

PROTOCOL INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE

2024-2027



Assessorament extern expert:
Palmira Gil Cornejo

Juliol 2023

Índex

INTRODUCCIÓ	5
MARC NORMATIU I CONCEPTUAL	8
Marc normatiu	9
Marc normatiu internacional i europeu	9
Marc legal espanyol	10
Marc legal català	11
Marc conceptual.....	12
Conceptes generals	12
Conceptes vinculats a l'àmbit laboral	14
DIAGNOSI	17
Metodologia utilitzada	18
Anàlisi i principals conclusions	19
Informació general de la plantilla i l'entitat	19
Condicions de treball.....	21
Classificació professional.....	25
Procés de selecció i contractació	25
Promoció professional	26
Formació.....	29
Infrarepresentació femenina	30
Retribucions	30
Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.....	32
Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere ...	34
Comunicació no sexista ni discriminatòria	35
RESUM DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA	36
Introducció	37
Dades de les retribucions per conceptes de Creart	37
Conclusions	38
PLA D'ACCIÓ	40
Cronograma d'accions.....	41
Programació de les accions per semestres	45
Objectius i descripció de les mesures per àmbits	47
Condicions de treball.....	47
Procés de selecció i contractació	52
Formació.....	53
Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.....	55

Prevenió i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de gènere.....	56
SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ	58
Seguiment i modificació del Pla d'Igualtat.....	59
Avaluació del Pla d'Igualtat	60
Revisió del Pla d'Igualtat	60
ANNEXOS.....	61
Annex 1. Recursos materials per al seguiment i l'avaluació	62
Fitxa de seguiment	62
Informe de seguiment del Pla	64
Informe d'avaluació del Pla	66
Annex 2. Recursos materials per millorar les accions.....	70
Bones pràctiques per a la igualtat entre homes i dones a l'empresa.....	70
Condicions de treball.....	70
Selecció i contractació.....	70
Igualtat retributiva	70
Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.....	71
Comunicació no sexista ni discriminatòria.....	71
Annex 3. Comunicació als sindicats majoritaris	72



Barcelona, 19 d'abril de 2023

Benvolgudes i benvolguts,

Volem informar-vos que Creart ha decidit posar en marxa el Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

La igualtat de gènere és un dels principis estratègics de la nostra acció i dels nostres projectes; per això volem adquirir el compromís de treballar per la no discriminació i d'impulsar i fomentar les mesures necessàries per tal d'aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes dins la nostra organització.

Per tal que el Pla sigui tot un èxit necessitem la vostra col·laboració i suport per la qual cosa us agraïm, per endavant, la vostra implicació i predisposició perquè aquest projecte que iniciem sigui tot un èxit per a la nostra organització.

Durant tot el procés us anirem informant de les accions que es realitzaran.

Si teniu dubtes sobre algun dels qüestionaris, us podeu adreçar a la **Palmira Gil**, sociòloga i experta en igualtat que ens assessorarà al llarg del procés d'elaboració i aprovació del Pla d'Igualtat (palmiragilcornejo@gmail.com; tel 647 271 526)

Una abraçada,

A handwritten signature in black ink, appearing to be "CP" or similar, written in a cursive style.

Carol Pujadas

Directora de Creart

INTRODUCCIÓ

La igualtat de gènere és un principi jurídic universal reconegut a diversos textos internacionals, europeus i estatals. Així doncs, el Pla Intern d'Igualtat de CREART és fruit del compromís de l'entitat amb aquest principi d'igualtat entre homes i dones.

Aquest Pla vol adoptar la transversalitat de gènere com a estratègia per fer efectiva la igualtat entre dones i homes. És a dir, es contempen diverses dimensions o àmbits de l'empresa que es poden abordar des d'una perspectiva de gènere. El Pla va encaminat a combatre les discriminacions directes, que no s'ha observat que es produeixin a l'organització, però sobretot a establir mesures proactives per combatre les possibles discriminacions indirectes, fruit de les desigualtats estructurals de gènere que existeixen a la nostra societat i que poden estar reproduint-se d'alguna manera a les entitats.

El Pla té una vigència de quatre anys des de la seva aprovació. Abans de la finalització de la seva vigència es realitzarà un nou procés d'actualització. Aquest procés comptarà amb una nova diagnosi i noves mesures negociades encaminades a millorar la situació detectada. Tot i això, el Pla pretén ser dinàmic i modificable en funció de les necessitats que vagin sorgint a partir del seu seguiment i avaluació.

Creart neix el 2006 per tal de donar suport i donar veu a la població infantil més vulnerable en el marc dels drets humans. Durant aquests anys han fet acompanyament psicosocial a centenars de nens i nenes mitjançant l'art i l'educació transformadora. Treballen des de l'educació per a la justícia global, l'educació per a la pau i la transformació social, l'equitat de gènere, la defensa dels drets humans i la ciutadania universal, el medi ambient i l'acció humanitària.

Nom i raó social	Associació Creart – G64154479
Forma jurídica	Associació
Activitat	Projectes de transformació social a través de l'art
Sector	Educació, cooperació al desenvolupament, economia social i solidària
Direcció	Cortines 23, 4r 2a (08003)
Telèfon	933568704
Web	http://www.creart.org.es/es/home-e/
Correu electrònic	info@creart.org.es

Seguint les indicacions del Reial Decret Llei 901/2020 pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, l'elaboració de la diagnosi i les accions del Pla han estat negociades i aprovades per una Comissió Negociadora. Per a la formació de la comissió bipartita, en primera instància es va contactar amb els sindicats majoritaris del sector (CCOO i UGT) per tal de fer-los partícips com a representats de les persones treballadores, però no van contestar a la petició durant el termini de 10 dies. A l'annex 3 s'adjunten les comunicacions. D'aquesta manera, al ser una entitat petita s'ha optat per fer partícip a tota la plantilla així com els membres de l'empresa. Aquesta Comissió ha estat assessorada Palmira Gil Cornejo com a suport extern especialitzat

en matèria d'igualtat entre homes i dones. Un cop elaborat el Pla, la mateixa Comissió farà el seguiment de les accions proposades.

Els membres de la comissió són els següents:

Representants de l'entitat	Representants de la plantilla
Carol Pujadas Torné	Mireia Ferrer Escribano
José Manuel Gómez Prieto	Mariana Yáñez Rojo
Enric Miravittlas Pous (<i>amb veu però sense vot</i>)	

S'han establert que les funcions d'aquesta Comissió siguin les següents:

- Negociació i elaboració de la diagnosi i de les mesures que integraran el Pla d'Igualtat.
- Elaboració de l'informe dels resultats de la diagnosi.
- Identificació de les mesures, a la llum de la diagnosi, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, inclòs en un cronograma d'actuacions.
- Definició dels indicadors de seguiment 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.
- Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat en l'empresa.
- Remissió del Pla d'Igualtat que fos aprovat davant l'autoritat laboral competent a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicació.

La Comissió també s'ha dotat d'un Reglament Intern de Funcionament definit en l'acta de constitució de la mateixa comissió.

MARC NORMATIU I CONCEPTUAL

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut a diversos textos internacionals sobre drets humans. Entre els més destacats hi ha:

- **La Convenció sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW)**, per les sigles en anglès), aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el desembre de 1979 i ratificada per Espanya el 1983. A l'article 4.1. assenyalava que: *“L'adopció per part dels Estats part de mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la igualtat de facto entre l'home i la dona no es considerarà discriminació en la forma definida en aquesta Convenció, però de cap manera comportarà, com a conseqüència, el manteniment de normes desiguals o separades; aquestes mesures cessaran quan s'hagin assolit els objectius d'igualtat d'oportunitat i tracte”*.
- **La Declaració sobre la igualtat d'oportunitats i tractament per a totes les dones treballadores (1975), de l'Organització Internacional de Treball (OIT)**, que a l'art. 1 exclou totes les formes de discriminació per raó de sexe que no reconguin o redueixin la igualtat. També es preveu que el tracte positiu, quan es dirigeixi a l'objectiu d'aconseguir la igualtat i s'estableixi transitòriament, no serà considerat discriminatori.
- **La Carta de Drets Fonamentals de la UE (2000)**. En la que al seu article. 23 reconeix el dret a la igualtat entre dones i homes. La igualtat entre dones i homes s'ha de garantir en tots els àmbits, fins i tot en matèria d'ocupació, feina i retribució.

A més, hi ha nombroses Directives de la Unió Europea encaminades a assolir la igualtat real entre homes i dones:

- Directiva 79/7, de 19 de desembre, sobre aplicació progressiva de la igualtat de tracte entre homes i dones en els règims legals de Seguretat Social.
- Directiva 92/85, de 19 d'octubre, de mesures per promoure la millora de la seguretat i la salut en el treball de les treballadores embarassades, que hagin donat a llum o en període de lactància.
- Directiva 2000/78, de 27 de novembre, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte a l'ocupació i l'ocupació.
- Directiva 2004/113/CE, de 13 de desembre, igualtat de tracte d'homes i dones en l'accés a béns i serveis.
- Directiva 2006/54/CE, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació (refosa Directives 75/117 i 76/207)
- Directiva 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i cuidadors.

Hi ha dos marcs de referència que guien i estableixen el principi d'igualtat entre homes i dones:

- **La Constitució espanyola.** Estableix l'obligació de garantir la igualtat real entre dones i homes a l'article 14, que estableix la igualtat de tots els espanyols davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. L'article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de tots els éssers humans i dels grups en què s'integrin siguin reals i efectives. A l'article 35, en relació amb el treball, estableix que: "Tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per a satisfer les seves necessitats i les de la seva família sense que en cap cas es pugui fer discriminació per raó de sexe".
- **L'Estatut dels Treballadors.** Dins l'Estatut dels Treballadors hi ha un gran nombre d'articles que fan referència a la igualtat de tracte entre sexes:
 - L'article 4.2.c. que estableix que *"Els treballadors tenen dret a no ser discriminats directament o indirectament per a l'ocupació, o una vegada empleats, per raons de sexe, estat civil, edat, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua, dins de l'Estat espanyol"*
 - L'article 4.2.e que estableix que els treballadors tenen dret *"al respecte de la seva intimitat la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció davant de l'assetjament"*.
 - L'article 17.4. i 85.1 en allò que es reconeixen que la negociació col·lectiva i els convenis col·lectius poden regular matèries d'índole econòmica, laboral, sindical i, en general, d'accions positives per a la igualtat.
 - L'article 28 on es reconeix el dret la igualtat de remuneració per un treball d'igual valor.

A més, hi ha un conjunt de lleis que aborden amb més profunditat la igualtat efectiva entre homes i dones en l'àmbit de l'empresa:

- **La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.** No només estableix el marc normatiu en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, sinó que també recull i defineix conceptes clau en aquest àmbit. A més, estableix que les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determini a la legislació laboral. A l'art.46.1 es defineix el Concepte dels plans d'igualtat *"Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar 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."*
- **Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'ocupació** i que modifica l'anterior Llei orgànica 3/2007. Va introduir una sèrie de modificacions als plans d'igualtat, la principal de les quals va ser ampliar l'existència gradual de l'obligació de disposar de pla d'igualtat a les empreses amb 50 persones treballadores o més. Un altre canvi introduït va ser concretar tant el diagnòstic, enumerant una sèrie de matèries que

havia d'incloure, com el pla d'igualtat, determinant els elements que l'havien de conformar. Finalment, estableix l'obligació de crear un registre on han de quedar inscrits tots els plans d'igualtat, amb la qual cosa posa fi a la indefinició existent fins ara.

- **Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el registre i el dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.** És el vehicle que clarifica i ordena el mètode de realització dels plans d'igualtat, incloent-hi des del diagnòstic fins al seguiment i l'avaluació.
- **Reial Decret 902/2020, del 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.** Estableix mesures específiques en cada empresa per fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no discriminació entre dones i homes en matèria retributiva.
- **La Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual,** que inclou i amplia les mesures concretes per la prevenció i l'abordatge de les violències sexuals a l'àmbit laboral.

MARC LEGAL CATALÀ

En l'àmbit català, com a principal marc de referència trobem:

- **L'Estatut d'Autonomia de Catalunya.** Dins de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, es propugnen els drets de les dones en el capítol I. Drets i deures de l'àmbit civil i social, concretament en l'article 19, i al capítol V. Principis rectors, a l'article 40 instaura l'obligació dels poders públics de promoure la igualtat de totes les persones amb independència, entre d'altres, del seu sexe. I a l'article 41 es preveu que la perspectiva de gènere estigui present en totes les polítiques públiques dels poders públics catalans. Per últim, l'article 45 insta als poders públics a adoptar les mesures necessàries per garantir els drets laborals i sindicals.

La normativa queda ampliada i detallada a través de:

- **La Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista i la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008.** La Llei de 2008 ser una llei pionera i encara avui en dia es pot considerar la llei més avançada en matèria de violència masclista a l'Estat espanyol. La nova llei amplia la tipologia de violències masclistes i també incrementa el grau de compromís de les administracions públiques. Entre aquestes ampliacions també protegeix els drets de les dones transgènere i cisgènere i de les persones no binàries, amb la finalitat de respectar la diversitat de gènere. Una altra novetat és la regulació de la violència institucional, també s'introdueix la regulació de les violències digitals i la inclusió d'una definició de consentiment sexual, en la qual es fixa com a requisit essencial la necessitat de voluntat expressa.
- **La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.** Aquesta llei té com a objectiu assolir una igualtat efectiva de dones i homes, i reforçar mesures i mecanismes concrets per aconseguir que els poders públics de Catalunya duguin a terme polítiques i actuacions destinades a erradicar la desigualtat entre dones i homes. És una regulació pròpia i singular que complementa la LO 3/2007.

MARC CONCEPTUAL

CONCEPTES GENERALS

Sexe i gènere. «*Gènere és la forma en què totes les societats del món determinen les funcions, actituds, valors i relacions que concerneixen l'home i la dona. Mentre el sexe fa referència als aspectes biològics que es deriven de les diferències sexuals, el gènere és una definició de les dones i dels homes, construït socialment i amb clares repercussions polítiques. El sexe d'una persona és determinat per la naturalesa, però el seu gènere l'elabora la societat.*» IV Conferència Mundial de les Dones, Beijing, 1995

Els estereotips i rols de gènere. Els estereotips són el conjunt de qualitats i característiques psicològiques i físiques que s'assignen de manera diferenciada a homes i dones. A partir dels estereotips es configuren els rols de gènere; és a dir, un seguit de tasques i funcions, així com comportaments propis d'homes o de dones pel simple fet de pertànyer a un sexe o a l'altre.

La divisió sexual del treball. És la distribució de tasques i espais entre homes i dones basada en els rols de gènere. La distribució segueix dos principis organitzadors:

- La separació: L'àmbit productiu correspon als homes (tot allò relacionat amb la vida econòmica, científica, política i social) i el reproductiu a les dones (tot allò que té a veure amb les tasques de cura i gestió de l'afectivitat dels integrants de la família i les responsabilitats domèstiques).
- La jerarquia: El treball dels homes és més valorat socialment que no pas el de les dones. És a dir, existeix reconeixement i prestigi en el cas de l'àmbit productiu; i desprestigi i menysvaloració en el cas de l'àmbit reproductiu.

Estereotips femenins	Estereotips masculins
Esportaneïtat	Raó
Tendresa	Agressivitat
Debilitat física	Força física
Intuïció	Intel·ligència
Acceptació	Autoritat
Superficialitat	Profunditat
Submissió	Domini
Passivitat	Activitat
Abnegació	Inconformisme
Volubilitat	Tenacitat
Dependència	Independència

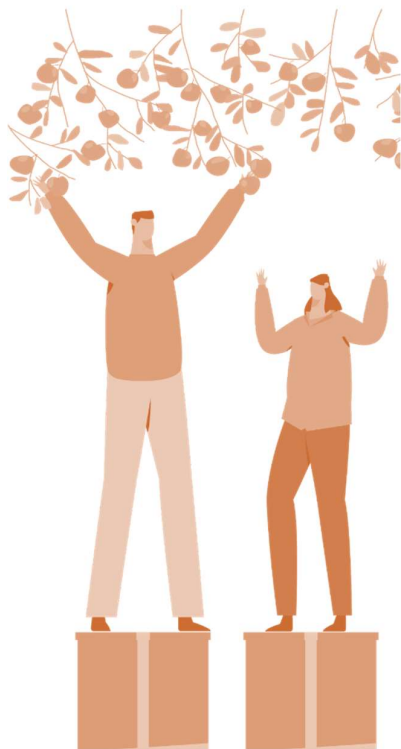
	Roles de gènere femenins	Roles de gènere masculins
Familiar	Mares i responsables del benestar familiar	Proveïdores, protectores, autoritat.
Laboral	Treballadores secundàries	Treballadors primaris (sustentadores)
Comunitari	Gestores comunitàries	Autoritat comunal

La igualtat. El concepte d'igualtat de tracte aconsegueix reconeixement a principis del segle XX. Es comencen a realitzar canvis legislatius per obtenir una igualtat de drets formals. Tot i això, actualment, es considera que aquest concepte és insuficient per a garantir la igualtat real, perquè les desigualtats socials exigeixen que les persones en desavantatge inicial o bé durant

el procés, com és l'exemple de les dones, rebin un tracte específic que pugui garantir l'exercici de drets d'igual forma que les que no estan en desavantatge. Així sorgeix el concepte d'igualtat de resultats, que inclou el requisit de donar a tothom un tracte equivalent, considerant les diferències i desigualtats que puguin presentar de base. Això comporta l'equiparació de les condicions de partida perquè cada persona, independentment del seu sexe, tingui l'opció o possibilitat d'accedir per si mateixa a la garantia dels drets que estableix la llei.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes no només estableix el marc normatiu en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, sinó que també recull i defineix conceptes clau en aquest àmbit.

Igualtat de tracte
(Absència de discriminacions)



Igualtat d'oportunitats o de resultats
(Equiparació de drets)



L'estratègia feminista ha evolucionat en els últims anys tractant d'incorporar la **perspectiva de gènere** a la vida quotidiana. La perspectiva de gènere (o transversalitat de gènere) consisteix a fer una l'anàlisi que permeti identificar, qüestionar i valorar la discriminació i les desigualtats. Això significa aproximar-se a qualsevol fenomen o realitat social entenent que el gènere és una construcció social (no és quelcom únicament biològic) i que genera relacions de poder i un model d'organització social desigual. Com qualsevol perspectiva, la perspectiva de gènere implica mirar la realitat amb unes determinades ulleres que ens permeten veure coses que, sense elles, no seríem capaces d'observar, però que hi són. Des d'aquest punt de partida la perspectiva de gènere promou la igualtat entre homes i dones en tots els àmbits de la vida quotidiana, en qualsevol acció, en tots els nivells i incloent a tots els agents. La idea de fons de

la transversalització de gènere és que les polítiques d'igualtat no s'apliquin només des d'un departament específic o siguin un annex o un afegit en el funcionament habitual, sinó que ho impregnin tot, i que en qualsevol actuació, sigui de l'àmbit que sigui i es trobi en la fase que es trobi, es prenguin en consideració les diferències entre homes i dones, les diferents experiències dels uns i les altres i les diferents implicacions que allò que es preveu fer pot tenir sobre cadascun d'aquests dos grups.



Les discriminacions. Hi ha diferents tipus de discriminacions vers les dones. Així, es poden classificar en discriminació directa o indirecta:

- Discriminació directa: són el conjunt de situacions en què una dona és tractada de manera menys favorable que els homes en una situació comparable. Aquest tipus de discriminació es manifesta d'una manera evident, lineal i perceptible.
- Discriminació indirecta: són discriminacions que molt sovint es presenten com a criteris o pràctiques aparentment neutres, però que generen situacions de desavantatge de les dones respecte dels homes. La discriminació indirecta fa referència a la manera com els hàbits heretats mantenen les diferències entre dones i homes, encara que no hi hagi una voluntat discriminatòria.

Assetjament per raó de sexe. (També es pot dir assetjament per raó de gènere). És qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes.

Assetjament sexual És 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 si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

CONCEPTES VINCULATS A L'ÀMBIT LABORAL

Igualtat a l'empresa. Més enllà de ser una acció de justícia social o un requeriment legal, cal que s'entengui com una part del sistema de gestió per optimitzar el potencial de la totalitat dels recursos humans de les nostres organitzacions i, consegüentment, per millorar els beneficis empresarials. Per fer possible unes condicions igualitàries en el treball, cal introduir la perspectiva de gènere de forma transversal en totes les polítiques i actuacions de l'empresa, analitzant la participació i la situació de les treballadores i els treballadors i els efectes de les

relacions de gènere que s'hi donen. Segons el Departament de Treball (2009) i CCOO (2015) això suposarà beneficis com:

- El compliment de la legislació i la disminució dels costos legals i de les sancions.
- L'atracció, contractació i retenció de personal qualificat.
- L'increment del compromís de les persones treballadores amb l'empresa.
- La implicació de les persones en la cultura de la qualitat.
- La millora de la productivitat.
- La millora de la imatge i la reputació de l'empresa en el mercat. Això implica menys costos de contractació per al personal qualificat i llocs que romanen menys temps vacants.

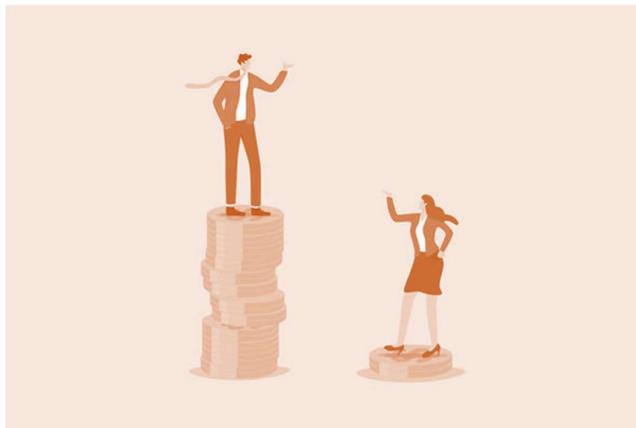
L'equitat salarial, particularment, també permet:

- Pràctiques de contractació, selecció i formació més eficaces.
- La identificació d'exigències subestimades en feines dominades per dones, i, per tant, més flexibilitat interna.
- Un entorn de treball millor, amb major satisfacció i major compromís amb l'organització.
- Per a les treballadores implica més certesa econòmica, i, en conseqüència, més autonomia. Això fa que hi hagi més dones amb capacitats idònies a disposició de l'empresa.
- Una estructura salarial equilibrada i basada en el valor de les tasques estalvia temps al personal que gestiona el sistema de pagaments i ofereix una distribució més eficient de la càrrega salarial entre les diferents feines.

Pla d'igualtat entre homes i dones. El pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de dur a terme una diagnosi de situació. Aquestes mesures serveixen per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'organització, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe. Esdevé l'eina fonamental per incorporar la igualtat en la gestió i la cultura de les empreses.

Bretxa salarial de gènere. És la diferència entre el salari mitjà de les dones i dels homes expressat percentualment.

Treball del mateix valor. Un treball tindrà igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament



relacionats amb el seu exercici i les condicions laborals en què aquestes activitats es porten a en realitat siguin equivalents. Quan es tracta de treballs semblants no hi ha dificultat per aplicar el criteri legalment establert. Els problemes sorgeixen quan els homes i les dones fan feines que són diferents en contingut, involucrant diferents responsabilitats, que requereixen diferents habilitats o qualificacions, i es realitza sota diferents condicions, però que, en general, són del mateix valor. En aquests casos, cal aproximar el valor de cada lloc de treball i calcular-ne la justa retribució. Per això cal disposar d'un mètode de valoració que avaluï la importància relativa de les ocupacions de manera sistemàtica a l'empresa.

Discriminació salarial. Situació en què persones que fan feines iguals, equivalents o d'igual valor perceben una retribució diferent, sense justificació objectiva i raonable, perquè són de sexes, races, religions o idees diferents. Els mètodes de valoració de llocs de treball recomanats per l'Organització Internacional del Treball (OIT) per evitar la discriminació salarial de gènere són els de valoració quantitativa que serveixen per objectivar la jerarquia de retribucions a l'empresa.

Acciones positives. Mesura destinada a assolir la igualtat entre dones i homes, atorgant avantatges concrets destinats a facilitar l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals, eliminant els obstacles que puguin impedir o dificultar a les dones el seu desenvolupament professional. És una acció destinada a eliminar estereotips de gènere, a eliminar la segregació vertical i horitzontal i a conciliar la vida personal i professional. Aquestes mesures tenen caràcter voluntari i temporal i poden desaparèixer en el moment en què s'hagi assolit la igualtat real entre dones i homes. Una d'aquestes mesures són les quotes, és a dir, la reserva de llocs per a un col·lectiu específic a causa de la seva infrarepresentació en la presa de decisions, en les oportunitats de formació i en l'accés a llocs de treball.

Segregació horitzontal o ocupacional. Concentració en determinades ocupacions que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen per una remuneració, un reconeixement i un valor social inferiors.

Segregació vertical. Concentració en determinats llocs de treball que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen per ser els de responsabilitat més baixa i menys remuneració.

Llenguatge inclusiu i no sexista

És un llenguatge que evita el biaix cap a un sexe i que tracta a tothom amb el mateix respecte sense amagar, excloure o jerarquitzar a cap dels dos.

Conciliació La conciliació laboral i familiar consisteix en un conjunt de mesures encaminades a afavorir que el treballador tingui unes condicions més beneficioses a l'hora de desenvolupar la carrera professional sense perjudici de la seva vida personal i familiar.



Corresponsabilitat. Repartiment equitatiu de les responsabilitats domèstiques i de la cura de les persones entre dones i homes. En el repartiment de les cures és imprescindible que el temps dedicat a la cria dels menors per part de tots dos progenitors sigui igual.



Currículum cec. El currículum cec és aquell que no conté detalls personals com el nom, la foto i el gènere, per això limita els biaixos del reclutador i promou la igualtat d'oportunitats en la selecció de personal.



DIAGNOSI

METODOLOGIA UTILITZADA

La diagnosi per àmbits s'ha realitzat a través de diferents tècniques i mètodes d'obtenció de les dades que han estat recollides durant el mes maig del 2023. Les tècniques i mètodes utilitzats han sigut els següents:

- En primer lloc, s'ha fet una exploració quantitativa i un buidatge d'aquesta informació a través dels **fulls de càlcul** proporcionats pel Departament d'Igualtat i Feminismes. En aquesta exploració s'ha inclòs informació relativa a la contractació del personal, les remuneracions, la duració i tipologia de jornades i algunes dades personals anonimitzades (com el sexe, el nivell d'estudis i l'edat).
- L'exploració quantitativa també s'ha completat amb una **enquesta per recollir les percepcions** dels treballadors/es dels diversos àmbits. L'objectiu és conèixer la percepció d'igualtat que tenen els treballadors i treballadores dins de l'entitat en diversos àmbits (condicions de treball, formació, retribucions, selecció i contractació, promoció professional...). Aquesta enquesta l'ha contestat el 100% de la plantilla.
- En segon lloc, s'ha realitzat una altra **enquesta per conèixer el funcionament** i la cultura organitzativa de l'entitat.
- En tercer lloc, s'ha dut a terme un **formulari**, de caire més qualitatiu per conèixer les funcions i tasques que fa cada persona treballadora a l'entitat. A partir d'aquí s'han **definit els llocs de treball**. Posteriorment s'ha utilitzat la informació per fer una correcta valoració dels llocs de treball.
- En quart lloc, s'ha elaborat una **enquesta** adreçada al personal per facilitar la **valoració dels llocs de treball**. L'enquesta serveix per valorar el pes de determinats factors (com el nivell de responsabilitats, el nivell d'esforç, de coneixement i aptituds necessàries i les condicions de treball), per posteriorment assignar un valor numèric a cadascun dels llocs de treball i poder comparar llocs diferents i establir una política retributiva coherent.
- Per últim, s'ha fet una **recerca documental** en la qual s'han tingut en compte la pàgina web de l'entitat i l'estudi de G360 Cartografies Humanes i Socials (2022) *Programa per la reducció de la bretxa salarial de gènere al Tercer Sector Social Català*.

ANÀLISI I PRINCIPALS CONCLUSIONS

INFORMACIÓ GENERAL DE LA PLANTILLA I L'ENTITAT

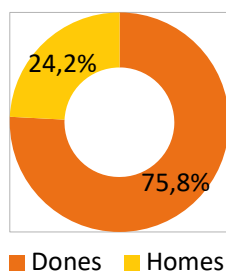
En aquest àmbit s'observa:

- Nombre total de persones que conformen la plantilla i la proporció d'homes i dones.
- Característiques generals de la plantilla: distribució de dones i homes per edat nivell d'estudis, antiguitat.
- La cultura i gestió organitzativa, és a dir, el nivell de consciència i integració de la igualtat dins l'entitat.

Les particularitats del Tercer Sector Social de Catalunya respecte les desigualtats de gènere dins de les entitats.

Sector altament feminitzat

Persones contractades (2020)

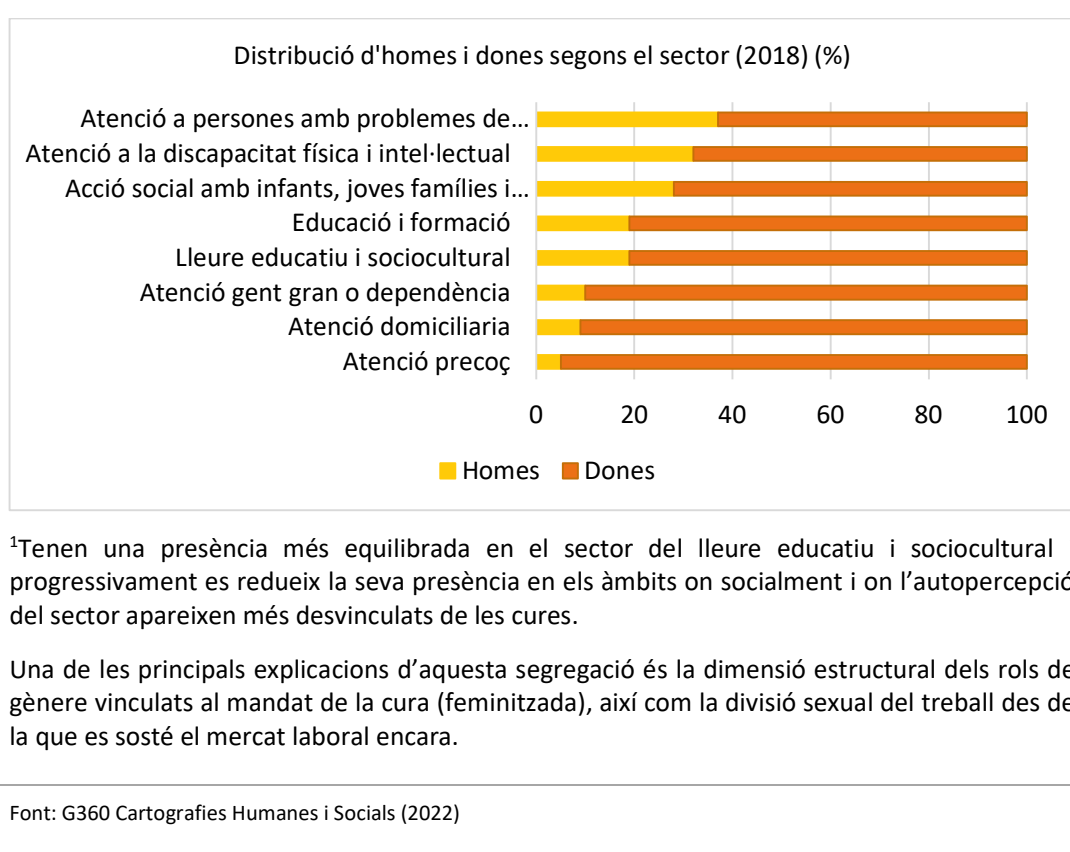


El Tercer Sector és un sector altament feminitzat: tres de cada quatre persones contractades són dones (75'8%). Fet que s'explica perquè El Tercer Sector Social es centra en les cures adreçades al conjunt de la població i, especialment, a col·lectius en situació de vulnerabilitat. És una feina que es troba a la base del sistema social i econòmic, i que es desenvolupa per sostenir i reproduir la vida, i permet fer front a les necessitats que tenen les persones al llarg del cicle vital.

Segregació horitzontal

El Tercer Sector Social, tot i formar part del teixit econòmic i laboral del nostre territori, és llegit des d'una vessant reproductiva i del suport i ajuda en les seves funcions i finalitats. Es manifesta una doble segregació horitzontal, tant pel que fa al sector com al lloc de treball.

Dintre del TSS les dones estan sobrerrepresentades en els àmbits d'activitat directament vinculats amb les cures (atenció precoç, atenció domiciliària, educació i formació i atenció a gent gran).



A CREART treballen un total de 5 persones, es tracta per tant, d'una entitat petita. D'aquestes, **3 són dones i 2 són homes**, això suposa el 60% i 40% respectivament. La **mitjana d'edat** de la plantilla és de 37 anys entre les dones i 49 entre els homes.

El **nivell d'estudis reglats** de la plantilla és el mateix entre tots els membres, havent aconseguit tots els estudis universitaris.

Pel que fa a l'**antiguitat**, es veu com la mitja entre les dones és de gairebé 2 anys (tenint en compte que dues treballadores han sigut incorporades aquest any i una altra fa 5 anys) mentre que la dels homes, l'antiguitat mitja és de 7 anys (arrel dels 12 i 2 anys d'experiència).

Pel que fa a l'**organització i la cultura de l'entitat**, al ser una entitat del tercer sector que promou la justícia global, es tracta d'un espai potencialment transformador per revertir i actuar davant les desigualtats i violències de gènere. Des d'aquest context, a nivell intern, han iniciat algunes accions, per exemple, per mitigar l'impacte de les violències masclistes en les persones treballadores a l'entitat per part de persones alienes a aquesta. D'aquesta manera, es pot actuar en cas de violències de segon



Cal recordar que el compromís social del sector no reverteix directament en un compromís cap a la igualtat de gènere, calen accions proactives per assegurar-ho. Aquesta creença pot dificultar en algunes ocasions la identificació de certes desigualtats de gènere dins de l'entitat i del propi Tercer Sector.

¹ Atenció a persones amb problemes de salut mental, Acció social amb infants, joves, famílies i altres col·lectius.

ordre². El potencial transformador també es mostra en els resultats de l'enquesta de percepcions realitzada, ja que la totalitat de treballadors i treballadores creuen necessari tenir un pla d'igualtat.

A nivell extern, com es comentava, la tasca de l'entitat facilita una consciència crítica envers les desigualtats i violències de gènere. Alguns dels projectes, formacions i activitats que realitzen que treballen específicament aquesta dimensió de gènere poden ser: els projectes de disseny de patis des de la coeducació, els tallers per a l'educació transformadora per a infants en centres educatius (amb continguts específics de justícia de gènere), l'acompanyament a centres educatius per a l'educació emocional i en valors, etc. Per últim, des del projecte Ocell de foc, tot i no tenir integrada de forma transversal la perspectiva de gènere, sí que en el catàleg de tallers i serveis s'inclouen diverses activitats que treballen des d'aquesta mirada. Així doncs, en algunes de les activitats proposades es tenen en compte les desigualtats de gènere i les diverses necessitats d'homes i dones per tal de millorar la qualitat de vida de les persones amb problemàtiques de salut mental.

Conclusions de l'àmbit "Informació general de la plantilla i l'entitat"

Informació general de la plantilla i l'entitat	
Punts forts	Àrees de millora
- La valoració positiva per part de la plantilla per implementar un pla d'igualtat. - Sector potencialment transformador i disposat a la igualtat de gènere.	

CONDICIONS DE TREBALL

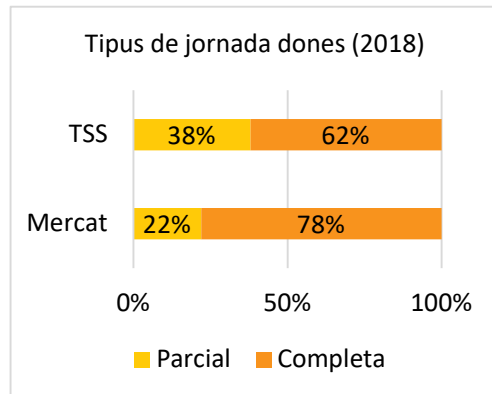
En aquest àmbit s'observa:

- Les condicions contractuals, tenint en compte la temporalitat i la distribució de dones i homes segons el tipus de contracte.
- Les tipologies de jornada, tenint en compte la parcialitat, el treball per torns i la distribució de dones i homes segons el tipus de jornada.
- Les suspensions i extincions del contracte de treball i els seus motius.
- Si s'aborda la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere i la percepció dels treballadors i treballadores de l'existència de riscos psicosocials.

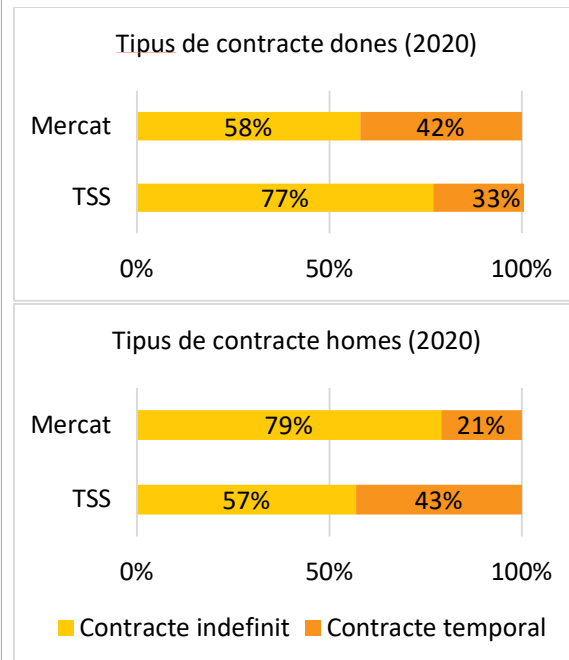
² La Llei 5/2008, del 24 d'abril la violència de segon ordre consisteix en la violència física o psicològica, les represàlies, les humiliacions i la persecució exercides contra les persones que donen suport a les víctimes de violència masclista. També inclou els actes que impedeixen la prevenció, la detecció, l'atenció i la recuperació de les dones en situació de violència masclista. En aquest sentit, doncs, en aquest document es fa referència també a les violències que poden patir les persones que defensen i treballen per a la igualtat de gènere i per erradicar les violències masclistes a l'hora de la prevenció i la sensibilització.

Les particularitats del Tercer Sector Social de Catalunya respecte les desigualtats de gènere dins de les entitats.

Alta parcialitat i feminització d'aquesta



Alta temporalitat



Hi ha diferents motius que expliquen aquestes condicions laborals:

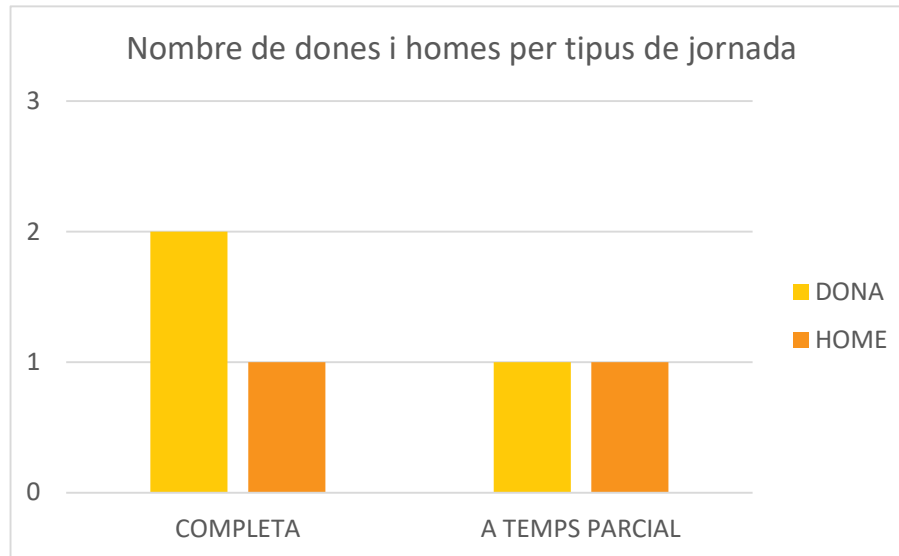
- Algunes parcialitats són requerides pel tipus de servei (lleure educatiu, alguns casos d'atenció domiciliària...) però la majoria són reduccions de jornada per cura dels infants o per responsabilitats familiars.
- La temporalitat de contractacions vinculada a subvencions públiques i privades.
- L'estructura salarial actua en detriment de les dones, ja que la majoria de complements premien la disponibilitat temporal i les hores extres.
- Terra enganxifós: Es manifesta en l'estructura de treball i té conseqüències directes en les condicions laborals i la precarització de les dones.

Font: G360 Cartografies Humanes i Socials (2022)

El tipus de **contracte laboral** per a tota la plantilla és **l'indefinit**.

Com reflecteix la gràfica següent, en el moment de l'elaboració de la diagnosi, hi ha 1 dona i 1 home que no tenen **jornada completa**, sinó que fan jornada parcial. Això vol dir que en major proporció els homes fan jornada parcial. Aquest fet és quelcom positiu ja que l'entitat es diferencia de la tendència del sector en la que hi ha feminització de les jornades parcials, i que és un dels motius de la bretxa salarial de gènere. A Creart, la parcialitat ve determinada pel tipus de feina i les necessitats del personal, d'aquesta manera s'arriba a un acord sobre la duració de la jornada. A més, s'intenta completar les jornades parcials d'aquelles persones treballadores buscant fonts i projectes que permetin ampliar aquestes jornades. D'aquesta

manera, tenen prioritat les persones de dins de l'entitat davant altres externes. Això es pot destacar com una bona pràctica interna de l'entitat.



Els horaris de la jornada també venen influïts pel tipus de jornada, d'aquesta manera, les persones que treballen a temps complet fan jornada partida i les que treballen a temps parcial fan jornada continuada. No es realitzen treball per torns.

Cal mencionar que hi ha hagut alguna **extinció del contracte** en els últims anys però que els motius de la baixa no han sigut directament relacionats per les desigualtats o violències de gènere (activació del protocol d'assetjament, dificultats per a la conciliació...) sinó que han sigut altres motius.

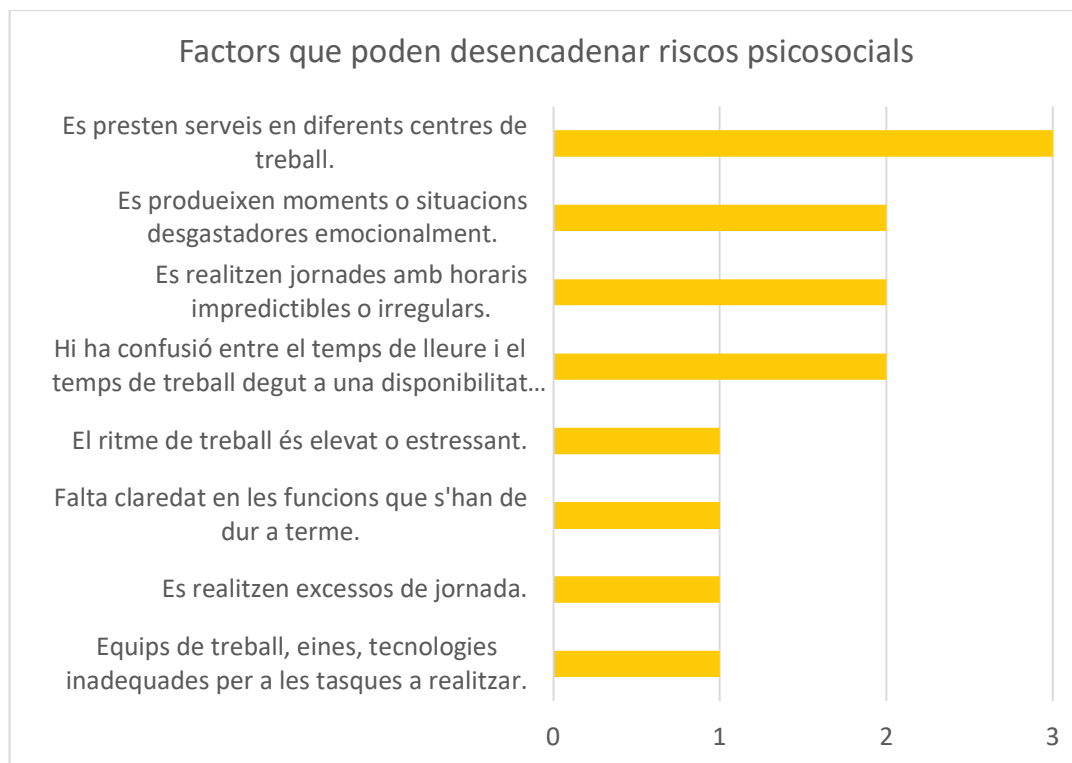


Les negociacions laborals (a l'hora de revisar el tipus de jornada, el salari, els horaris...) també estan travessades pel gènere. La socialització diferencial de gènere pot limitar les condicions de negociació d'algunes dones. Alguns mandats i creences que poden estar influïnt a l'hora d'establir acords laborals:

- El mandat cap als homes de ser més valents i assumir riscos.
- El mandat cap a les dones de ser modestes.
- El major reconeixement social i econòmic pel treball dels homes respecte al de les dones.
- La por interioritzada per les dones al rebuig de les seves propostes o demandes.

Finalment, s'ha volgut valorar **l'abordatge de la prevenció de riscos laborals**. En aquest àmbit actualment no existeix cap estudi amb perspectiva de gènere que tingui en compte els riscos o malalties laborals que tenen especial incidència en les dones (com són els riscos ergonòmics, psicosocials, assetjament sexual i per raó de gènere...).

Pel que fa als riscos psicosocials, a través de l'enquesta s'han volgut captar la percepció que tenen els treballadors i treballadores sobre l'existència d'alguns factors de riscos psicosocials. Cal tenir en compte que els factors de risc són condicions susceptibles d'afectar el benestar i la salut dels treballadors/es i el desenvolupament del treball. Això no implica que siguin sempre riscos eminents, sinó que segons la intensitat o la prevalença del risc, les característiques personals i els recursos organitzatius, els danys a la salut i el benestar dels treballadors pot variar. Dels que s'han assenyalat a l'enquesta destaquen els factors vinculats al temps de treball (diferents centres de treball, jornades i horaris impredecibles o irregulars, confusió del temps de lleure i el temps de treball i excessos de jornada). En canvi, cal valorar positivament la capacitat de participació i control que les persones treballadores tenen sobre la pròpia feina.



Conclusions de l'àmbit "Condicions de treball"

Condicions de treball	
Punts forts	Àrees de millora
- La principal forma de contractació és la indefinida. - La jornada predominant és la completa.	- L'abordatge de la prevenció de riscos laborals des d'una perspectiva de gènere.

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

En aquest àmbit s'observa:

- Els sistemes i criteris de valoració de llocs de treball i de classificació professional.

La classificació professional s'estableix en base a l'Estatut dels Treballadores. En el moment de la diagnosi no existia una definició ni una valoració dels llocs de treball, tot i que el personal coneix les seves tasques i funcions dins de l'entitat.

Conclusions de l'àmbit "Classificació professional"

Classificació professional	
Punts forts	Àrees de millora
- El coneixement per part del personal de les funcions i tasques generals pròpies.	- La definició dels llocs de treball.

PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

En aquest àmbit s'observa:

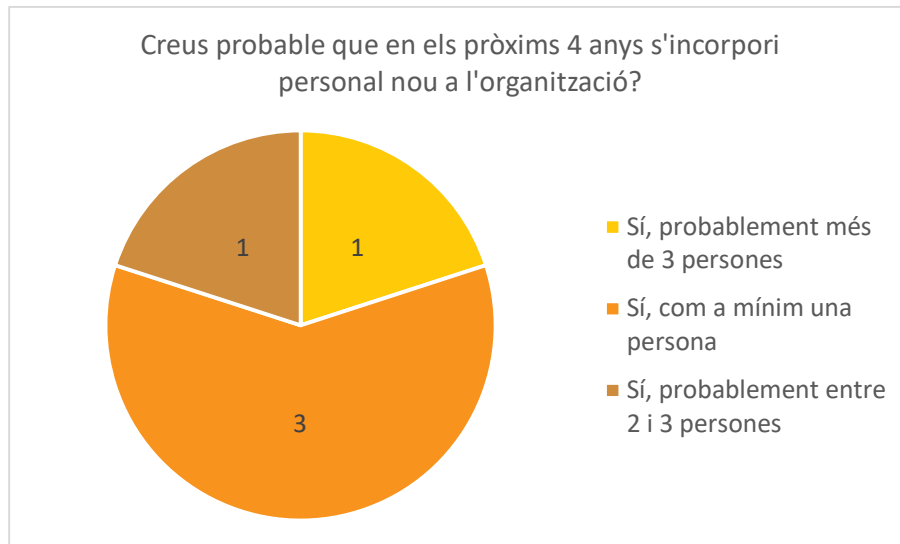
- Si el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització.
- L'evolució de les contractacions.
- La percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés d'homes i dones a l'organització.

La incorporació de nous treballadors i treballadores es porta a terme per decisió d'un equip de persones encarregades. Al ser una entitat petita actualment no hi ha un procediment pautat acordat per incorporar personal nou, però sí que es procura que aquest equip de selecció sigui mixt. En vistes a planificar un creixement de l'entitat caldria definir millor el procés de selecció i contractació per tal de reduir i mitigar els biaixos i desigualtats de gènere que existeixen a nivell social i que poguessin impactar en aquest procés de selecció i contractació.

L'equip encarregat de la selecció, tot i no tenir formació específica en perspectiva de gènere que redueixi els biaixos inconscients durant el procés de selecció i contractació, treballa amb criteris de selecció basats en aspectes objectius, relacionats amb el lloc de treball i la capacitat professional. En particular, així es realitzen i es valoren les entrevistes. D'aquesta manera es descarten preguntes personals o sobre la situació familiar de les persones candidates. Així ho ratifica l'enquesta en la que no s'ha manifestat l'existència d'aquest tipus de preguntes. En la percepció del personal també hi ha consens en pensar que homes i dones tenen les mateixes oportunitats a l'hora de ser seleccionats i contractats.

Pel que fa a les ofertes d'ocupació, aquestes estan redactades i es difonen amb un llenguatge inclusiu.

En els últims 4 anys s'han dut a terme un **total de 3 contractacions**, 2 d'aquestes han sigut a dones, en la categoria de tècnica de projecte i 1 a un home en la gerència i la coordinació de cooperació internacional. Pels resultats de l'enquesta, la previsió de noves contractacions és compartida, ja que tothom creu que l'entitat en els pròxims 4 anys contractarà personal nou. La opció majoritària és d'una previsió mínima d'una persona, però també es creu possible haver de contractar dos o més persones.



Conclusions de l'àmbit "Procés de selecció i contractació"

Procés de selecció i contractació	
Punts forts	Àrees de millora
- Els criteris de selecció es basen en aspectes objectius relacionats amb el lloc de treball i la capacitat professional. - La percepció per part del personal de que hi ha igualtat d'oportunitats en la selecció i la contractació. - Les ofertes de feina es publiquen tenint en compte el llenguatge inclusiu.	- La necessitat de consolidar la igualtat de gènere com a objectiu de l'entitat durant la selecció i la contractació davant les expectatives de creixement.

PROMOCIÓ PROFESSIONAL

En aquest àmbit s'observa:

- La percepció de les persones pel que fa a les possibilitats de promoció a l'organització.
- Com la gestió de la promoció i el desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats de dones i homes.
- Les promocions de dones i homes.

Les particularitats del Tercer Sector Social de Catalunya respecte les desigualtats de gènere dins de les entitats.

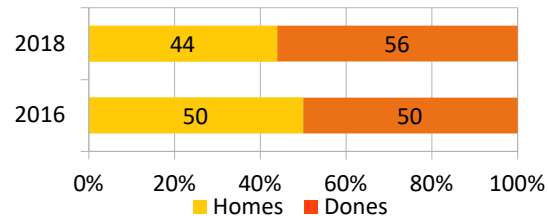
Segregació vertical.

Bretxa salarial segons grups professionals

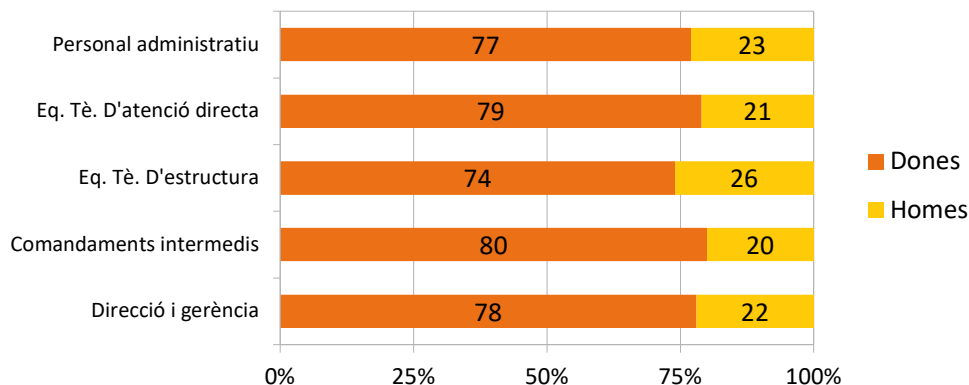
Direcció i gerència	-11,3%
Comandaments intermedis	-4,9%
Equips tècnics d'estructura	+5,7%
Eq. tècnics d'atenció directa	+4,7%
Personal administratiu	+1,5%

(2018)

Distribució de homes i dones a la presidència



Distribució d'homes i dones segons classificació professional (2018)



Aquest fenomen es troba estretament lligat al terme sostre de vidre, que recull les limitacions de les dones per ascendir a càrrecs de més responsabilitat en la carrera professional. Variables molt afectades pel volum econòmic, l'any de constitució i la forma jurídica.

Hi ha una presència paritària en els òrgans de govern, direcció i gerència de les entitats del TSS, però no representativa quant a la realitat del Sector (sector altament feminitzat).

La mitjana de càrrecs de Direcció i Gerència en mans de dones en el TSS és superior a la mitjana del mercat laboral. Tot i així ens trobem també a dones que veuen descartada la seva possibilitat de projecció professional dins de les entitats, especialment quan són mares. La maternitat segueix suposant un fre per les dones en el món laboral i en concret també dins del TSS. Dintre del TSS el compromís social (vinculat a una causa, un col·lectiu, la pròpia entitat...) sol presentar-se unit a la possibilitat de progressió i alhora es valora en nombroses ocasions a través del presencialisme i la disponibilitat, no només a l'entitat sinó en plataformes, reunions fora dels horaris laborals, jornades, etc. Aquesta cultura de sector genera una creença (i fet, en moltes ocasions) aclaparadora respecte els càrrecs de responsabilitat i la impossibilitat de fer-los compatibles amb la conciliació.

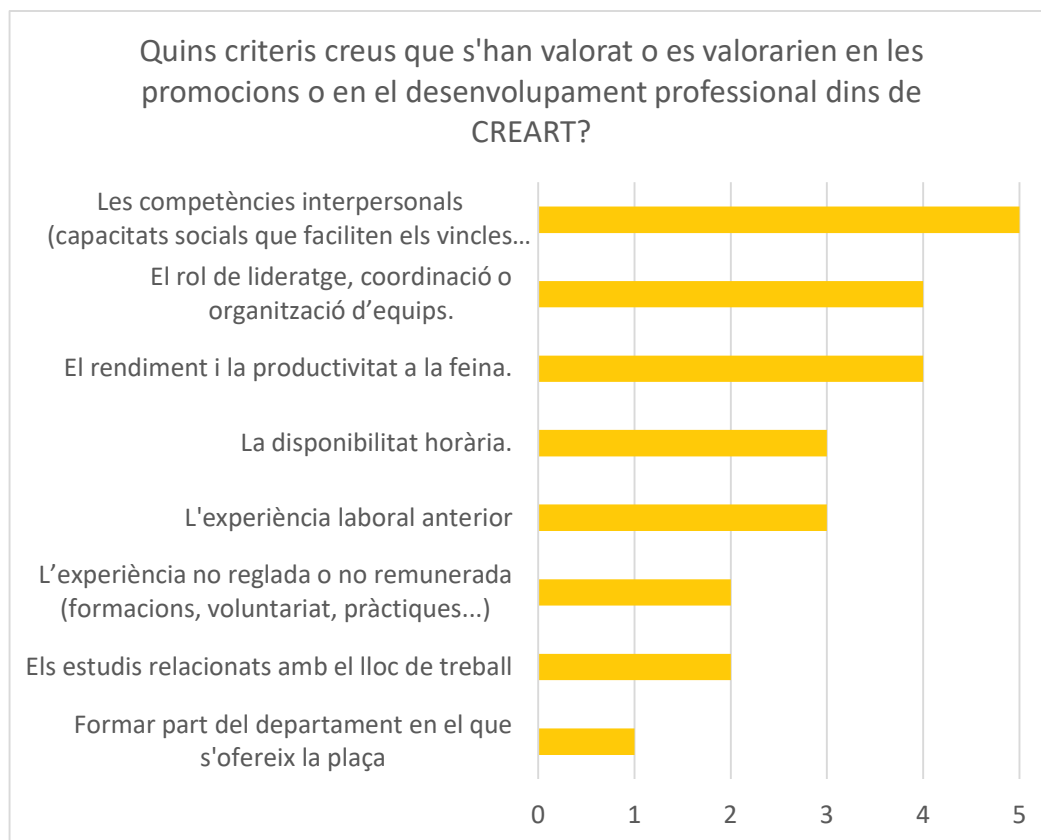
Font: G360 Cartografies Humanes i Socials (2022)

Actualment, a Creart tant per l'estructura de l'entitat com pel volum de personal, no es fan promocions. Els llocs de treball són estables i no hi ha rotació ni mobilitat. Per aquest motiu tampoc esta estandarditzat i detallat el procediment de gestió de les promocions.

El que sí que esta establert és qui decidiria les promocions (presidència, gerència i direcció). També estan establerts els criteris per al desenvolupament professional i com es valora el potencial del personal, que es fa a través d'avaluacions d'acompliment, el funcionament dels equips de treball i de la supervisió dels superiors immediats.

Els criteris per valorar els mèrits i desenvolupament professional inclourien: les competències interpersonals (capacitats socials que faciliten els vincles i relacions amb altres persones com: treball en equip, empatia, habilitats de comunicació...), el rol de lideratge, coordinació o organització d'equips, el rendiment i la productivitat a la feina i l'experiència (ja sigui laboral o no remunerada).

De totes maneres, la percepció del conjunt del personal varia respecte al llistat de mèrits anteriors i es reconeix també com a important la disponibilitat horària, els estudis relacionats amb el lloc de treball i formar part del departament en el què s'ofereix la plaça. Tot i que no preveu que es produeixin promocions, sí que és important conèixer com es valora el potencial del personal per ajustar-se a les demandes, és a dir, conèixer què s'espera d'un mateix en el seu lloc de treball.



D'aquests mèrits, es pot valorar com a bona pràctica el reconeixement de l'experiència no remunerada (com les formacions, els voluntariats o les pràctiques). Al ser una dimensió de la vida quotidiana diferent de la dimensió productiva sol estar menystinguda tot i el valor que pot

aportar a l'entitat. També, cal valorar positivament el reconeixement de les competències interpersonals (com l'empatia, l'establiment de vincles...), que sovint queden oblidades pel fet de considerar-se innates en les dones. Tot i això, alguns altres criteris poden estar dificultant la conciliació i la gestió del temps. Per exemple, el rendiment i la productivitat a la feina, que tot i ser necessari per garantir el funcionament de l'entitat també cal assegurar que no impedeixi satisfer els drets de conciliació. I per altra banda, la disponibilitat horària, que també xoca amb les necessitats i el dret a la conciliació, la desconnexió i la valoració positiva de la dedicació a diversos àmbits vitals (treball, família, personal, polític o comunitari...).

Conclusions de l'àmbit "Promoció professional"

Promoció professional	
Punts forts	Àrees de millora
- L'estabilitat professional i la seguretat que se'n deriva. - Alguns mèrits per valorar i reconèixer el potencial del personal (com les competències interpersonals i l'experiència no remunerada).	- Alguns mèrits per valorar i reconèixer el potencial del personal (com la disponibilitat horària).

FORMACIÓ

En aquest àmbit s'observa:

- Com s'inclou i es vetlla la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua i si s'imparteix formació específica en igualtat efectiva de dones i homes.
- La percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a la formació.

Actualment no es realitzen formacions per al personal de l'entitat. De totes maneres, la percepció de les persones enquestades manifesta que en cas que es fessin existiria igualtat d'oportunitats a l'hora d'accedir-hi. El que sí que s'ha recollit és la voluntat d'incorporar la perspectiva de gènere en la metodologia de treball.

Conclusions de l'àmbit "Formació"

Formació	
Punts forts	Àrees de millora
- L'accés a la formació es percep com a igualitari.	- Es manifesta la voluntat d'incorporar o fer més èmfasi en la perspectiva de gènere en la metodologia de treball.

INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA

En aquest àmbit s'observa:

- La presència de dones i homes per departament, per centres de treball, per llocs de treball, per conveni i si tenen Representació Legal de Persones Treballadores (RLPT).

Degut a la mida de l'entitat no es pot parlar d'infrarepresentació femenina en cap dels aspectes anteriors.

Conclusions de l'àmbit "Infrarepresentació femenina"

Infrarepresentació femenina	
Punts forts	Àrees de millora
- No existeix infrarepresentació femenina en cap dels aspectes.	

RETRIBUCIONS

En aquest àmbit s'observa:

- Com la política retributiva de l'organització vetlla per la igualtat salarial. Concretament, s'inclou un resum dels resultats de l'auditoria retributiva en el qual es calcula la bretxa salarial.
- Percepció de les persones pel que fa a la igualtat retributiva entre dones i homes a l'organització.

En el moment de la diagnosi existeix una **política retributiva**, entesa com el conjunt de principis i directrius que regulen la remuneració dels empleats, amb un principi guia: presidència, direcció i gerència reben un sou major en base a les responsabilitat corporativa (al marge dels projecte). Al ser una entitat petita es un principi raonable i que pràcticament no genera **bretxa salarial**, la diferència salarial entre els homes i les dones en el conjunt de l'entitat és del **2,94%**. Tot i això, incrementa en les retribucions normalitzades (15,78%) degut a la segregació vertical, com s'explica en l'auditoria retributiva.



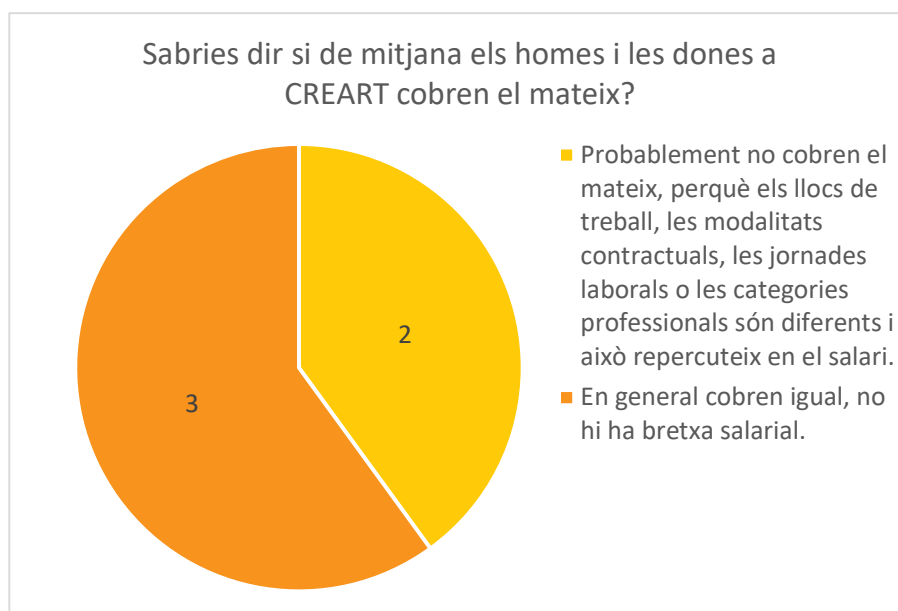
Sovint les dones en el tercer sector social per la pròpia socialització de gènere poden acceptar sous més baixos quan senten que al sou se li acompanya una retribució emocional o bé perquè des de l'aprenentatge de gènere no posen tan en valor la pròpia feina.

La bretxa salarial és la diferència entre el sou mitjà de tots els homes de l'empresa o entitat i el sou mitjà de totes les dones de l'empresa o entitat. És a dir, no implica que un home i una dona que treballin en el mateix lloc rebin retribucions diferents.

$$\frac{\text{Retribució mitjana anual d'homes} - \text{Retribució mitjana anual de dones}}{\text{Retribució mitjana anual d'homes}} \times 100$$

No es detalla informació sobre altres criteris, ni pel que fa al salari base ni dels complements extrasalarials, tot i que si que reben retribucions diferents. Per això, caldria definir els criteris (o establir de nou) en la política retributiva davant les expectatives de creixement.

En les enquestes es reflecteix diversitat d'opinions sobre si existeix igualtat en les retribucions. Però hi ha consens per en creure que homes i dones tenen les mateixes oportunitats d'optar a complements salarials.



Conclusions de l'àmbit "Retribucions"

Retribucions	
Punts forts	Àrees de millora
- Pràcticament no existeix bretxa salarial en les retribucions efectives (2,94%).	- L'increment de la bretxa salarial en les retribucions normalitzades (15,78%) degut a la segregació vertical. - La necessitat de definir els criteris (o establir de nous) en la política retributiva, tenint en compte la perspectiva de gènere.

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

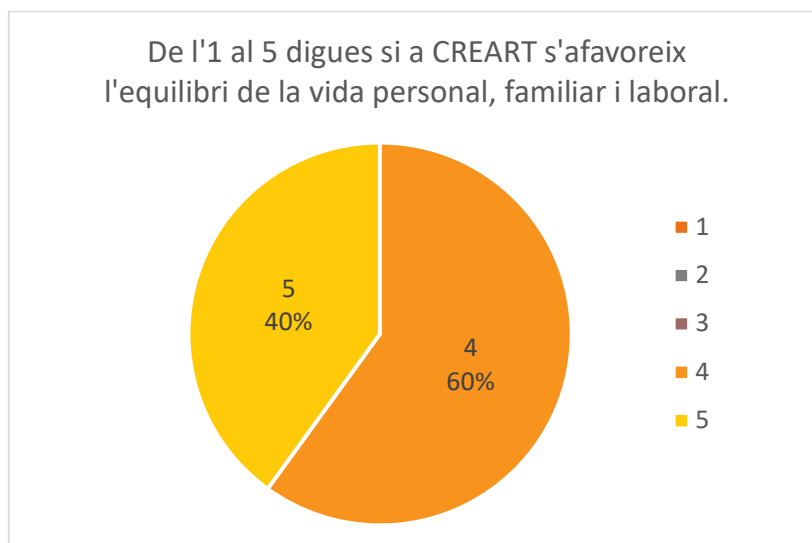
En aquest àmbit s'observa:

- Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- La percepció de les persones pel que fa a l'afavoriment de l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral a l'entitat.
- L'ús que dones i homes han fet dels diferents permisos o excedències l'últim any.

Existeixen diverses mesures de conciliació a les que la plantilla té dret, que tot i que no estan recollides en cap document, es comuniquen en l'entrevista durant el procés de selecció. Entre algunes de les mesures que es contemplen hi ha:

- Temps flexible d'entrada i sortida del lloc de treball
- Temps flexible per fer els àpat
- Jornada intensiva tots els divendres de l'any.
- Fixar unes hores d'atenció directa (clients, públic...) i flexibilitzar la part corresponent a les tasques de gestió o d'atenció indirecta.
- Bossa d'hores o còmput mensual d'hores per als dies de lliure disposició, hores extraordinàries o altres.
- Teletreball.
- Treball per objectius.
- Tiquets o bons amb descompte per transports.
- Mesures sobre l'autonomia en l'organització del treball en sentit ampli (des de l'organització de les tasques i el treball personal fins a la decisió de quan prendre dies lliures, fer viatges o desplaçaments -comptant sempre amb l'aprovació del responsable).

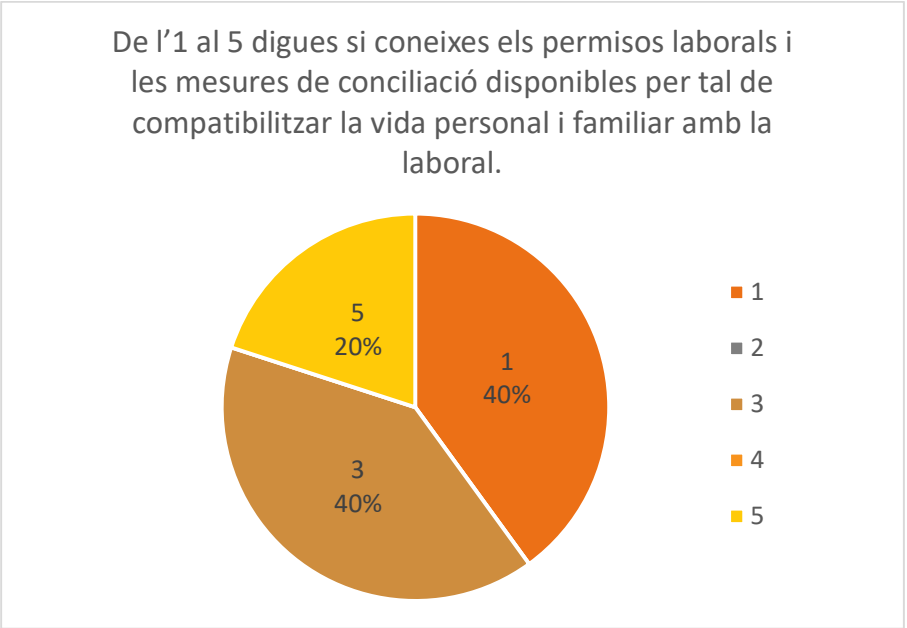
La percepció que s'extreu de les enquestes és que tota la plantilla creu que s'afavoreix l'equilibri de la vida personal, familiar i laboral (puntuacions 4 i 5 sobre 5). Mentre que un 60% creuen que s'afavoreix bastant (4) un 40% li donen la màxima puntuació (5).



Tot i això, com s'ha explicat anteriorment també s'ha manifestat que existeixen jornades amb horaris impredecibles o irregulars, confusió entre el temps lliure i el de treball i disponibilitat

horària en funció de les necessitats laborals. Aparentment sembla una contradicció, però es pot entendre perquè l'entitat es troba en un context social en el que ha de col·laborar amb altres entitats i persones alienes, i aquestes condicionen els horaris i la gestió del temps del personal de Creart. Així doncs, en les qüestions que tenen a veure amb la feina i les tasques pròpies de l'entitat existeix flexibilitat, mentre que en les tasques i funcions vinculades a altres persones, entitats o organitzacions aquesta flexibilitat es veu minvada.

L'enquesta també visibilitza que hi ha un 40% del personal que no coneixen els permisos laborals i les mesures de conciliació disponibles, mentre que un 20% sí que les coneix.



Conclusions de l'àmbit "Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral"

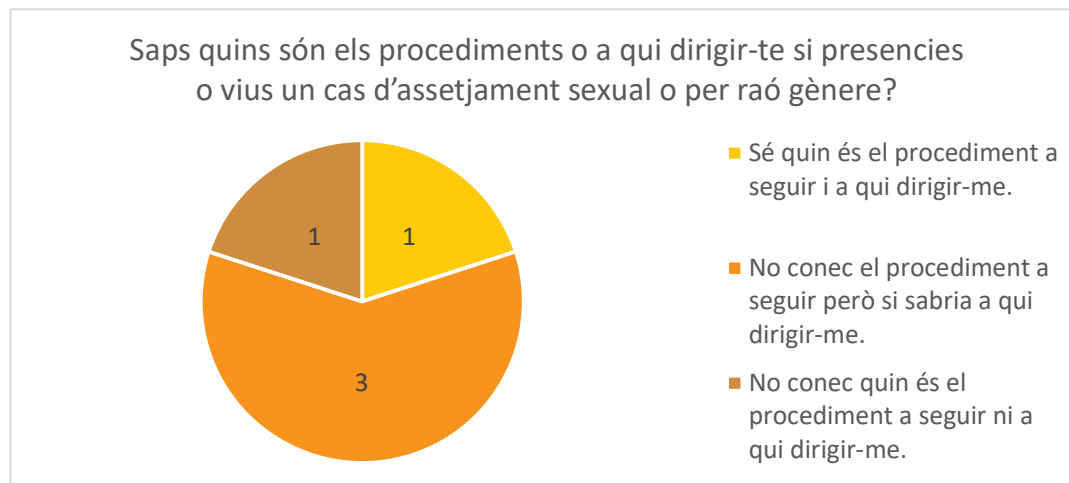
Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	
Punts forts	Àrees de millora
- L'existència de mesures de flexibilització horària dins de l'entitat.	- Les mesures de flexibilització es veuen minvades en les tasques i funcions vinculades amb altres persones o entitats. - El desconeixement d'algunes mesures existents per part d'alguns treballadors/es.

PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE

En aquest àmbit s'observa:

- L'existència de protocol o mesures per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere.
- La percepció de les persones sobre la necessitat de treballar en la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de gènere.
- El coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual i/o assetjament per raó de gènere.

Actualment en l'entitat existeix un Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de gènere. Tot i que ara mateix el personal no han rebut formació o informació per conèixer el procediment intern que s'hauria de seguir per actuar i l'acompanyament que podria rebre. En aquest sentit, com s'observa a través de l'enquesta tot i que el personal no té clar quin és el procediment a seguir sí que la majoria sabien a qui dirigir-se.



A través de l'enquesta també s'ha visibilitzat que hi han hagut molt poques experiències durant l'activitat professional de situacions que pugin constituir assetjament sexual o de gènere. Únicament s'han manifestat l'ús de l'humor sexista, homòfob o transfob en algun context durant l'activitat professional que no només inclou les relacions entre treballadors/es de CREART sinó també amb clients, usuaris, altres entitats...

Conclusions de l'àmbit "Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere"

Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere	
Punts forts	Àrees de millora
- Existència d'un protocol davant l'assetjament sexual i per raó de gènere.	- La manca de coneixement per part del personal del procediment i acompanyament disponible en cas d'assetjament.

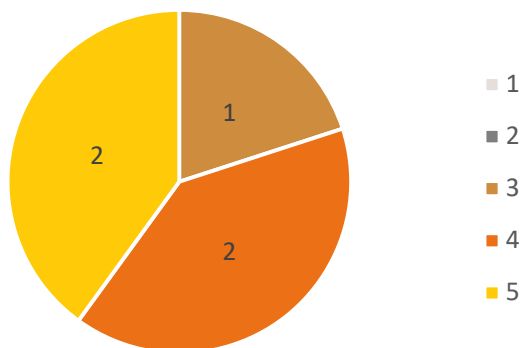
COMUNICACIÓ NO SEXISTA NI DISCRIMINATÒRIA

En aquest àmbit s'observa:

- La percepció de les persones pel que fa a la necessitat de l'ús d'una comunicació no sexista.
- Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista en l'organització.

Pel que fa a les comunicacions orals, escrites o visuals, tant internes com externes, l'entitat no utilitza un manual. De totes maneres el 80% de la plantilla enquestada creu que s'assegura la utilització un llenguatge no sexista o discriminatori (puntuació 4 i 5 sobre 5). Així s'ha corroborat també a través de la pàgina web i les xarxes socials.

De l'1 al 5 digues si creus que CREART assegura que les comunicacions orals, escrites i/o visuals, tant internes com externes, utilitzin un llenguatge no sexista o discriminatori



Conclusions de l'àmbit "Comunicació no sexista ni discriminatòria"

Comunicació no sexista ni discriminatòria	
Punts forts	Àrees de millora
- El 80% de la plantilla pensa que des de Creart s'assegura la utilització un llenguatge no sexista o discriminatori. - La existència de publicacions a través de xarxes i la pàgina web amb comunicació inclusiva.	

RESUM DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA

INTRODUCCIÓ

En aquest document s'inclou un resum de les principals dades i conclusions de l'auditoria retributiva. L'auditoria té per objecte, tal com indica l'article 7.2 del RD 902/2020, de 13 d'octubre, obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de l'entitat, compleix l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre homes i dones en matèria de retribució. Així, es podran evitar, corregir i prevenir els obstacles i les dificultats existents o que es puguin produir, amb l'objectiu de garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment del sistema retributiu proposat. El detall d'aquest informe es troba en un document a part, per la seva extensió, però s'hi inclouran les principals conclusions.

A partir de la informació de la definició i la valoració dels llocs de treball s'han establert les agrupacions de treballadors/es d'igual valor amb el que es comparen. Un cop analitzada la situació, com que no s'ha detectat pràcticament bretxa salarial no s'ha establert un pla d'actuació.

DADES DE LES RETRIBUCIONS PER CONCEPTES DE CREART

Mitjanes i medianes de les retribucions			
	Dones (€)	Homes (€)	Bretxa salarial de gènere
Retribució total anual efectiva (mitjana)	27.817,97	28.660,21	2,94%
Retribució total anual efectiva (mediana)	28.272,72	17.032,44	-65,99%
Retribució total anual normalitzada (mitjana)	32.530,09	38.624,47	15,78%
Retribució total anual normalitzada (mediana)	28.272,72	38.624,47	26,80%
Salari base (mitjana)	12.600,00	11.340,00	-11,11%
Salari base (mediana)	15.120,00	11.340,00	-33,33%
Complements salarials (mitjana)	15.217,97	17.320,21	12,14%
Complements salarials (mediana)	13.152,72	17.320,21	24,06%
Complements extrasalarials (mitjana)	-	-	-
Complements extrasalarials (mediana)	-	-	-

CONCLUSIONS

La bretxa salarial de gènere té múltiples causants i determinants. Molts són estructurals, és a dir, no són propis de les empreses o entitats, sinó que són efectes del sistema social en què ens desenvolupem, també en l'àmbit laboral. Així, moltes vegades la feminització de la parcialitat i la temporalitat, la responsabilitat social de la cura i el reconeixement dels llocs de treball són factors que afecten i impacten en la situació laboral de les dones treballadores, en comparació dels homes. De tota manera, això no vol dir que no s'hi pugui incidir i que sigui inevitable, ja que existeix la possibilitat de treballar per reduir-la.

La bretxa salarial és la diferència entre el sou mitjà de tots els homes de l'empresa o entitat i el sou mitjà de totes les dones de l'empresa o entitat. És a dir, no implica que un home i una dona que treballin en el mateix lloc rebin retribucions diferents.

$$\frac{\text{Retribució mitjana anual d'homes} - \text{Retribució mitjana anual de dones}}{\text{Retribució mitjana anual d'homes}} \times 100$$

Com es veu en la taula anterior, **la diferència salarial entre els homes i les dones en el conjunt de l'entitat és del 2,94%**, així ho expressa la mitjana. Es tracta doncs, d'una bretxa salarial pràcticament nul·la que s'explica pels aspectes següents:

En primer lloc, perquè a diferència del que acostuma a passar en el mercat laboral ordinari i en el tercer sector, en que les jornades parcials estan feminitzades, a Creart no es dona aquest feminització. L'existència d'una jornada parcial masculina en la part alta de l'estructura de l'entitat i una direcció femenina fa que, tot i que hi hagi una jornada parcial femenina en la part baixa de l'estructura salarial, les percepcions efectives mitjanes d'homes i dones siguin similars. Això, explica que la bretxa salarial sigui pràcticament inexistent.

Tot i això, si s'observa la mateixa taula, la bretxa salarial en la retribució total anual normalitzada aquesta bretxa augmenta fins el 15,78%. Això significa, que en el cas que tot el personal realitzés jornades completes aquesta bretxa augmentaria fins aquest percentatge. Aquesta bretxa sorgiria a l'entitat per les diferències en les llocs de treball d'homes i dones. Es pot parlar d'una segregació vertical, entesa com la concentració de dones i homes en diferents nivells jeràrquics dins de les empreses. Cal destacar, que aquesta segregació vertical no està tant causada per un sostre de vidre (dificultats o obstacles de les dones per accedir als llocs de responsabilitat) sinó per una concentració de dones en la part baixa de l'estructura salarial.

De fet, que la bretxa mediana de la retribució total anual normalitzada (26,80%) sigui més alta que la bretxa mitjana de la retribució total anual normalitzada (15,78%) també ens indica l'existència d'aquestes diferències en els llocs de treball d'homes i dones i de valors atípics³ en la part baixa de l'estructura salarial de l'entitat.

En segon lloc, cal comentar l'existència de bretxa salarial en els complements salarials. Fet que s'hauria de tenir en compte en cas que es volgués planificar el creixement de l'entitat. Aquesta bretxa en els complements salarials ve donada pel mateix motiu ja explicat, la segregació

³ S'entén per valors atípics aquells valors que són distants a la resta de dades.

vertical. L'existència de més homes amb responsabilitats que dones es manifesta en la retribució dels complements.

Per últim, s'ha de mencionar que les diferències salarials per treballs d'igual valor són molt baixes o pràcticament nul·les. Des d'una perspectiva de gènere, així es compleix amb el principi d'igual remuneració per treball d'igual valor que és d'obligat compliment a partir del RDL 902/2020. Aquest principi indica que *“un treball tindrà el mateix valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionades amb el seu exercici i les condicions laborals en què aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents”* (RDL 902/2020).

PLA D'ACCIÓ

CRONOGRAMA D'ACCIONS

Àmbit	Nº	Acció	Personal responsable	Personal destinatari	Implementació							
					2024		2025		2026		2027	
					1rS	2nS	1rS	2nS	1rS	2nS	1rS	2nS
Seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat	0.1.	Realitzar la fitxa de seguiment de cadascuna de les accions proposades i compartir-les a la CS.	Persona executora	RRHH i CS	Abans de finalitzar el semestre al que correspongui l'acció i amb suficient antelació perquè es pugui realitzar l'informe (en el cas del segon semestre).							
	0.2.	Elaborar l'informe de seguiment anual.	Enric	CS (plantilla)								
	0.3.	Elaborar l'informe d'avaluació intermèdia i final	Enric	CS (plantilla)								
	0.4.	Convocar les reunions de seguiment i avaluació del Pla.	Enric	CS (plantilla)								
	0.5.	Assegurar que el Pla d'Igualtat està disponible per a consulta.	Enric	Plantilla								
Condicions de treball	1.1.	Elaborar el pla de prevenció de riscos laborals a través de Prevencion10.es	Carol i Enric	Plantilla								
	1.2.	Preparar i organitzar una formació sobre la prevenció de riscos laborals que incorporin la perspectiva de gènere.	Carol	Plantilla								

Àmbit	Nº	Acció	Personal responsable	Personal destinatari	Implementació							
					2024		2025		2026		2027	
					1rS	2nS	1rS	2nS	1rS	2nS	1rS	2nS
	1.3.	Realitzar el qüestionari de riscos psicosocials CoPsoQ PSQCAT.	Chené	Plantilla								
	1.4.	Preparar i organitzar una formació sobre riscos psicosocials que tingui en compte especialment aquells indicadors hagin sortit menys favorables en el qüestionari.	Chené	Plantilla								
	1.5.	Acordar i implementar mesures preventives per millorar, en la mesura del possible, la organització del treball dins de l'entitat.	Mariana	Plantilla								
	1.6.	Facilitar que la plantilla amb contracte a temps parcial tingui dret preferent a incrementar la seva jornada davant la realització de noves contractacions (de substitució, baixes, vacances, nous projectes, etc.), quan el lloc de treball sigui el mateix o un altre que la persona pugui desenvolupar d'acord amb les seves capacitats. Facilitar aquesta preferència ja sigui a través de realitzar dos contractes parcials o oferir un lloc nou a temps complet.	Carol	Plantilla que treballa temps parcial								
Selecció i contractació	2.1.	Estandarditzar el procés d'acollida de les noves incorporacions.	Enric	Plantilla de nova incorporació								

Àmbit	Nº	Acció	Personal responsable	Personal destinatari	Implementació							
					2024		2025		2026		2027	
					1rS	2nS	1rS	2nS	1rS	2nS	1rS	2nS
Formació	3.1.	Realitzar 4 capsules formatives d'autoaprenentatge sobre la introducció de la perspectiva de gènere en els projectes.	Carol	Plantilla (opcional)								
	3.2.	Completar i compartir amb l'equip la revisió amb perspectiva de gènere dels projectes fets en una sessió d'equip.	Mireia	Plantilla								
Conciliació i corresponsabilitat	4.1.	Elaborar un fulletó/guia sobre els drets i les mesures de conciliació, corresponsabilitat i els beneficis socials disponibles.	Enric	Plantilla								
Prevenció i actuació davant l'assetjament	5.1.	Elaborar i aprovar un guió bàsic per facilitar la detecció i l'actuació davant casos d'assetjament per part de persones externes a l'entitat.	Mireia	Plantilla								

Llegenda		
	Prioritat molt alta	CS = Comissió de seguiment
	Prioritat alta	
	Prioritat mitja	
	Prioritat baixa	
	Acció que s'ha de realitzar successivament i incorporar en la forma de treballar de l'entitat (implica fer un seguiment anual o bianual).	

PROGRAMACIÓ DE LES ACCIONS PER SEMESTRES

2024	
1r semestre	2n semestre
0.5. Assegurar que el Pla d'Igualtat està disponible per a consulta. Per exemple, penjar-ho a la intranet de l'entitat. Compartir també dels informes de seguiment i avaluació.	1.2. Preparar i organitzar una formació sobre la prevenció de riscos laborals que incorporin la perspectiva de gènere.
1.1. Elaborar el pla de prevenció de riscos laborals a través de Prevencion10.es	3.1. Realitzar 4 capsules formatives d'autoaprenentatge sobre la introducció de la perspectiva de gènere en els projectes.
	3.2. Completar i compartir amb l'equip la revisió amb perspectiva de gènere dels projectes fets en una sessió d'equip.
<i>Accions de seguiment i avaluació del pla</i>	
0.1. Realitzar la fitxa de seguiment de cadascuna de les accions programades i compartir-les a la CS.	0.1. Realitzar la fitxa de seguiment de cadascuna de les accions programades i compartir-les a la CS.
	0.2. Elaborar l'informe de seguiment anual.
	0.4. Convocar les reunions de seguiment i avaluació del Pla.

2025	
1r semestre	2n semestre
4.1. Elaborar un fulletó/guia sobre els drets i les mesures de conciliació, corresponsabilitat i els beneficis socials disponibles.	1.3. Omplir el qüestionari de riscos psicosocials CoPsoQ PSQCAT.
	2.1. Estandarditzar el procés d'acollida de les noves incorporacions.
	5.1. Elaborar i aprovar un guió bàsic per facilitar la detecció i l'actuació davant casos d'assetjament per part de persones externes a l'entitat.
<i>Accions de seguiment i avaluació del pla</i>	
0.1. Realitzar la fitxa de seguiment de cadascuna de les accions programades i compartir-les a la CS.	0.1. Realitzar la fitxa de seguiment de cadascuna de les accions programades i compartir-les a la CS.
	0.2. Elaborar l'informe de seguiment anual.
	0.4. Convocar les reunions de seguiment i avaluació del Pla.

2026

1r semestre	2n semestre
1.4. Preparar i organitzar a una formació sobre riscos psicosocials que tingui en compte especialment aquells indicadors hagin sortit menys favorables en el qüestionari.	1.5. Acordar i implementar mesures preventives per millorar, en la mesura del possible, la organització del treball dins de l'entitat.
	3.1. Realitzar 4 capsules formatives d'autoaprenentatge sobre la introducció de la perspectiva de gènere en els projectes.
<i>Accions de seguiment i avaluació del pla</i>	
<i>0.1. Realitzar la fitxa de seguiment de cadascuna de les accions programades i compartir-les a la CS.</i>	<i>0.1. Realitzar la fitxa de seguiment de cadascuna de les accions programades i compartir-les a la CS.</i>
	<i>0.2. Elaborar l'informe de seguiment anual.</i>
	<i>0.4. Convocar les reunions de seguiment i avaluació del Pla.</i>

2027	
1r semestre	2n semestre
1.6. Facilitar que la plantilla amb contracte a temps parcial tingui dret preferent a incrementar la seva jornada.	
<i>Accions de seguiment i avaluació del pla</i>	
<i>0.1. Realitzar la fitxa de seguiment de cadascuna de les accions programades i compartir-les a la CS.</i>	<i>0.1. Realitzar la fitxa de seguiment de cadascuna de les accions programades i compartir-les a la CS.</i>
	<i>0.2. Elaborar l'informe de seguiment anual.</i>
	<i>0.4. Convocar les reunions de seguiment i avaluació del Pla.</i>

OBJECTIUS I DESCRIPCIÓ DE LES MESURES PER ÀMBITS

Acció 0.5. Assegurar que el Pla d'Igualtat està disponible per a la consulta. Per exemple, penjar-ho a la intranet de l'entitat. Compartir també els informes de seguiment i avaluació.

Descripció

L'objectiu de l'acció és que la plantilla tingui coneixement tant de les bones practiques de l'entitat com en aquells àmbits en els quals es pot millorar. Així com el compromís de l'entitat i les accions que es duren a terme en el transcurs dels quatre anys. Per aquest motiu també és interessant fer difusió dels informes de seguiment i avaluació.

Quan una empresa o entitat posa en marxa, de manera efectiva, el Pla d'Igualtat i realitza un seguiment que permet corroborar que es compleixen els objectius esperats, mostra la seva credibilitat pel que fa a la responsabilitat social corporativa en l'àmbit de la igualtat de gènere. Aquest aspecte cada cop està més valorat, fet que fa millorar la imatge social.

Persona responsable	Persones destinatàries	Recursos materials i humans
Enric	Plantilla	Mitjans de comunicació digitals (intranet, correu...)
Calendari d'implementació		Prioritat
1r semestre de 2024		Molt alta
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors		
Indicadors de seguiment:		
- Exposició del pla i les fitxes de seguiment i els informes a la intranet (Sí/No)		

CONDICIONS DE TREBALL

Àrees de millora detectades

- L'abordatge de la prevenció de riscos laborals des d'una perspectiva de gènere.

Objectius generals

- Vetllar perquè la prevenció de riscos laborals tingui en compte aquells riscos i malalties que tenen especial incidència en les dones.
- Facilitar l'extensió de jornades completes entre les persones que realitzen jornades parcials.

Acció 1.1. Elaborar el Pla de prevenció de riscos laborals a través de Prevencion10.es

Descripció

Prevencion10.es és un servei públic gratuït d'assessorament en prevenció de riscos laborals

que permet gestionar els riscos d'empreses menors de 25 treballadors. En aquesta pàgina web trobareu un qüestionari (Evalua-t) amb aquells factors bàsics que cal tenir en compte i podreu configurar el Pla de prevenció de riscos laborals, que és obligatori per a totes les figures jurídiques que tinguin contractades a persones assalariades (article 14 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, 31/1995).

<https://www.prevencion10.es/>

Persona responsable	Persones destinatàries	Recursos materials i humans
Carol i Enric	Plantilla	Pàgina web Prevencion10.es
Calendari d'implementació		Prioritat
1r semestre de 2024		Alta
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors		
Indicadors de seguiment: - Realització del qüestionari i obtenció del Pla de prevenció de riscos laborals (Sí/No) - Distribució del Pla de prevenció de riscos laborals amb la plantilla (Sí/No) Indicadors d'impacte: - Nombre d'actuacions previstes en el Pla de prevenció de riscos laborals - Nombre d'actuacions (previstes en el Pla de prevenció de riscos laborals) realitzades per Creart.		

Acció 1.2. Preparar i organitzar una formació sobre la prevenció de riscos laborals que incorporin la perspectiva de gènere.⁴

Descripció
Per tal de donar compliment al deure de protecció que estableix la llei, l'entitat ha d'adoptar les mesures adequades perquè els treballadors rebin totes les informacions necessàries respecte als riscos laborals del seu lloc de treball i les mesures de protecció existents. Les ocupacions i les condicions de treball determinen la vida i la salut de les persones. El fet que homes i dones no tinguin les mateixes ocupacions i condicions de treball fa que sigui necessari l'aplicació de la perspectiva de gènere a qualsevol pràctica preventiva i en tots els nivells de seguretat i salut a la feina. La fi d'aquesta integració no és altra que no subestimar els riscos laborals a què s'exposen les dones i els sectors feminitzats, per poder garantir que les mesures preventives adoptades siguin les apropiades. Caldria prestar especial atenció, per exemple, als riscos en períodes d'embaràs o de lactància. També a aquells riscos o malalties d'especial incidència en les dones com la doble presència, els riscos psicosocials o les malalties ergonòmiques i musculoesquelètiques. De fet, això és el que recomana l'Agència Europea per la Seguretat i la Salut Laboral. La formació en aquesta matèria, s'hauria d'impartir, sempre que sigui possible, dins de la jornada de treball o, si no n'hi ha, en altres hores però amb el descompte del temps invertit en

⁴ En cas de no tenir una entitat o empresa de referència per a les formacions, la Fundació Sorli realitza formacions per empreses amb perspectiva de gènere adaptades al contingut que es necessiti.

aquesta.

Persona responsable	Persones destinatàries	Recursos materials i humans
Carol	Plantilla	Persona o entitat formadora externa
Calendari d'implementació	Prioritat	
2n semestre de 2024	Alta	
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors		

Indicadors de seguiment:

- Contacte amb alguna empresa o entitat formadora (Sí/No).
- Realització de la formació (Sí/No)
- Grau de desenvolupament del contingut en perspectiva de gènere en la formació (inclusió dels temes comentats anteriorment com la doble presència, els riscos psicosocials, context del tercer sector...)

Indicadors d'impacte:

- Millora de coneixements i competències, de les persones assistents, sobre PRL amb perspectiva de gènere, mesurada a través de pre-test i post-test en la formació realitzada.

Acció 1.3. Realitzar el qüestionari de riscos psicosocials⁵ CoPsoQ PSQCAT.

Descripció
Amb el mateix objectiu que l'acció anterior, aquesta pretén ampliar el coneixement de l'exposició als riscos laborals en la pròpia entitat per poder adequar les formacions o la prevenció que ja es fa. A més d'una obligació legal, la consulta i la participació de les persones treballadores es converteixen en una font d'informació important sobre els riscos existents, de cara a la millora de les condicions de seguretat i salut a la feina. L'acció consisteix en que totes les persones de l'entitat responguin el qüestionari i es compilin els resultats de tots els qüestionaris seguint les pautes indicades en el mateix document. Això donarà com a resultat una valoració en diversos aspectes dels possibles riscos psicosocials existents. Amb aquesta informació es podran adaptar les formacions i la prevenció de riscos laborals posant especial èmfasi allà on interessi. Qüestionari per a l'avaluació dels riscos psicosocials en el treball: https://treball.gencat.cat/web/.content/09_-_seguretat_i_salut_laboral/documents/04_-_riscos_i_condicions_de_treball/Eines_avaluacio_riscos/PSQCAT_2_0/Versio_curta/Catala_arx

⁵ Els riscos psicosocials són aquells que tenen a veure directament amb l'organització del treball i el seu entorn social, amb el contingut de treball i la realització de la tasca i que es presenten amb capacitat per afectar el desenvolupament de la feina i la salut (física, psíquica o social) de la persona treballadora. Es posa especial èmfasi en aquest tipus de riscos per ser els que tenen especial incidència en les dones i en els sectors de treball feminitzats.

[ius/ANNEX-I-Queestionari-per-a-lavaluacio-dels-riscos-psicosocials-en-el-treballversio-corta.pdf](#)

Altres materials i recursos sobre el mètode CoPsoQ PSQCAT: https://treball.gencat.cat/ca/ambits/seguretat_i_salut_laboral/publicacions/gestio_prevenccio/manual_id_av_riscos_laborals/versio_mitjana/materials_i_recursos_v_corta/

Persona responsable	Persones destinatàries	Recursos materials i humans
Chené	Plantilla	Enquesta CoPsoQ PSQCAT.
Calendari d'implementació		Prioritat
2n semestre de 2025		Alta
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors		
Indicadors de seguiment:		
- Realització del qüestionari per part de la plantilla (Sí/No). - Anàlisi dels resultats agregats de tots els qüestionaris contestats (Sí/No).		

Acció 1.4. Preparar i organitzar una formació sobre riscos psicosocials que tingui en compte especialment aquells indicadors hagin sortit menys favorables en el qüestionari.

Descripció		
En base a la informació del qüestionari CoPsQ PSQCAT i tenint en compte les diverses dimensions dels riscos psicosocials (exigències emocionals, ritme de treball, sentit del treball, claredat del rol...), preparar una formació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere. L'objectiu de la formació és conèixer millor els impactes d'aquests riscos en les persones treballadores i en el conjunt de l'entitat i possibles mesures que mitiguin aquests impactes. Com a eina de suport per a la interpretació dels resultats del qüestionari es pot consultar les guies adjuntades als annexos.		
Persona responsable	Persones destinatàries	Recursos materials i humans
Chené	Plantilla	Persona o entitat formadora externa
Calendari d'implementació		Prioritat
1r semestre de 2026		Alta
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors		
Indicadors de seguiment:		
- Contacte amb alguna empresa o entitat formadora (Sí/No). - Realització de la formació (Sí/No) - Grau de desenvolupament del contingut en perspectiva de gènere en la formació (incorporació de qüestions i estratègies per fer front a les exigències emocionals, la		

- doble presència i els problemes de conciliació, l'assetjament...)
- Grau de desenvolupament del contingut específic de l'àmbit laboral del tercer sector i en base als riscos menys favorables del qüestionari.

Indicadors d'impacte:

- Millora de coneixements, de les persones assistents, sobre riscos psicosocials amb perspectiva de gènere, mesurada a través de pre-test i post-test en la formació realitzada.

Acció 1.5. Acordar i implementar mesures preventives per millorar, en la mesura del possible, la organització del treball dins de l'entitat.

Descripció		
Aquesta acció es deriva i ha de ser el resultat de la informació i les reflexions dutes a terme en les accions anteriors (1.3. i 1.4.). L'objectiu és que un cop havent detectat aquelles dimensions que tenen més marge de millora dels riscos psicosocials poder arribar a alguns acords sobre un funcionament més adient de la organització. En aquests acords cal trobar un equilibri entre les necessitats de l'entitat, el bon funcionament dels projectes i serveis, amb les necessitats de les persones treballadores.		
Persona responsable	Persones destinatàries	Recursos materials i humans
Mariana	Plantilla	Plantilla
Calendari d'implementació		Prioritat
2r semestre de 2026		Alta
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors		
Indicadors de seguiment:		
- Realització d'una reunió per a la valoració de propostes i mesures de prevenció de riscos psicosocials (Sí/No)		
Indicadors d'impacte:		
- Nombre d'acords susceptibles de modificar l'organització del treball. - Valoració general de la plantilla dels acords implementats.		

Acció 1.6. Facilitar que la plantilla amb contracte a temps parcial tingui dret preferent a incrementar la seva jornada davant la realització de noves contractacions, quan el lloc de treball sigui el mateix o un altre que la persona pugui desenvolupar d'acord amb les seves capacitats.

Descripció
Les jornades parcials o les reduccions de jornada impliquen una reducció salarial, això repercuteix en la bretxa salarial de gènere. També, acostuma a reforçar la reproducció dels rols de gènere, ja que segons diversos estudis realitzats a Catalunya, solen ser les dones les que

realitzen aquest tipus de jornades per tal de compatibilitzar-ho amb la cura d'infants o persones dependents. Per aquesta raó, l'acció pretén vetllar perquè aquelles dones que vulguin realitzar una jornada completa puguin fer-ho. És a dir, que no es produeixi en cap cas la realització de jornada parcial de forma involuntària o sobrevinguda.

Cal facilitar la preferència d'incrementar la jornada parcial, ja sigui a través de realitzar dos contractes parcials o oferir un lloc nou a temps complet, preferentment abans de noves contractacions en casos de substitució, baixes, vacances, etc.

Persona responsable	Persones destinatàries	Recursos materials i humans
Carol	Plantilla que treballa a temps parcial	-
Calendari d'implementació		Prioritat
1r semestre de 2027		Mitja
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors		
Indicadors de seguiment: - Nombre de noves contractacions anuals, desagregades per jornades parcials i completes. - Nombre de persones a les que se'ls hi ha comunicat que tenien dret preferent a optar per les places mencionades. Indicadors d'impacte: - Nombre de persones contractades amb jornada parcial que han canviat a un lloc de treball amb jornada completa o han completat la seva jornada.		

PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

Àrees de millora detectades	Objectius generals
- La necessitat de consolidar la igualtat de gènere com a objectiu de l'entitat durant la selecció i la contractació davant les expectatives de creixement.	- Impulsar un procediment de contractació compromès amb la igualtat de gènere.

Acció 3.1. Estandarditzar el procés d'acollida de les noves incorporacions.

Descripció
L'objectiu de l'acció és facilitar que tothom tingui accés a informació bàsica sobre el lloc de treball i sobre els drets laborals en diversos àmbits. Per això, és recomanable compartir, en el moment de la incorporació els documents següents: el Pla d'Igualtat i el Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de gènere, el Conveni col·lectiu i/o un fulletó

amb un llistat de les mesures de conciliació a les que tenen dret i les mesures de prevenció de riscos laborals.

Persona responsable	Persones destinatàries	Recursos materials i humans
Enric	Plantilla de nova incorporació	Pla d'Igualtat, Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament i Conveni col·lectiu i/o un fulletó amb les mesures de conciliació. Acords i mesures de prevenció de riscos laborals.
Calendari d'implementació		Prioritat
2n semestre de 2025		Alta
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors		
Indicadors de seguiment:		
- Nombre de noves incorporacions per anys. - Nombre de persones a les que se'ls hi ha donat la documentació.		

FORMACIÓ

Àrees de millora detectades	Objectius generals
- Es manifesta la voluntat d'incorporar o fer més èmfasi en la perspectiva de gènere en la metodologia de treball.	- Incorporar formacions vinculades a l'elaboració i disseny de projectes que inclogui la perspectiva de gènere.

Acció 3.1. Realitzar 4 capsules formatives d'autoaprenentatge sobre la introducció de la perspectiva de gènere en els projectes.

Descripció
Vivim en una societat androcèntrica, en la que la majoria de les polítiques estan adreçades a un ciutadà universal que sovint es correspon a un prototip d'home blanc, de classe mitjana i d'edat adulta. La manca d'una concepció diversa de la ciutadania fa que sovint les necessitats de les dones, les persones grans, les persones racialitzades, entre d'altres quedin invisibilitzades. El fet de realitzar projectes neutres al gènere fa que estiguem captant una realitat o necessitats que no només són parcials sinó que poden estar esbiaixades o reproduint les desigualtats socials i de gènere. Si tenim en compte això, la introducció de la perspectiva de gènere en els projectes es fa imprescindible. La perspectiva de gènere és una forma de mirar el món tenint en compte les diferències entre les condicions, situacions i necessitats respectives de les dones i dels homes en qualsevol àmbit així com la diversitat de persones. Així doncs, l'objectiu d'aquesta acció és adquirir els coneixements bàsics per ser capaç

d'identificar quins aspectes cal valorar perquè la diagnosi, el disseny, la implementació i l'avaluació d'un projecte es facin amb perspectiva de gènere.

Es proposa fer la formació a través de quatre càpsules auto avaluables, gratuïtes i online, elaborades pel Departament d'Igualtat i Feminisme. En cas que posteriorment es volgués ampliar el contingut es pot valorar contactar amb alguna entitat o persona formadora.

Capsules d'autoaprenentatge: <https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/ures-temps-i-treballs/formacio/autoaprenentatge-/index.html>

Personal responsable	Persones destinatàries	Recursos materials i humans
Carol	Plantilla (opcional)	Pàgina web del Departament d'Igualtat i Feminismes
Calendari d'implementació		Prioritat
2n semestre de 2024		Mitjana

Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors

Indicadors de seguiment:

- Nombre capsules formatives realitzades.
- Nombre de persones que han realitzat les càpsules.

Indicadors d'impacte:

- Millora de coneixements i competències de les persones assistents mesurada a través l'avaluació pròpia de cadascuna de les formacions.
- Nombre i grau de desenvolupament de continguts, objectius, mesures, aspectes de la metodologia o del disseny que incorporin la perspectiva de gènere durant la redacció de nous projectes.
- Nombre i grau de desenvolupament de continguts, objectius, mesures o aspectes de la metodologia o del disseny que incorporin metodologia amb perspectiva de gènere de projectes ja iniciats.

Acció 3.2. Completar i compartir amb l'equip la revisió amb perspectiva de gènere dels projectes fets.

Descripció		
Amb el mateix objectiu que l'acció anterior, aquesta consisteix en completar la revisió des d'una perspectiva de gènere dels projectes iniciats o finalitzats. Aquesta revisió ha de permetre detectar les principals mancances dels projectes, per tal de poder extreure conclusions i bones pràctiques generals de l'entitat que es puguin reproduir en els nous projectes. L'anàlisi dels propis projectes de l'entitat permet fer una reflexió i autorevisió de forma aterrada de les pràctiques de l'entitat. Un cop feta la revisió es compartiran les principals conclusions i bones pràctiques amb el conjunt de l'equip per socialitzar aquest coneixement.		
Personal responsable	Persones destinatàries	Recursos materials i humans

Mireia	Plantilla	Pàgina web del Departament d'Igualtat i Feminismes (autoaprenentatge) Projectes propis
Calendari d'implementació		Prioritat
2n semestre de 2024		Mitjana
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors		
Indicadors de seguiment: - Realització de la sessió d'equip (Sí/No) Indicadors d'impacte: - Nombre i grau de desenvolupament de continguts, objectius, mesures, aspectes de la metodologia o del disseny que incorporin la perspectiva de gènere durant la redacció de nous projectes. - Nombre i grau de desenvolupament de continguts, objectius, mesures o aspectes de la metodologia o del disseny que incorporin metodologia amb perspectiva de gènere de projectes ja iniciats.		

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

Àrees de millora detectades	Objectiu general
- Les mesures de flexibilització es veuen minvades en les tasques i funcions vinculades amb altres persones o entitats. - El desconeixement d'algunes mesures existents per part d'alguns treballadors/es.	- Difondre les mesures de conciliació, corresponsabilitat i els beneficis socials als quals té dret la plantilla.

Acció 4.1. Elaborar un fulletó/guia sobre els drets i les mesures de conciliació, corresponsabilitat i els beneficis socials disponibles.

Descripció
Per tal de facilitar el coneixement de les mesures de conciliació i corresponsabilitat a les que té dret la plantilla es desenvoluparà aquest fulletó. Ha d'incloure un llistat d'aquestes mesures especificant si estan disponibles per a la totalitat de la plantilla o per un sector, atenent a la diversitat de condicions de treball. S'ha de prendre com a punt de partida el Conveni Col·lectiu d'acció i intervenció social 2022-2024, però també caldrà fer constar aquelles mesures que s'hagin utilitzat recentment en l'entitat en casos més quotidians i explicitant en quines condicions un treballador/a podria optar-hi. Un cop elaborat el recull de mesures posteriorment, s'haurà de difondre'l al conjunt de la plantilla i assegurar que estan disponible

per a la consulta.		
Persona responsable	Persones destinatàries	Recursos materials i humans
Enric	Plantilla	Col·laboració de la plantilla per tal de recollir les mesures de conciliació utilitzades. Conveni Col·lectiu
Calendari d'implementació		Prioritat
1r semestre de 2025		Molt alta
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors		
Indicadors de seguiment: - Verificació de l'elaboració del fulletó (Sí/No) Indicadors d'impacte: - Grau de coneixement de les mesures de conciliació i corresponsabilitat per part de la plantilla.		

PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE GÈNERE

Àrees de millora detectades	Objectiu general
- La manca de coneixement per part del personal del procediment i acompanyament disponible en cas d'assetjament.	- Fomentar el coneixement d'eines de detecció, prevenció i actuació davant l'assetjament entre les persones de l'entitat.

Acció 5.1. Elaborar i aprovar un guió bàsic per facilitar la detecció i l'actuació davant casos d'assetjament per part de persones externes a l'entitat.

Descripció		
En el marc del procés de realització del Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de gènere, el pròxim pas a realitzar és una guia bàsica que reculli algunes estratègies per detectar i actuar en casos d'assetjament produïts per persones externes a l'entitat. L'objectiu és recollir algunes bones pràctiques que poden realitzar els membres de l'entitat per facilitar un correcte acompanyament i que la persona assetjada senti el suport de l'entitat. Posteriorment s'haurà de compartir amb la plantilla per tal d'acordar les pautes d'actuació en cas que sigui necessari.		
Persona responsable	Persones destinatàries	Recursos materials i humans
Mireia	Plantilla	Revisió del Protocol

Calendari d'implementació	Prioritat
2n semestre de 2025	Molt alta
Mecanismes de seguiment i avaluació. Indicadors	
Indicadors de seguiment: - Realització del document (Sí/No) - Verificació de l'accessibilitat al document per part de la plantilla (Sí/No) - Acord per part de la plantilla de les pautes i accions necessàries en cas d'assetjament (Sí/No)	

SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ

El seguiment no s'ha d'entendre com un procés secundari, sinó que s'ha de fer en paral·lel amb l'execució. El seguiment té dos objectius. D'una banda, és realitzar el control i la verificació de l'execució de les mesures per veure si s'ajusta a les previsions del Pla de forma eficaç. D'altra banda, que serveixi per detectar desajustos i que les mesures previstes puguin ser revisades per tal d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar-ne alguna de les mesures en funció dels efectes que es vagin apreciats. Per aquesta raó no s'ha de deixar per al final, ni confondre amb l'avaluació, sinó que s'ha de fer de manera simultània a la execució del pla i fer-se de manera sistemàtica i rigorosa.

Per a desenvolupar aquest procés es durà a terme:

- La supervisió de la implementació de cada acció de forma individualitzada a través de la **fitxa de seguiment**. Aquesta fitxa haurà de ser emplenada per la persona responsable de la tasca, un cop s'hagi realitzat i, si pot ser, abans de que acabi el semestre indicat. S'adjunta en els annexos un model de fitxa.
- Un **informe de seguiment** anual (exceptuant el 2n i 4t any que es realitza l'informe d'avaluació). Aquest informe resumirà tota la informació sobre l'execució de les accions i indicarà, de manera clara i directament observable, quines accions s'estan executant o endarrerint, a quines àrees cal actuar, quins obstacles s'estan presentant, el grau de participació, quins canvis i/o avenços s'estan produint... La informació s'extraurà de les dades recopilades a través de les fitxes de seguiment del període corresponent. En els successius anys, s'actualitzarà la informació relativa al període anterior i s'analitzaran de manera global els resultats i el procés de desenvolupament del Pla. S'adjunta en els annexos un model d'informe.
- La realització de **reunions** periòdiques de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat (amb la mateixa composició que la Comissió Negociadora) per poder fer el seguiment de forma continuada de les accions que s'hagin anat impulsant en termes d'igualtat. La periodicitat de les reunions ordinàries serà de mínim una a l'any, amb la opció de poder convocar reunions extraordinàries. En aquestes reunions a més de compartir les fitxes de les accions realitzades fins al moment, es podran valorar i implementar les revisions i correccions de les accions i del Pla que es considerin necessàries. Així com coordinar la posada en marxa de les noves accions segons el cronograma plantejat. Inclús quan es cregui oportú es podrà valorar, també, la creació de grups de treball d'alguns membres de la comissió per impulsar les accions establertes en el Pla.
- **En cas de modificació** del pla d'acció, perquè així es recomani en els informes de seguiment o es detecti la necessitat per alguna de les parts que integren la Comissió de Seguiment i es faci palès en les reunions, el procediment seguirà els criteris i funcionament establert en el Regim Intern de Funcionament de la Comissió. D'aquesta manera, es negociarà de bona fe i els acords i les modificacions que s'aprovin requeriran la conformitat de la majoria de les parts. En cas de desacord, durant l'aplicació, el seguiment, l'avaluació o la revisió es podrà consultar al personal de suport especialitzat en matèria d'igualtat de gènere que ha assessorat a la Comissió. Si persisteix el desacord caldrà negociar mesures alternatives que permeti aconseguir un acord de les parts. Per acabar, si encara no s'ha arribat a un acord la Comissió de Seguiment podrà acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes, si així s'acorda, prèvia intervenció de la comissió paritària del conveni corresponent, quan en el mateix s'hagi previst per a aquests casos.

AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Finalment, el Pla ha de contemplar també un sistema d'avaluació que permeti analitzar el desenvolupament del Pla en conjunt. L'avaluació és la fase que tanca el procés de disseny i aplicació del Pla d'Igualtat d'empresa i la base sobre què es recolza la revisió d'aquest. La informació obtinguda formarà part de la nova diagnosi, que culminarà en l'aprovació d'un nou Pla.

Per a desenvolupar aquest procés es durà a terme:

- La redacció d'un **informe d'avaluació** que contingui la informació i valoració relatives a l'avaluació del Pla, incorporant les dades i anàlisis aconseguides de les diverses fonts emprades. A banda, d'elaborar d'una proposta de millora de les mesures incloses al Pla. L'informe s'haurà de realitzar al final del 4t any i, també, un de forma intermèdia al final del 2n any. S'adjunta en els annexos un model d'informe. En aquest informe, més extens, a més del grau de compliment, s'avaluarà l'impacte de les accions en relació amb els objectius del Pla. Aquesta revisió, doncs, és important per poder incorporar canvis, dins d'un marc de flexibilitat, per adaptar el Pla a les realitats que es puguin identificar i introduir propostes de millora, en cas que sigui necessari. En cas que s'identifiqui com a necessari la incorporació d'oportunitats de millora, o ajustaments, en la fase d'implementació del Pla, aquestes han de ser valorades per la Comissió de Seguiment.

REVISIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Aquesta revisió es durà a terme quan concorrin les següents circumstàncies:

- Quan es posi de manifest la seva manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat d'una actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- Quan es produeixi la fusió, l'absorció, la transmissió o la modificació de la forma jurídica de l'entitat.
- Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de les condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic d'igualtat que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- Quan una resolució judicial condemni l'entitat per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la manca d'adequació del Pla d'Igualtat als requisits legals o reglamentaris.

La revisió comporta l'actualització del diagnòstic, quan per circumstàncies degudament motivades sigui necessari, així com de noves accions, en la mesura necessària.

ANNEXOS

ANNEX 1. RECURSOS MATERIALS PER AL SEGUIMENT I L'AVALUACIÓ

FITXA DE SEGUIMENT

ACCIÓ						
Persona responsable						
Data d'implantació						
Data de l'elaboració de la fitxa						
Indicadors de seguiment						
<i>[Comenta els indicadors de seguiment i allò que consideris que permeti valorar com s'ha realitzat l'acció].</i>						
<i>[Traslladar aquí tots els indicadors de seguiment inclosos a la fitxa de l'acció]</i>						
Indicadors de resultat						
<i>[Indica amb una creu el nivell d'execució de l'acció i els motius que corresponguin].</i>						
Nivell d'execució		Pendent		En execució		Finalitzada
Motius pels quals l'acció no s'ha iniciat o completat	Falta de recursos humans					
	Falta de recursos materials					
	Falta de temps					
	Falta de participació					
	Descoordinació amb altres departaments					
	Desconeixement del desenvolupament					
	Altres motius (especificar)					

Indicadors de procés	
<i>[Comenta com s'ha desenvolupat l'acció en base als indicadors següent].</i>	
Adequació dels recursos assignats	
Dificultats o barreres trobades per a la implantació (en cas que hi hagin hagut)	
Solucions adoptades (en cas que hi hagin hagut)	
Indicadors d'impacte	
<i>[Explica quins resultats ha tingut l'acció en el si de la organització, en base als indicadors següents i tenint en compte també els indicadors d'impacte previstos en la fitxa de seguiment de l'acció].</i>	
Reducció de les desigualtats <i>[Tingues en compte els indicadors de d'impacte marcats a la fitxa de seguiment]</i>	
Millores produïdes	
Propostes de futur	
Annexos	
<i>[Adjunta com a annexos el/s documents (o part d'aquests) que serveixin per acreditar la realització de l'acció, és a dir, tota aquella informació que permeti verificar-la].</i>	

INFORME DE SEGUIMENT DEL PLA

Dades generals

Període d'anàlisi

Data de l'informe

Persona que el realitza

Informació de seguiment

Resum de la informació relativa del seguiment de les accions a partir de les fitxes de seguiment.

Informació de resultats

Resum de la informació relativa al nivell d'execució, compliment de la planificació i consecució d'objectius de les diverses accions realitzades durant el període de referència.

[Algunes preguntes que es poden respondre:

- *Les actuacions i les seves actuacions s'ajusten a allò previst? En general, el Pla es desenvolupa correctament?*
- *S'han aconseguit els objectius perseguits per a cada acció? Hi ha retards importants? Valorar els desajustos en general]*

Informació sobre el procés d'implantació

Adequació dels resultats assignats

[Algunes preguntes que es poden respondre:

Dificultats o resistències trobades en la implantació

Solucions adoptades

- *Quines incidències s'han detectat? Com s'han solucionat? Hi ha obstacles, inèrcies de treball o altres elements que estiguin dificultant el desenvolupament del Pla? Quins? Es poden modificar o suprimir?*
- *S'han generat noves necessitats durant la implementació? Es pot donar resposta? S'han adoptat mesures correctores o s'han incorporat mesures noves per donar-los resposta?*
- *S'han implicat les persones esperades en el procés? En el grau estimat? Hi ha hagut resistències? De quin tipus? Com s'han solucionat?*
- *Els recursos han estat suficients? El pressupost ha donat la cobertura esperada? S'ha modificat?*
- *S'han introduït canvis o ajustos en el desenvolupament del Pla?*

	Quins?]
Informació sobre l'impacte	
Avenços en la consecució d'objectius marcats en el Pla.	
Resum de la informació relativa a la correcció de desigualtats	[Algunes preguntes que es poden respondre: - En la dimensió interna: S'han reduït desequilibris entre dones i homes a l'entitat? En quines àrees? Hi ha canvis respecte de la percepció de la igualtat? S'han produït canvis a la cultura de l'organització respecte a la igualtat? I en els procediments? - En la dimensió externa: S'han produït canvis a la imatge de l'entitat? A la relació amb l'entorn? En les relacions comercials?]
Conclusions i propostes	
Valoració general del pla en el període de referència	[Algunes preguntes que es poden respondre: - Què destacaries com a positiu del procés d'implantació del Pla d'Igualtat? - Què destacaries com a més negatiu del procés d'implantació del Pla d'Igualtat? - Quines accions consideres que han estat més efectives? - Quines accions consideres que caldria millorar?]
Propostes de modificació d'accions incloses en el Pla o adopció d'altres noves (si arrel de les conclusions del seguiment s'estima necessari).	
Annexos	
Fitxes de seguiment de les accions	

INFORME D'AVALUACIÓ DEL PLA

Dades generals

Període d'anàlisi

Data de l'informe

Persona que el realitza

Informació de seguiment

Resum de la informació relativa del seguiment de les accions a partir de les fitxes de seguiment.

Informació de resultats

Resum de la informació relativa al nivell d'execució, compliment de la planificació i consecució d'objectius de les diverses accions realitzades durant el període de referència.

[Algunes preguntes que es poden respondre:

- *Les actuacions s'ajusten a allò previst? En general, el pla es desenvolupa correctament?*
- *S'han aconseguit els objectius perseguits per a cada acció? Hi ha retards importants? Valorar els desajustos en general]*

Valoració general dels resultats

Indica amb una creu el grau de compliment dels paràmetres següents:

	Baix	Mig	Alt
Nivell de realització de les accions previstes al Pla d'Igualtat			
Nivell d'obtenció de resultats esperats			
Grau de compliment d'objectius de cada acció segons indicadors marcats a la fitxa de l'acció.			
Grau de compliment dels objectius definits en cadascun dels àmbits el Pla d'Igualtat.			

Informació sobre el procés d'implantació				
Adequació dels resultats assignats	[Algunes preguntes que es poden respondre: - Quines incidències s'han detectat? Com s'han solucionat? Hi ha obstacles, inèrcies de treball o altres elements que estiguin dificultant el desenvolupament del Pla? Quins? Es poden modificar o suprimir? - S'han generat noves necessitats durant la implementació? Es pot donar resposta? S'han adoptat mesures correctores o s'han incorporat mesures noves per donar-los resposta? - S'han implicat les persones esperades en el procés? En el grau estimat? Hi ha hagut resistències? De quin tipus? Com s'han solucionat? - Els recursos han estat suficients? El pressupost ha donat la cobertura esperada? S'ha modificat? - S'han introduït canvis o ajustos en el desenvolupament del Pla? Quins?]			
Dificultats o resistències trobades en la implantació				
Solucions adoptades				
Valoració general de la implantació	Indica amb una creu el grau de compliment dels paràmetres següents:			
		Baix	Mig	Alt
	Nivell de desenvolupament de les accions.			
	El pressupost previst ha sigut			
	Grau d'accions de noves necessitats detectades			
	Nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi			
	Grau d'implicació de la plantilla en el procés			
	Nivell de compromís de l'entitat amb la igualtat			
Informació sobre l'impacte				
Avenços en la consecució d'objectius marcats en el Pla.				
Resum de la informació relativa a la correcció de desigualtats	[Algunes preguntes que es poden respondre: - En la dimensió interna: S'han reduït desequilibris entre dones i homes a l'entitat? En quines àrees? Hi ha canvis respecte de la percepció de la igualtat? S'han produït canvis a la cultura de l'organització respecte a la igualtat? I en els procediments?			

	- <i>En la dimensió externa: S'han produït canvis a la imatge de l'entitat? A la relació amb l'entorn? En les relacions comercials?]</i>																																																								
Valoració general de l'impacte	Indica amb una creu el grau de compliment dels paràmetres següents:																																																								
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th><th>Baix</th><th>Mig</th><th>Alt</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Consideres que s'han aconseguit els objectius del Pla d'Igualtat proposats inicialment?</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Consideres que ha millorat la situació d'igualtat de l'entitat amb el Pla d'igualtat implementat?</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Creus que ha servit per a:</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>- ajustar condicions laborals de les dones (salaris, jornades...)?</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>- millorar polítiques de conciliació i/o corresponsabilitat a l'entitat?</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>- augmentar presència i participació de dones en presa de decisions importants?</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>- prendre consciència de les barreres, discriminacions i estereotips de gènere?</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>- equilibrar la plantilla en relació amb el nombre de dones i homes?</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>- estendre l'ús del llenguatge i la comunicació no sexista?</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>- tenir les mateixes oportunitats homes i dones?</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Les accions que s'han desenvolupat han servit per sensibilitzar-te i tenir més presents les situacions de desigualtat de gènere?</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Consideres que la plantilla ha estat prou informada sobre el procés?</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Creus que s'ha implicat tota l'entitat en el Pla d'Igualtat?</td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>		Baix	Mig	Alt	Consideres que s'han aconseguit els objectius del Pla d'Igualtat proposats inicialment?				Consideres que ha millorat la situació d'igualtat de l'entitat amb el Pla d'igualtat implementat?				Creus que ha servit per a:				- ajustar condicions laborals de les dones (salaris, jornades...)?				- millorar polítiques de conciliació i/o corresponsabilitat a l'entitat?				- augmentar presència i participació de dones en presa de decisions importants?				- prendre consciència de les barreres, discriminacions i estereotips de gènere?				- equilibrar la plantilla en relació amb el nombre de dones i homes?				- estendre l'ús del llenguatge i la comunicació no sexista?				- tenir les mateixes oportunitats homes i dones?				Les accions que s'han desenvolupat han servit per sensibilitzar-te i tenir més presents les situacions de desigualtat de gènere?				Consideres que la plantilla ha estat prou informada sobre el procés?				Creus que s'ha implicat tota l'entitat en el Pla d'Igualtat?			
	Baix	Mig	Alt																																																						
Consideres que s'han aconseguit els objectius del Pla d'Igualtat proposats inicialment?																																																									
Consideres que ha millorat la situació d'igualtat de l'entitat amb el Pla d'igualtat implementat?																																																									
Creus que ha servit per a:																																																									
- ajustar condicions laborals de les dones (salaris, jornades...)?																																																									
- millorar polítiques de conciliació i/o corresponsabilitat a l'entitat?																																																									
- augmentar presència i participació de dones en presa de decisions importants?																																																									
- prendre consciència de les barreres, discriminacions i estereotips de gènere?																																																									
- equilibrar la plantilla en relació amb el nombre de dones i homes?																																																									
- estendre l'ús del llenguatge i la comunicació no sexista?																																																									
- tenir les mateixes oportunitats homes i dones?																																																									
Les accions que s'han desenvolupat han servit per sensibilitzar-te i tenir més presents les situacions de desigualtat de gènere?																																																									
Consideres que la plantilla ha estat prou informada sobre el procés?																																																									
Creus que s'ha implicat tota l'entitat en el Pla d'Igualtat?																																																									

Conclusions i propostes	
Valoració general del procés del Pla en el període de referència.	<i>[Algunes preguntes que es poden respondre:</i> - <i>Què destacaries com a positiu del procés d'implantació del Pla d'Igualtat?</i> - <i>Què destacaries com a més negatiu del procés d'implantació del Pla d'Igualtat?</i> - <i>Quines accions consideres que han estat més efectives?</i> - <i>Quines accions consideres que caldria millorar?]</i>
Propostes de modificació d'accions incloses en el Pla o adopció d'altres noves (si arrel de les conclusions del seguiment s'estima necessari).	
Annexos	
Fitxes de seguiment de les accions	

ANNEX 2. RECURSOS MATERIAIS PER MILLORAR LES ACCIONS

BONES PRÀCTIQUES PER A LA IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES A L'EMPRESA

- CEPYME, CCOO, UGT, CEOE i Gobierno de Aragón (2020) Buenas prácticas en materia de igualdad. <https://aragon.ccoo.es/34f0fb09065c163ff66a81cdeaa8c58c000051.pdf>
- Red de Empresas con Distintivo "Igualdad en la Empresa" (Red DIE) (2015) Guía de Buenas prácticas para el acceso de mujeres a puestos tradicionalmente ocupados por Hombres y viceversa. https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/Buenas_practicas_acceso_mujeres_a_puestos_masculinizados.pdf
- Red de Empresas con Distintivo "Igualdad en la Empresa" (Red DIE) (2017) Guía de buenas prácticas "Medidas más eficaces para la igualdad de oportunidades entre mujeres y Hombres". https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/BBPP_mejores_medidas_para_igualdad.pdf
- Red de Empresas con Distintivo "Igualdad en la Empresa" (Red DIE) (2020) Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo "Igualdad en la empresa". https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/BBPP_Conciliacion_Corresponsabilidad_Red_DIE.pdf

CONDICIONS DE TREBALL

- Egarsat (2020) Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. <https://www.egarsat.es/wp-content/uploads/2021/03/CBP-genero-CAST.pdf>
- Osalan (2021) Principales factores de género que inciden en las actitudes y comportamientos ante los riesgos laborales y en los daños derivados de los mismos. <https://www.osalan.euskadi.eus/publicaciones/-/libro/principales-factores-de-genero-que-inciden-en-las-actitudes-y-comportamientos-ante-los-riesgos-laborales-y-en-los-danos-derivados-de-los-mismos-2021/>

SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

- Fundación Mujeres (2005) Integración de la igualdad de oportunidades en el reclutamiento y la selección de personal <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/documentos/de0016.pdf>

IGUALTAT RETRIBUTIVA

- Per a la revisió de la descripció dels llocs de treball:

- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2015) Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización. (pàg. 17)
https://www.igualdadenlaempresa.es/HerramientaBrecha/Recomendaciones_frente_a_Brecha_Salarial_Genero.pdf
- Per a la realització de la valoració dels llocs de treball:
 - **Ministeri de Treball i economia social (2022) Herramienta de Valoració de Puestos de Trabajo**
https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_valoracion_puesto/index.htm
 - **EMAKUNDE (2021) Guía práctica para identificar puestos de trabajo de igual valor sin sesgos de género** <https://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/-/libro/el-trabajo-de-igual-valor/>
- Guia de recomanacions per a la igualtat retributiva entre homes i dones.
 - **Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2021) Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre dones i homes.**
https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/Igualtat-i-temps-de-treball/Guia_igualtat_retributiva/Guia-aplicacio-retributiva-.pdf
- Infografia de sensibilització de la bretxa salarial
 - Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2021) Trencant mites sobre la bretxa salarial de gènere https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/Igualtat-i-temps-de-treball/Mites_bretxa_salarial/MitesBretxaSalarial_CAT.pdf

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

- **Agència de Salut Pública de Catalunya (2022) Programa “Conciliació de la vida familiar, personal i laboral”** <https://canalsalut.gencat.cat/ca/vida-saludable/empresa-promotora-salut/els-programes/benestar-emocional-i-social/programa-conciliacio-de-la-vida-familiar/>
- **Barcelona Activa (2019) Com elaborar un pla que promogui una organització del temps a l'empresa més saludable, igualitària i eficient.**
<https://empreses.barcelonactiva.cat/documents/20592/195001/Com+elaborar+un+pla+a+de+gesti%C3%B3+del+temps+-+CA.pdf/017034a4-c0bb-4b51-ba06-c5babf868e1a>

COMUNICACIÓ NO SEXISTA NI DISCRIMINATÒRIA

- **Cambra de Comerç de Barcelona (2021) Manual de documentació bàsica. Impulsem la comunicació no sexista a l'empresa.**
 - Català: https://www.donaempresaeconomia.org/wp-content/uploads/2021/09/Manual_de_documentacio_basica_catala-1.pdf?utm_source=INTERN+TRAFFIC&utm_medium=DOWNLOAD_CAT&utm_campaign=MANUAL+NO+SEXISTA

COMISIONES OBRERAS DE CATALUÑA
Via Laietana 16
Barcelona CP 08003

19.4.2023

A la atención de las personas responsables de CCOO,

Me pongo en contacto con ustedes como representante legal de la Asociación Creart

La organización está en proceso de elaboración de un plan de igualdad y, debido a que la compañía no dispone de representación legal de los trabajadores, en virtud del artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, es imperativo constituir una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

En este caso, recayendo en CCOO la consideración de uno de los sindicatos más representativos en el sector donde desarrolla su actividad, quedo a la espera de que por su parte nos indiquen la fecha para iniciar las negociaciones.

A continuación, les facilito los datos de la compañía:

Razón social: Asociación Creart

NIF: G64154479

Dirección: Cortines 23 4 2 08003 Barcelona

Número de plantilla: 5

Convenio colectivo de aplicación: Estatuto de Trabajadores

Atentamente,

25707107F
JOSE MANUEL
GOMEZ (R:
G64154479)

Firmado digitalmente
por 25707107F JOSE
MANUEL GOMEZ (R:
G64154479)
Fecha: 2023.04.19
12:40:46 +02'00'



Palmira Gil Cornejo <palmiragilcornejo@gmail.com>

comunicación plan de igualdad

1 missatge

Info Creart <info@creart.org.es>

19 d'abril de 2023, a les 12:49

Per a: info@ccoo.app

Cc: palmiragilcornejo@gmail.com, Enric Miravittas <[REDACTED]>, Carol Pujadas <[REDACTED]>

A la atención de las personas responsables de CCOO,

Me pongo en contacto con ustedes como representante legal de la Asociación Creart

La organización está en proceso de elaboración de un plan de igualdad y, debido a que la compañía no dispone de representación legal de los trabajadores, en virtud del artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, es imperativo constituir una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

En este caso, recayendo en CCOO la consideración de uno de los sindicatos más representativos en el sector donde desarrolla su actividad, quedo a la espera de que por su parte nos indiquen la fecha para iniciar las negociaciones.

A continuación, les facilito los datos de la compañía:

Razón social: Asociación Creart

NIF: G64154479

Dirección: Cortines 23 4 2 08003 Barcelona

Número de plantilla: 5

Convenio colectivo de aplicación: Estatuto de Trabajadores

Atentamente,

José Manuel Gómez

Presidente de Creart

**Asociación Creart**www.creart.org.es

933 568 704

<https://s3.amazonaws.com/images.wisestamp.com/icons/facebook.png><https://s3.amazonaws.com/images.wisestamp.com/icons/twitter.png><https://s3.amazonaws.com/images.wisestamp.com/icons/googleplus.png><https://s3.amazonaws.com/images.wisestamp.com/icons/youtube.png>

Todos datos personales utilizados en el presente envío han sido incluidos en un fichero, del que su seguridad es responsable la Asociación Creart. La finalidad de la recogida de datos es la de informarle de nuestros servicios y está protegida por las garantías establecidas en la L.O.P.D (Ley



Palmira Gil Cornejo <palmiragilcornejo@gmail.com>

pi

1 missatge

Dones Serveis <dones.igualtat.serveis@ccoo.cat>
Per a: palmiragilcornejo@gmail.com
Cc: Dones Serveis <dones.igualtat.serveis@ccoo.cat>

26 de setembre de 2023, a les 17:34

Estimada,

La Federación de Serveis de las Comisiones Obreras de Cataluña ha recibido comunicación por parte de ustedes (Creart), notificando la voluntad de iniciar la negociación del plan de Igualdad.

Les informamos que en estos momentos debido a la cantidad de requerimientos de esta índole en los que, en el actual momento estamos participando y por tanto, por razones ajenas a nuestra voluntad, no podemos formar parte de la comisión para la negociación.

Lo que comunicamos para los efectos oportunos.

Reciba un cordial saludo,

—

secretaria de dones i igualtat
Serveis CCOO Catalunya



UGT CATALUNYA
Rambla del Raval 29-35
Barcelona CP 08001

19.4.2023

A la atención de las personas responsables de UGT,

Me pongo en contacto con ustedes como representante legal de la Asociación Creart

La organización está en proceso de elaboración de un plan de igualdad y, debido a que la compañía no dispone de representación legal de los trabajadores, en virtud del artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, es imperativo constituir una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

En este caso, recayendo en UGT la consideración de uno de los sindicatos más representativos en el sector donde desarrolla su actividad, quedo a la espera de que por su parte nos indiquen la fecha para iniciar las negociaciones.

A continuación, les facilito los datos de la compañía:

Razón social: Asociación Creart

NIF: G64154479

Dirección: Cortines 23 4 2 08003 Barcelona

Número de plantilla: 5

Convenio colectivo de aplicación: Estatuto de Trabajadores

Atentamente,

25707107F
JOSE MANUEL
GOMEZ (R:
G64154479)

Firmado digitalmente
por 25707107F JOSE
MANUEL GOMEZ (R:
G64154479)
Fecha: 2023.04.19
12:50:25 +02'00'



Palmira Gil Comejo [REDACTED]

comunicación plan de igualdad

1 missatge

Info Creart <info@creart.org.es>

19 d'abril de 2023, a les 12:57

Per a: ugt@catalunya.ugt.org

Cc: Palmira Gil Comejo <palmiragilcomejo@gmail.com>, Carol Pujadas <[REDACTED]>

A la atención de las personas responsables de UGT,

Me pongo en contacto con ustedes como representante legal de la Asociación Creart

La organización está en proceso de elaboración de un plan de igualdad y, debido a que la compañía no dispone de representación legal de los trabajadores, en virtud del artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, es imperativo constituir una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

En este caso, recayendo en UGT la consideración de uno de los sindicatos más representativos en el sector donde desarrolla su actividad, quedo a la espera de que por su parte nos indiquen la fecha para iniciar las negociaciones.

A continuación, les facilito los datos de la compañía:

Razón social: Asociación Creart

NIF: G64154479

Dirección: Cortines 23 4 2 08003 Barcelona

Número de plantilla: 5

Convenio colectivo de aplicación: Estatuto de Trabajadores

Atentamente,

José Manuel Gómez

Presidente de Creart



photo

Asociación Creartwww.creart.org.es

933 568 704

<https://s3.amazonaws.com/images.wisestamp.com/icons/facebook.png><https://s3.amazonaws.com/images.wisestamp.com/icons/twitter.png><https://s3.amazonaws.com/images.wisestamp.com/icons/googleplus.png><https://s3.amazonaws.com/images.wisestamp.com/icons/youtube.png>

Todos los datos personales utilizados en el presente envío han sido incluidos en un fichero, del que su seguridad es responsable la Asociación Creart. La finalidad de la recogida de datos es la de informarle de nuestros servicios y está protegida por las garantías establecidas en la L.O.P.D (Ley

