>18</b>
<b>10. ANNEX 2: MODEL FULL DE COMPROMÍS INDIVIDUAL .....</b>	<b>19</b>



# 1. INTRODUCCIÓ I DEFINICIONS

## 1.1. CONTEXT I ANTECEDENTS

Fundació SERGI sempre ha sigut conscient de la necessitat de vetllar pel benestar i la igualtat de tracte de les persones integrants i participants de l'entitat. Així, manifesta el seu compromís de vetllar per l'establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones, homes i persones no binàries, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere, així com l'impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat real en el sí de l'organització (**Annex I**).

Atès que no es tenia un Pla d'igualtat entre homes, dones i persones no binàries, la Comissió de gènere, integrada per persones treballadores de la Fundació, va iniciar les seves funcions el 2019 fent una enquesta per tal d'analitzar sobre la percepció d'aspectes de gènere que afecten a la Fundació. Aquest qüestionari va permetre tenir una visió orientativa, que va ajudar a redactar el primer Pla d'igualtat i propostes de millora en clau de gènere.

El 2023 la comissió canvia el seu nom i passa a dir-se Comissió Feminista i es fa càrrec, junt amb direcció, de la revisió del Pla d'igualtat i de la modificació i redacció del nou Pla. Aquest document és el resultat d'aquesta tasca.

## 1.2. DEFINICIONS

Per tal d'aclarir conceptes, entenem necessari definir determinades nocions que s'aniran utilitzant freqüentment en el desenvolupament del Pla d'igualtat.

De conformitat amb el que preveu la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva entre dones i homes, l'objectiu principal és garantir la igualtat real i efectiva d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'empresa, evitant qualsevol tipus de discriminació laboral i la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya.

En convergència amb aquest objectiu principal del Pla d'igualtat, fem nostres les definicions recollides a la pròpia norma referenciada:

- Principi d'igualtat de tracte entre persones: suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere. Es fa especial èmfasi en les derivades de la maternitat, assumptió d'obligacions familiars i l'estat civil.

- Igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés al treball, formació, promoció professional i condicions de treball: el principi d'igualtat d'oportunitats entre homes, dones i persones no binàries, aplicable en l'àmbit laboral, sigui públic o privat, es garantirà en els termes previstos en la normativa aplicable, en l'accés a la feina, fins i tot al treball per compte pròpia, en la formació professional, promoció professional, condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i participació de les organitzacions sindicals i empresarials o, en qualsevol organització amb membres que siguin d'una professió concreta.



- Discriminació directa i indirecta: es considerarà discriminació directa per raó de sexe i/o gènere, la situació en que es trobi una persona que sigui, hagi estat o pogués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en una situació comparable. Serà discriminació indirecta per raó de sexe, la situació en que una disposició, criteri o pràctica aparentment neutre posi a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a altres persones de l'altre sexe, amb les excepcions que es puguin preveure legalment.
- Assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'lgtribofòbia: serà qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular la que creï un entorn intimidant, degradant o ofensiu. Alhora, qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona amb l'objectiu d'atemptar contra la seva dignitat. *Fundació SER.GI disposa d'un Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament i violència en el treball.*
- Discriminació per embaràs o maternitat: tot tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs i la maternitat.
- Indemnitat front represàlies: qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es doni en una persona com a conseqüència de la presentació per part seva de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinat a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre homes, dones i persones no binàries.
- Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries: els actes i clàusules dels negocis jurídics que constitueixen o causin discriminació per raó de gènere es consideraran nuls i sense efecte, i donaran lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin, reals, efectives i proporcionals al perjudici sofert, així com, en el seu cas, a través d'un sistema eficaç i dissuasiu de sancions que dissuadeixin i prevegin la realització de tals conductes.
- Accions positives: per fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, les persones físiques i jurídiques privades podran adoptar mesures específiques a favor de les dones i/o persones no binàries per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes.
- Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral: es reconeixerà les persones treballadores en forma que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.



## 2. CARACTERÍSTIQUES DEL PLA D'IGUALTAT

### 2.1. 1.- CONCEPTE I CONTINGUTS DEL PLA D'IGUALTAT

La pròpia Llei Orgànica 3/2007, defineix el Pla d'Igualtat com a:

*"(...) conjunt ordenat de mesures, adoptades després d'haver realitzat un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe".*

Aquesta definició és referendada posteriorment per la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya.

### 2.2. ÀMBIT D'APLICACIÓ

El Pla d'Igualtat serà d'aplicació a tota la Fundació SERGI i, per tant, engloba a la totalitat de la plantilla, els membres del Patronat, voluntariat, pràcticums i a les persones participants en els projectes, sense exclusions.

### 2.3. VIGÈNCIA

La vigència del Pla d'Igualtat, com a conjunt de mesures ordenades i orientades a assolir els objectius que es concreten en el mateix, vindrà determinada per l'assoliment consecutiu dels objectius. Entenent que uns objectius podran ser assolits abans que altres i que l'entrada en vigor de les mesures concretes, sense alterar els terminis expressament marcats, pot ser diferent i progressiva. El contingut haurà de ser revisat transcorreguts els dos anys des de la seva validació.



### 3. ANTECEDENTS DE LA DIAGNOSI

L'any 2019 es va fer una diagnosi amb la qual es va començar a treballar la perspectiva de gènere per tal de construir el Pla d'igualtat de la Fundació. Un dels objectius d'aquest nou Pla és repetir una nova diagnosi per actualitzar les dades i percepcions en temes de gènere de la Fundació.

Bàsicament, a grans trets, els àmbits que van ser detectats com a millorables van ser aquests que detallem a continuació i que hem ampliat d'acord a les noves necessitats detectades:

**Àmbit 1:** *Es promou i es posen en pràctica noves formes d'organització del treball i el temps que afavoreixen el rendiment i la conciliació laboral i familiar.*

La igualtat d'oportunitats entre homes, dones i persones no binàries és un dels valors fonamentals de la Fundació, en totes les seves dimensions. Per tal d'afavorir el rendiment laboral i facilitar la conciliació laboral i familiar, aquelles persones que puguin realitzar com a mínim el 30% de la jornada laboral a casa, podran acollir-se al protocol de teletreball. Aquest protocol està aprovat i implementat des del 2022.

**Àmbit 2:** *S'ofereixen espais de reflexió sobre la perspectiva i l'equitat de gènere, tant en l'organització de la Fundació com en el desenvolupament dels projectes.*

L'entitat és conscient que s'ha de seguir treballant suficientment el tema de la igualtat de gènere. Serà necessari que tot el personal tècnic realitzi formacions sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i en l'ús d'un llenguatge no sexista, tant en la redacció de projectes, en la comunicació corporativa com en la resta d'accions de sensibilització de la Fundació. I per descomptat, es doni a conèixer l'actualització del Pla d'Igualtat al personal i persones implicades a l'entitat. I que aquest, s'impliqui en la seva implantació, per tal d'anar-lo revisant, millorant i actualitzant.

**Àmbit 3:** *Visibilització de forma igualitària, en els espais de participació intern i extern de la Fundació, a homes, dones i persones no binàries.*

Es seguirà visualitzant i posant en valor l'aposta de l'entitat per l'equitat de gènere, fomentant que les dones cis o trans no només assisteixin, si no que també participin en espais de lideratge, deliberació, actes públics o mitjans de comunicació, per fer sentir la seva veu, les seves reflexions i la seva mirada sobre els temes que són propis de la Fundació. Evitant així, la discriminació per raó de sexe entre el personal que conforma l'entitat.

**Àmbit 4:** *Ús d'un llenguatge no sexista en tots els espais i canals de comunicació corporativa.*

Malgrat es fan esforços, des de fa temps, de fer un bon ús del llenguatge no sexista, no es té formació sobre llenguatge no sexista. Serà necessària, per millorar i poder comunicar de manera no sexista, que tot el personal tècnic realitzi formacions sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i en l'ús d'un llenguatge no sexista, tant en la redacció de projectes com en la comunicació corporativa com i accions de sensibilització de la Fundació. Cal anar treballant per millorar i assolir un nivell prou alt, perquè el llenguatge que s'utilitzi a la Fundació sigui considerat no sexista.

**Àmbit 5:** *Adopció de mesures per a la prevenció de l'assetjament sexual.*

La Fundació s'ha dotat d'un *Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament i violència en el treball*, amb la implicació i participació del personal, com a *Persones de referència* –persones que reben les denúncies de les persones assetjades–, i com a membres de la *Comissió d'investigació* –persones que fan l'anàlisi dels fets i emeten un informe–. Ara també s'hi ha inclòs l'assetjament per



ser membre del col·lectiu LGTBIQ+. Per tal de millorar la seva utilitat i funcionament, caldrà la implicació de les persones treballadores, per tal d'anar-lo revisant, millorant i actualitzant.

**Àmbit 6:** *Actualització del Pla d'igualtat entre homes, dones i persones no binàries.*

Cal caminar cap a la redacció d'un nou Pla d'igualtat, segons indica la llei, per tal que compleixi amb allò que estipula la norma i es pugui elevar a registre públic. Aquest nou Pla també haurà de contemplar accions de igualtat entre homes, dones i persones no binàries que participen en els projectes de la Fundació.

**Àmbit 7:** *Cal treballar la cultura interna per sensibilitzar sobre l'equitat de gènere.*

El 2019 es va portar a terme, entre el personal contractat, un anàlisi sobre la percepció d'aspectes de gènere que afecten a la Fundació. Aquest qüestionari va permetre tenir una visió orientativa, que va ajudar a redactar el primer Pla d'igualtat.

Una de les propostes a que es va acordar és que cal revisar l'organització de la Fundació i el desenvolupament dels projectes i accions, en clau de gènere. Això passa per què tot el personal conegui i participi de forma activa en la creació de polítiques i implantació de mesures per garantir la igualtat d'oportunitats. I a la vegada, que es revisi l'organització de la Fundació i el desenvolupament dels projectes i accions, en clau de gènere.



## 4. OBJECTIUS GENERALS DEL PLA D'IGUALTAT

L'objectiu del Pla d'Igualtat és fer créixer els àmbits que actualment es troben sense desenvolupar o en un estadi de desenvolupament bàsic. Per així, assolir nivells d'igualtat notables i excel·lents en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes, dones i persones no binàries en el si de la nostra organització.

ÀMBIT	OBJECTIU
1. Es promou i es posen en pràctica noves formes d'organització del treball i el temps que afavoreixen el rendiment i la conciliació laboral i familiar.	<ul style="list-style-type: none"><li>◇ Investigar millores en les fórmules emprades a la Fundació per afavorir la conciliació.</li><li>◇ Igualar les oportunitats entre les dones, els homes i les persones no binàries en les polítiques de gestió i ètiques de l'organització.</li><li>◇ Tenir el compromís que, la igualtat entre homes, dones i persones no binàries, sigui coneguda per totes les persones treballadores i grups d'interès.</li><li>◇ Continuar les accions emmarcades en el Protocol per a realitzar teletreball, per afavorir la conciliació.</li></ul>
2. S'ofereixen espais de reflexió sobre la perspectiva i l'equitat de gènere, tant en l'organització de la Fundació com en el desenvolupament dels projectes.	<ul style="list-style-type: none"><li>◇ Realitzar formacions sobre perspectiva de gènere.</li><li>◇ Donar a conèixer l'actualització del Pla d'Igualtat entre homes, dones i persones no binàries, a les persones treballadores i Patronat de la Fundació.</li><li>◇ Crear espais de reflexió per debatre sobre aquest, i si cal, modificar-lo i consensuar-ho.</li></ul>
3. Visibilització de forma igualitària, en els espais de participació intern i extern de la Fundació, a homes, dones i persones no binàries.	<ul style="list-style-type: none"><li>◇ Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a qualsevol lloc de treball de l'organització, evitant la discriminació per raó de sexe.</li><li>◇ Fomentar, des de la Fundació, l'assistència i participació de les treballadores dones i les treballadores de gènere no binari en espais de lideratge, deliberació, actes públics o mitjans de comunicació.</li></ul>
4. Ús d'un llenguatge no sexista en tots els espais i canals de comunicació corporativa.	<ul style="list-style-type: none"><li>◇ Realitzar formacions sobre perspectiva de gènere i en l'àmbit del llenguatge no sexista.</li><li>◇ Vetllar perquè s'utilitzi en tot moment un llenguatge no sexista en la redacció de projectes i en la comunicació corporativa.</li></ul>





5. Adopció de mesures per a la prevenció de l'assetjament sexual.	<ul style="list-style-type: none"><li>◇ Difondre el Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament i violència en el treball, a les persones treballadores de la Fundació.</li><li>◇ Crear espais de reflexió per debatre sobre aquest, i si cal, modificar-lo i consensuar-ho.</li></ul>
6. Actualització i avaluació continuada del pla d'igualtat	<ul style="list-style-type: none"><li>◇ Treballar per un Pla d'igualtat que compleixi amb allò que estipula la norma i es pugui elevar a "registrable" segons la Llei 3/2007.</li><li>◇ Propiciar espais de reflexió sobre perspectiva de gènere.</li></ul>
7. Cal treballar la cultura interna per sensibilitzar sobre l'equitat de gènere.	<ul style="list-style-type: none"><li>◇ Fomentar la participació i actuació de la Comissió feminista per garantir la perspectiva de gènere.</li><li>◇ Garantir que tot el personal conegui i participi de forma activa en la creació de polítiques i implantació de mesures per garantir la igualtat d'oportunitats interna i en els projectes.</li><li>◇ Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a qualsevol lloc de treball de l'organització, evitant la discriminació per raó de sexe/gènere.</li><li>◇ Repensar l'organització de la Fundació i el desenvolupament dels projectes i accions, en clau de gènere.</li></ul>



## 5. ACCIONS A DESENVOLUPAR DEL PLA D'IGUALTAT

Les accions correctores vinculades als diferents objectius es diferenciaran en funció del seu nivell d'intensitat, és a dir, si es formulen per donar resposta a un indicador sense desenvolupar seran d'intensitat alta, i si van adreçades a un que ja es troba desenvolupat de forma bàsica seran d'intensitat moderada.

Es considera també important formular accions que contribueixin al manteniment d'aquells àmbits que puntuen de forma elevada, així doncs, també es proposaran accions d'intensitat lleu destinades al manteniment dels àmbits que ja considerem assolits.

### **ÀMBIT 1: ES PROMOU I ES POSEN EN PRÀCTICA NOVES FORMES D'ORGANITZACIÓ DEL TREBALL I EL TEMPS QUE AFAVOREIXEN EL RENDIMENT I LA CONCILIACIÓ LABORAL I FAMILIAR.**

Codi	1.1	Intensitat	Moderada
Acció	<b>Comissió Feminista</b>		
Descripció	Donar continuïtat a la Comissió feminista formada per persones representants de la Fundació i de les persones treballadores a fi de realitzar una diagnosi de la situació actual a partir de la qual proposar noves i més accions i/o mesures per tal d'assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones, homes i persones no binàries, així com anar reduint la discriminació per raó de sexe/gènere.		
Responsable	Comissió feminista		
Cost	Estructural		
Període d'implantació	2024-2026		
Indicadors seguiment	Número de reunions de la Comissió així com actes i documents generats per la mateixa.		
Observacions	No obstant, periòdicament, es convidarà a formar-ne part a les noves incorporacions a l'equip tècnic o al Patronat, especialment aquelles que s'hagin format en temàtiques relacionades amb el Pla d'igualtat.		

Codi	1.2	Intensitat	Moderada
Acció	<b>Registre del Pla d'Igualtat</b>		
Descripció	Seguir els passos indicats a l'article 8 de la Llei 3/2007 per tal de fer un registre públic del Pla d'igualtat		
Responsable	Lidera Comissió feminista amb el suport de la resta d'àrees		
Cost	Estructural		
Període d'implantació	2024-2026		
Indicadors seguiment	Pla finalitzat i registrat		
Observacions			

Codi	1.3	Intensitat	Moderada
Acció	<b>Protocol teletreball</b>		
Descripció	Revisió del Protocol de teletreball		
Responsable	Direcció i Delegació sindical		
Cost	Estructural		
Període d'implantació	Any 2024-25		



<b>Indicadors seguiment</b>	Protocol revisat
<b>Observacions</b>	

**ÀMBIT 2: S'OFEREIXEN ESPAIS DE REFLEXIÓ SOBRE LA PERSPECTIVA I L'EQUITAT DE GÈNERE, TANT EN L'ORGANITZACIÓ DE LA FUNDACIÓ COM EN EL DESENVOLUPAMENT DELS PROJECTES.**

<b>Codi</b>	<b>2.1</b>	<b>Intensitat</b>	<b>Alta</b>
<b>Acció</b>	<b>Incorporar al Pla de formació accions específiques en matèria d'igualtat de gènere</b>		
<b>Descripció</b>	Als plans de formació anual s'incorporen accions formatives orientades a la informació, formació i sensibilització en relació a la igualtat de gènere (prevenció, assetjament, aspectes comunicatius, conductes discriminatòries, etc.). Les persones membres de l'Equip Coordinador, les caps de projecte, les persones de referència i la Comissió d'investigació, vinculades al Protocol d'assetjament laboral i sexual, han de rebre formació que les capaci per a la detecció de conductes o situacions que es produeixen en l'àmbit laboral que vulnerin la igualtat d'oportunitats.		
<b>Responsable</b>	Direcció i Comissió feminista		
<b>Cost</b>	400€/any		
<b>Període d'implantació</b>	2024-2026		
<b>Indicadors seguiment</b>	Existència de les accions formatives en matèria d'igualtat de gènere en els plans de formació. % d'acompliment de les accions programades. % d'acompliment del pressupost destinat a aquestes accions. Número de persones formades.		
<b>Observacions</b>	Càpsules formatives anuals Càpsules específiques protocol assetjament sexual		

<b>Codi</b>	<b>2.2</b>	<b>Intensitat</b>	<b>Alta</b>
<b>Acció</b>	<b>Difondre entre la plantilla el Pla d'igualtat</b>		
<b>Descripció</b>	L'objectiu és donar a conèixer i fer extensiu a totes les persones treballadores de Fundació SERGI tant els resultats del procés de revisió com les conclusions i mesures establertes a fi de garantir la igualtat d'oportunitats entre dones, homes i persones no binàries en el si de l'organització. La difusió es realitzarà a la Jornada SERGI del desembre, a través de les reunions de les diferents àrees, així com posant a l'abast de les persones treballadores els diferents documents als espais web i al núvol.		
<b>Responsable</b>	Direcció, Equip coordinador, Comunicació i Comissió feminista		
<b>Cost</b>	Estructural		
<b>Període d'implantació</b>	Jornada SERGI 2024		
<b>Indicadors seguiment</b>	Número d'accions de comunicació desenvolupades per les àrees. Número de canals d'allotjament de la documentació emprats.		
<b>Observacions</b>	Donar a conèixer i treballar el pla a la jornada de desembre		



Codi	2.3	Intensitat	Alta
Acció	<b>Posar a disposició de la plantilla mecanismes de participació</b>		
Descripció	<p>Amb l'objectiu d'implicar i fer particip al conjunt del personal, s'establiran mecanismes de participació a favor de la igualtat d'oportunitats:</p> <p>Comissió feminista  Trobadada de SERGI de les persones treballadores  Trobadades d'àrees  Comunicacions internes: mailing, butlletí electrònic...  Persones delegades sindicals  Signatura del compromís individual (Annex 2)</p>		
Responsable	Coordinació àrees		
Cost	Estructural		
Període d'implantació	2024-2026		
Indicadors seguiment	Número de butlletins Número de persones que han participat a la trobada de SERGI Número de persones que han participat a les trobades d'àrea Número de persones que estan a la Delegació sindical Número de persones que estan a la Comissió feminista		
Observacions			

**ÀMBIT 3: VISIBILITZACIÓ DE FORMA IGUALITÀRIA, EN ELS ESPAIS DE PARTICIPACIÓ EXTERN DE LA FUNDACIÓ, A HOMES, DONES I PERSONES NO BINÀRIES.**

Codi	3.1	Intensitat	Alta
Acció	<b>Delegar en equitat la representació de la Fundació</b>		
Descripció	<p>Es posarà en valor l'aposta de l'entitat pel talent i per l'equitat de gènere, fomentant que les dones i les persones no binàries no només assisteixin si no que també participin en espais de lideratge, deliberació, actes públics o mitjans de comunicació, per fer sentir la seva veu, les seves reflexions i la seva mirada sobre els temes que són propis de la Fundació. Evitant així, la discriminació per raó de sexe, orientació sexual o identitat i expressió de gènere entre el personal que conforma l'entitat.</p>		
Responsable	Comissió feminista		
Cost	Estructural		
Període d'implantació	2024-2026		
Indicadors seguiment	Nombre d'actes, taules, espais... on han participat dones i persones no binàries o altres dissidències de gènere. Nombre de dones i persones no binàries o altres dissidències de gènere que han representat a la Fundació.		
Observacions	Donar a conèixer i treballar conceptes com el sostre de vidre, el terra de fang, bretxa salarial, etc.		



#### ÀMBIT 4: ÚS D'UN LLENGUATGE NO SEXISTA EN TOTS ELS ESPAIS I CANALS DE COMUNICACIÓ CORPORATIVA.

Codi	4.1	Intensitat	Alta
Acció	<b>Revisió de la documentació escrita en clau de gènere</b>		
Descripció	Tota la documentació de comunicació corporativa es seguirà revisant perquè el llenguatge utilitzat sigui amb un ús no sexista. Per tal de fer-ho visible, al final del document, a peu de pàgina, o als textos de l'espai web, s'inclourà una nota on s'indicarà que el text ha estat revisat per eliminar elements sexistes o en base a una guia de llenguatge inclusiu de SERGI.		
Responsable	Qualsevol persona generadora de documentació.		
Cost	Estructural		
Període d'implantació	2024-2026		
Indicadors seguiment	Número de documents revisats que contenen la nota a peu de pàgina.		
Observacions	S'elabora una guia de llenguatge no sexista i inclusiu des de la Comissió feminista i es posa a l'abast de la resta de treballadores.		

Codi	4.2	Intensitat	Alta
Acció	<b>Designar una persona referent de donar eines i facilitar que la documentació interna i/o externa no contingui elements sexistes</b>		
Descripció	Informar a tota la plantilla de l'existència d'una figura referent de suport que pot donar assessorament en matèria de llenguatge no sexista.		
Responsable	Comissió feminista		
Cost	Estructural		
Període d'implantació	Desembre 2024		
Indicadors seguiment	% de persones generadores de documentació que coneixen l'existència de la persona referent de suport. Número de consultes realitzades.		
Observacions			

#### ÀMBIT 5: ADOPCIÓ DE MESURES PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL.

Codi	5.1	Intensitat	Moderada
Acció	<b>Revisió d'un Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament i violència en el treball</b>		
Descripció	Revisió del protocol d'actuació per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions que es puguin produir a Fundació SERGI. I inclusió en aquest de la perspectiva LGTBIQ+.		
Responsable	Comissió feminista		
Cost	Estructural		
Període d'implantació	1r quadrimestre 2024		
Indicadors seguiment	Existència del protocol i allotjament al web i a l'espai virtual.		



<b>Observacions</b>	
---------------------	--

<b>Codi</b>	<b>5.2</b>	<b>Intensitat</b>	<b>Moderada</b>
<b>Acció</b>	<b>Difusió del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament i violència en el treball</b>		
<b>Descripció</b>	Explicació de la revisió del Protocol i el seu funcionament a tot el personal de la Fundació. Posar a l'abast de tota la plantilla el nou Protocol mitjançant la seva exposició tant a la pàgina web de SERGI com a l'espai virtual.		
<b>Responsable</b>	Direcció i Comunicació		
<b>Cost</b>	Estructural		
<b>Període d'implantació</b>	2n quadrimestre 2024		
<b>Indicadors seguiment</b>	Allotjament al web i a l'espai virtual. I signatura de compromís.		
<b>Observacions</b>			

#### ÀMBIT 6: ACTUALITZACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT ENTRE HOMES, DONES I PERSONES NO BINÀRIES.

<b>Codi</b>	<b>6.1</b>	<b>Intensitat</b>	<b>Alta</b>
<b>Acció</b>	<b>Inclusió de les referències al Pla d'igualtat en la documentació corporativa de la Fundació</b>		
<b>Descripció</b>	Amb l'objectiu de fer visible el compromís de SERGI amb la igualtat d'oportunitats entre homes, dones i persones no binàries a la Fundació s'explicarà en la documentació corporativa l'existència del Pla d'igualtat.		
<b>Responsable</b>	Comunicació		
<b>Cost</b>	Estructural		
<b>Període d'implantació</b>	2024-2026		
<b>Indicadors seguiment</b>	Allotjament del Pla d'igualtat al web, a l'espai virtual i constància al Balanç social.		
<b>Observacions</b>			

<b>Codi</b>	<b>6.2</b>	<b>Intensitat</b>	<b>Moderada</b>
<b>Acció</b>	<b>Publicació del Pla d'igualtat al web corporatiu</b>		
<b>Descripció</b>	Exposar de forma pública l'existència del Pla d'igualtat de la Fundació, penjant al web corporatiu i difonent el compromís per aplicar les mesures proposades: publicar un destacat a la plana principal del web referenciant la redacció i la ubicació del seu allotjament. Difondre la notícia a través de les xarxes socials i el Butlletí de la Fundació.		
<b>Responsable</b>	Comunicació		
<b>Cost</b>	Estructural		
<b>Període d'implantació</b>	Juny-Juliol 2024		
<b>Indicadors seguiment</b>	Existència del Pla d'igualtat al web		
<b>Observacions</b>			



**ÀMBIT 7: CAL TREBALLAR LA CULTURA INTERNA PER SENSIBILITZAR SOBRE L'EQUITAT DE GÈNERE.**

<b>Codi</b>	<b>7.1</b>	<b>Intensitat</b>	<b>Alta</b>
<b>Acció</b>	<b>Assignar un pressupost per al desenvolupament del Pla d'igualtat</b>		
<b>Descripció</b>	Un cop aprovades totes les accions d'aquest Pla cal dotar-lo dels recursos econòmics necessaris per a la seva implementació.		
<b>Responsable</b>	Direcció / Administració		
<b>Cost</b>	Estructural		
<b>Període d'implantació</b>	Desembre 2024 i 2025		
<b>Indicadors seguiment</b>	Existència d'un pressupost anual per al desenvolupament de les accions contemplades en el Pla d'igualtat.		
<b>Observacions</b>	La dotació econòmica pot estar inclosa en d'altres pressupostos (per exemple a Formació).		



## 6. SISTEMA D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT

ACCIONS	2024												2025												2026					
	G	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M	J
1.1 Comissió feminista																														
1.2 Registre del Pla d'igualtat																														
1.3 Protocol teletreball																														
2.1 Incorporar accions de gènere al Pla de formació																														
2.2 Difondre entre la plantilla el Pla d'igualtat																														
2.3 Posar a disposició mecanismes de participació																														
3.1 Delegar la representació d'equitat en la Fundació																														
4.1 Revisió documentació escrita en clau de gènere																														
4.2 Designar persona referent llenguatge no sexista																														
5.1 Revisió Protocol prevenció assetjament																														
5.2 Difusió Protocol prevenció assetjament																														
6.1 Referències del Pla d'igualtat a la documentació																														
6.2 Publicació del Pla d'igualtat al web corporatiu																														
7.1 Assignar un pressupost per desenvolupar el Pla																														





## 7. SISTEMA D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT

Tant la Llei Orgànica 3/2007 com la Llei 17/2015, de 21 de juliol, estableixen que els Plans d'igualtat fixaran els objectius concrets a assolir en matèria d'igualtat efectiva entre dones, homes i persones no binàries: les estratègies, pràctiques a adoptar, i igualment, l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Dur a terme un seguiment i avaluació periòdic permet conèixer el desenvolupament del Pla d'igualtat a l'entitat, evidenciant els resultats obtinguts en les diferents àmbits d'actuació durant i després del seu desenvolupament i implementació.

A fi de conèixer l'evolució de l'acompliment del Pla d'igualtat, per fer el seguiment i avaluació periòdics, s'emprarà l'aplicació ESAPI (Eina de Seguiment i Avaluació de Plans d'igualtat) facilitada pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

### 1.- COMISSIÓ DE SEGUIMENT

A fi de vetllar pel desenvolupament dels objectius del Pla es crea una Comissió de seguiment que serà responsable d'avaluar el grau d'acompliment dels objectius del Pla i de les accions programades per tal d'assolir-los.

### 2.- COMPOSICIÓ

La Comissió de seguiment estarà formada per les persones que formen la Comissió feminista, que han elaborat el Pla d'igualtat, ja que coneixen en profunditat la metodologia de treball desenvolupada en les fases de diagnòsi i formulació del Pla, així com les accions programades i els indicadors establerts per dur a terme el seguiment i avaluació. No obstant, periòdicament, es convidarà a formar-ne part a les noves incorporacions a l'equip tècnic o al Patronat, especialment aquelles que s'hagin format en temàtiques relacionades amb el Pla d'igualtat. I, si es creu oportú, es convidarà puntualment altres persones de la Fundació, expertes en metodologia, processos participatius, diagnòsi, avaluació, etc., si és el cas.

### 3.- FUNCIONS

Les funcions de la Comissió seran:

Seguiment del grau d'acompliment dels objectius del Pla.

Proposició de mesures correctores per millorar el compliment dels objectius.

Reflexionar sobre la necessitat de continuïtat de les accions i el grau de satisfacció/avaluació per part de la plantilla.

Identificar noves necessitats que requereixin accions per fomentar i garantir la igualtat d'oportunitats a la Fundació, d'acord amb el compromís adquirit.

Avaluació de les mesures realitzades.

Suport i assessorament en la incorporació de la mirada interseccional i de gènere als projectes de la Fundació.

Realitzar una nova enquesta de diagnòsi per tal d'elaborar un nou Pla d'igualtat.

### 4.- FUNCIONAMENT

La Comissió de seguiment, un cop validat el Pla d'igualtat, es reunirà com a mínim dues vegades per any amb caràcter ordinari. No obstant, podran celebrar-se les reunions extraordinàries que es considerin oportunes per iniciativa d'una de les components, amb prèvia comunicació escrita indicant els punts a tractar de l'ordre del dia.



## 8. BIBLIOGRAFIA

- Qüestionari de diagnosi: On som en matèria d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral?. Departament de treball de la Generalitat de Catalunya.
- Indicators d'Igualtat de a les empreses. Departament de treball de la Generalitat de Catalunya.
- Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses. Departament de treball de la Generalitat de Catalunya.
- Modelo de cuestionario para elaborar un diagnóstico de situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y Hombres en la empresa. Ministerio de Igualdad.



## 9. ANNEX 1: CARTA DE COMPROMÍS DE L'EMPRESA

### PLA D'IGUALTAT.- COMPROMÍS DE FUNDACIÓ SERVEI GIRONÍ DE PEDAGOGIA SOCIAL – SERGI

Fundació SERGI declara el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre dones, homes i persones no binàries, sense discriminar directament o indirecta per raó de sexe, així com l'impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat real en el sí de la nostra organització, establint la igualtat d'oportunitats entre dones, homes i no binàries com un principi estratègic de la nostra Política Corporativa i de Recursos Humans, d'acord amb la definició de dit principi que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, el qual disposa literalment que:

“El principi d'igualtat de tracte entre dones, homes i persones no binàries suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil”.

Aquesta definició ha estat posteriorment ratificada per la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya.

En tots i cada un dels àmbits en què es desenvolupa l'activitat d'aquesta entitat, des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atenent de manera especial a la discriminació indirecta, la qual la definim tal i com disposa tant l'article 6.2 de la normativa estatal com l'article 2.l) de la norma catalana, anteriorment citades:

“Es considerarà discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutre posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a altres persones de l'altre, a menys que dita disposició, criteri o pràctica puguin justificar-se objectivament en atenció a una finalitat llegítima i que els mitjans per assolir dita finalitat siguin necessaris i adequats”.

Respecte a la comunicació, tant interna com externa, s'informarà de totes les decisions que s'adoptin a aquest respecte i es projectarà una imatge de l'entitat d'acord amb aquest principi d'igualtat d'oportunitats entre dones, homes i persones no binàries.

Els principis enunciats es duran a la pràctica a través del foment de mesures d'igualtat o a través de la implantació d'un Pla d'Igualtat que suposin millores respecte a la situació present, arbitrants-se els corresponents sistemes de seguiment, amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones, homes i no persones no binàries a l'entitat i per extensió, en el conjunt de la societat.

Per a dur a terme aquest propòsit es comptarà amb la representació de persones treballadores, que formaran part de la Comissió feminista, i participaran en tot el procés de diagnòstic, desenvolupament i avaluació de les mencionades mesures d'igualtat o Pla d'igualtat.

El Patronat.

Girona, gener de 2024



## 10. ANNEX 2: MODEL FULL DE COMPROMÍS INDIVIDUAL

FULL DE DECLARACIÓ DE COMPROMÍS INDIVIDUAL AMB:  
LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, LA VIOLÈNCIA I LA LGTBIFÒBIA, AMB LA IMPLICACIÓ PER  
CREAR ENTORNS LABORALS SALUDABLES I  
EL PLA D'IGUALTAT ENTRE HOMES, DONES PERSONES NO BINÀRIES I ALTRES IDENTITATS  
MINORITZADES

Cognoms i nom \_\_\_\_\_  
NIF \_\_\_\_\_

Com a treballador/a de Fundació Servei Gironí de Pedagogia Social – SERGI, 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, discriminació i desigualtat.
- Que em comprometo a donar suport a aquells companys i companyes que poden patir una situació d'assetjament, discriminació o desigualtat i estan valorant si la denuncien.
- Que em comprometo a informar de possibles situacions d'assetjament o de violència i a cooperar en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament o de violència, discriminació o desigualtat.
- I dono el meu compromís explícit d'adoptar el protocol com a guia per a la prevenció de qualsevol forma de violència, discriminació o desigualtat en el lloc de treball.

Signatura

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Informació sobre el tractament de les seves dades

Responsable del tractament: Fundació SERGI

Finalitat: gestionar i controlar el compliment del compromís per la prevenció de la violència a l'entorn laboral.

Drets: per conèixer i exercir els seus drets relatius a la protecció de dades, consulti la nostra política de privacitat <https://www.fundaciosergi.org/politica-de-privacitat-i-cookies/>



[fundaciosergi.org](http://fundaciosergi.org)

Pl. Lluís Companys, 12

17003 Girona

Tel. +34 972 213 050

[info@fundaciosergi.org](mailto:info@fundaciosergi.org)



[Twitter](#) | [Instagram](#) | [Facebook](#) | [LinkedIn](#) | [YouTube](#)