Adreça postal: Apartat de correus 107
Oficina: Serra Ginesta, 14, 1r, 17800 OLOT (Girona)

Tel.: 972 262 390

atenciopublic@integraolot.cat
www.integraolot.cat

-II- PLA D'IGUALTAT

Juny 2026

Contingut

1. Introducció 3
   1.1. Marc Jurídic de referència 3
2. Compromís de la direcció 6
3. Parts que concerten el Pla 6
4. Àmbit personal, territorial i temporal 7
5. Conclusions del diagnòstic de situació 8
   5.1. Gestió organitzativa i compromís amb la igualtat 8
   5.2. Procés de selecció i contractació 9
   5.3. Classificació professional 11
   5.4. Formació 14
   5.5. Promoció professional 16
   5.6. Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes de conformitat amb el que s'estableix en el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes 17
   5.7. Exercici corresponsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral 22
   5.8. Infrarrepresentació femenina 23
   5.9. Retribucions 23
   5.10. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe 36
   5.11. Comunicació i llenguatge inclusiu 36
   5.12. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica. 36
6. Resultats de la Auditoria Retributiva 38
7. Objectius generals del Pla d'igualtat 39
8. Propostes d'accions per àrees 39
   8.1. Mesures en l'àmbit organitzatiu 39
   8.2. Mesures en l'àmbit de selecció i contractació 39
   8.3. Classificació professional 40
   8.4. Formació 40
   8.5. Promoció professional 40
   8.6. Condicions de treball 40
   8.7. Retribucions i auditoria retributiva 41
   8.8. Exercici dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral 41
   8.9. Salut laboral 41
   8.10. Prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe 41
   8.11. Protecció víctimes de violència de gènere 42

8.12. Ús del llenguatge inclusiu 42
8.13. Comunicació del pla d'igualtat 42
8.14. Seguiment del pla d'igualtat 42
9. Descripció de les mesures 43
10. Cronograma 66

1. Introducció

El Pla d'Igualtat de **INTEGRA, ASSOCIACIÓ PER LA INCLUSIÓ DE COL·LECTIUS EN RISC (en endavant INTEGRA)** amb **CIF G17035445,** amb seu social a **LES FONTS S/N, APT. CORREUS 107, 17800 OLOT- GIRONA,** s'emmarca en la legalitat vigent, en particular, en allò que disposa en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, així com en Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.

Segons l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat podran contemplar, entre altres, les matèries de infrarepresentació femenina, accés a l'ocupació (selecció i contractació), classificació professional, promoció professional i formació, retribucions, exercici corresponsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, condicions de treball/ordenació del temps de treball i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

Com consta en l'art. 3 de la Llei orgànica 3/2007, el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

Amb aquest Pla d'Igualtat, es confia seguir treballant en la integració del principi d'igualtat d'oportunitats i tracte en la gestió de les persones de **INTEGRA** i amb això continuar en la millora de l'ambient de treball i les relacions laborals, la satisfacció personal de la plantilla, la seva qualitat de vida i la salut laboral.

1.1. Marc Jurídic de referència

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, en aquest marc s'ha definit l'objectiu general, els objectius específics i les actuacions contemplades en el Pla d'igualtat de INTEGRA.

A nivell internacional:

- ✓ Carta de les Nacions Unides (San Francisco, 26 de juny de 1945).
- ✓ Declaració Universal dels Drets Humans. Proclamada per l'Assemblea General de Nacions Unides el 10 de desembre de 1948.

- ✓ Convenis de l'Empresa Internacional del Treball (OIT): sobre la Discriminació (ocupació i treball) de 1958; Conveni sobre els treballadors amb responsabilitats familiars de 1981; Conveni sobre la protecció de la maternitat de l'any 2000.
- ✓ La Convenció de les Nacions Unides, per a l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW) aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides al desembre de 1979 i ratificada per Espanya en 1983.
- ✓ Resolució de la Comissió dels Drets Humans de 1997, de les Nacions Unides.

A nivell europeu:

La igualtat és, així mateix, un principi fonamental a la Unió Europea.

- ✓ Tractat de Roma (25/03/1957) pel qual es constitueix la Comunitat Econòmica Europea. Art. 14 introdueix el principi d'igualtat i no discriminació per raó de sexe. Art 114 (antic 119) recull el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes com a dret a la igualtat de retribució per un mateix treball o un treball d'igual valor. Emparat en l'antic article 111, s'ha desenvolupat el patrimoni comunitari sobre la igualtat de sexes de gran amplitud i important calat, a l'adequada transposició del qual es dirigeix, en bona part, la Llei espanyola Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- ✓ Tractat de la Unió Europea (Maastricht, 09/02/192), article 6 contempla que el principi d'igualtat no evitarà que els Estats membres puguin adoptar mesures d'acció positiva.
- ✓ Des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre les unes i els altres és un objectiu que ha d'integrar-se en totes les polítiques i accions de la Unió i dels països membres.
- ✓ En particular, la Llei orgànica 3/2007, incorpora a l'ordenament espanyol dues directives en matèria d'igualtat de tracte, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball; i a la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a béns i serveis i subministraments.
- ✓ Recomanació de la Comissió, 27-XI-91 relativa a la protecció de la dignitat de les dones i homes en el lloc de treball. Codi de Conducta per a combatre l'assetjament sexual.
- ✓ Recomanació del Comitè de Ministres del Consell d'Europa en matèria d'utilització no sexista del llenguatge, en virtut de l'article 15.b de l'estatut del Consell d'Europa, aprovat a 21 de febrer de 1990.
- ✓ Programes d'acció comunitaris per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- ✓ Informe de la Comissió al Consell, al Parlament Europeu, al Comitè Econòmic i Social Europeu i al Comitè de les Regions, de 22 de febrer de 2006, sobre la igualtat entre dones i homes.
- ✓ Recomanacions del Consell Europeu de Lisboa, 2006.
- ✓ Directiva europea 2006/54 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i treball.
- ✓ Recomanació del Comitè de ministres sobre la protecció de les dones contra la violència.
- ✓ Estratègies marc comunitàries sobre la igualtat entre dones i homes.
- ✓ Pla de Treball per a la igualtat entre les dones i homes (2014-2017).
- ✓ Resolució del Parlament Europeu, de 17 de juny de 2010, sobre la dimensió de gènere de la recessió econòmica i la crisi financera.
- ✓ Resolució del Parlament Europeu, de 7 de setembre de 2010, sobre el paper de la dona en una societat que envelleix.

- ✓ Consell d'Europa 2014, Conveni d'Istanbul. Tractat internacional per a fer front a la violència contra les dones.

A nivell nacional:

- ✓ Constitució Espanyola, article 14 proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe, naixement, raça, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social i article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de les persones i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives.
- ✓ Reial decret legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut dels Treballadors. Article 17.
- ✓ Llei 39/1999, de 5 de novembre per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
- ✓ Reial decret 1251/2001, pel qual es desenvolupa part de la llei de conciliació de la vida familiar i laboral.
- ✓ Llei orgànica 1/2004, 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de gènere.
- ✓ Llei 39/2006, de 14 de desembre, de Promoció de l'Autonomia Personal i Atenció a les persones en situació de dependència.
- ✓ Plans Estatals per a la Igualtat d'oportunitats en procés d'elaboració el Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats 2018-2021, que s'està negociant la inclusió de mesures contra la bretxa salarial i obligatorietat de registre de plans d'igualtat, entre altres.
- ✓ Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- ✓ Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic, per la qual es transposa a l'ordenament jurídic espanyol les Directives del Parlament Europeu i del Consell 2014/23/UE i 2014/24/O, de 26 de febrer de 2014. Entrada en vigor 09/03/2018.
- ✓ Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i treball.
- ✓ Llei 11/2018, de desembre, per la qual es modifica el Codi de Comerç, el text refós de la llei de Societats de Capital aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, i la Llei 22/2015, de 20 de juliol, d'Auditoria de Comptes, en matèria d'informació no financera i diversitat.
- ✓ Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- ✓ Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

A nivell autonòmic:

CATALUNYA:

- ✓ Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres

Convenis col·lectius de aplicació:

- ✓ VII Conveni col·lectiu de treball del sector de tallers per a persones amb discapacitat intel·lectual de Catalunya (codi de conveni núm. 79000805011995)
- ✓ Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya per als centres de desenvolupament infantil i atenció precoç (codi de conveni núm. 79002585012007)

- ✓ Conveni col·lectiu de treball de Catalunya de residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual (codi núm. 79001195011996)
- ✓ III Conveni col·lectiu del sector del lleure educatiu i sociocultural de Catalunya per als anys 2011 a 2016 (codi de conveni núm. 79002295012003)
- ✓ Conveni col·lectiu de treball per al sector d'escoles d'educació especial per als anys 2013-2014 (codi de conveni núm. 79000215011994)

2. Compromís de la direcció

INTEGRA, Associació per la Inclusió de Col·lectius de Risc, declara el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe, així com l'impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat real en el sí de la nostra organització, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la nostra Política Corporativa i de Recursos Humans, d'acord amb la definició de dit principi que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, el qual disposa literalment que:

"El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil".

3. Parts que concerten el Pla

Les parts que subscriuen el pla d'igualtat son

- ✓ La part de l'empresa, que reafirma el seu compromís en la implantació i desenvolupament de polítiques d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com a principi estratègic de la Política Corporativa i de Recursos Humans.

- ✓ La part social representada per les persones designades per part del comitè d'empresa

En representació de l'empresa

PERSONA	CARREC
Núria Fité	Gerent
Laia Soldado	Responsable de RRHH

i per una altra la representació de les persones treballadores representada per el Comitè d'empresa

PERSONA	CARREC
Sandra Verdaguer Aguilera	CCOO- Comitè d'empresa
Isabel Teixidor Marcé	CCOO- Comitè d'empresa

4. Àmbit personal, territorial i temporal

ÀMBIT PERSONAL:

El Pla d'Igualtat de INTEGRA serà d'aplicació a tots els centres de treball que té l'empresa a a la província de Girona afectant al 100% de la plantilla.

ÀMBIT TERRITORIAL:

L'Àmbit territorial serà el corresponent els 7 centres de treball que té l'empresa a la província de Girona amb seu social al Les Fonts s/n, Apt. Correus 107, 17800 Olot -Girona-, i va comptar amb una plantilla de 166 persones treballadores, distribuïda en 128 dones i 38 homes.

Centres de treball:

- **Residència Vora Riu** (C Terrassa, 39, Olot): Educadors, Aux. Educadors, etc. Personal d'atenció directa a residència. Aplica conveni residència

- **Oficines Generals Integra** (C/Serra Ginesta 14, Olot). Administració, RRHH, Servei Inserció Laboral. Aplica conveni de Residència

- **CDIAP** (C/Pintor Eric Galway, 1, Olot): Psicòlegs, fisioterapeutes, treballadors socials, personal atenció directa a CDIAP. Aplica conveni CDIAP

- **Escola Joan XXIII** (Urb Les Fonts Olot): Personal docent. Aplica conveni educació

- **IFE** (C/ Serra Ginesta, 14): Personal docent. Aplica conveni educació

- **TALLER OCUPACIONAL I CENTRE d'ATENCIÓ ESPECIALITZADA** (Urb Les Fonts). Educadors, auxiliars educadors, etc. Aplica conveni residencia

- **LLEURE** (Urb Les Fonts): Monitors de lleure i monitors de menjador. Aplica conveni de Lleure i Tallers

ÀMBIT TEMPORAL:

Aquest Pla d'Igualtat entrarà en vigor en el moment en què sigui acordat per la comissió negociadora 16 de juliol de 2026, mantenint la seva vigència durant un termini de 4 anys fins el 15 de juliol de 2030. Durant el transcurs d'aquests 4 anys es realitzarà un seguiment d'aquest, en concret de la implantació, desenvolupament i compliment de les mesures que contempla a través de les reunions de la comissió de seguiment del mateix que es constitueix a aquest efecte.

Sis mesos abans de la finalització del present Pla es procedirà amb el procés de negociació del següent Pla d'Igualtat, sobre la base dels informes de seguiment anuals i avaluació final del present Pla, així com de l'actualització del diagnòstic de situació. Durant la vigència del mateix i per a l'adequat seguiment del compliment de les mesures establertes en el mateix es realitzaran reunions sistemàtiques de la Comissió de seguiment, que serà constituïda tal com s'indica en l'apartat 5.12 del present document.

5. Conclusions del diagnòstic de situació

L'any 2025 l'empresa disposa de 7 centres de treball que té l'empresa a la província de Girona amb seu social al Les Fonts s/n, Apt. Correus 107, 17800 Olot -Girona-, i va comptar amb una plantilla de 166 persones treballadores, distribuïda en 128 dones i 38 homes.

A partir d'aquesta composició s'ha realitzat una anàlisi amb les següents conclusions:

5.1. Gestió organitzativa i compromís amb la igualtat

L'empresa compta amb un compromís envers la igualtat de tracte i d'oportunitats i s'està avançant en aquest propòsit, tal i com evidencia el diagnòstic sobre el que es fonamenta el present Pla d'Igualtat.

L'empresa disposa d'un **Codi ètic**, en el que destaquem els **principis generals**:

1.- Dignitat: *Totes les persones tenen dret a un tracte digne. Tothom es mereix ser respectat.*

2.- Igualtat: *Totes les persones tenen els mateixos drets i deures. També es vetllarà per la igualtat d'oportunitats.*

3.- Equitat: *Cada persona té els seus propis valors i creences, i totes tenen la mateixa importància. En cap cas es discriminarà per motivacions religioses, ideològiques, polítiques, econòmiques, de raça, sexe, nacionalitat, condició social o personal.*

4.- Confidencialitat: *Els professionals tenen el deure de respectar el dret a la intimitat i confidencialitat de tota persona.*

5.- Qualitat de pràctica professional*: Els treballadors i l'organització han de vetllar per la qualitat i l'eficiència de la pràctica professional.*

6.- Protecció: *S'ha de vetllar per la integritat i benestar de les persones, promovent els circuits i estratègies necessàries per a la seva protecció.*

Com a aspectes a destacar:	**Com a punts a desenvolupar:**
✓ El reconeixement i visibilització de la igualtat de gènere en el compromís signat per l'empresa. ✓ El reconeixement i visibilització de la igualtat de gènere en el codi ètic	✓ Difusió de les pràctiques i polítiques d'igualtat en l'empresa.

5.2. Procés de selecció i contractació

L'empresa aplica les polítiques de selecció i contractació descrites en els **procediment interns de gestió de persones:**

Selecció: *La selecció de personal de nova incorporació es duu a terme tenint en compte les competències associades al lloc de treball a cobrir. INTEGRA vetlla per garantir el manteniment de les dotacions de personal adequades per a cada servei, analitzant contínuament les necessitats assistencials i organitzatives vinculades a cada àrea d'activitat.*

La descripció del lloc de treball i els requisits mínims exigits per a cada posició es troben recollits en el document PT IN-01 Descripció de funcions i competències.

Es valoren, així mateix, les competències digitals de les persones candidates, amb l'objectiu de garantir la seva adaptació a les eines i metodologies de treball de l'entitat (correu electrònic, eines digitals, servidor, etc.).

El procés de selecció s'inicia amb la recepció de candidatures i prioritza, sempre que sigui possible, la promoció interna, especialment en llocs de responsabilitat. El procés inclou la verificació de la informació aportada, la comprovació de referències i la realització de proves i/o entrevistes de selecció.

Les candidatures es poden rebre a través de les següents vies:

- Correu electrònic adreçat a atenció al públic, RRHH o a les direccions dels serveis.

- Presentació presencial a les oficines centrals

- Formulari habilitat a Google Forms per formar par de la Borsa d'INTEGRA

- Altres canals de difusió i captació (portals d'ocupació, difusió interna, borses de feina, etc.)

Totes les candidatures seran tractades d'acord amb la normativa vigent en matèria de protecció de dades de caràcter personal.

S'ha establert una borsa de treball pròpia d'INTEGRA amb l'objectiu d'ordenar i optimitzar la gestió de candidatures.

En aquest sentit, totes les candidatures espontànies rebudes per qualsevol via seran redirigides a la seva inscripció a través del formulari habilitat. La informació facilitada queda registrada en un entorn digital compartit, amb accés restringit al departament de Recursos Humans i a les persones responsables que participen en els processos de selecció.

Un cop analitzades les candidatures i aplicats els primers filtres per part de Recursos Humans, les persones candidates que compleixen els requisits mínims són convocades a una sessió de formació inicial presencial per tal de formalitzar la seva incorporació a la borsa de treball.

Aquesta formació inicial, amb una durada aproximada de 3 hores, té com a objectiu realitzar un primer cribratge en relació amb l'adequació dels perfils professionals als valors, cultura organitzativa i metodologia de treball d'INTEGRA.

Els currículums vitae es conservaran en format digital durant un període màxim d'un any. Transcorregut aquest termini, seran eliminats de forma segura. En cas de suport paper, la

documentació serà destruïda mitjançant els procediments adequats que en garanteixin la confidencialitat.

Quan es detecta una necessitat de contractació, la Direcció i/o les persones responsables de cada àrea participen en la definició de la necessitat de personal i en la concreció del perfil professional requerit, d'acord amb les funcions i competències establertes per al lloc de treball. Les noves incorporacions han de ser validades per la Direcció del centre o servei corresponent i per la Gerència de l'entitat. En el cas de llocs de direcció o coordinació, el procés de selecció i nomenament és assumit directament per la Direcció d'INTEGRA.

Un cop confirmada la necessitat de cobertura d'una vacant, aquesta es comunica inicialment a la plantilla mitjançant els canals de comunicació interna, amb l'objectiu de fomentar la promoció interna. Posteriorment, i en funció de les necessitats del servei, la vacant es difon a través de la borsa de treball d'INTEGRA i/o altres canals de captació, com ara diferents portals d'ocupació, borses de treball externes o altres mitjans de difusió professional.

L'analisi del darres tres anys ens mostra una bretxa de gènere del -24,29% a favor de les dones que fa perrdurar la feminització de la plantilla.

Analitzat per any, el 2023 és l'únic any on es detecta bretxa de gènere feminitzada, del 42,22%, en quant a les incorporacions de personal. A partir del 2024 les contractacions s'han mantingut en equilibri, amb una bretxa de gènere del 15,63% a favor de les dones en 2024 i del 16,13% en 2025 també a favor de les dones.

Com a aspectes a destacar:	**Com a punts a desenvolupar:**
✓ L'empresa te dissenyat un procediment de selecció/contractació i acollida (Gestió de Persones). ✓ No s'observan diferències en el tipus de contractació entre dones i homes. ✓ Els dos últims anys les contractacions es mantenen en situació d'equilibri.	✓ Fomentar la contractació de persones del sexe menys representat. ✓ Difondre les polítiques i protocols de selecció i contractació a la totalitat dels comandaments de l'organització. ✓ Formar als comandaments en selecció amb perspectiva de gènere.

5.3. Classificació professional

Analitzada la composició de la plantilla desagregada per sexe es pot observar que l'empresa presenta una estructura feminitzada amb una infrarrepresentació masculina.

L'estructura de l'empresa ens diu que les dones representen el 77,11% de la plantilla i els homes un 22,89%, generant una bretxa de gènere del -54,22% a favor de les dones, per sobre del +/- 20% que estableix l'equilibri (entre 40-60%), i un índex de feminització del 3,37, també distant de l'1 que marcaria l'equilibri ple.

Nº Dones	Índex distribució dones	Nº Homes	Índex distribució homes	Total	Índex de feminització	Bretxa de gènere
128	77,11%	38	22,89%	166	3,37	-54,22%

L'empresa compta en plantilla amb 9 persones amb discapacitat (4 dones i 5 homes). L'empresa de manera directa dona acompliment del "*Texto Refundido de la Ley General de derechos de personas con discapacidad (art. 42)*".

Analitzada la distribució de la plantilla per edats, observem les següents dades rellevants:

- ✓ El 31,93% de la plantilla es situa a la franja d'edat d'entra els 21 i 30 anys, amb un índex de concentració del 29,69% en dones i 39,47% en homes. Avaluada aquesta franja d'edat observem que existeix bretxa de gènere del -43,40%, que ens indica que és una franja feminitzada.
- ✓ El 22,29% de la plantilla es situa a la franja d'edat d'entre 31 i 40 anys, amb un índex de concentració del 45,95% en dones i 21,09% en homes. Avaluada aquesta franja d'edat observem que existeix bretxa de gènere del -45,95%, que ens indica que és una franja feminitzada.
- ✓ El 18,07% de la plantilla es situa a la franja d'edat d'entre 51 i 60 anys, amb un índex de concentració del 20,31% en dones i 10,53% en homes. Avaluada aquesta franja d'edat observem que existeix bretxa de gènere del -73,33%, que ens indica que és una franja feminitzada.
- ✓ El 13,25% de la plantilla es situa a la franja d'edat d'entre 41 i 50 anys, amb un índex de concentració del 14,84% en dones i 7,89% en homes. Avaluada aquesta franja d'edat observem que existeix bretxa de gènere del -72,73%, que ens indica que és una franja feminitzada.
- ✓ El 11,45% de la plantilla es situa a la franja d'edat de menys de 20 anys, amb un índex de concentració del 10,94% en dones i 13,16% en homes. Avaluada aquesta franja d'edat observem que existeix bretxa de gènere del -47,37%, que ens indica que és una franja feminitzada.
- ✓ El 3,01% de la plantilla es situa a la franja d'edat de més de 60 anys, amb un índex de concentració del 3,13% en dones i 2,63% en homes. Avaluada aquesta franja d'edat observem que existeix bretxa de gènere del -60%, que ens indica que és una franja feminitzada.

En quant a la distribució de dones i homes dintre de cada franja d'edat, trobem que les dones representen més del 70% a cada banda i els homes menys del 30%.

Com a conclusió, l'empresa presenta una situació feminitzada a totes les franges.

Analitzada la distribució de la plantilla per antiguitat, observem les següents dades rellevants:

- ✓ El 34,34% de la plantilla presenta una antiguitat inferior a 1 any, amb una concentració del 33,59% en dones i 36,84% en homes. Avaluada aquesta franja d'antiguitat observem que existeix bretxa de gènere del -50,88%, que ens indica que és una franja feminitzada.
- ✓ El 34,34% de la plantilla presenta una antiguitat entre 1 a 3 anys, amb una concentració del 32,03% en dones i 42,11% en homes. Avaluada aquesta franja d'antiguitat observem que existeix bretxa de gènere del -43,86%, que ens indica que és una franja feminitzada.
- ✓ El 12,05% de la plantilla presenta una antiguitat entre 6 i 10 anys, amb una concentració del 12,50% en dones i 10,53% en homes. Avaluada aquesta franja d'antiguitat observem que existeix bretxa de gènere del -60%, que ens indica que és una franja feminitzada.
- ✓ El 6,02% de la plantilla presenta una antiguitat entre 21 i 25 anys, amb una concentració del 6,25% en dones i 5,26% en homes. Avaluada aquesta franja d'antiguitat observem que existeix bretxa de gènere del -60%, que ens indica que és una franja feminitzada.
- ✓ El 5,42% de la plantilla presenta una antiguitat entre 16 i 20 anys, amb una concentració del 7,03% en dones i 0% en homes. Avaluada aquesta franja d'antiguitat observem que existeix bretxa de gènere 100% feminitzada.
- ✓ El 3,01% de la plantilla presenta una antiguitat entre 11 i 15 anys, amb una concentració del 3,13% en dones i 2,63% en homes. Avaluada aquesta franja d'antiguitat observem que existeix bretxa de gènere del -60%, que ens indica que és una franja feminitzada.
- ✓ El 3,01% de la plantilla presenta una antiguitat superior a 26 anys, amb una concentració del 3,91% en dones i 0% en homes. Avaluada aquesta franja d'antiguitat observem que existeix bretxa de gènere 100% feminitzada.
- ✓ El 1,81% de la plantilla presenta una antiguitat entre 4 i 5 anys, amb una concentració del 1,56% en dones i 2,63% en homes. Avaluada aquesta franja d'antiguitat observem que existeix bretxa de gènere del -33,33%, que ens indica que és una franja feminitzada.

En quant a la distribució de dones i homes dintre de cada franja d'antiguitat, trobem que les dones representen més del 66% a cada banda i els homes menys del 34%.

Com a conclusió podem assenyalar que es tracta d'una empresa on el 17,47% de la plantilla té una antiguitat superior a 10 anys, i el 68,68% inferior a 3 anys i presenta bretxes feminitzades en totes les bandes, com a dades més destacades.

Per llocs de treball, poder observar que l'empresa té 32 llocs de treballs, dels quals els que es troben més representats són els d'auxiliars educatius, amb un total d'un 18,67% de persones dintre d'aquesta posició (23 dones i 8 homes), educadors/es, amb un total d'un 13,25% de persones dintre d'aquesta posició (16 dones i 6 homes) i auxiliars, amb un total d'un 10,84% de persones dintre d'aquesta posició (14 dones i 4 homes).

Totes les posicions es troben feminitzades excepte:

- Of. Serveis Generals: situació d'equilibri (1 dona i 1 home)
- Auxiliars Administratius/ves: bretxa masculinitzada del 33,33% (1 dona i 2 homes).

Analitzat el nivell d'estudis es pot determinar que en línies generals les dones tenen una major qualificació que els homes, prenent com a referència el fet que el 44,53% de les dones té estudis universitaris o de master, mentre que en el cas dels homes el percentatge és del 21,05%.

- ✓ El 33,13% del personal té estudis de grau universitari, amb una concentració del 38,28% en dones i del 15,79% en homes.
- ✓ El 22,29% del personal té estudis equivalents a ESO/EGB, amb una concentració del 16,41% en dones i del 42,11% en homes.
- ✓ El 19,28% del personal té estudis de grau superior/FPII, amb una concentració del 21,09% en dones i del 13,16% en homes.
- ✓ El 17,47% del personal té estudis de grau mig/FPI, amb una concentració del 15,63% en dones i del 23,68% en homes.
- ✓ El 6,02% del personal té estudis de master, amb una concentració del 6,25% en dones i del 5,26% en homes.
- ✓ El 1,81% del personal té estudis de grau universitari, amb una concentració del 2,34% en dones i del 0% en homes.

Analitzada la plantilla per nivell jeràrquic, ens trobem que les posicions de nivells de responsabilitat (direcció, gerència i comandaments intermitjos) es troben feminitzades, així com també els nivells tècnics i administratius, detectant només situació d'equilibri al nivell de personal no qualificat, amb una bretxa de gènere del -18,52% favorable al sexe femení.

Els nivells que presenten una major integració de persones sobre el total són els de personal tècnic qualificat, amb una representació del 34,94% (47 dones i 11 homes) i personal amb grau universitari, amb una representació del 33,73% (45 dones i 11 homes).

Analitzada la plantilla per àrees, Observem que totes les àrees es troben feminitzades excepte la de manteniment, que presenta una bretxa de gènere del 55,56% favorable al sexe masculí.

L'àrea que presenta una major integració de persones sobre el total és la del personal tècnic, amb una representació del 83,13% (112 dones i 26 homes).

Analitzada la plantilla per tipus de contractació, El 76,76% dels contractes indefinits corresponen a dones i el 23,24% a homes, en consonància amb la distribució dels dos sexes sobre la plantilla global, les dones representen el 77,11% de la plantilla i els homes el 22,89%.

El 85,54% de la plantilla té contracte fix o indefinit amb una concentració del 86,84% en homes i el 85,15% en dones.

De les persones amb contracte indefinit tan sols el 47,59% es troba a temps complert.

Analitzat per sexes, el 83,54% dels contractes indefinitis a temps complert corresponen a dones i el 16,46% a homes.

Com a aspectes a destacar:	**Com a punts a desenvolupar:**
✓ No s'observen diferències en les modalitats de contractació entre dones i homes. ✓ L'empresa de manera directa dona acompliment del "Texto Refundido de la Ley General de derechos de personas con discapacidad (art. 42)".	✓ L'empresa presenta una estructura feminitzada amb una evident infrarrepresentació masculina. ✓ En igualtat de condicions incorporar persones del sexe menys representat.

5.4. Formació

L'empresa aplica les polítiques de formació descrites en els p**rocediment interns de gestió de persones**:

Pla de Formació

En el marc de la gestió de persones, INTEGRA estableix un sistema de planificació, execució i avaluació de la formació orientat a garantir el manteniment i desenvolupament de les competències del personal.

A efectes d'aquest procediment, el concepte de formació inclou tant la formació teòrica (general o específica) com la formació pràctica i la derivada de l'experiència professional.

Les necessitats formatives poden derivar, entre d'altres, de les següents situacions:

- *Incorporació de personal nou.*
- *Assignació de noves funcions o responsabilitats*
- *Canvis en els processos o metodologies de treball*
- *Incorporació de noves tecnologies.*
- *Requisits derivats de la política de qualitat i dels objectius de l'entitat.*
- *Canvis normatius o legals*
- *Resultats de processos d'avaluació (competències, enquestes, incidències, queixes o suggeriments).*
- *Necessitats de desenvolupament professional.*
- *Formació en matèria de prevenció de riscos laborals, Igualtat, etc.*

Les persones responsables d'àrea identifiquen les necessitats formatives del personal al seu càrrec mitjançant l'avaluació de competències (PT IN-08 Valoració de competències). Aquesta avaluació permet detectar els punts forts i les àrees de millora competencials de les persones treballadores, i constitueix la base per al disseny del Pla de Formació anual.

El procés de gestió de la formació inclou les següents fases:

1. *Detecció de necessitats formatives i elaboració del Pla de Formació, a partir del procés d'avaluació de competències (PT IN-08 Valoració Competències).*
2. *Aprovació i planificació del pla de formació, incloent les accions formatives obligatòries, transversals, especifiques i, si escau, individuals.*
3. *Execució de es accions formatives, d'acord amb la planificació establerta.*
4. *Avaluació de la formació, mitjançant l'avaluació de la satisfacció (Re IN – 29 Valoració Formació) i l'avaluació de l'eficàcia, en termes de transferència al lloc de treball i millora de les competències treballades (RE IN-50 Valoració Eficàcia Formació).*
5. *Registre i seguiment (RE IN-06 Pla de Formació), incloent la incorporació de les evidències formatives a l'expedient de la persona treballadora i el seguiment del grau de compliment del Pla de formació.*

El Pla de Formació prioritza les accions vinculades al desenvolupament de les funcions del lloc de treball, a l'adquisició i millora de competències i a la qualitat del servei, incloent també accions en matèria de qualitat i millora contínua.

El grau de compliment del Pla de Formació es mesura anualment.

Formació Interna i Externa

Quan el nombre de persones que requereixen una acció formativa és suficient i l'entitat disposa d'una persona formadora amb les competències adequades, la formació es realitzarà internament (PT IN-239 Valoració Formació Impartida). En el cas de formacions internes en línia, sempre que sigui possible, aquestes seran enregistrades i posades a disposició de tota la plantilla a través de les eines digitals corporatives.

En cas contrari, la formació es contractarà a proveïdors externs especialitzats.

Així mateix, l'entitat difon, a través dels canals interns de comunicació, informació sobre cursos, accions formatives o seminaris en línia (webinars) que puguin ser d'interès per a les persones treballadores.

Avaluació de la Formació

L'avaluació de la formació té com a finalitat determinar en quin grau les accions formatives contribueixen a la millora de les competències professionals i a l'assoliment dels objectius de l'organització.

Aquest procés es duu a terme en dos nivells:

- ✓ *Avaluació de la satisfacció Un cop finalitzada cada acció formativa, les persones participants valoren la qualitat de la formació mitjançant el formulari corresponent (RE IN-29 Valoració Formació). Aquesta avaluació s'aplica a totes les accions formatives, independentment de la seva tipologia o modalitat.*
- ✓ *Avaluació de l'eficàcia i transferència al lloc de treball En les accions formatives orientades al desenvolupament competencial, es realitza una avaluació de l'eficàcia (RE IN-50 Valoració Eficàcia Formació), amb la participació de la persona responsable del servei. Aquesta té com a objectiu valorar l'aplicació dels aprenentatges i la millora competencial al lloc de treball. Aquesta avaluació es realitza aproximadament als 2/3 mesos de la finalització de la formació.*

Els resultats obtinguts permeten:

- ✓ *Ajustar i millorar el Pla de Formació*
- ✓ *Identificar accions formatives amb major impacte*
- ✓ *Detectar noves necessitats formatives*

L'àrea de Recursos Humans és responsable de recopilar, analitzar i utilitzar aquesta informació per a la millora contínua del sistema de formació (RE IN-06 Pla de Formació).

Registres de Formació

Es mantenen registres de totes les accions formatives mitjançant el document RE IN-06 Pla de Formació, que constitueix el registre principal de la formació del personal.

Els certificats o diplomes d'aprofitament de les accions formatives es consideren evidències complementàries.

Així mateix, tota la documentació acreditativa de la formació realitzada es conserva en format digital dins de l'expedient formatiu de cada persona treballadora.

El conjunt d'informació derivada de la planificació de la formació, la seva execució i la seva avaluació permet garantir la traçabilitat del procés formatiu i el control de la seva eficàcia.

Durant l'any 2025 l'empresa va realitzar les seguents formacions:

Persones formades:

Es van formar un total de 236 persones, un 80,93% dones i un 19,07% homes, això representa un +3,82% més de dones vs el total dones de l'empresa que es el 77,11%, però amb dades equlibrades de participació en atenció a la concentració de dones i homes a l'empresa.

Per hores formatives

El 2025 es van dur a terme un total de 1573,5 hores formatives, el 78,27% realitzades per dones i el 21,73% per homes, en equilibri i consonància atenent a la concentració de dones i homes a l'empresa (77,11% dones vs 22,89% homes).

Com a aspectes a destacar:	**Com a punts a desenvolupar:**
✓ L'empresa detecta necessitats, dissenya i desenvolupa un Pla de Formació anual per millorar la preparació i qualifició del seu personal.	✓ Publicació del Pla de Formació a la plantilla. ✓ Garantir que els criteris de convocatòria a jornades o sessions formatives es trobin lliures de biaix per gènere i de discriminació directa o indirecta. ✓ Incloure en el pla formacions en matèria de prevenció de l'assetjament sexual i altres conductes contra la llibertat sexual.

5.5. Promoció professional

L'empresa aplica les polítiques de promocio descrites en els procediment interns de gestió de persones:

Promoció: *Amb l'objectiu de garantir el desenvolupament de la carrera professional de les persones treballadores, d'acord amb el que estableixen els convenis col·lectius aplicables, INTEGRA promou la promoció interna com a via preferent per a la cobertura de vacants, especialment en llocs de responsabilitat.*

Quan es genera una vacant susceptible de promoció interna, aquesta es comunica prèviament a la plantilla mitjançant els canals interns, per tal de facilitar la presentació de candidatures.

La valoració de les candidatures és realitzada per Recursos Humans i Direcció del servei corresponent, que prenen la decisió d'acord amb uns criteris i les necessitats organitzatives. Entre aquestes, destaquen l'adequació al perfil competencial del lloc de treball, l'experiència i trajectòria professional dins l'entitat, l'acompliment i desenvolupament de les funcions i el nivell de responsabilitat assumit i el compromís amb l'entitat.

Les 2 promocions esdevingudes al 2025 s'han donat en dones i han sigut promocions de canvi de categoria amb increment salarial, en posicions de director/a de lleure i psicòleg/a.

Com a aspectes a destacar:	Com a punts a desenvolupar:
✓ L'empresa te dissenyat un procediment de promoció. ✓ L'empresa disposa d'un model d'avaluació de l'acompliment (Valoració de competències).	✓ Revisar que el procés / protocol de promoció de l'empresa tingui com a objectiu garantir el principi general d'igualtat d'oportunitats, neutralitat i transparència en els processos de promoció, així com la absència de procediments o polítiques discriminatòries per raó de sexe. ✓ En igualtat de condicions promocionar a persones del sexe menys representat.

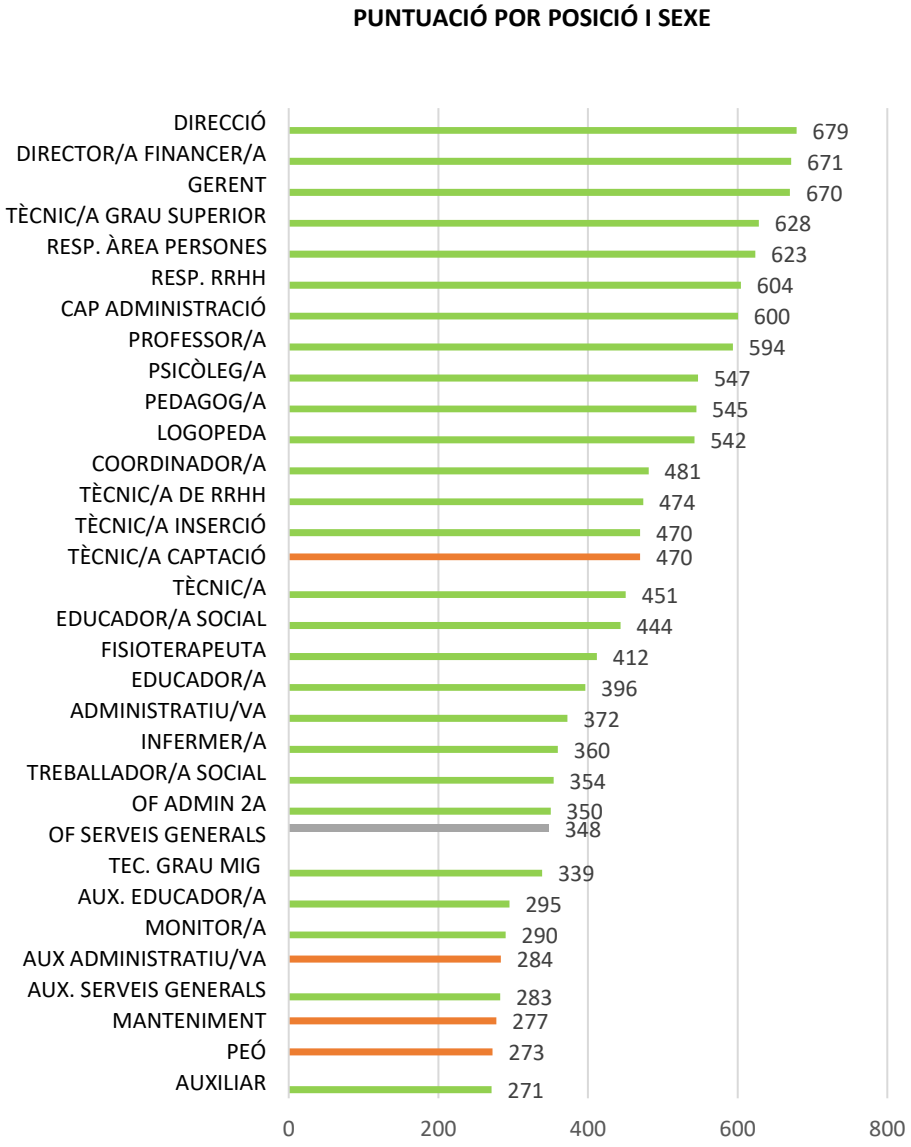
5.6. Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes de conformitat amb el que s'estableix en el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Seguint amb la metodologia disposada per l'Eina de Valoració de Llocs de Treball, s'ha realitzat la valoració de 32 posicions, 4 de categorització masculinitzada, 27 feminitzada i 1 equilibrada.

Lloc de Treball	Puntuació	Nº. Dones	Nº. Homes	Punts Dones	Punts Homes	Categorització
DIRECCIÓ	679	3	1	2036	679	Feminitzada
DIRECTOR/A FINANCER/A	671	1	0	671	0	Feminitzada
GERENT	670	1	0	670	0	Feminitzada
TÈCNIC/A GRAU SUPERIOR	628	5	1	3142	628	Feminitzada
RESP. ÀREA PERSONES	623	1	0	623	0	Feminitzada
RESP. RRHH	604	1	0	604	0	Feminitzada
CAP ADMINISTRACIÓ	600	1	0	600	0	Feminitzada
PROFESSOR/A	594	12	2	7124	1187	Feminitzada
PSICÒLEG/A	547	6	2	3282	1094	Feminitzada
PEDAGOG/A	545	1	0	545	0	Feminitzada
LOGOPEDA	542	4	0	2169	0	Feminitzada
COORDINADOR/A	481	1	0	481	0	Feminitzada
TÈCNIC/A DE RRHH	474	1	0	474	0	Feminitzada
TÈCNIC/A CAPTACIÓ	470	0	1	0	470	Masculinitzada
TÈCNIC/A INSERCIÓ	470	1	0	470	0	Feminitzada
TÈCNIC/A	451	1	0	451	0	Feminitzada
EDUCADOR/A SOCIAL	444	1	0	444	0	Feminitzada
FISIOTERAPEUTA	412	3	1	1235	412	Feminitzada
EDUCADOR/A	396	16	6	6341	2378	Feminitzada
ADMINISTRATIU/VA	372	2	0	745	0	Feminitzada
INFERMER/A	360	1	0	360	0	Feminitzada
TREBALLADOR/A SOCIAL	354	1	0	354	0	Feminitzada
OF ADMIN 2A	350	1	0	350	0	Feminitzada
OF SERVEIS GENERALS	348	1	1	348	348	Equilibrada
TEC. GRAU MIG	339	6	0	2031	0	Feminitzada
AUX. EDUCADOR/A	295	23	8	6785	2360	Feminitzada
MONITOR/A	290	13	2	3768	580	Feminitzada
AUX ADMINISTRATIU/VA	284	1	2	284	567	Masculinitzada
AUX. SERVEIS GENERALS	283	3	0	848	0	Feminitzada

MANTENIMENT	277	0	1	0	277	Masculinitzada
PEÓ	273	2	6	545	1635	Masculinitzada
AUXILIAR	271	14	4	3794	1084	Feminitzada

En el següent gràfic es visualitzen tots els llocs de treball ordenats en funció de la quantitat total de punts obtinguts per cadascun d'ells. Es mostra a més si cada lloc és ocupat majoritàriament per dones o per homes, trobant-se feminitzat, masculinitzat o equilibrat.



Color	Categorització
	Posició masculinitzada
	Posició feminitzada
	Posició equilibrada

Els llocs de treball queden integrats en 6 agrupacions:

Lloc de Treball	Agrupació	Puntuació	Categorització
DIRECCIÓ	8	679	Feminitzada
DIRECTOR/A FINANCER/A		671	Feminitzada
GERENT		670	Feminitzada
TÈCNIC/A GRAU SUPERIOR	7	628	Feminitzada
RESP. ÀREA PERSONES		623	Feminitzada
RESP. RRHH		604	Feminitzada
CAP ADMINISTRACIÓ		600	Feminitzada
PROFESSOR/A		594	Feminitzada
PSICÒLEG/A	6	547	Feminitzada
PEDAGOG/A		545	Feminitzada
LOGOPEDA		542	Feminitzada
COORDINADOR/A	5	481	Feminitzada
TÈCNIC/A DE RRHH		474	Feminitzada
TÈCNIC/A CAPTACIÓ		470	Masculinitzada
TÈCNIC/A INSERCIÓ		470	Feminitzada
TÈCNIC/A		451	Feminitzada
EDUCADOR/A SOCIAL		444	Feminitzada
FISIOTERAPEUTA		412	Feminitzada
EDUCADOR/A	4	396	Feminitzada
ADMINISTRATIU/VA		372	Feminitzada
INFERMER/A		360	Feminitzada
TREBALLADOR/A SOCIAL		354	Feminitzada
OF ADMIN 2A		350	Feminitzada
OF SERVEIS GENERALS		348	Equilibrada
TEC. GRAU MIG		339	Feminitzada
AUX. EDUCADOR/A	3	295	Feminitzada
MONITOR/A		290	Feminitzada
AUX ADMINISTRATIU/VA		284	Masculinitzada
AUX. SERVEIS GENERALS		283	Feminitzada
MANTENIMENT		277	Masculinitzada
PEÓ		273	Masculinitzada
AUXILIAR		271	Feminitzada

Conclusions de l'informe d'Auditoria

Bretxa general:

S'observa bretxa a favor del sexe femení en el càlcul de la mitja i mitjana en dades efectives, concretament del 28,8% en mitja i del 112,8% en mitjana.

En realitzar els mateixos càlculs de manera equiparada, veiem que les diferències en mitja es situen en un 9,4% i en mitjana en un 12,3%, en tots dos casos igualment a favor del sexe femení.

Bretxes per agrupacions:

A l'**Agrupació 8** s'observa bretxa a favor del sexe masculí en el càlcul de la mitja i mitjana en dades efectives, concretament del 19,3% en mitja i del 21,2% en mitjana.

La bretxa és conseqüència del total de dies treballats al 2025 pel personal de les posiciones integrades en aquesta agrupació. La mitja de dies treballats per les dones ha estat de 291, mentre que per part dels homes la mitja ha estat de 365.

En els càlculs en dades efectives les retribucions es calculen atenent els dies anuals treballats, la qual cosa provoca que existeixin aquestes diferències, en haver-hi part del personal que no ha realitzat l'any complet.

En realitzar els mateixos càlculs de manera equiparada, veiem que les diferències en mitja es situen en un 4,4% i en mitjana en un 21,2%, en tots dos casos igualment a favor del sexe masculí.

El complement que més incideix en la diferència apreciada del 4,4% en mitja equiparada és el a compte nou conveni, que circumstancialment aplica de manera favorable als homes de les posiciones integrades en aquesta agrupació en atenció a factors lligats a avanços retributius a compte degut a negociació de nou conveni.

A l'**Agrupació 7** s'observa bretxa a favor del sexe masculí en el càlcul de la mitja i mitjana en dades efectives, concretament del 29% en mitja i del 26,9% en mitjana.

La bretxa és conseqüència del total de dies treballats al 2025 pel personal de les posiciones integrades en aquesta agrupació. La mitja de dies treballats per les dones ha estat de 311, mentre que per part dels homes la mitja ha estat de 365.

En els càlculs en dades efectives les retribucions es calculen atenent els dies anuals treballats, la qual cosa provoca que existeixin aquestes diferències, en haver-hi part del personal que no ha realitzat l'any complet.

En realitzar els mateixos càlculs de manera equiparada, veiem que les diferències en mitja es situen en un 17,1% i en mitjana en un 20%, en tots dos casos igualment a favor del sexe masculí.

Els complements que més incideixen en la diferència apreciada del 17,1% en mitja equiparada són els d'antiguitat, complement directe i estadis, que circumstancialment apliquen de manera favorable als homes de les posiciones integrades en aquesta agrupació en atenció a factors lligats a temps de permanència a la companyia, experiència, desenvolupament de tasques addicionals i realització d'activitats de perfeccionament professional.

A l'**Agrupació 6** s'observa bretxa del 7,6% a favor del sexe masculí en el càlcul de la mitja en dades efectives, i bretxa del 4,4% a favor del sexe femení en el càlcul de la mitjana.

La bretxa és conseqüència del total de dies treballats al 2025 pel personal de les posiciones integrades en aquesta agrupació. La mitja de dies treballats per les dones ha estat de 253, mentre que per part dels homes la mitja ha estat de 281.

En els càlculs en dades efectives les retribucions es calculen atenent els dies anuals treballats, la qual cosa provoca que existeixin aquestes diferències, en haver-hi part del personal que no ha realitzat l'any complet.

En realitzar els mateixos càlculs de manera equiparada, veiem que les diferències en mitja es situen en un 6% i en mitjana en un 8,5%, en tots dos casos a favor del sexe femení.

Els complements que més incideixen en la diferència apreciada del 6% en mitja equiparada són els d'antiguitat, incentius i estadis, que circumstancialment apliquen de manera favorable a les dones de les posiciones integrades en aquesta agrupació en atenció a factors lligats a temps de permanència a la companyia, experiència, consecució de resultats, desenvolupament de tasques addicionals i realització d'activitats de perfeccionament professional.

A l'**Agrupació 5** s'observa bretxa a favor del sexe femení en el càlcul de la mitja i mitjana en dades efectives, concretament del 241,2% en mitja i del 209,5% en mitjana.

La bretxa és conseqüència del total de dies treballats al 2025 pel personal de les posiciones integrades en aquesta agrupació. La mitja de dies treballats per les dones ha estat de 207, mentre que per part dels homes la mitja ha estat de 66.

En els càlculs en dades efectives les retribucions es calculen atenent els dies anuals treballats, la qual cosa provoca que existeixin aquestes diferències, en haver-hi part del personal que no ha realitzat l'any complet.

En realitzar els mateixos càlculs de manera equiparada, veiem que les diferències en mitja es situen en un 3,1% i en mitjana en un 9,4%, en tots dos casos igualment a favor del sexe femení.

Els complements que més incideixen en la diferència apreciada del 3,1% en mitja equiparada són els d'antiguitat i incentius, que circumstancialment apliquen de manera favorable a les dones de les posiciones integrades en aquesta agrupació en atenció a factors lligats a temps de permanència a la companyia, experiència i consecució de resultats.

A l'**Agrupació 4** s'observa bretxa a favor del sexe femení en el càlcul de la mitja i mitjana en dades efectives, concretament del 48,7% en mitja i del 76,1% en mitjana.

La bretxa és conseqüència del total de dies treballats al 2025 pel personal de les posiciones integrades en aquesta agrupació. La mitja de dies treballats per les dones ha estat de 230, mentre que per part dels homes la mitja ha estat de 156.

En els càlculs en dades efectives les retribucions es calculen atenent els dies anuals treballats, la qual cosa provoca que existeixin aquestes diferències, en haver-hi part del personal que no ha realitzat l'any complet.

En realitzar els mateixos càlculs de manera equiparada, veiem que les diferències en mitja es situen en un 5% i en mitjana en un 10,6%, en tots dos casos a favor del sexe masculí.

Els complements que més incideixen en la diferència apreciada del 5% en mitja equiparada són els de plus de responsabilitat i plus cap de setmana, que circumstancialment apliquen de manera favorable als homes de les posiciones integrades en aquesta agrupació en atenció a factors lligats a disposició, disponibilitat i grau de competències i compromís inherents al servei a desenvolupar.

A l'**Agrupació 3** s'observa bretxa del 9,9% a favor del sexe femení en el càlcul de la mitja en dades efectives, i bretxa del 17% a favor del sexe masculí en el càlcul de la mitjana.

La bretxa és conseqüència del total de dies treballats al 2025 pel personal de les posiciones integrades en aquesta agrupació. La mitja de dies treballats per les dones ha estat de 148, mentre que per part dels homes la mitja ha estat de 137.

En els càlculs en dades efectives les retribucions es calculen atenent els dies anuals treballats, la qual cosa provoca que existeixin aquestes diferències, en haver-hi part del personal que no ha realitzat l'any complet.

En realitzar els mateixos càlculs de manera equiparada, veiem que les diferències en mitja es situen en un 8,5% i en mitjana en un 11,8%, en tots dos casos a favor del sexe femení.

Els complements que més incideixen en la diferència apreciada del 8,5% en mitja equiparada són els de plus de responsabilitat i antiguitat, que circumstancialment apliquen de manera favorable a les dones de les posiciones integrades en aquesta agrupació en atenció a factors

lligats a grau de competències i compromís inherents al servei a desenvolupar i temps de permanència a la companyia.

Com a aspectes a destacar:	Com a punts a desenvolupar:
✓	✓ Fomentar la contractació de persones del sexe menys representat. ✓ Fomentar la promoció de persones del sexe menys representat.

5.7. Exercici corresponsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral

En matèria de conciliació, l'organització inicialment s'ajusta a les mesures de conciliació que estableix el conveni col·lectiu i té en compte allò estipulat al RD 5/2023 del 28 de juny en matèria de conciliació de la vida familiar i professional en els progenitors i cuidadors.

L'empresa disposa d'un document que recull de manera general les mesures de conciliació aplicables en els diferents convenis vigents a l'entitat: PT IN-24 Mesures de Conciliació

Aquest document és fruit d'una de les accions del Pla d'Igualtat i ha estat consensuat entre la gerència i el Comitè d'Empresa, amb l'objectiu d'equilibrar les condicions dels diferents convenis d'aplicació.

Les mesures de conciliació es classifiquen en:

1. Excedències
2. Permisos retribuïts
3. Permisos no retribuïts
4. Reduccions de jornada

Aquestes mesures s'han de sol·licitar a través del sistema de registre d'horari, vacances i permisos establert per l'entitat, i requereixen l'aprovació de la Direcció del servei i del departament de Recursos Humans, d'acord amb la normativa vigent.

El 2025 es van sol·lictar un total de 39 permisos, el 84,62% per dones i el 15,38% per homes, en equilibri i consonància atenent a la concentració de dones i homes a l'empresa (77,11% dones vs 22,89% homes).

Com a aspectes a destacar:	Com a punts a desenvolupar:
✓ L'empresa aplica les mesures de conciliació recollides al conveni propi i la legislació vigent. ✓ L'empresa d'un document que recull de manera general les mesures de conciliació aplicables en els diferents convenis vigents	✓ Difondre el document de mesures entre la plantilla.

5.8. Infrarrepresentació femenina

Saber quina posició ocupen dones i homes en l'organització, en funció del nivell de responsabilitat, és de gran importància per a valorar l'existència de segregació vertical vinculada al fet que tradicionalment el poder és ocupat i exercit pels homes, per la qual cosa la presència de dones, a mesura que es puja en la jerarquia de l'organització, és escassa o inexistent, amb la qual cosa es priva a l'organització de la part del talent del grup menys representat, i amb això un desaprofitament dels recursos amb tot allò que comporta tant a nivell intern com extern.

L'estructura de l'empresa ens diu que les dones representen el 77,11% de la plantilla i els homes un 22,89%, generant una bretxa de gènere del -54,22% a favor de les dones, per sobre del +/- 20% que estableix l'equilibri (entre 40-60%), i un índex de feminització del 3,37, també distant de l'1 que marcaria l'equilibri ple.

Com a aspectes a destacar:	Com a punts a desenvolupar:
	✓ Dissenyar estratègies i polítiques de contractació orientades a assolir l'equilibri

5.9. Retribucions

L'empresa compta amb una plantilla de 166 persones, distribuïdes en 128 dones i 38 homes i 5 convenis d'aplicació.

La política retributiva es la de cada conveni d'aplicació.

A nivell general

Els llocs de treball de l'empresa són els següents:

Nº	Lloc de treball
1	ADMINISTRATIU/VA
2	AUX ADMINISTRATIU/VA
3	AUX. EDUCADOR/A

4	AUX. SERVEIS GENERALS
5	AUXILIAR
6	CAP ADMINISTRACIÓ
7	COORDINADOR/A
8	DIRECCIÓ
9	DIRECTOR/A FINANCER/A
10	EDUCADOR/A
11	EDUCADOR/A SOCIAL
12	FISIOTERAPEUTA
13	GERENT
14	INFERMER/A
15	LOGOPEDA
16	MANTENIMENT
17	MONITOR/A
18	OF ADMIN 2A
19	OF SERVEIS GENERALS
20	PEDAGOG/A
21	PEÓ
22	PROFESSOR/A
23	PSICÒLEG/A
24	RESP. ÀREA PERSONES
25	RESP. RRHH
26	TEC. GRAU MIG
27	TÈCNIC/A
28	TÈCNIC/A CAPTACIÓ
29	TÈCNIC/A DE RRHH
30	TÈCNIC/A GRAU SUPERIOR
31	TÈCNIC/A INSERCIÓ
32	TREBALLADOR/A SOCIAL

Bretxa total de l'empresa

S'observa bretxa a favor del sexe femení en el càlcul de la mitja i mitjana en dades efectives, concretament del 28,8% en mitja i del 112,8% en mitjana.

En realitzar els mateixos càlculs de manera equiparada, veiem que les diferències en mitja es situen en un 9,4% i en mitjana en un 12,3%, en tots dos casos igualment a favor del sexe femení.

Degut a que el personal de **INTEGRA** es troba afectat **per Convenis** diferents en función del centre de treball i activitat desenvolupada, s'ha procedit a fer un Registre per cadascú dels 5 Convenis que apliquen a la companyia.

Personal afectat pel Conveni CDIAP

El personal al que aplica el Conveni CDIAP està integrat per 11 persones treballadores, distribuïdes de la següent manera:

- ✓ 10 dones
- ✓ 1 home

Els llocs de treball que contempla la empresa són:

Nº	Lloc de Treball
1	ADMINISTRATIU/VA
2	DIRECTOR/A
3	FISIOTERAPEUTA
4	LOGOPEDA
5	PSICÒLEG/A
6	TREBALLADOR/A SOCIAL

Bretxa general

S'observa bretxa favorable al sexe femení en el càlcul de la mitja i mitjana en dades efectives, concretament del 63,2% en mitja i del 94,5% en mitjana.

La bretxa és conseqüència del total de dies treballats pel personal de la companyia al 2025. La mitja de dies treballats per les dones ha estat de 262, mentre que per part dels homes la mitja ha estat de 197.

En els càlculs en dades efectives les retribucions es calculen atenent els dies anuals treballats, la qual cosa provoca que existeixin aquestes diferències, en haver-hi part del personal que no ha realitzat l'any complet.

En realitzar els mateixos càlculs de manera equiparada, veiem que les diferències en mitja es situen en un 15% i en mitjana en un 8,3%, en tots dos casos igualment a favor del sexe femení.

Bretxa per llocs de treball

ADMINISTRATIU/VA

A fi de garantir la privacitat de les retribucions de caràcter unipersonal i atès que no es pot establir comparativa al tractar-se d'una posició integrada exclusivament per dones, no es mostren dades salarials.

DIRECTOR/A

A fi de garantir la privacitat de les retribucions de caràcter unipersonal i atès que no es pot establir comparativa al tractar-se d'una posició integrada exclusivament per dones, no es mostren dades salarials.

FISIOTERAPEUTA

No es pot establir comparativa al tractar-se d'una posició integrada exclusivament per dones.

LOGOPEDA

A fi de garantir la privacitat de les retribucions de caràcter unipersonal i atès que no es pot establir comparativa al tractar-se d'una posició integrada exclusivament per dones, no es mostren dades salarials.

PSICÒLEG/A

S'observa bretxa favorable al sexe femení en el càlcul de la mitja i mitjana en dades efectives, concretament del 110,2% en mitja i del 108,5% en mitjana.

La bretxa és conseqüència del total de dies treballats pel personal d'aquesta posició al 2025. La mitja de dies treballats per les dones ha estat de 262, mentre que per part dels homes la mitja ha estat de 197.

En els càlculs en dades efectives les retribucions es calculen atenent els dies anuals treballats, la qual cosa provoca que existeixin aquestes diferències, en haver-hi part del personal que no ha realitzat l'any complet.

En realitzar els mateixos càlculs de manera equiparada, veiem que les diferències en mitja es situen en un 15% i en mitjana en un 8,3%, en tots dos casos igualment a favor del sexe femení.

Els complements que més incideixen en la diferència apreciada del 15% en mitja equiparada són els d'antiguitat i complement específic, que circumstancialment apliquen de manera favorable a les dones d'aquesta posició en atenció a factors lligats a temps de permanència a la companyia i experiència.

TREBALLADOR/A SOCIAL

A fi de garantir la privacitat de les retribucions de caràcter unipersonal i atès que no es pot establir comparativa al tractar-se d'una posició integrada exclusivament per dones, no es mostren dades salarials.

Personal afectat pel Conveni CEE

El personal al que aplica el Conveni CEE està integrat per 33 persones treballadores, distribuïdes de la següent manera:

- ✓ 27 dones
- ✓ 6 homes

Els llocs de treball que contempla la empresa són:

Nº	Lloc de Treball
1	EDUCADOR/A
2	FISIOTERAPEUTA
3	LOGOPEDA
4	PROFESSOR/A
5	PSICÒLEG/A
6	TÈCNIC/A GRAU SUPERIOR

Bretxa general

S'observa bretxa favorable al sexe masculí en el càlcul de la mitja i mitjana en dades efectives, concretament del 12,7% en mitja i del 9,9% en mitjana.

La bretxa és conseqüència del total de dies treballats pel personal de la companyia al 2025. La mitja de dies treballats per les dones ha estat de 322, mentre que per part dels homes la mitja ha estat de 343.

En els càlculs en dades efectives les retribucions es calculen atenent els dies anuals treballats, la qual cosa provoca que existeixin aquestes diferències, en haver-hi part del personal que no ha realitzat l'any complet.

En realitzar els mateixos càlculs de manera equiparada, veiem que les diferències en mitja es situen en un 5,4% i en mitjana en un 4%, en tots dos casos igualment a favor del sexe masculí.

Bretxa per llocs de treball

EDUCADOR/A

S'observa bretxa favorable al sexe femení en el càlcul de la mitja i mitjana en dades efectives, concretament del 26,4% en mitja i del 29,8% en mitjana.

La bretxa és conseqüència del total de dies treballats pel personal d'aquesta posició al 2025. La mitja de dies treballats per les dones ha estat de 354, mentre que per part dels homes la mitja ha estat de 299.

En els càlculs en dades efectives les retribucions es calculen atenent els dies anuals treballats, la qual cosa provoca que existeixin aquestes diferències, en haver-hi part del personal que no ha realitzat l'any complet.

En realitzar els mateixos càlculs de manera equiparada, veiem que les diferències en mitja es situen en un 5,4% i en mitjana en un 5,2%, en tots dos casos igualment a favor del sexe femení.

El complement que més incideix en la diferència apreciada del 5,4% en mitja equiparada és el d'antiguitat, que circumstancialment aplica de manera favorable a les dones d'aquesta posició en atenció a factors lligats a temps de permanència a la companyia i experiència.

FISIOTERAPEUTA

A fi de garantir la privacitat de les retribucions de caràcter unipersonal i atès que no es pot establir comparativa al tractar-se d'una posició integrada exclusivament per dones, no es mostren dades salarials.

LOGOPEDA

No es pot establir comparativa al tractar-se d'una posició integrada exclusivament per dones.

PROFESSOR/A

S'observa bretxa favorable al sexe masculí en el càlcul de la mitja i mitjana en dades efectives, concretament del 17,3% en mitja i del 18% en mitjana.

La bretxa és conseqüència del total de dies treballats pel personal d'aquesta posició al 2025. La mitja de dies treballats per les dones ha estat de 330, mentre que per part dels homes la mitja ha estat de 365.

En els càlculs en dades efectives les retribucions es calculen atenent els dies anuals treballats, la qual cosa provoca que existeixin aquestes diferències, en haver-hi part del personal que no ha realitzat l'any complet.

En realitzar els mateixos càlculs de manera equiparada, veiem que les diferències en mitja es situen en un 9,3% i en mitjana en un 14,6%, en tots dos casos igualment a favor del sexe masculí.

Els complements que més incideixen en la diferència apreciada del 9,3% en mitja equiparada són els d'antiguitat i complement directe, que circumstancialment apliquen de manera favorable als homes d'aquesta posició en atenció a factors lligats a temps de permanència a la

companyia, experiència, desenvolupament de tasques addicionals i realització d'activitats de perfeccionament professional.

PSICÒLEG/A

A fi de garantir la privacitat de les retribucions de caràcter unipersonal i atès que no es pot establir comparativa al tractar-se d'una posició integrada exclusivament per homes, no es mostren dades salarials.

TÈCNIC/A GRAU SUPERIOR

S'observa bretxa favorable al sexe masculí en el càlcul de la mitja i mitjana en dades efectives, concretament del 40,8% en mitja i del 35,1% en mitjana.

La bretxa és conseqüència del total de dies treballats pel personal d'aquesta posició al 2025. La mitja de dies treballats per les dones ha estat de 297, mentre que per part dels homes la mitja ha estat de 365.

En els càlculs en dades efectives les retribucions es calculen atenent els dies anuals treballats, la qual cosa provoca que existeixin aquestes diferències, en haver-hi part del personal que no ha realitzat l'any complet.

En realitzar els mateixos càlculs de manera equiparada, veiem que les diferències en mitja es situen en un 12,4% i en mitjana en un 9,7%, en tots dos casos igualment a favor del sexe masculí.

Els complements que més incideixen en la diferència apreciada del 12,4% en mitja equiparada són els d'antiguitat, complement directe i estadis, que circumstancialment apliquen de manera favorable als homes d'aquesta posició en atenció a factors lligats a temps de permanència a la companyia, experiència, desenvolupament de tasques addicionals i realització d'activitats de perfeccionament professional.

Personal afectat pel Conveni LLEURE

El personal al que aplica el Conveni LLEURE està integrat per 17 persones treballadores, distribuïdes de la següent manera:

- ✓ 15 dones
- ✓ 2 homes

Els llocs de treball que contempla la empresa són:

Nº	Lloc de Treball
1	DIRECCIÓ
2	MONITOR/A
3	COORDINADOR/A

Bretxa general

S'observa bretxa favorable al sexe femení en el càlcul de la mitja i mitjana en dades efectives, concretament del 69% en mitja i del 2% en mitjana.

La bretxa és conseqüència del total de dies treballats pel personal de la companyia al 2025. La mitja de dies treballats per les dones ha estat de 70, mentre que per part dels homes la mitja ha estat de 46.

En els càlculs en dades efectives les retribucions es calculen atenent els dies anuals treballats, la qual cosa provoca que existeixin aquestes diferències, en haver-hi part del personal que no ha realitzat l'any complet.

En realitzar els mateixos càlculs de manera equiparada, veiem que les diferències en mitja es situen en un 4,2% i en mitjana en un 7,8%, en tots dos casos igualment a favor del sexe femení.

Bretxa per llocs de treball

COORDINADOR/A

A fi de garantir la privacitat de les retribucions de caràcter unipersonal i atès que no es pot establir comparativa al tractar-se d'una posició integrada exclusivament per dones, no es mostren dades salarials.

DIRECCIÓ

No es pot establir comparativa al tractar-se d'una posició integrada exclusivament per dones.

MONITOR/A

S'observa bretxa del 1,8% favorable al sexe femení en el càlcul de la mitja en dades efectives i bretxa del 8,8% favorable al sexe masculí en el càlcul de la mitjana.

En realitzar els mateixos càlculs de manera equiparada, veiem que les diferències en mitja es situen en un 2,4% a favor del sexe femení i en mitjana en un 0,4% a favor del sexe masculí.

El complement que més incideix en la diferència apreciada del 2,4% en mitja equiparada és el de plus de responsabilitat, que circumstancialment aplica de manera favorable a les dones d'aquesta posició en atenció a factors lligats al grau de competències i tasques a desenvolupar en la prestació del servei.

Personal afectat pel Conveni RESIDÈNCIES

El personal al que aplica el Conveni RESIDÈNCIES està integrat per 67 persones treballadores, distribuïdes de la següent manera:

- ✓ 51 dones
- ✓ 16 homes

Els llocs de treball que contempla la empresa són:

Nº	Lloc de Treball
1	AUX. ADMINISTRACIÓ
2	AUX. EDUCADOR/A
3	AUX. SERVEIS GENERALS
4	CAP ADMINISTRACIÓ
5	DIRECTOR/A
6	DIRECTOR/A FINANCER/A

7	EDUCADOR/A
8	EDUCADOR/A SOCIAL
9	FISIOTERAPEUTA
10	INFERMER/A
11	OF ADMIN 2A
12	OF SERVEIS GENERALS
13	OFICIAL ADMINISTRATIU/VA
14	PEDAGOG/A
15	PSICÒLEG/A
16	RESP. ÀREA PERSONES
17	RESP. RRHH
18	TÈCNIC/A
19	TÈCNIC/A CAPTACIÓ
20	TÈCNIC/A DE RRHH
21	TÈCNIC/A INSERCIÓ

Bretxa general

S'observa bretxa favorable al sexe femení en el càlcul de la mitja i mitjana en dades efectives, concretament del 28,1% en mitja i del 74,7% en mitjana.

La bretxa és conseqüència del total de dies treballats pel personal de la companyia al 2025. La mitja de dies treballats per les dones ha estat de 234, mentre que per part dels homes la mitja ha estat de 187.

En els càlculs en dades efectives les retribucions es calculen atenent els dies anuals treballats, la qual cosa provoca que existeixin aquestes diferències, en haver-hi part del personal que no ha realitzat l'any complet.

En realitzar els mateixos càlculs de manera equiparada, veiem que les diferències en mitja es situen en un 2,4% a favor del sexe femení i en mitjana en un 2,1% a favor del sexe masculí.

Bretxa per llocs de treball

AUX. ADMINISTRACIÓ

A fi de garantir la privacitat de les retribucions de caràcter unipersonal i atès que no es pot establir comparativa al tractar-se d'una posició integrada exclusivament per dones, no es mostren dades salarials.

AUX. EDUCADOR/A

S'observa bretxa favorable al sexe masculí en el càlcul de la mitja i mitjana en dades efectives, concretament del 11,9% en mitja i del 9,7% en mitjana.

La bretxa és conseqüència del total de dies treballats pel personal d'aquesta posició al 2025. La mitja de dies treballats per les dones ha estat de 232, mentre que per part dels homes la mitja ha estat de 250.

En els càlculs en dades efectives les retribucions es calculen atenent els dies anuals treballats, la qual cosa provoca que existeixin aquestes diferències, en haver-hi part del personal que no ha realitzat l'any complet.

En realitzar els mateixos càlculs de manera equiparada, veiem que les diferències en mitja es situen en un 2% i en mitjana en un 10,1%, en tots dos casos igualment a favor del sexe masculí.

Els complements que més incideixen en la diferència apreciada del 2% en mitja equiparada són els nocturn i plus cap de setmana, que circumstancialment apliquen de manera favorable als homes d'aquesta posició en atenció a factors lligats a disposició i disponibilitat.

AUX. SERVEIS GENERALS

No es pot establir comparativa al tractar-se d'una posició integrada exclusivament per dones.

CAP ADMINISTRACIÓ

A fi de garantir la privacitat de les retribucions de caràcter unipersonal i atès que no es pot establir comparativa al tractar-se d'una posició integrada exclusivament per dones, no es mostren dades salarials.

DIRECTOR/A

A fi de garantir la privacitat de les retribucions de caràcter unipersonal i atès que no es pot establir comparativa al tractar-se d'una posició integrada exclusivament per homes, no es mostren dades salarials.

DIRECTOR/A FINANCER/A

A fi de garantir la privacitat de les retribucions de caràcter unipersonal i atès que no es pot establir comparativa al tractar-se d'una posició integrada exclusivament per dones, no es mostren dades salarials.

EDUCADOR/A

S'observa bretxa favorable al sexe femení en el càlcul de la mitja i mitjana en dades efectives, concretament del 116,7% en mitja i del 99,3% en mitjana.

La bretxa és conseqüència del total de dies treballats pel personal d'aquesta posició al 2025. La mitja de dies treballats per les dones ha estat de 227, mentre que per part dels homes la mitja ha estat de 110.

En els càlculs en dades efectives les retribucions es calculen atenent els dies anuals treballats, la qual cosa provoca que existeixin aquestes diferències, en haver-hi part del personal que no ha realitzat l'any complet.

En realitzar els mateixos càlculs de manera equiparada, veiem que les diferències en mitja es situen en un 3,9% i en mitjana en un 6,6%, en tots dos casos igualment a favor del sexe femení.

Els complements que més incideixen en la diferència apreciada del 3,9% en mitja equiparada són els d'antiguitat, complement coordinació, guàrdies i incentius, que circumstancialment apliquen de manera favorable a les dones d'aquesta posició en atenció a factors lligats a responsabilitat, consecució de resultats, disponibilitat i temps de permanència a la companyia.

EDUCADOR/A SOCIAL

A fi de garantir la privacitat de les retribucions de caràcter unipersonal i atès que no es pot establir comparativa al tractar-se d'una posició integrada exclusivament per dones, no es mostren dades salarials.

FISIOTERAPEUTA

A fi de garantir la privacitat de les retribucions de caràcter unipersonal i atès que no es pot establir comparativa al tractar-se d'una posició integrada exclusivament per homes, no es mostren dades salarials.

INFERMER/A

A fi de garantir la privacitat de les retribucions de caràcter unipersonal i atès que no es pot establir comparativa al tractar-se d'una posició integrada exclusivament per dones, no es mostren dades salarials.

OF. ADMIN 2ª

A fi de garantir la privacitat de les retribucions de caràcter unipersonal i atès que no es pot establir comparativa al tractar-se d'una posició integrada exclusivament per dones, no es mostren dades salarials.

OF. SERVEIS GENERALS

S'observa bretxa del 463,3% favorable al sexe femení en el càlcul de la mitja i mitjana en dades efectives.

La bretxa és conseqüència del total de dies treballats pel personal d'aquesta posició al 2025. La mitja de dies treballats per les dones ha estat de 358, mentre que per part dels homes la mitja ha estat de 54.

En els càlculs en dades efectives les retribucions es calculen atenent els dies anuals treballats, la qual cosa provoca que existeixin aquestes diferències, en haver-hi part del personal que no ha realitzat l'any complet.

En realitzar els mateixos càlculs de manera equiparada, veiem que les diferències en mitja i mitjana es situen en un 15,3%, en tots dos casos a favor del sexe masculí.

El complement que més incideix en la diferència apreciada del 15,3% en mitja equiparada és el de plus de responsabilitat, que circumstancialment aplica de manera favorable als homes d'aquesta posició en atenció a factors lligats a competències i compromís a desenvolupar en la prestació del servei.

OFICIAL ADMINISTRATIU/VA

A fi de garantir la privacitat de les retribucions de caràcter unipersonal i atès que no es pot establir comparativa al tractar-se d'una posició integrada exclusivament per dones, no es mostren dades salarials.

PEDAGOG/A

A fi de garantir la privacitat de les retribucions de caràcter unipersonal i atès que no es pot establir comparativa al tractar-se d'una posició integrada exclusivament per dones, no es mostren dades salarials.

PSICÒLEG/A

No es pot establir comparativa al tractar-se d'una posició integrada exclusivament per dones.

RESP. ÀREA PERSONES

A fi de garantir la privacitat de les retribucions de caràcter unipersonal i atès que no es pot establir comparativa al tractar-se d'una posició integrada exclusivament per dones, no es mostren dades salarials.

RESP. RRHH

A fi de garantir la privacitat de les retribucions de caràcter unipersonal i atès que no es pot establir comparativa al tractar-se d'una posició integrada exclusivament per dones, no es mostren dades salarials.

TÈCNIC/A

A fi de garantir la privacitat de les retribucions de caràcter unipersonal i atès que no es pot establir comparativa al tractar-se d'una posició integrada exclusivament per dones, no es mostren dades salarials.

TÈCNIC/A CAPTACIÓ

A fi de garantir la privacitat de les retribucions de caràcter unipersonal i atès que no es pot establir comparativa al tractar-se d'una posició integrada exclusivament per homes, no es mostren dades salarials.

TÈCNIC/A DE RRHH

A fi de garantir la privacitat de les retribucions de caràcter unipersonal i atès que no es pot establir comparativa al tractar-se d'una posició integrada exclusivament per dones, no es mostren dades salarials.

TÈCNIC/A INSERCIÓ

A fi de garantir la privacitat de les retribucions de caràcter unipersonal i atès que no es pot establir comparativa al tractar-se d'una posició integrada exclusivament per dones, no es mostren dades salarials.

Personal afectat pel Conveni TALLERS

El personal al que aplica el Conveni RESIDÈNCIES està integrat per 38 persones treballadores, distribuïdes de la següent manera:

- ✓ 25 dones
- ✓ 13 homes

Els llocs de treball que contempla la empresa són:

Nº	Lloc de Treball
1	AUX ADMINISTRATIU/VA
2	AUX. SERV GENERALS
3	AUXILIAR
4	GERENT
5	MANTENIMENT
6	MONITOR/A
7	PEÓ
8	TEC. GRAU MIG

Bretxa general

S'observa bretxa del 50,3% favorable al sexe femení en el càlcul de la mitja en dades efectives, i bretxa del 3,9% a favor del sexe masculí en el càlcul de la mitjana.

La bretxa és conseqüència del total de dies treballats pel personal de la companyia al 2025. La mitja de dies treballats per les dones ha estat de 102, mentre que per part dels homes la mitja ha estat de 82.

En els càlculs en dades efectives les retribucions es calculen atenent els dies anuals treballats, la qual cosa provoca que existeixin aquestes diferències, en haver-hi part del personal que no ha realitzat l'any complet.

En realitzar els mateixos càlculs de manera equiparada, veiem que les diferències en mitja es situen en un 8,6% i en mitjana en un 1,5%, en tots dos casos a favor del sexe femení.

Bretxa per llocs de treball

AUX. ADMINISTRATIU/VA

No es pot establir comparativa al tractar-se d'una posició integrada exclusivament per homes.

AUX. SERV. GENERALS

A fi de garantir la privacitat de les retribucions de caràcter unipersonal i atès que no es pot establir comparativa al tractar-se d'una posició integrada exclusivament per dones, no es mostren dades salarials.

AUXILIAR

S'observa bretxa favorable al sexe masculí en el càlcul de la mitja i mitjana en dades efectives, concretament del ´23% en mitja i del 16,6% en mitjana.

La bretxa és conseqüència del total de dies treballats pel personal d'aquesta posició al 2025. La mitja de dies treballats per les dones ha estat de 93, mentre que per part dels homes la mitja ha estat de 120.

En els càlculs en dades efectives les retribucions es calculen atenent els dies anuals treballats, la qual cosa provoca que existeixin aquestes diferències, en haver-hi part del personal que no ha realitzat l'any complet.

En realitzar els mateixos càlculs de manera equiparada, veiem que les diferències en mitja es situen en un 2,6% i en mitjana en un 5,7%, en tots dos casos igualment a favor del sexe masculí.

El complement que més incideix en la diferència apreciada del 2,6% en mitja equiparada és el d'incentius, que circumstancialment aplica de manera favorable als homes d'aquesta posició en atenció a factors lligats a consecució de resultats.

GERENT

A fi de garantir la privacitat de les retribucions de caràcter unipersonal i atès que no es pot establir comparativa al tractar-se d'una posició integrada exclusivament per dones, no es mostren dades salarials.

MANTENIMENT

A fi de garantir la privacitat de les retribucions de caràcter unipersonal i atès que no es pot establir comparativa al tractar-se d'una posició integrada exclusivament per homes, no es mostren dades salarials.

MONITOR/A

A fi de garantir la privacitat de les retribucions de caràcter unipersonal i atès que no es pot establir comparativa al tractar-se d'una posició integrada exclusivament per dones, no es mostren dades salarials.

PEÓ

S'observa bretxa favorable al sexe femení en el càlcul de la mitja i mitjana en dades efectives, concretament del 123,2% en mitja i del 1999,2% en mitjana.

La bretxa és conseqüència del total de dies treballats pel personal d'aquesta posició al 2025. La mitja de dies treballats per les dones ha estat de 64, mentre que per part dels homes la mitja ha estat de 25.

En els càlculs en dades efectives les retribucions es calculen atenent els dies anuals treballats, la qual cosa provoca que existeixin aquestes diferències, en haver-hi part del personal que no ha realitzat l'any complet.

En realitzar els mateixos càlculs de manera equiparada, veiem que les diferències en mitja es situen en un 8,5% i en mitjana en un 6,9%, en tots dos casos a favor del sexe masculí.

El complement que més incideix en la diferència apreciada del 8,5% en mitja equiparada és el d'incentius, que circumstancialment aplica de manera favorable als homes d'aquesta posició en atenció a factors lligats a consecució de resultats.

TEC. GRAU MIG

No es pot establir comparativa al tractar-se d'una posició integrada exclusivament per dones.

Com a aspectes a destacar:	**Com a punts a desenvolupar:**
✓ L'empresa té una política retributiva equilibrada de bandes retributives per categories i llocs de treball	✓ Realitzar anualment el registre retributiu per detectar possibles bretxes.

5.10. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

L'empresa disposa d'un protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, així com també un canal de denúncies al qual pot accedir qualsevol persona treballadora o col·laboradora.

Com aspectes a ressaltar destacaríem:

- L'empresa disposa d'un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Com a punts a desenvolupar:

- Revisar i difondre el protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Formar a la plantilla en prevenció d'assetjament sexual i altres conductes contra la llibertat sexual.

5.11. Comunicació i llenguatge inclusiu

Tot i que s'evidencia que l'organització cuida el llenguatge utilitzat a les seves comunicacions, es recomana revisió en profunditat de totes les eines de comunicació interna i externa aconsellant la creació d'una guia de llenguatge inclusiu.

5.12. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.

Una vegada aprovat i publicat el Pla d'igualtat, les funcions de seguiment i avaluació d'aquest s'atribueixen a la comissió de seguiment del pla d'igualtat integrada per les següents persones: En representació de l'empresa

PERSONA	CARREC
Núria Fité	Gerent
Laia Soldado	Responsable de RRHH

i per una altra la representació de les persones treballadores representada per el Comitè d'empresa

PERSONA	CARREC
Sandra Verdaguer Aguilera	CCOO- Comitè d'empresa
Isabel Teixidor Marcé	CCOO- Comitè d'empresa

Les funcions i competències de la comissió de seguiment són les següents, sense perjudici de les quals puguin incorporar-se en el reglament de la comissió:

- Promoció del principi d'igualtat i de no discriminació.
- Determinació i aprovació dels terminis d'execució de les accions, de les mesures a adoptar i dels indicadors d'avaluació de l'eficàcia.

- Adopció amb la Direcció de l'empresa de mesures de conciliació i corresponsabilitat prèvia avaluació de les ja existents.
- Ser informada en cada reunió del contingut de les ofertes de treball i de la composició dels processos de selecció.
- Ser informada de les promocions internes i del procés.
- Ser informada dels procediments iniciats per denúncia per assetjament que estiguin sent tramitats pel comitè de prevenció d'assetjament en el treball.
- Aprovació i seguiment de les mesures d'actuació recollides en el Pla d'Igualtat.
- Promoció d'accions formatives i de sensibilització en matèria d'igualtat.
- Revisió i aprovació dels procediments, materials i documents relacionats amb el compliment del pla d'igualtat.
- Revisió i aprovació de les accions per a la difusió del pla d'igualtat i de la seva evolució al conjunt de la plantilla.
- Avaluació revisió i modificació del pla

Correspon a la comissió de seguiment l'avaluació del Pla d'igualtat, que es realitzarà amb caràcter anual sense perjudici que el Pla hagi de ser en tot cas revisat si concorren les causes establertes en el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, en els seus articles 8.2.d) i 9.2.:

- Quan dels resultats de les accions d'avaluació es determini que és necessari corregir, modificar, ampliar, eliminar o redissenyar alguna de les mesures disposades originàriament per a garantir el compliment dels fins i objectius del pla d'igualtat.
- Quan així s'exigeixi com a conseqüència de la tramitació d'expedients d'inspecció a instàncies de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.
- Per resolució judicial condemnatòria de l'empresa en la que es constati l'existència de discriminació per raó de sexe o es determini la falta d'adequació legal del seu pla d'igualtat.
- Quan les circumstàncies així ho exigeixin derivades de modificacions substancials de les condicions de treball de caràcter col·lectiu, inaplicacions de conveni i similars que afectin el diagnòstic efectuat en el document d'origen.

Quan la comissió de seguiment del Pla d'Igualtat constati, bé com a resultat de les sessions d'avaluació ordinàries (vegeu que segons el cronograma d'accions positives del present Pla s'estableix que cada quart trimestre de l'any s'avaluarà el pla d'igualtat), bé en les sessions extraordinàries (com ara les convocades amb motiu de l'inici d'actuacions inspectores o judicials), la necessitat de procedir a la modificació d'alguna o algunes parts del Pla d'Igualtat acordarà posar els fets en coneixement de la Comissió Negociadora del Pla sent aquest òrgan el legitimat per a negociar les modificacions i la redacció i contingut que haurà de donar-se a la nova disposició i, si és el cas, realitzar i aprovar un nou diagnòstic.

Així, per majoria simple la comissió de seguiment acordarà la manera en què es comunicaran a la comissió negociadora les circumstàncies que originen la modificació, la necessitat o no d'efectuar un nou diagnòstic, el contingut proposat per a aquestes modificacions, així com el termini màxim per a portar aquests canvis a efecte.

A tals efectes es convocarà la comissió negociadora del Pla d'Igualtat indicant-se en el seu ordre del dia els ítems sobre els quals versarà la modificació del pla, les causes que motiven la

modificació i se sotmetrà a majoria simple la votació de la nova redacció. De l'acta de la comissió negociadora per la qual s'aprovi la nova redacció del pla d'igualtat es donarà trasllat a l'Autoritat laboral en el termini màxim de 15 dies hàbils.

Les discrepàncies produïdes en el si de la Comissió de seguiment, sempre que respecte a la resolució d'aquestes no s'aconsegueixi almenys una majoria simple en el si de la pròpia Comissió, es podran solucionar d'acord amb el procediment de conciliació regulat en el VI Acord sobre Solució Autònoma de Conflictes laborals aprovat en virtut de Resolució de la Direcció General de Treball de 10 de desembre de 2020 (BOE núm.334; 23-12-2020)

Si existissin discrepàncies en el si de la Comissió d'igualtat en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió s'intentarà resoldre en el si de la Comissió, sotmetent-ho a votació i assumint els compromisos que puguin aconseguir-se per majoria simple.

6. Resultats de la Auditoria Retributiva

Resum de la auditoria exposat al punt 5.6. del present pla.

Com a conclusions de la auditoria i proposta d'accions a desenvolupar al Pla d'Igualtat:

- Fomentar la contractació de persones del sexe menys representat.
- Fomentar la promoció de persones del sexe menys representat.
- Realització del registre retributiu anualment.

Accions que es troben en el **punt 8.6. del present pla** i desenvolupades en el **punt 9**, així com en el cronograma **punt 10.**

7. Objectius generals del Pla d'igualtat

Constitueixen els objectius generals del present Pla d'Igualtat:

- ✓ Aconseguir la igualtat de sexe mitjançant la promoció, l'enfortiment i el desenvolupament de la plena igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en l'àmbit de l'empresa.
- ✓ Promoure una cultura organitzacional sensible al gènere que difongui els valors d'igualtat que l'entitat aplica en els seus principis.
- ✓ Promoure processos de selecció i promoció en igualtat que evitin la segregació vertical i horitzontal i la utilització del llenguatge sexista.
- ✓ Revisar la incidència de les formes de contractació atípiques en el col·lectiu de persones treballadores infrarepresentades i adoptar mesures correctores en cas de major incidència sobre aquestes de tals formes de contractació.
- ✓ Garantir l'accés en igualtat d'homes i dones a la formació d'empresa, tant interna com externa.
- ✓ Informació específica al gènere subrepresentat dels cursos de formació per a llocs que tradicionalment hagin estat ocupats per l'altre gènere.
- ✓ Promoure i difondre una imatge interna i externa de l'entitat compromesa amb la igualtat d'oportunitats.
- ✓ Garantir igualtat retributiva per a treballs d'igual valor i la igualtat retributiva en àrees concretes on s'han detectat desigualtats per qüestions de gènere.
- ✓ Establir mesures per a detectar i corregir possibles riscos per a la salut de les treballadores, especialment de les dones embarassades.
- ✓ Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones que integren la plantilla de l'empresa desenvolupant polítiques de coresponsabilitat, etc.

8. Propostes d'accions per àrees

8.1. Mesures en l'àmbit organitzatiu

Objectiu: Materialitzar el compromís en igualtat en l'estratègia empresarial.

1.1.	Designació Agent d'Igualtat
1.2.	Elaboració de les memòries de seguiment i la d'avaluació del Pla
1.3.	Establir un pressupost anual per a l'àrea d'Igualtat de l'empresa per a donar compliment al Pla d'Igualtat

8.2. Mesures en l'àmbit de selecció i contractació

Objectiu: Garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats per a contribuir a la composició equilibrada de la plantilla.

2.1.	Analitzar els actuals procediments/protocols de selecció i contractació atenent a la perspectiva de gènere
2.2.	Formar, sensibilitzar i orientar en els principis d'igualtat d'oportunitats a totes les persones que realitzin funcions de selecció

8.3. Classificació professional

Objectiu: Aconseguir la presència equilibrada entre dones i homes en tots els nivells de l'empresa.

3.1.	Establir indicadors de presència/representativitat de dones i homes per llocs de treball

8.4. Formació

Objectiu: Facilitar l'accés de dones i homes a especialitats formatives que contribueixin al seu desenvolupament professional en l'empresa de forma equilibrada, sense elements de discriminació directa o indirecta.

Incorporar el principi d'igualtat i l'enfocament de gènere en la Política de Formació per a contribuir a la creació d'un ambient i cultura de treball de respecte a la diversitat de gènere, entre altres.

4.1.	Garantir la publicació del Pla de formació a tota la plantilla
4.2.	Establir un sistema que garanteixi que la informació sobre les ofertes de formació arriba a tot el personal de l'empresa
4.3.	Accions formatives en assetjament sexual i conductes contra la llibertat sexual per a tota la plantilla

8.5. Promoció professional

Objectiu: Fomentar la presència de dones en llocs de responsabilitat i presa de decisions.

5.1.	Establir com a principi general en els processos de promoció que, en condicions equivalents d'aptitud, competència i idoneïtat, tindran preferència les persones del sexe menys representat.

8.6. Condicions de treball

Objectiu: Fomentar condicions de treball basats en el principi d' igualtat i no discriminació.

6.1.	Facilitar anualment a la Comissió de seguiment la informació de la distribució d'homes i dones segons àrea departament, lloc, tipus de contracte i jornada.

8.7. Retribucions i auditoria retributiva

Objectiu: Establir l'aplicació de la política retributiva amb l'objectiu que no generi desigualtats entre dones i homes.

7.1.	Realització del registre retributiu anual

8.8. Exercici dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Objectiu: Revisar i redissenyar una política de conciliació per a facilitar i promoure la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

8.1.	Revisar i donar a conèixer les mesures de Conciliació de la Vida Personal, familiar i laboral a tota la plantilla
8.2.	Establir sistema d'indicadors per al seguiment de l'accés i ús de les mesures de conciliació

8.9. Salut laboral

Objectiu: Revisar la política de prevenció de riscos laborals i d'avaluació de riscos contemplant l'enfocament de gènere.

9.1.	Realització de l'avaluació de riscos laborals i psicosocials amb perspectiva de gènere
9.2.	Revisar i donar a conèixer el protocol d'assetjament laboral/moral a tota la plantilla

8.10. Prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe

Objectiu: Establir procediment de prevenció i canalització de situacions d'assetjament sexual/per raó de sexe.

10.1.	Revisar i donar a conèixer el protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a tota la plantilla
10.2.	Donar a conèixer a la plantilla el canal de denúncies específic

8.11. Protecció víctimes de violència de gènere

Objectiu: Divulgar els drets legalment establerts i els que hagués aprovat l'empresa per a les dones víctimes de la violència de gènere contribuint a la seva protecció.

Contribuir a la integració laboral de dones víctimes de violència de gènere en el marc de la RSC de l'empresa.

11.1.	Realitzar i donar a coneixa el catàleg de drets i mesures de dones en situació de violència de gènere i la seva difusió

8.12. Ús del llenguatge inclusiu

Objectiu: contribuir a generar un ús no sexista del llenguatge inclusiu en el marc de la cultura empresarial.

12.1.	Revisió periòdica de les comunicacions formals de l'empresa en favor de la normalització de l'ús no sexista del llenguatge
12.2.	Campanyes divulgatives del 8M i 25N

8.13. Comunicació del pla d'igualtat

Objectiu: difondre tots els compromisos adquirits i actuacions realitzades en el marc del present Pla d'Igualtat a tota la plantilla.

13.1.	Difusió de la Política d'Igualtat i del Pla d'Igualtat
13.2.	Establir un canal d'informació de les accions que es desenvolupen en l'àmbit del pla d'igualtat

8.14. Seguiment del pla d'igualtat

Objectiu: contribuir a reforçar la labor de seguiment de procediments clau per al compliment dels objectius en igualtat acordats en aquest pla.

14.1.	Reunions periòdiques de la Comissió de seguiment
14.2.	Auditoria interna a meitat de la vida del pla de seguiment implantació i del compliment normatiu

9. Descripció de les mesures

Una vegada duta a terme la identificació de les desigualtats i en funció dels resultats obtinguts en cada àrea d'anàlisi, es procedeix al desenvolupament de les MESURES POSITIVES que articulen el Pla d'Igualtat de DISPUIG, i amb això, el compliment de l'objectiu estratègic en matèria d'igualtat.

Per a facilitar la implementació, seguiment i avaluació de cadascuna de les mesures proposades, s'han confeccionat fitxes descriptives de cadascuna d'elles, on s'identifica el següent contingut:

- **Codi de la mesura**: Per a identificar el tipus d'acció i per a relacionar el quadre de Planificació de Mesures amb les diferents fitxes de desenvolupament de cadascuna d'aquestes.
- **Mesura**: Denominació de l'Acció i es descriu de manera esquemàtica l'acció positiva a dur a terme.
- **Persona/es destinatària/es**: identificació a qui/nes va dirigida.
- **Persona/es o departament responsable/es**: S'assigna un/a responsable encarregat/a del compliment de cada mesura a fi que s'integri el Pla d'Igualtat en tota l'empresa.
- **Recursos materials**: s'identifiquen els necessaris per a garantir l'execució de la mesura o bé es garantirà la seva assignació.
- **Comunicació**: s'identifica canal de comunicació.
- **Indicadors**: que permeten fer el seguiment de cadascuna de les mesures
- **Calendarització**: període d'execució de l'acció.
- **Control i seguiment**: la Comissió de seguiment és la responsable: data de revisió, grau de compliment i acta en què es registra

Mesures en l'àmbit organitzatiu

Objectiu: Materialitzar el compromís en igualtat en la estratègia empresarial

CODI DE LA MESURA 1.1.	
MESURA: Designació Agent/a d'igualtat	
PLA D'ACTUACIÓ: Consisteix a assignar per a l'organització una persona amb formació i/o experiència necessària que impulsi les mesures d'igualtat a l'entorn de l'empresa	
PERSONES DESTINATÀRIES	Comissió negociadora i/o comissió de seguiment
PERSONA/DEPARTAMENT RESPONSABLE	Comissió negociadora i/o comissió de seguiment departament de RRHH
RECURSOS MATERIALS	Recursos interns
COMUNICACIÓ	Es procedirà a la comunicació a tota la plantilla
INDICADORS	• Assignació de la persona responsable • Acreditació de l'experiència i/o formació per a l'acompliment de les funcions
CALENDARITZACIÓ	Primer any de la vida del pla
CONTROL I SEGUIMENT	
DATA DE REVISIÓ	
GRAU DE COMPLIMENT	
ACTA Nº	

CODI DE LA MESURA 1.2.	
MESURA: Elaboració de les memòries de seguiment i la d'avaluació del Pla	
PLA D'ACTUACIÓ: La Comissió, amb suport de l'Agent/a d'igualtat, realitzarà anualment la memòria de seguiment del Pla i a la meitat i finalització de la vigència d'aquest, la Memòria d'Avaluació, que permetrà conèixer els avanços aconseguits amb la implementació de les mesures positives desenvolupades amb cada grup en relació amb els objectius establerts.	
PERSONES DESTINATÀRIES	Tota la plantilla
PERSONA/DEPARTAMENT RESPONSABLE	Agent/a d'Igualtat i Comissió de seguiment
RECURSOS MATERIALS	Recursos interns
COMUNICACIÓ	Es procedirà a la comunicació a tota la plantilla segons criteri de Comissió de seguiment
INDICADORS	• Registre en acta de sol·licitud d'elaboració de memòries • Informes de Seguiment elaborats anualment • Informe d'avaluació final Pla d'Igualtat • Canals de difusió
CALENDARITZACIÓ	Primer trimestre de cada any, segons cronograma adjunt
CONTROL I SEGUIMENT	
DATA DE REVISIÓ	
GRAU DE COMPLIMENT	
ACTA Nº	

CODI DE LA MESURA 1.3.	
MESURA: Establir un pressupost anual per a l'Àrea d'Igualtat de l'empresa que permeti el compliment del Pla Igualtat	
PLA D'ACTUACIÓ: L'àrea d'Igualtat ha de ser una àrea més dins de l'empresa i en conseqüència, haurà de disposar d'un pressupost adaptat a les seves necessitats. Per a això s'haurà de preveure una assignació pressupostària que permeti donar compliment a les mesures previstes en aquest Pla d'Igualtat.	
PERSONES DESTINATÀRIES	Comissió de seguiment
PERSONA/DEPARTAMENT RESPONSABLE	Direcció i RRHH
RECURSOS MATERIALS	Recursos interns
COMUNICACIÓ	Comunicació a la plantilla
INDICADORS	• Assignació pressupostària anual per escrit i evidenciada en acta.
CALENDARITZACIÓ	Últim trimestre de cada any, segons cronograma adjunt
CONTROL I SEGUIMENT	
DATA DE REVISIÓ	
GRAU DE COMPLIMENT	
ACTA Nº	

Mesures en l'àmbit de selecció i contractació

Objectiu: Garantir la igualtat de tracte i oportunitats per contribuir a la composició equilibrada de la plantilla.

CODI DE LA MESURA 2.1.	
MESURA: Analitzar els actuals procediments/protocols de selecció i contractació atenent a la perspectiva de gènere	
PLA D'ACTUACIÓ: RRHH realitzarà una revisió exhaustiva del protocol de selecció i contractació actual amb l'objectiu d'eliminar qualsevol biaix de gènere i garantir la igualtat de tracte i no discriminació durant tot el procés.	
PERSONES DESTINATÀRIES	Totes les persones intervinents en els processos de selecció i contractació
PERSONA/DEPARTAMENT RESPONSABLE	Departament RRHH, Comissió de seguiment
RECURSOS MATERIALS	Els necessaris per a executar l'acció
COMUNICACIÓ	Comunicació a la plantilla
INDICADORS	• Revisió del procediment/protocol • Núm. d'incorporacions desagregat per sexe i lloc de treball
CALENDARITZACIÓ	Primer any de la vida del pla. Segons cronograma adjunt
CONTROL I SEGUIMENT	
DATA DE REVISIÓ	
GRAU DE COMPLIMENT	
ACTA Nº	

CODI DE LA MESURA 2.2.	
MESURA: Formar, sensibilitzar i orientar en els principis d'igualtat d'oportunitats a totes les persones que realitzin funcions de selecció	
PLA D'ACTUACIÓ: Establir un programa per a formar en selecció amb perspectiva de gènere a totes les persones que intervenen en els procediments de selecció de la companyia.	
PERSONES DESTINATÀRIES	Totes les persones intervinents en els processos de selecció i contractació
PERSONA/DEPARTAMENT RESPONSABLE	Departament RRHH
RECURSOS MATERIALS	Recursos interns amb col·laboració empresa externa especialitzada
COMUNICACIÓ	Comunicació a persones que intervenen en els processos de selecció
INDICADORS	• Establir els programes formatius • Acreditar les formacions
CALENDARITZACIÓ	Primer any de la vida del pla. Segons cronograma adjunt
CONTROL I SEGUIMENT	
DATA DE REVISIÓ	
GRAU DE COMPLIMENT	
ACTA Nº	

Mesures en l'àmbit de classificació professional

Objectiu: Aconseguir la presència equilibrada entre dones i homes en tots els nivells de l'empresa.

CODI DE LA MESURA 3.1.	
MESURA: Establir indicadors de presència/representativitat de dones i home per llocs de treball	
PLA D'ACTUACIÓ: Comprovació de la composició desagregada per sexes de cada departament, grup professional o lloc de treball	
PERSONES DESTINATÀRIES	Tota la companyia
PERSONA/DEPARTAMENT RESPONSABLE	Direcció i departament RRHH
RECURSOS MATERIALS	Recursos interns
COMUNICACIÓ	Comunicació a la Comissió de seguiment
INDICADORS	• Percentatge de dones i homes en cada departament, grup professional o lloc de treball • Revisió anual de l'evolució
CALENDARITZACIÓ	Abril/maig de cada any. Segons cronograma adjunt
CONTROL I SEGUIMENT	
DATA DE REVISIÓ	
GRAU DE COMPLIMENT	
ACTA Nº	

Mesures en l'àmbit de formació

Objectiu: Facilitar l'accés de dones i homes a especialitats formatives que contribueixin al seu desenvolupament professional en l'empresa de forma equilibrada, sense elements de discriminació directa o indirecta.

Incorporar el principi d'igualtat i l'enfocament de gènere en la Política de Formació per a contribuir a la creació d'un ambient i cultura de treball de respecte a la diversitat de gènere, entre altres.

CODI DE LA MESURA 4.1.	
MESURA: Garantir la publicació del Pla de formació a tota la plantilla	
PLA D'ACTUACIÓ: Dissenyar anualment Pla de formació i fer la difusió del mateix a tota la plantilla	
PERSONES DESTINATÀRIES	Totes les persones treballadores
PERSONA/DEPARTAMENT RESPONSABLE	Departament RRHH/ comissió de seguiment
RECURSOS MATERIALS	Recursos interns
COMUNICACIÓ	Canals habituals de l'empresa
INDICADORS	• Disseny i aprovació Pla de formació • Informació del Pla de formació a tota la plantilla
CALENDARITZACIÓ	Primer trimestre de cada any. Segons cronograma adjunt
CONTROL I SEGUIMENT	
DATA DE REVISIÓ	
GRAU DE COMPLIMENT	
ACTA Nº	

CODI DE LA MESURA 4.2.	
MESURA: Establir un sistema que garanteixi que la informació sobre les ofertes de formació arriba a tot el personal de l'empresa	
PLA D'ACTUACIÓ: Desenvolupar un protocol específic per a detectar les necessitats formatives en l'organització i fer difusió del pla de formació	
PERSONES DESTINATÀRIES	Totes les persones treballadores
PERSONA/DEPARTAMENT RESPONSABLE	Departament RRHH/ comissió de seguiment
RECURSOS MATERIALS	Recursos interns
COMUNICACIÓ	Canals habituals de l'empresa
INDICADORS	• Nombre d'accions formatives realitzades • % categories formades/any
CALENDARITZACIÓ	Total la vida del pla. Segons cronograma adjunt
CONTROL I SEGUIMENT	
DATA DE REVISIÓ	
GRAU DE COMPLIMENT	
ACTA Nº	

CODI DE LA MESURA 4.3.	
MESURA: Accions formatives en assetjament sexual i conductes contra la llibertat sexual per a tota la plantilla	
PLA D'ACTUACIÓ: Iniciar un procés formatiu mitjançant campanya de difusió per a tota la plantilla per a contribuir al coneixement del que l'assetjament sexual i/o per raó de sexe en les organitzacions, així com també sobre conductes contra la llibertat sexual	
PERSONES DESTINATÀRIES	Totes les persones treballadores
PERSONA/DEPARTAMENT RESPONSABLE	Departament de RRHH
RECURSOS MATERIALS	Empresa externa especialitzada
COMUNICACIÓ	Canals habituals de l'empresa
INDICADORS	• Nombre d'accions formatives realitzades • % categories formades/any
CALENDARITZACIÓ	Entre el primer i segon any de la vida del pla. Segons cronograma adjunt
CONTROL I SEGUIMENT	
DATA DE REVISIÓ	
GRAU DE COMPLIMENT	
ACTA Nº	

Mesures en l'àmbit de promoció professional

Objectiu: Fomentar la presència de dones en posicions de responsabilitat i presa de decisions

CODI DE LA MESURA 5.1.	
MESURA: Establir com a principi general en els processos de promoció que, en condicions equivalents d'aptitud, competència i idoneïtat, tindran preferència les persones del sexe menys representat.	
PLA D'ACTUACIÓ: Desenvolupar un protocol específic de promoció basat en models de qualificació professional sobre la base de les competències necessàries per a l'acompliment del lloc de treball i lliure de biaixos de gènere.	
PERSONES DESTINATÀRIES	Totes les persones treballadores
PERSONA/DEPARTAMENT RESPONSABLE	Departament RRHH/ Direcció
RECURSOS MATERIALS	Recursos interns amb col·laboració empresa externa especialitzada
COMUNICACIÓ	Canals habituals de l'empresa
INDICADORS	• Analitzar els procediments actuals d'avaluació i promoció del personal • Desenvolupar un protocol de promoció • Analitzar les promocions anualment per a veure l'evolució d'aquestes
CALENDARITZACIÓ	Tota la vida del pla. Segons cronograma adjunt Segons cronograma adjunt
CONTROL I SEGUIMENT	
DATA DE REVISIÓ	
GRAU DE COMPLIMENT	
ACTA Nº	

Mesures en l'àmbit de condicions de treball

CODI DE LA MESURA 6.1.	
MESURA: Facilitar anualment a la Comissió de seguiment la informació de la distribució d'homes i dones segons àrea departament, lloc, tipus de contracte i jornada.	
PLA D'ACTUACIÓ: Controlar a través de mitjans adequats la distribució del personal de l'empresa, segons els factors esmentats en la pròpia mesura, a fi d'emetre informes detallats	
PERSONES DESTINATÀRIES	Comissió de Seguiment
PERSONA/DEPARTAMENT RESPONSABLE	RRHH
RECURSOS MATERIALS	Recursos interns
COMUNICACIÓ	Canals habituals de l'empresa
INDICADORS	• Dades de distribució de la plantilla per departament i lloc, tipus de contracte i jornada desagregats per sexe
CALENDARITZACIÓ	Últim trimestre de cada any. Segons cronograma adjunt
CONTROL I SEGUIMENT	
DATA DE REVISIÓ	
GRAU DE COMPLIMENT	
ACTA Nº	

Mesures en l'àmbit de retribucions i auditoria retributiva

Objectiu: Establir l'aplicació de la política retributiva amb l'objectiu que no generi desigualtats entre dones i homes.

CODI DE LA MESURA 7.1.	
MESURA: Realització del registre retributiu anual	
PLA D'ACTUACIÓ: Desenvolupar anualment els registres retributius de l'empresa sobre la base d'un sistema neutral i objectiu com estableix l'RD. 902/2020 mitjançant l'anàlisi a partir dels llocs d'igual valor.	
PERSONES DESTINATÀRIES	Tota la plantilla
PERSONA/DEPARTAMENT RESPONSABLE	Departament RRHH/ Comissió de seguiment
RECURSOS MATERIALS	Recursos interns amb col·laboració empresa externa especialitzada
COMUNICACIÓ	Canals habituals de l'empresa
INDICADORS	• Verificar la realització del registre retributiu anual
CALENDARITZACIÓ	Primer trimestre de cada any. Segons cronograma adjunt
CONTROL I SEGUIMENT	
DATA DE REVISIÓ	
GRAU DE COMPLIMENT	
ACTA Nº	

Mesures en l'àmbit d'exercici dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Objectiu: Revisar i redissenyar una política de conciliació per facilitar i promoure la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

CODI DE LA MESURA 8.1.	
MESURA: Revisar i donar a conèixer les mesures de Conciliació de la Vida Personal, familiar i laboral a tota la plantilla	
PLA D'ACTUACIÓ: Es revisarà i es donarà difusió al catàleg de mesures de conciliació que l'empresa segons Estatut de els/as Treballadors/as, Conveni Col·lectiu, Reial decret llei 6/2019 mesures urgents i aquelles de millora que tingués implantades, a fi de facilitar el coneixement d'aquestes a tota la plantilla, des d'un mode proactiu.	
PERSONES DESTINATÀRIES	Tota la plantilla
PERSONA/DEPARTAMENT RESPONSABLE	Comissió de seguiment
RECURSOS MATERIALS	Recursos interns amb col·laboració empresa externa especialitzada
COMUNICACIÓ	Canals habituals de l'empresa
INDICADORS	• Nou registre de Catàleg de Mesures de conciliació
CALENDARITZACIÓ	Segon any de la vida del pla. Segons cronograma adjunt
CONTROL I SEGUIMENT	
DATA DE REVISIÓ	
GRAU DE COMPLIMENT	
ACTA Nº	

CODI DE LA MESURA 8.2.	
MESURA: Establir sistema d'indicadors per al seguiment de l'accés i ús de les mesures de conciliació	
PLA D'ACTUACIÓ: Analitzar anualment el volum de persones treballadores que accedeixen a les mesures de conciliació	
PERSONES DESTINATÀRIES	Tota la plantilla
PERSONA/DEPARTAMENT RESPONSABLE	Comissió de seguiment
RECURSOS MATERIALS	Recursos interns
COMUNICACIÓ	Canals habituals de l'empresa
INDICADORS	• Registre anual de dones i homes que accedeixen a les mesures
CALENDARITZACIÓ	Primer trimestre de cada any. Segons cronograma adjunt
CONTROL I SEGUIMENT	
DATA DE REVISIÓ	
GRAU DE COMPLIMENT	
ACTA Nº	

Mesures en l'àmbit de salut laboral

Objectiu: Revisar la política de prevenció de riscos laborals i d'avaluació de riscos contemplant la perspectiva de gènere.

CODI DE LA MESURA 9.1.	
MESURA: Realització de l'avaluació de riscos laborals i psicosocials amb perspectiva de gènere	
PLA D'ACTUACIÓ: Es realitzarà una avaluació de riscos laborals amb perspectiva de gènere i en funció dels resultats obtinguts en la planificació de mesures preventives hauran d'establir-se protocols específics. Per a això s'incorpora la variable sexe tant en els sistemes de recollida i tractament de dades com en l'estudi i recerques generals en matèria de prevenció de riscos laborals, a fi de detectar i prevenir possibles situacions en les quals els danys derivats del treball puguin aparèixer vinculats amb el sexe de la persona treballadora.	
PERSONES DESTINATÀRIES	Personal del departament de Prevenció de riscos laborals
PERSONA/DEPARTAMENT RESPONSABLE	Personal del departament de Prevenció de riscos laborals
RECURSOS MATERIALS	empresa externa especialitzada
COMUNICACIÓ	Canals habituals de l'empresa
INDICADORS	• Registre del document del Pla revisat. • Índexs de sinistralitat (AT i EP) desagregats per sexe, departament/unitat, categoria, nivell. • Informe estadístic anual i mesures implantades de millora. • Núm. de persones informades i avaluades. • Núm. de dones embarassades.
CALENDARITZACIÓ	Tota la vida del pla. Segons cronograma adjunt
CONTROL I SEGUIMENT	
DATA DE REVISIÓ	
GRAU DE COMPLIMENT	
ACTA Nº	

CODI DE LA MESURA 9.2.	
MESURA: Revisar i donar a conèixer el protocol d'assetjament laboral/moral a tota la plantilla	
PLA D'ACTUACIÓ: Revisar el protocol d'assetjament laboral contemplant que en el conflueixin els elements necessaris per a garantir les possibles recerques des de la neutralitat.	
PERSONES DESTINATÀRIES	Tota la plantilla
PERSONA/DEPARTAMENT RESPONSABLE	Comitè de seguretat i salut
RECURSOS MATERIALS	Recursos interns amb col·laboració empresa externa especialitzada
COMUNICACIÓ	Canals habituals de l'empresa
INDICADORS	• Revisió del protocol d'assetjament laboral/moral • Avaluar el canal de denúncia • Registre anual de denúncies i resolucions
CALENDARITZACIÓ	Primer any de la vida del pla. Segons cronograma adjunt
CONTROL I SEGUIMENT	
DATA DE REVISIÓ	
GRAU DE COMPLIMENT	
ACTA Nº	

Mesures en l'àmbit de prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe

Objectiu: Establir procediment de prevenció i canalització de situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe

CODI DE LA MESURA 10.1.	
MESURA: Revisar i donar a conèixer el protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a tota la plantilla	
PLA D'ACTUACIÓ: S'ha de revisar i/o actualitzar el procediment per a la prevenció i gestió dels possibles casos d'assetjament sexual o per raó de sexe. Aspectes rellevants: - A qui i com s'ha de presentar la denúncia - Quins són els drets i deures, tant de la presumpta víctima, com del presumpte/a assetjador/a durant la tramitació del procediment. El procediment ha de proporcionar al personal de l'empresa, la seguretat que les seves queixes i al·legacions seran tractades amb total serietat, per la qual cosa es recomana que, a diferència dels procediments normals de tràmit de denúncies, aquestes no hagin de realitzar-se en primera instància al superior immediat i es faci directament a la/s persona/s designada/s especialment per a intervenir en els procediments d'assetjament. Les investigacions s'han de dur a terme amb total respecte per a totes les parts i ser independents i objectives.	
PERSONES DESTINATÀRIES	Tota la plantilla
PERSONA/DEPARTAMENT RESPONSABLE	Departament de RRHH, agent d'igualtat i Comissió de seguiment
RECURSOS MATERIALS	Recursos interns amb col·laboració empresa externa especialitzada
COMUNICACIÓ	Canals habituals de l'empresa
INDICADORS	• Registre del Protocol de Prevenció d'Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. • Núm. d'informació sol·licitada desagregada per sexe. • Núm. de casos que ha requerit l'activació del protocol Revisió del protocol d'assetjament laboral o moral • Avaluar el canal de denúncia • Registre anual de denúncies i resolucions
CALENDARITZACIÓ	Primer any de la vida del pla. Segons cronograma adjunt
CONTROL I SEGUIMENT	
DATA DE REVISIÓ	
GRAU DE COMPLIMENT	
ACTA Nº	

CODI DE LA MESURA 10.2.	
MESURA: Donar a conèixer a la plantilla el canal de denúncies específic	
PLA D'ACTUACIÓ: Mostrar i formar a tota la plantilla en el canal de denúncies i la seva utilització	
PERSONES DESTINATÀRIES	Tota la plantilla
PERSONA/DEPARTAMENT RESPONSABLE	Departament de RRHH i Comissió de seguiment
RECURSOS MATERIALS	Recursos interns
COMUNICACIÓ	Canals habituals de l'empresa
INDICADORS	• Difondre el canal de denúncies i les seves funcions
CALENDARITZACIÓ	Primer any de la vida del pla. Segons cronograma adjunt
CONTROL I SEGUIMENT	
DATA DE REVISIÓ	
GRAU DE COMPLIMENT	
ACTA Nº	

Mesures en l'àmbit de víctimes de violència de gènere

Objectiu: Divulgar els drets legalment establerts i els que hagués aprovat l'empresa per a les dones víctimes de la violència de gènere contribuint a la seva protecció.

Contribuir a la integració laboral de dones víctimes de violència de gènere en el marc de la RSC de l'empresa.

CODI DE LA MESURA 11.1.	
MESURA: Realitzar i donar el catàleg de drets i mesures de dones en situació de violència de gènere i la seva difusió	
PLA D'ACTUACIÓ: Realitzar i difondre el Catàleg de drets i mesures (tant el reconegut a nivell legal com les millores que l'empresa hagi acordat de millores). Les mesures i drets es desenvoluparan de forma més detallada i, a més, inclourà procediment per a sol·licitar la mesura necessària.	
PERSONES DESTINATÀRIES	Tota la plantilla
PERSONA/DEPARTAMENT RESPONSABLE	Comissió de seguiment
RECURSOS MATERIALS	Recursos interns amb col·laboració empresa externa especialitzada
COMUNICACIÓ	Canals habituals de l'empresa
INDICADORS	• Registre Catàleg de Drets i Mesures.
CALENDARITZACIÓ	Segon/ tercer any vida del pla. Segons cronograma adjunt
CONTROL I SEGUIMENT	
DATA DE REVISIÓ	
GRAU DE COMPLIMENT	
ACTA Nº	

Mesures en l'àmbit de l'ús del llenguatge inclusiu

Objectiu: Contribuir a generar un ús no sexista del llenguatge inclusiu en el marc de la cultura empresarial.

CODI DE LA MESURA 12.1.	
MESURA: Revisió periòdica de les comunicacions formals de l'empresa en favor de la normalització de l'ús no sexista del llenguatge	
PLA D'ACTUACIÓ: Revisar les comunicacions de l'empresa en favor de la normalització de l'ús no sexista del llenguatge/llenguatge inclusiu, tant en el llenguatge i imatges, en tota la documentació, suports de comunicació interna i externa de l'empresa. Això és: - Web - Publicitat - Comunicacions a la plantilla, direcció, comandaments……	
PERSONES DESTINATÀRIES	Tota la plantilla
PERSONA/DEPARTAMENT RESPONSABLE	Departament de RRHH
RECURSOS MATERIALS	Recursos interns
COMUNICACIÓ	Canals habituals de l'empresa
INDICADORS	• Núm. de canals de comunicació interns i externs i núm. de canals revisats • Registre de revisió del llenguatge administratiu revisat i aplicat en els suports corresponents (formularis, sol·licituds tant per a personal com per a clientela) • Registre de revisió realitzada llenguatge web (escrit, imatges, veus en off…) • Registre de revisió del llenguatge en suports d'informació corporativa (memòries, informes...).
CALENDARITZACIÓ	Total de vida del pla. Segons cronograma adjunt
CONTROL I SEGUIMENT	
DATA DE REVISIÓ	
GRAU DE COMPLIMENT	
ACTA Nº	

CODI DE LA MESURA 12.2.	
MESURA: Campanyes divulgatives del 8M i el 25N	
PLA D'ACTUACIÓ: Desenvolupar internament a l'empresa campanyes per a commemorar el 8M i el 25N	
PERSONES DESTINATÀRIES	Tota la plantilla
PERSONA/DEPARTAMENT RESPONSABLE	Departament de RRHH
RECURSOS MATERIALS	Recursos interns
COMUNICACIÓ	Canals habituals de l'empresa
INDICADORS	• Disseny de les campanyes • Seguiment de les campanyes
CALENDARITZACIÓ	Anualment. Segons cronograma adjunt
CONTROL I SEGUIMENT	
DATA DE REVISIÓ	
GRAU DE COMPLIMENT	
ACTA Nº	

Mesures en l'àmbit de comunicació del pla d'igualtat

Objectiu: difondre tots els compromisos adquirits i actuacions realitzades en el marc del present Pla d'Igualtat a tota la plantilla.

CODI DE LA MESURA 13.1.	
MESURA: Difusió de la Política d'Igualtat i del Pla d'Igualtat	
PLA D'ACTUACIÓ: Establir un canal per a donar difusió de les mesures adoptades en el pla d'igualtat	
PERSONES DESTINATÀRIES	Tota la plantilla
PERSONA/DEPARTAMENT RESPONSABLE	Departament de RRHH
RECURSOS MATERIALS	Recursos interns
COMUNICACIÓ	Canals habituals de l'empresa
INDICADORS	• Difondre i donar a conèixer a la totalitat de les persones treballadores el pla d'igualtat de l'empresa
CALENDARITZACIÓ	Primer any de la vida del pla. Segons cronograma adjunt
CONTROL I SEGUIMENT	
DATA DE REVISIÓ	
GRAU DE COMPLIMENT	
ACTA Nº	

CODI DE LA MESURA 13.2.	
MESURA: Establir un canal d'informació de les accions que es desenvolupen en l'àmbit del pla d'igualtat	
PLA D'ACTUACIÓ: Establir un canal bidireccional per a mantenir informada a la plantilla de les accions que es van desenvolupant en el pla d'igualtat, així com rebre noves propostes a contemplar i avaluar per part de la comissió de seguiment	
PERSONES DESTINATÀRIES	Tota la plantilla
PERSONA/DEPARTAMENT RESPONSABLE	Departament RRHH
RECURSOS MATERIALS	Recursos interns
COMUNICACIÓ	Canals habituals de l'empresa
INDICADORS	• Analitzar l'abast de les difusions realitzades • Analitzar el nombre de propostes rebudes
CALENDARITZACIÓ	Tota la vida del pla. Segons cronograma adjunt
CONTROL I SEGUIMENT	
DATA DE REVISIÓ	
GRAU DE COMPLIMENT	
ACTA Nº	

Mesures en l'àmbit de seguiment del pla d'igualtat

Objectiu: contribuir a reforçar la labor de seguiment de procediments clau per al compliment dels objectius en igualtat acordats en aquest pla.

CODI DE LA MESURA 14.1.	
MESURA: Reunions periòdiques de la Comissió de seguiment	
PLA D'ACTUACIÓ: La Comissió de seguiment es reunirà de manera periòdica, segons s'estableixi en el reglament de funcionament, per a realitzar el seguiment de la implantació del Pla d'Igualtat, de manera que en les reunions es revisin les accions positives i la implantació, planificació i execució d'aquestes. Així mateix, també es farà un seguiment sobre les propostes de la plantilla (bústia de suggeriments o similar) que poden derivar en accions positives i, quan correspongui, anàlisis de les dades extretes de les enquestes periòdiques.	
PERSONES DESTINATÀRIES	Tota la plantilla
PERSONA/DEPARTAMENT RESPONSABLE	Comissió de seguiment
RECURSOS MATERIALS	Recursos interns
COMUNICACIÓ	Canals habituals de l'empresa
INDICADORS	• Registre reglament de funcionament de la Comissió de seguiment • Registre de les Actes de la Comissió de seguiment. • Núm. informes elaborats d'acord amb el reglament i els acords en el present Pla
CALENDARITZACIÓ	Anualment. Segons cronograma adjunt
CONTROL I SEGUIMENT	
DATA DE REVISIÓ	
GRAU DE COMPLIMENT	
ACTA Nº	

CODI DE LA MESURA 14.2.	
MESURA: Auditoria interna a meitat de la vida del pla de seguiment implantació i del compliment normatiu	
PLA D'ACTUACIÓ: En el marc de la implantació del pla d'igualtat, les auditories hauran de ser bianuals i que permeti a l'empresa detectar aspectes de millora en el desenvolupament del pla.	
PERSONES DESTINATÀRIES	Comissió de seguiment
PERSONA/DEPARTAMENT RESPONSABLE	Comissió de seguiment
RECURSOS MATERIALS	Recursos interns amb col·laboració empresa externa especialitzada
COMUNICACIÓ	Canals habituals de l'empresa
INDICADORS	• Núm. d'auditories realitzades. • Núm. d'aspectes de millora detectats. • Grau d'execució de mesures positives.
CALENDARITZACIÓ	A mitat de la vida del pla. Segons cronograma adjunt
CONTROL I SEGUIMENT	
DATA DE REVISIÓ	
GRAU DE COMPLIMENT	
ACTA Nº	

10. Cronograma

Any	Planificació	Mesura 1.1	Mesura 1.2	Mesura 1.3	Mesura 2.1	Mesura 2.2	Mesura 3.1	Mesura 4.1	Mesura 4.2	Mesura 4.3	Mesura 5.1	Mesura 5.2	Mesura 5.3	Mesura 6.1	Mesura 7.1	Mesura 8.1	Mesura 8.2	Mesura 9.1	Mesura 9.2	Mesura 10.1	Mesura 10.2	Mesura 11.1	Mesura 12.1	Mesura 12.2	Mesura 13.1	Mesura 13.2	Mesura 14.1	Mesura 14.2
2026	Juliol	■			■	■			■	■	■	■	■					■	■	■	■		■		■	■		
	Agost	■			■	■			■	■	■	■	■					■	■	■	■		■		■	■		
	Setembre	■			■	■			■	■	■	■	■					■	■	■	■		■		■	■		
	Octubre	■		■	■	■			■	■	■	■	■	■				■	■	■	■		■		■	■		
	Novembre	■		■	■	■			■	■	■	■	■	■				■	■	■	■		■	■	■	■		
	Desembre	■		■	■	■			■	■	■	■	■	■				■	■	■	■		■		■	■		
2027	Gener	■	■		■	■		■	■	■	■	■	■		■		■	■	■	■	■		■		■	■		
	Febrer	■	■		■	■		■	■	■	■	■	■		■		■	■	■	■	■		■		■	■		
	Març	■	■		■	■		■	■	■	■	■	■		■		■	■	■	■	■		■	■	■	■	■	
	Abril	■			■	■	■		■	■	■	■						■				■	■			■		
	Maig	■			■	■	■		■	■	■	■						■				■	■			■		
	Juny	■			■	■	■		■	■	■	■						■				■	■			■		
	Juliol								■	■	■	■				■		■				■	■			■		
	Agost								■	■	■	■						■				■	■			■		
	Setembre								■	■	■	■				■		■				■	■			■		
	Octubre			■					■	■	■	■		■		■		■				■	■			■		
	Novembre			■					■	■	■	■		■		■		■				■	■	■		■		
	Desembre			■					■	■	■	■		■		■		■				■	■			■		
2028	Gener		■					■	■	■	■	■			■	■	■	■				■	■			■		
	Febrer		■					■	■	■	■	■			■	■	■	■				■	■			■		
	Març		■					■	■	■	■	■			■	■	■	■				■	■	■		■	■	
	Abril						■		■		■	■				■		■				■	■			■		
	Maig						■		■		■	■				■		■				■	■			■		
	Juny						■		■		■	■				■		■				■	■			■		
	Juliol								■		■	■						■				■	■			■		■
	Agost								■		■	■						■				■	■			■		■
	Setembre								■		■	■						■				■	■			■		■
	Octubre			■					■		■	■		■				■				■	■			■		■
	Novembre			■					■		■	■		■				■				■	■	■		■		■
	Desembre			■					■		■	■		■				■				■	■			■		■
2029	Gener		■					■	■		■	■			■		■	■				■	■			■		
	Febrer		■					■	■		■	■			■		■	■				■	■			■		
	Març		■					■	■		■	■			■		■	■				■	■	■		■	■	
	Abril						■		■		■	■						■					■			■		
	Maig						■		■		■	■						■					■			■		
	Juny						■		■		■	■						■					■			■		
	Juliol								■		■	■						■					■			■		
	Agost								■		■	■						■					■			■		
	Setembre								■		■	■						■					■			■		
	Octubre			■					■		■	■		■				■					■			■		
	Novembre			■					■		■	■						■					■	■		■		
	Desembre			■					■		■	■		■				■					■			■		
2030	Gener		■					■	■		■	■			■		■	■					■			■		
	Febrer		■					■	■		■	■			■		■	■					■			■		
	Març		■					■	■		■	■			■		■	■					■	■		■	■	
	Març								■		■	■						■					■			■		
	Abril						■		■		■	■						■					■			■		
	Maig						■		■		■	■						■					■			■		
	Juny						■		■		■	■						■					■			■		

Conveni o Acord: INTEGRA ASSOCIACIÓ PER LA INCLUSIÓ DE COL.LECTIUS EN RISC
Expedient: 17/11/0092/2026
Data: 22/09/2026
Assumpte: COMUNICACIÓ D'INSCRIPCIÓ (SENSE PUBLICACIÓ)
Destinatari: JOSEP SERRA RUAIX
Codi 17103572112026.

RESOLUCIÓ per la qual es disposa la inscripció del Pla d'igualtat de l'empresa INTEGRA ASSOCIACIÓ PER LA INCLUSIÓ DE COL.LECTIUS EN RISC.

Vist el text del Pla d'igualtat de l'empresa INTEGRA ASSOCIACIÓ PER LA INCLUSIÓ DE COL.LECTIUS EN RISC, subscrit en data 16 de juliol de 2026 per la comissió negociadora, i d'acord amb el que disposen els articles 45 i 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat efectiva entre dones i homes; l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l' Estatut dels Treballadors; el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre; l'article 2.1. f) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 162/2026, de 8 de setembre, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

Disposar la inscripció i la publicitat del Pla d'igualtat de l'empresa INTEGRA ASSOCIACIÓ PER LA INCLUSIÓ DE COL.LECTIUS EN RISC, al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat dels Serveis Territorials a Girona del Departament d'Empresa i Treball.

Us advertim que la resolució d'inscripció del pla d'igualtat suposa la seva validació formal, sens perjudici que el seu contingut pugui ser objecte d'un control ple de legalitat posterior per part de la Inspecció de Treball i/o de la Jurisdicció Social, quedant subjecte a les conseqüències jurídiques que se'n puguin derivar.

Director dels Serveis Territorials d'Empresa i Treball a Girona,
PAU RICH SANGLAS

FIRMADO POR: PAU RICH SANGLAS
EC-SectorPublic
Firma Válida

Pl. Pompeu Fabra, 1
17002 Girona
Tel. 872 97 50 00
Fax 872 97 50 74
Código DIR3: A09018987

CSV : RCC-dc9b-b729-704b-b054-5362-d23e-150c-2910
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsbIF8yLcR
FIRMANTE(1) : PAU RICH SANGLAS | FECHA : 22/09/2026 14:00 | NOTAS : F