

II PLA D'IGUALTAT DE LA
FUNDACIÓ LaFACT FACTORIA
SOCIAL DE TERRASSA

2026-2029

LaFACT | FACTORIA
SOCIAL
DE TERRASSA

INTRODUCCIÓ.....	3
1. DECLARACIÓ DEL COMPROMÍS DE LA DIRECCIÓ.....	7
2. DEFINICIONS	7
3. CONTEXT	12
4. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL	12
5. OBJECTIUS.....	12
6. LES PARTS I METODOLOGIA	14
7. INFORME DE RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC I DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA	16
8. PLA D'ACCIÓ.....	37
9. PLANIFICACIÓ DE LES ACCIONS	62
10. SEGUIMENT I AVALUACIÓ	64
11. PROCEDIMENT DE REVISIÓ I MODIFICACIÓ.....	67

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

INTRODUCCIÓ

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic d'aplicació universal reconegut en textos internacionals sobre drets humans. Està fonamentada en el principi d'igualtat i fa referència a la participació i equilibrada de totes les persones, independentment del seu sexe, en les diferents àrees de la vida: pública i privada.

Malgrat el seu reconeixement formal, encara continuen existint obstacles presents en la nostra societat, que impedeixen la plena participació i integració de les dones en tots els àmbits. Un dels resultats més evidents és que dones i homes no accedeixen, participen ni es beneficien en condicions d'igualtat real en el mercat de treball. El desenvolupament de plans específics d'igualtat en totes les organitzacions i els processos per a la integració de la igualtat d'oportunitats en les diferents àrees d'intervenció és una de les estratègies que apunta la legislació en matèria d'igualtat i que està sent adoptada per un bon nombre d'empreses, que han decidit apostar per la transversalitat i la integració dels objectius d'igualtat en la gestió de les seves polítiques no sols com un compliment legal sinó com una aposta clara per l'equitat, diversitat i inclusió com a palanca de canvi per a una transformació sociolaboral més justa, Igualitària i lliure de violències

El present Pla d'Igualtat neix del compromís ferm de LaFACT **Factoria Social de Terrassa** d'ara en endavant, LaFACT i principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes. Aquest compromís no és només una declaració de principis, sinó una resposta estratègica i obligatòria al marc jurídic vigent, que evoluciona cap a una transparència i equitat reals en l'àmbit laboral.

Al llarg de les últimes dècades, el principi d'igualtat entre dones i homes ha anat evolucionant i desenvolupant un marc normatiu amb l'objectiu d'erradicar la discriminació directa o indirecta, per raó de sexe.

En el marc internacional la igualtat de gènere és un dret humà fonamental reconegut globalment:

- Declaració Universal dels Drets Humans (1948): Articles 1, 2 i 7, que proclamen la igualtat davant la llei.
- Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW, 1979): El tractat internacional més important en aquesta matèria.
- Agenda 2030 de Nacions Unides: L'Objectiu de Desenvolupament Sostenible (ODS) cerca aconseguir la igualtat entre els gèneres i empoderar a totes les dones i les nenes.
- Convenis de la OIT: Especialment el Conveni 100 (Igualtat de remuneració) i el Conveni 111 (Discriminació en l'ocupació i ocupació).

En l'àmbit europeu

La Unió Europea ha situat la igualtat en el centre de la seva agenda política i legislativa:

- Tractat de Funcionament de la Unió Europea (TFUE): Articles 8 i 157, que obliguen la UE a eliminar les desigualtats i garanteixen la igualtat retributiva.
- Carta dels Drets Fonamentals de la UE: Article 23, sobre la igualtat entre homes i dones en tots els àmbits.
- Estratègia Europea per a la Igualtat de Gènere 2020-2025 (i la seva extensió 2026-2030): Marc polític per a combatre la bretxa salarial i de cures.
- Directiva (UE) 2023/970: Reforça l'aplicació del principi d'igualtat de retribució mitjançant la transparència retributiva.

En l'àmbit estatal (Espanya)

Espanya compta amb una de les legislacions més avançades en matèria de plans d'igualtat:

- Constitució Espanyola (1978): Articles 14 (igualtat davant la llei) i 9.2 (obligació

dels poders públics de promoure la igualtat real).

- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març: Per a la igualtat efectiva de dones i homes (Llei marc).
- Reial decret llei 6/2019: Que va fer obligatoris els plans d'igualtat per a empreses de més de 50 persones treballadores.
- Reial decret 901/2020: Regula específicament el diagnòstic, contingut, registre i vigència dels Plans d'igualtat.
- Reial decret 902/2020: Estableix l'obligatorietat de l'auditoria retributiva i el registre salarial.
- Llei orgànica 2/2024: Llei de representació paritària i presència equilibrada.

En l'àmbit autonòmic (Catalunya)

En el context català, es reforça l'aplicació d'aquestes polítiques amb normativa pròpia:

- Estatut d'Autonomia de Catalunya: Articles 4 i 19, que garanteixen la igualtat de gènere i la protecció contra la discriminació.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol: Llei d'igualtat efectiva de dones i homes de Catalunya. És clau pel seu enfocament en la transversalitat de la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques i privades.
- Llei 19/2020, de 30 de desembre: D'igualtat de tracte i no discriminació, que amplia les proteccions i sancions en territori català.
- Llei 5/2008 (modificada per la Llei 17/2020): Del dret de les dones a erradicar la violència masclista, que obliga a protocols d'assetjament específics en les empreses.
- El VII Conveni Col·lectiu del sector de tallers per a persones amb discapacitat intel·lectual de Catalunya (codi 79000805011995).

LaFACT desenvolupa el seu Pla respectant les màximes garanties legals.

La FACT respon a les seves obligacions legals i, com a empresa compromesa amb la igualtat de gènere, continua avançant en el desenvolupament d'un marc favorable de relacions laborar-los basat en la igualtat d'oportunitats, la no discriminació i el respecte a la diversitat, promovent un entorn segur i saludable, mitjançant la creació d'aquest Pla d'Igualtat.

1. DECLARACIÓ DEL COMPROMÍS DE LA DIRECCIÓ

La Fundació LaFACT Factoria Social de Terrassa (en endavant LaFACT) integra la igualtat de tracte i oportunitats com un eix central de la seva política de Recursos Humans. Sota el marc de la Llei orgànica 3/2007, ens comprometem a evitar qualsevol discriminació per gènere i a impulsar mesures que facin efectiva la igualtat en tota la nostra estructura.

En LaFACT es vetlla per un entorn laboral que protegeixi la dignitat de les persones, prohibint expressament qualsevol tipus d'assetjament (sexual, per orientació sexual, origen, edat o creences) o represàlia per l'ús de drets de corresponsabilitat. Aquest compromís, liderat per la Direcció, es tradueix en accions estratègiques dissenyades per a eliminar estereotips i garantir que el benestar i l'equitat siguin la norma en la nostra organització.

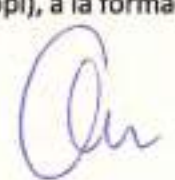
2. DEFINICIONS

Amb l'objectiu d'assegurar l'aplicació efectiva del principi d'igualtat i l'absència de discriminació entre dones i home, s'assumeix com a pròpies les definicions en la Llei orgànica 3/2007, del RDL 6/2019 i altres de caràcter normatiu:

a. Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes

El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, o qualsevol altra circumstància personal o social vinculada al sexe, i especialment en el referit a la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil o familiar i altres factors que puguin suposar una múltiple discriminació.

Com ja hem comentat anteriorment, el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en el de l'ocupació pública, ha de garantir, en els termes previstos en la normativa aplicable, l'accés a l'ocupació, (fins i tot al treball per compte propi), a la formació professional, a la promoció professional, les condicions de treball, incloses les



retributives i les d'acomiadament, i l'afiliació i participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització els membres de la qual exerceixin una professió concreta, incloses les prestacions concedides per aquestes.

No constituirà discriminació en l'accés a l'ocupació, inclosa la formació necessària, una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, a causa de la naturalesa de les activitats professionals concretes o al context en el qual es duguin a terme, aquesta característica constitueixi un requisit professional essencial i determinant, sempre que l'objectiu sigui legítim i el requisit proporcionat.

b. Discriminació directa i indirecta:

La discriminació directa és la situació en què es troba una persona o grup en què s'integra que sigui, hagi estat o pugués ser tractada de manera menys favorable que unes altres en situació anàloga o comparable per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual, expressió de gènere, malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a sofrir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Es considerarà discriminació directa la denegació d'ajustos raonables a les persones amb discapacitat. A aquest efecte, s'entén per ajustos raonables les modificacions i adaptacions necessàries i adequades de l'ambient físic, social i actitudinal que no imposin una càrrega desproporcionada o indeguda, quan es requereixin en un cas particular de manera eficaç i pràctica, per a facilitar l'accessibilitat i la participació i garantir a les persones amb discapacitat el gaudi o exercici, en igualtat de condicions amb les altres, de tots els drets.

La discriminació indirecta es produeix quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres ocasiona o pot ocasionar a una o diverses persones un desavantatge particular respecte a altres per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual, expressió de gènere, malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a sofrir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica, o qualsevol

altra condició o circumstància personal o social

Existeix discriminació per associació quan una persona o grup en què s'integra, és objecte d'un tracte discriminatori a causa de la seva relació amb una altra per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual, expressió de gènere, malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a sofrir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

La discriminació per error és aquella que es funda en una apreciació incorrecta sobre les característiques de la persona o persones discriminades.

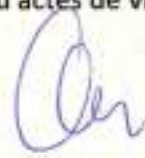
Es produeix discriminació múltiple quan una persona és discriminada de manera simultània o consecutiva per dues o més causes i es produeix discriminació interseccional quan concorren o interactuen diverses causes generant una forma específica de discriminació.

Constitueix assetjament discriminatori, qualsevol conducta realitzada per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual, expressió de gènere, malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a sofrir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica, o qualsevol altra condició o circumstància personal social, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en què s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

(Article 6 de la Llei 15/2022, de 12 de juliol, Integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació).

c. Violència Sexual

Qualsevol acte de naturalesa sexual no consentit o que condicioni el lliure desenvolupament de la vida sexual en qualsevol àmbit públic o privat, incloent-hi l'àmbit digital, que comprèn la difusió d'actes de violència sexual, la pornografia no consentida i la infantil en tot cas, i l'extorsió sexual a



través de mitjans tecnològics (article 10 de la Llei 10/2022). Es considera inclòs la mutilació genital femenina, el matrimoni forçat, l'assetjament amb connotació sexual i la tracta amb finalitats d'explotació i el feminicidi sexual (homicidi de dones vinculat a les violències sexuals).

Les violències sexuals vulneren el dret fonamental a la llibertat, a la integritat física i moral, a la igualtat i a la dignitat de la persona i, en el cas del feminicidi sexual, també el dret a la vida.

d. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

Sense perjudici del que s'estableix en el Codi Penal, constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (article 7.1 de la Llei d'Igualtat Orgànica 3/2007).

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (article 7.2 de la Llei orgànica 3/2007).

En aquest cas, també s'engloba tot tracte desfavorable a les persones relacionades amb l'embaràs o maternitat o paternitat que també constitueixen una discriminació directa per raó de sexe. (Art. 8 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

e. Indemnitat enfront de represàlies

També es considerarà discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona a conseqüència de la presentació, per part seva, d'una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

f. Accions positives

Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els Poders Públics adoptaran mesures específiques en favor de les dones per a corregir situacions paleses de desigualtat de fet

respecte dels homes. Tals mesures, que seran aplicables en tant subsisteixin aquestes situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

També les persones físiques i jurídiques privades podran adoptar aquest tipus de mesures en els termes establerts en la present Llei.

(Article 11 de la Llei orgànica 3/2007)

g. Tutela judicial i efectiva

Qualsevol persona podrà recaptar dels tribunals la tutela del dret a la igualtat entre dones i homes, d'acord amb el que s'estableix en l'article 53.2 de la Constitució, fins i tot després de la terminació de la relació en la qual suposadament s'ha produït la discriminació.

La capacitat i legitimació per a intervenir en els processos civils, socials i contenciós-administratius que versin sobre la defensa d'aquest dret corresponen a les persones físiques i jurídiques amb interès legítim, determinades en les Lleis reguladores d'aquests processos.

La persona assetjada serà l'única legitimada en els litigis sobre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

(Article 12 de la Llei orgànica 3/2007)

h. Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral

La conciliació de la vida personal, familiar i laboral és un dret que facilita la consecució de la igualtat de tracte de dones i homes. Es pretén aconseguir un nou sistema organitzatiu on dones i homes puguin fer compatibles les diferents facetes o responsabilitats familiars i laborals, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.

- Conciliació: Equilibri entre responsabilitats personals, familiars i laborals. Cal prestar especial atenció als drets de les dones i els homes en aquesta matèria, i afavorir que sempre siguin homogenis i afavoreixin la corresponsabilitat.
- Corresponsabilitat: Terme que va més enllà de la conciliació i que trenca l'estereotip pel

qual les tasques domèstiques i de cura són tasques de dones. Ser corresponsable implica compartir la responsabilitat d'atenció i cura familiar i tenir els mateixos drets i deures independentment del gènere.

3. CONTEXT

La Fundació LaFACT Factoria Social de Terrassa és una organització d'economia social i sense ànim de lucre, inscrita en el Registre de Fundacions de la Generalitat de Catalunya amb el número 199, que té com a missió promoure la inclusió social i la inserció laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual, trastorn de l'espectre autista i derivada de salut mental, així com el manteniment dels seus llocs de treball, creant itineraris personalitzats, i donant suport a les empreses que les contracten.

4. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

El present pla d'igualtat s'aplica a l'entitat LaFACT en territori provincial i per consegüent engloba a la totalitat del personal en plantilla que presti els seus serveis per compte d'altri, qualsevol que sigui la modalitat contractual que li vinculi a l'organització. Així com a tot el personal que a través d'Empreses de Treball Temporal pugués prestar serveis.

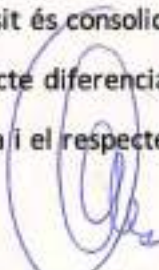
LaFACT compta amb quatre centres de treball situats a Terrassa:

- Campiones: Carrer Campiones Olímpiques, 36, 08225, Terrassa
- Teixidors: Carrer Verge dels Àngels, 131, 08221, Terrassa
- Rambla: Rambla d'Egara, 340, 08221, Terrassa
- Provença: Carrer Provença, 226, 08226, Terrassa

Aquest Pla d'Igualtat tindrà vigència des de l'1 de gener 2026 fins el 31 de desembre del 2029.

5. OBJECTIUS

A través d'aquest II Pla d'Igualtat, LaFACT reafirma el seu compromís històric amb l'equitat. El propòsit és consolidar una igualtat real i efectiva entre dones i homes, erradicant qualsevol forma de tracte diferenciat o discriminatori i promovent un entorn de treball basat estrictament en la justícia i el respecte.



Eixos d'Actuació

Per a aconseguir aquesta meta, ens enfoquem en els següents set pilars estratègics:

1. **Cultura Organitzacional:** Transversalitzar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i departaments, convertint la igualtat d'oportunitats en un valor central de la nostra gestió de talent.
2. **Equilibri de Representació:** Fomentar una presència equitativa de tots dos sexes en totes les àrees, optimitzant els processos de selecció i promoció interna segons la realitat del mercat.
3. **Justícia Retributiva:** Mantenir un model salarial basat en el rendiment i l'equitat, garantint la total objectivitat en la remuneració.
4. **Conciliació i Corresponsabilitat:** Implementar mesures que permetin harmonitzar la vida professional amb la personal i familiar, incentivant que aquestes responsabilitats siguin compartides.
5. **Entorn Segur i Protegit:** Assegurar un ambient laboral lliure de qualsevol tipus d'assetjament (sexual, per raó de sexe o orientació sexual), mantenint una política de tolerància zero davant la discriminació.
6. **Salut laboral:** Garantir que la vigilància de la salut es realitzi amb perspectiva de gènere, assegurant així que les mesures de prevenció de riscos laborals siguin equitatives i eficaces."
7. **Comunicació Inclusiva:** Projectar el nostre compromís tant interna com externament, promovent un ús del llenguatge que elimini estereotips de gènere.
8. **Seguiment i Control:** Garantir l'execució del Pla mitjançant una supervisió contínua i coordinada per la comissió de seguiment.

6. LES PARTS I METODOLOGIA

El 26 de novembre 2025 es va constituir la comissió negociadora del II Pla d'Igualtat de LaFACT. La comissió negociadora està formada per 6 dones, 3 representants legals de les persones treballadores i 3 representants per part de l'empresa.

Representants per part de l'empresa	Representants legals de les persones treballadores
Ana López Teruel , Directora de Talent i Cultura. Montserrat Lao Gómez , Directora d'Inclusió Social. Lidia López Díaz , Tècnica de Talent i Cultura	Cristina Pinto Badia , Delegada Sindical UGT. Maria Antonia Santamaria Osano , Delegada Sindical UGT. Eva Martín Rodríguez , Delegada Sindical USOC.

El diagnòstic ha estat elaborat a partir de tretze àrees específiques relacionades amb la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes:

1. Gestió organitzativa igualitària.
2. Accés a l'ocupació.
3. Classificació professional
4. Condicions de treball.
5. Infrarepresentació femenina.
6. Formació
7. Promoció i desenvolupament professional.
8. Retribucions i auditoria retributiva.
9. Conciliació i/o corresponsabilitat.
10. Prevenció de riscos laborals des de la perspectiva de gènere
11. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

12. Comunicació, imatge i llenguatge no sexista.
13. Violència de gènere.



Per al desenvolupament del diagnòstic s'ha dut a terme una metodologia combinada d'anàlisi qualitativa i quantitativa que resulten complementàries amb l'objectiu d'obtenir una imatge el més precisa possible de la situació de la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes en la companyia, comptant amb la col·laboració de la plantilla i la representació legal (externa) de les persones treballadores.

Una vegada realitzat el diagnòstic del II Pla d'Igualtat de LaFACT les comeses d'aquesta Comissió Negociadora del pla d'Igualtat han estat:

- Identificar àmbits prioritaris d'actuació.
- Definir les accions per a cada àrea d'actuació.
- Acordar uns objectius i indicadors de seguiment d'aquests objectius.



Les accions positives s'han elaborat a partir de les conclusions del diagnòstic i les àrees de millora detectades establint-se una línia estratègica d'acció, uns objectius generals i específics, un calendari d'implantació, les persones o grups responsables de la seva realització i indicadors i/o criteris de seguiment de les accions.



Aprovat el Pla, es constitueix la Comissió de Seguiment del II Pla d'Igualtat de LaFACT que exerceix les competències de vigilància i seguiment del Pla d'Igualtat signat, tal com s'estableix en el punt 10.



El seu objectiu és realitzar el seguiment i l'avaluació del grau de compliment, la consecució dels objectius i el desenvolupament del Pla, contribuint de manera decisiva a reforçar la imatge de l'organització compromesa amb l'avanç de la igualtat d'oportunitats en el seu àmbit d'actuació.



7. INFORME DE RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC I DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA

Després de l'avaluació exhaustiva del diagnòstic de situació de LaFACT s'han apuntat conclusions i propostes de millora per a la integració de les polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'organització.

A partir dels objectius específics, es concreten objectius que són quantificables i mesurables mitjançant indicadors verificables. D'acord amb l'anàlisi de les dades obtingudes en el diagnòstic de situació s'estableixen els següents objectius d'acció en igualtat.

Cultura organitzativa

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes constitueix un principi bàsic de la gestió dels recursos humans i de la responsabilitat social corporativa. En aquest apartat es descriu el marc cultural que sustenta el Pla d'Igualtat, el qual busca arrelar una consciència d'equitat en tots els nivells jeràrquics. Aquest compromís es tradueix en una estructura organitzativa que promou la transparència, la conciliació de la vida personal i laboral, i l'erradicació de qualsevol forma de discriminació, consolidant una cultura d'integritat i justícia social.

L'organització gaudeix d'una bona valoració general quant a la igualtat d'oportunitats. No obstant això, la bretxa de percepció entre homes i dones (segons l'enquesta llançada) suggereix que l'experiència de la igualtat en el dia a dia no és la mateixa per a tota la plantilla.

Aquesta diferència indica una àrea de millora clau, on els esforços han de centrar-se en entendre i abordar les causes que porten a les dones a percebre una consideració de la igualtat menys plena que la percebuda pels homes. D'altra banda, un alt percentatge, 53,1%, de dones amb discapacitat sense discapacitat, 50%, desconeix les accions implementades en l'àmbit de la igualtat. Respecte als homes amb discapacitat el percentatge és del 42,1% i d'homes sense discapacitat de 48,6%.



Procés de selecció i contractació

La selecció i contractació ha de centrar-se en garantir que l'accés a l'empresa sigui neutre, objectiu i lliure de biaixos de gènere. L'objectiu no és només complir amb la llei (RD 901/2020), sinó atreure el millor talent basant-se exclusivament en capacitats i competències. Així mateix, s'ha d'assegurar que els processos de selecció i contractació garanteixin el principi d'igualtat de tracte i oportunitats, eliminant qualsevol barrera que dificulti l'accés de les dones (o del sexe menys representat) a llocs on existeix infrarepresentació de gènere.

LaFACT compta amb una política de contractació on queda prohibit qualsevol tipus de discriminació.

En el procés de selecció general per a l'any 2025, s'observen diferències en el volum de candidatures i en l'efectivitat de la selecció segons el gènere:

- **Dones:** De les 1.575 candidates, s'han seleccionat 63 persones, cosa que representa una taxa de selecció del 4,00%.
- **Homes:** Dels 705 candidats, s'han seleccionat 47 persones, fet que suposa una taxa de selecció del 6,67%.

Tot i que el volum de dones candidates és significativament superior (més del doble que el d'homes), la proporció de selecció és més alta entre els homes.

Durant el 2025 la plantilla de LaFACT va ser de d'un total de :

510 persones:

El 55,69% són homes i el 44,31% són dones.

Un 49,4% de la plantilla (252 persones) té una discapacitat reconeguda, evidenciant el caràcter social i inclusiu de l'organització.

La Llei d'Igualtat estableix la regla de proporcionalitat 60/40, segons la qual es recomana que cap sexe estigui sobrerrepresentat enfront de l'altre, amb l'objectiu d'avançar cap a un equilibri paritari.

Classificació professional

La classificació professional és la columna vertebral de l'estructura organitzativa de l'empresa. La seva funció és agrupar els llocs de treball en funció del seu contingut funcional, responsabilitats i competències requerides. En el marc d'aquest Pla d'Igualtat, aquest apartat té com a objectiu assegurar que el sistema de classificació compleixi amb el principi de transparència i neutralitat de gènere, garantint que llocs d'igual valor rebin la mateixa consideració i retribució.

LaFACT es compromet a fer que el seu sistema de classificació professional no sigui un element de discriminació indirecta. Per a això, s'estableix un seguiment continu de la distribució de la plantilla en els diferents grups i escales, assegurant que el llenguatge utilitzat en les descripcions de funcions sigui inclusiu i que les condicions de treball fomentin un entorn de corresponsabilitat, on tant homes com dones puguin desenvolupar-se professionalment en igualtat de condicions.

LaFACT compta amb 6 nivells de classificació:

Escales-empresa	Homes (n)	Dones (n)	Homes (%)	Dones (%)	Homes amb discapacitat (n)	Dones amb discapacitat (n)
Nivell 2	1	2	33,33%	66,67%	0	0
Nivell 3	2	4	33,33%	66,67%	0	0
Nivell 4	9	6	60,00%	40,00%	0	1
Nivell 5	118	139	45,91%	54,09%	22	5
Nivell 6	154	75	67,25%	32,75%	153	69
Total	284	226	55,69%	44,31%	177	75

El Nivell 6 destaca per ser el nucli principal d'integració de persones amb discapacitat a l'empresa. De les 232 persones en aquest nivell, **225 tenen una discapacitat reconeguda (el 97%)**.

- Homes: 156 de 159 tenen discapacitat.
- Dones: 69 de 73 tenen discapacitat.

Destaca com a punt fort que l'empresa compta amb normes formals no discriminatòries, una política salarial igualitària i que algunes dones han accedit a càrrecs de responsabilitat, la qual cosa pot ser una base per a continuar avançant.

Condicions de treball

L'organització garanteix que les treballadores i treballadors rebin un tracte igualitari en relació amb les condicions laborals (tipus de contracte, condicions horàries, tipus de jornada, formació, etc.). S'apliquen les condicions de treball establertes en el conveni col·lectiu d'aplicació a totes les persones treballadores, independentment del seu sexe, raça, religió, nacionalitat, etc.

La contractació a LaFACT és majoritàriament indefinida, hi ha poca contractació de durada determinada. D'altra banda, cal dir que la contractació parcial és quelcom on les dones tenen més representació encara no és un tipus de jornada majoritari

Jornada	Sexe	Discapacitat	Nombre de persones	% sobre el total
Completa	Home	Sí	166	32,55%
Completa	Dona	No	126	24,71%
Completa	Home	No	101	19,80%
Completa	Dona	Sí	67	13,14%

Jornada	Sexe	Discapacitat	Nombre de persones	% sobre el total
Parcial	Dona	No	25	4,90%
Parcial	Home	Sí	11	2,16%
Parcial	Dona	Sí	8	1,57%
Parcial	Home	No	6	1,18%
Total			510	100,00%

Jornada Completa (460 persones):

És la modalitat predominant en tots els grups.

Homes: Representen la major part d'aquest grup, especialment aquells amb discapacitat (166 persones, el 32,55% del total de la plantilla). Els homes sense discapacitat sumen 101 persones (19,8%).

Dones: Hi ha 126 dones sense discapacitat (24,71%) i 67 dones amb discapacitat (13,14%) treballant a jornada completa.

Jornada Parcial (50 persones):

Aquesta modalitat és molt menys freqüent i presenta una distribució diferent:

Dones: Són el grup majoritari en la jornada parcial, destacant les dones sense discapacitat (25

persones, el 4,9% del total). Les dones amb discapacitat en aquesta jornada són 8.

Homes: Es registren 11 homes amb discapacitat i 6 sense discapacitat en aquesta modalitat.

Infrarepresentació

En l'anàlisi de la posició de les dones dins de l'organització i la distribució del personal segons sexe, per llocs de treball, nivells jeràrquics i grups professionals, cal destacar que hi ha presència femenina en tots els nivells de la organització. En aquest sentit no es pot observar una infrarepresentació de les dones a lloc de responsabilitat però si atenem a la variable de la discapacitat, si s'observa clarament que no hi ha cap dona a llocs de treball amb responsabilitat o a nivells més alts dins els sistema organitzatiu de **LaFACT**.

Formació

La formació és un pilar estratègic per a **LaFACT** ja que permet l'actualització constant de les competències del nostre capital humà. Des de la perspectiva de gènere, la formació actua com un accelerador de la igualtat real, permetent que tant homes com dones accedeixin als coneixements necessaris per al seu desenvolupament professional, eliminant barreres de gènere que històricament han limitat l'accés a unes certes àrees tècniques o de gestió. L'anàlisi de la formació en aquest diagnòstic no sols se centra en la quantitat d'hores impartides, sinó en la qualitat i l'equitat de l'accés.

L'anàlisi de les dades proporcionades per l'empresa respecte a la de formació, revela que la participació per gènere ha sigut equitativa, tant en termes de volum total com en el tipus de formació. Cal destacar que els homes sense discapacitat són els que menys han participat en les formacions en igualtat de gènere.

LaFACT compta amb un pla anual de formació. Durant el 2025 el eixos directius del pla respecte als continguts va ser els següents:

1. **Formació Obligatoria & Habilitadora:** Formació de caràcter legal, PRL o habilitadora sense la qual no es poden dur a terme els projectes, serveis requerits o processos

productius requerits.

2. **Formació en competències tècniques:** formacions en tècniques específiques de cada funció que tenen un impacte directe en el producte, servei, client i usuari final.
3. **Formació competències Transversals:** formacions enfocades al desenvolupament de competències transversals individuals o d'equip.

Cal dir que la formació en igualtat de gènere ha tingut un pes molt important dins del pla de formació de LaFACT durant el 2025

Segons les dades recollides per l'organització que es mostren a la taula, les hores totals d'assistència desglossades per gènere són:

- **Dones:** 1.669,5 hores.
- **Homes:** 1.210,5 hores.
- **Nombre total de formacions fetes:** 95 per a les dones i 91 per als homes.

Es pot apreciar que les formacions amb més assistència han sigut:

- **Sensibilització igualtat de gènere:** Diverses sessions amb una participació molt activa.
- **Difusió Pla d'Igualtat:** 56 dones i 48 homes.
- **Formació en ètica:** 21 dones i 9 homes.
- **Estratègies d'acompanyament al suport conductual positiu:** 23 dones i 5 homes.
- **Aplicació d'estratègies per a persones amb autisme:** 16 dones i 4 homes.

Promoció

LaFACT no compta actualment amb un protocol específic per a la promoció interna. Les promocions es realitzen principalment en funció de les necessitats de l'empresa i de factors com l'evolució, el compromís i l'aportació de les persones treballadores. Si bé aquest enfocament permet una certa flexibilitat, també introdueix un marge de discrecionalitat que podria generar desigualtats. Dissenyar i implementar un procediment clar i transparent permetria establir criteris objectius que garanteixin un accés equitatiu a les oportunitats de desenvolupament professional. La promoció interna i la progressió professional constitueixen eixos fonamentals per a assegurar l'aprofitament del talent humà de manera equitativa. A través d'aquest apartat LaFACT es compromet a garantir que l'ascens a llocs de major responsabilitat es basi exclusivament en criteris objectius de mèrit i capacitat. L'objectiu de l'organització és eliminar qualsevol barrera invisible o biaix de gènere que dificulti l'accés de les dones a nivells jeràrquics superiors, assegurant una representació equilibrada en tots els nivells de l'organització. Per això, LaFACT actualment es troba elaborant la política de promoció que permet aconseguir els objectius marcada en aquesta matèria.

Des del departament de **talent i persones** es creu que el desenvolupament del talent i l'accés equitatiu a oportunitats de creixement són factors clau per a la competitivitat i la sostenibilitat, per això es proposa definir una política de promoció clara i transparent basada en criteris objectius i sistemàtics, transparència en els processos, desenvolupament de talent i prevenció de biaixos. Durant el 2025 s'han promocionat 4 persones, 3 dones i 1 home. Totes elles sense discapacitat.

Retribucions/Auditoria retributiva

Revisar la política salarial permet garantir el compliment del principi d'igualtat retributiva recollit en la legislació vigent, és a dir, igualar els salaris per a treballs de valor equivalent, o reduir la possible bretxa salarial.



Per a la realització de l'auditoria salarial s'ha elaborat:

- Una anàlisi del Sistema de Valoració de llocs de treball (SVPT) de l'empresa, que permet conèixer si aquesta valoració respon a criteris de Llocs d'igual valor i si aquest criteri d'igual valor incorpora la perspectiva de gènere, per a això hem analitzat que factors concorren o poden concórrer en un lloc de treball i la seva incidència.
- Revisió de l'últim registre retributiu de l'empresa.
- Anàlisi d'altres factors desencadenants de diferències retributives tipus: disseny o ús de les mesures de conciliació i corresponsabilitat en l'empresa, dificultats que en l'accés a promoció professional o econòmica produïda perquè aquestes promocions estiguin lligades a requisits de mobilitat, exigències de disponibilitat no justificades, etc.

L'auditoria retributiva té la mateixa vigència d'aquest pla d'igualtat (4 anys). Cal dir que s'ha inclòs una mesura quant a l'elaboració de l'auditoria retributiva, que s'elabori una auditoria retributiva extra al cap dels dos anys de vigència del pla.

Resultats auditoria

Arran del resultat de l'auditoria retributiva s'ha pogut obtenir la informació necessària per a comprovar que el sistema retributiu de **LaFACT** de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. Aquesta s'ha nodrit de dues eines, el sistema de valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere i el registre salarial de 2025.

Sistema de Valoració de Llocs de Treball de LaFACT

El sistema de valoració de llocs de treball de LaFACT es basa en una estructura de punts dividida en dos grans blocs: **Factors Primaris** i **Factors Secundaris**. A continuació, s'analitzen els components clau d'aquest sistema:



1. Estructura de Puntuació i Pesos

El sistema atorga un total de **1.250 punts** màxims, distribuïts de la següent manera:

- **Factors Primaris (80% - 1.000 punts):** Són els elements estructurals que defineixen el nivell del lloc dins l'organització. El factor amb més pes individual és l'**Impacte (29%)**, que mesura la rellevància de la funció en els resultats i l'estratègia de l'entitat.
- **Factors Secundaris (20% - 250 punts):** S'utilitzen per reconèixer l'expertesa i les condicions específiques del lloc.

2. Anàlisi dels Factors de Valoració

El sistema diferencia clarament entre rols que gestionen equips i rols de contribució individual en diversos factors:

- **Impacte i Responsabilitat:** Avalua des de l'impacte mínim en tasques de suport (Nivell 0) fins al lideratge global de la Direcció General (Nivell 6) amb impacte en la societat i el territori.
- **Gestió d'Equips:** Mesura la capacitat d'influència sobre les persones, des de la simple participació operativa fins a la coordinació de directors d'àrea.
- **Autonomia, expertesa i Solucions:** Es valora la capacitat d'actuar sense supervisió constant i la complexitat dels problemes que es resolen. El sistema premia l'anticipació de desafiaments i la innovació en solucions estratègiques.
- **Factors Socials i de Benestar:** Aquest és un element distintiu de LaFACT. Es valora específicament la **Responsabilitat sobre el benestar de les persones** amb discapacitat (10% dels factors secundaris) i la **Gestió de la diversitat** (10%), premiant la sensibilitat i formació per adaptar intervencions a necessitats individuals.
- **Condicions de Treball:** El model inclou factors físics (esforç muscular, riscos, temperatura) i mentals/psicosocials (càrrega cognitiva, estrès emocional, fatiga visual) per equilibrar la valoració de llocs més operatius o d'alta pressió.

3. Matriu de Factors i Pesos (Resum)

Categoria	Factor Principal	Pes (%) dins del grup
Primaris (80%)	Impacte	29%
	Gestió d'equips	2%
	Competència professional	13%
	Expertesa (Individual / Gestió)	6% / 13%
Autonomia (Individual / Gestió) 6% / 13%		
	Entrega de solucions	6% / 12%
Secundaris (20%)	Diferenciació i Especialització	15%
	Consolidació al lloc	15%
	Benestar de les persones	10%
	Ensenyament reglat	10%
	Competències digitals	10%
	Gestió de la diversitat	10%
	Empresa i Negoci	15%
	Factors Físics / Mentals	7,5% cadascun

4. Matriu de Factors i Pesos (Resum)

Categoria	Factor Principal	Pes (%) dins del grup
Primaris (80%)	Impacte	29%
	Gestió d'equips	2%
	Competència professional	13%
	Expertesa (Individual / Gestió)	6% / 13%
Autonomia (Individual / Gestió) 6% / 13%		

Entrega de solucions	6% / 12%
Secundaris (20%) Diferenciació i Especialització	15%
Consolidació al lloc	15%
Benestar de les persones	10%
Ensenyament reglat	10%
Competències digitals	10%
Gestió de la diversitat	10%
Empresa i Negoci	15%
Factors Físics / Mentals	7,5% cadascun

En conclusió, és un sistema **multidimensional** que no només valora la jerarquia tradicional, sinó que atorga un valor significatiu a la missió social de l'entitat i a la salut física i mental de les persones treballadores. Cal dir que aquest sistema necessita una actualització i incloure la perspectiva de gènere en la seva revisió.

Llocs de treball valorats

S'han valorat 108 llocs de treball. Segons la valoració que s'ha fet de cada lloc de treball, aquest acaba agrupant-se en un nivell/escala propi de l'empresa. En el llistat que es mostra s'aprecia el llistat de lloc de treball i en quin nivell es situa. Ens els primers nivells de l'organització es situen els llocs de treball que han obtingut més puntuació/valoració.

Nivell 2

1. Direcció de LaFACT Finances -
2. Direcció de LaFACT Inclusió Social -
3. Direcció de LaFACT Serveis Medioambientals -

Nivell 3

1. Cap de rentat de vehicles i neteja de pàrquings.
2. Cap de serveis industrials.
3. Cap del Servei d'Acompanyament Psicosocial.
4. Cap del Servei d'Orientació i Formació Professional.
5. Cap del Servei d'atenció terapèutica i centre ocupacional.
6. Cap del departament d'inserció laboral.

Nivell 4

1. Cap de Projectes Europeus.
2. Cap unitat de Magatzem.
3. Comercial Serveis Industrials
4. Responsable de producció de Serveis Industrials.
5. Coordinació i supervisió de RRHH.
6. Responsable de Producció Àrea Medioambiental
7. Responsable de e-commerce & marketing.
8. Responsable de producció (Teixidors) -
9. Tècnic/a comercial (SMA)
10. Tècnic/a comercial B2B.
11. Tècnic/a en gestió de qualitat i enclavament.

Nivell 5

1. Atenció al client -
2. Back Office Atenció Diürna i Acompanyament Psicosocial.
3. Back Office General Unitat.
4. Back Office de l'àrea de formació per a l'ocupació.
5. Coordinació Gestió Empresa.
6. Coordinació Vincles i Comunitat
7. Coordinació de programes de formació.
8. Coordinació de programes d'Inserció Laboral.
9. Coordinació del Servei d'Acompanyament a la Vida Independent (SAVI).
10. Coordinació Àrea Administrativa Producció.

11. Coordinador/a parada mercat.
12. Coordinador/a servei Jardineria Particulars.
13. Docent.
14. Encarregat/da Jardineria
15. Encarregat/da Torn Rentatge.
16. Especialista Garden.
17. Especialista de Jardineria.
18. Florista.
19. Gestor/a d'empresa.
20. Human Resources Business Partner (HRBP).
21. Infermeria.
22. Oficial 1ª Bàsic/a Jardineria
23. Oficial 1ª Consolidat/da Jardineria
24. Oficial 1ª Especialitzat/da Jardineria
25. Oficial 1ª Magatzem Administració
26. Oficial 2ª Jardineria.
27. Oficial Serveis Industrials.
28. Oficial Tèxtil (Planxat i rentat).
29. Referents d'acabats
30. Oficial de Consergeria.
31. Oficial de Manteniment.
32. Oficial de Neteja i Serveis Generals
33. Oficial de Teixits (Acabats).
34. Oficial de magatzem.
35. Oficial Tèxtil (Repàs i control de qualitat).
36. Operari/a personal de caixa i rentatge.
37. Professional d'Atenció Directa – Atenció Terapèutica.
38. Referent Acompanyament a la Vida Independent.
39. Referent Acompanyament a l'Envel·liment Actiu.
40. Referent Preparació Laboral.
41. Referent Sociocultural i de Participació Comunitària.

42. Referent acollida i primera orientació.
43. Referent de competències digitals per a la inserció.
44. Referent de producció i entrenament laboral.
45. Referent d'Activitat Física i Esport – Atenció Terapèutica.
46. Responsable de Benestar Laboral i Formació Inclusiva.
47. Responsable de Producció Ocupacional.
48. Responsable de serveis externs de jardineria .
49. Responsable de torn Garden
50. Responsable d'Activitats Socioculturals i Voluntariat.
51. Tècnic/a Especialista en Kritert.
52. Tècnic/a administració Teixidors
53. Tècnic/a de Prevenció de Riscos Laborals.
54. Tècnic/a de RRHH.
55. Tècnic/a de control de subvencions.
56. Tècnic/a de sistema de gestió.
57. Tècnic/a de sistemes i xarxes.
58. Tècnic/a d'Activitats Comunitàries.
59. Tècnic/a d'Atenció Psicosocial en Addiccions i Prevenció de Danys.
60. Tècnic/a d'Inserció Laboral amb Suport.
61. Tècnic/a d'administració Garden
62. Tècnic/a d'administració Jardineria
63. Tècnic/a d'orientació i inserció sociolaboral.
64. Tècnic/a en Artteràpia.
65. Tècnic/a en Psicologia i Neuropsicologia.
66. Tècnic/a en Treball Social.
67. Tècnic/a en disseny tèxtil.
68. Coordinació Neteja Pàrquing

Nivell 6

1. Auxiliar de Consergeria.
2. Auxiliar d'Atenció Terapèutica
3. Auxiliar d'administració Finances

4. Operari/a Autònom/a Jardineria
5. Operari/a Bàsic/a Jardineria
6. Operari/a Consolidat/da Jardineria
7. Operari/a Enfilador/a.
8. Operari/a Garden.
9. Operari/a Manteniment.
10. Operari/a Serveis Industrials.
11. Operari/a d'Orditor.
12. Operari/a d'acabats.
13. Operari/a de Magatzem.
14. Operari/a de Teixit (Telar).
15. Operari/a de canilles.
16. Operari/a de neteja i serveis generals
17. Operari/a especialista neteja rentat vehicles
18. Operari/a neteja i rentatge vehicles
19. Personal d'atenció directa de suport a l'aula.
20. Operari/a Teixidor (Rentat)

Si s'observa la distribució de la plantilla per nivells/escales, com s'havia vist anteriorment, el nivell 5 i 6 és on es concentra la majoria de la plantilla.

Escales-empresa	Homes (n)	Dones (n)	Homes (%)	Dones (%)	Homes amb discapacitat (n)	Dones amb discapacitat (n)
Nivell 2	1	2	33,33%	66,67%	0	0
Nivell 3	2	4	33,33%	66,67%	0	0
Nivell 4	9	6	60,00%	40,00%	0	1
Nivell 5	118	139	45,91%	54,09%	22	5
Nivell 6	154	75	67,25%	32,75%	153	69
Total	284	226	55,69%	44,31%	177	75

Destaquem alguns dels llocs de treball i les seves mètriques:

Al **Nivell 2** s'hi troben els llocs de amb una valoració més elevada dins l'entitat. Hi ha un total de 3 persones sense discapacitat, 2 dones i 1 home

El següent nivell és el **Nivell 3** trobem 6 persones, 4 dones i 2 homes. Una de les dones amb discapacitat.

Al **Nivell 4**, hi ha 15 persones, 6 dones i 9 homes. Cap amb discapacitat.

Els **nivells 5 i 6** són els nivells amb més plantilla dins de l'organització. A continuació es mostren alguns llocs de treball per cada nivell. En aquests nivells es troben la majoria de persones treballadores amb discapacitat.

Resultats auditoria. Conclusions

L'anàlisi salarial s'ha fet a partir de les dades obtingudes en el registre salarial de 2025. S'han analitzat les dades obtingudes de les mitjanes per grups professionals i tots els conceptes salarials, justificant les diferències salarials igual o major de 25%. Així mateix, s'ha analitzat les mitjanes de les agrupacions de treballs d'igual valor i tots els conceptes salarials, justificant les diferències salarials igual o major de 25%.

LaFACT ha elaborat un registre salarial seguint la proposta marcada pel Ministeri d'Igualtat. El model emprat és el que proposa l'àrea d'Igualtat i Empresa del Ministeri.

S'ha fet càlcul de les mitjanes generals de totes les percepcions salarials tant els valors efectius com dels en equiparats per grup professional com per escala/nivell de treballs d'igual valor. En el present estudi retributiu s'han tingut en compte els valors equiparats del registre retributiu. És a dir, els càlculs fets han partit de la base com si totes les persones de la plantilla estiguessin treballant a 100% de la jornada i durant tot l'any 2025. Això, ens mostra una situació retributiva més real i no es distorsiona per la presència de les jornades parcials o per entrades o sortides de l'organització durant l'any.

A nivell general, es pot dir que a **LaFACT** la presència de bretxa salarial és gairebé inexistent. En els valors equiparats és del -13% a favor de les dones.

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							-13%
Home	284	284	10	63	7	80	19.847
Dona	226	226	17	72	17	106	22.491

Encara que no hi ha bretxa salarial en el marc general de l'empresa si s'ha trobat diferències en algun dels complements lligats a l'antiguitat i al lloc de treball.

Des del departament de talent i persones, amb l'objectiu d'assegurar una gestió salarial rigorosa, equitativa i alineada amb la normativa vigent, es proposa establir una política retributiva que incorpori criteris objectius i no discriminatoris, així com la identificació i correcció de desigualtats salarials originats en alguns dels complements analitzats. Així mateix, **LaFACT** té la voluntat d'implementar una revisió dels complements salarials dels llocs de treballs ocupats en la seva majoria per dones per si es pogués tenir en compte alguna funció o responsabilitat que hagués estat invisibilitzada fins al moment.

Es prenen mesures específiques les ja previstes en l'apartat 8 d'aquest pla d'igualtat.

Conciliació i/o corresponsabilitat

L'equilibri entre la vida laboral i personal és un factor determinant per al benestar i la fidelització del talent a **LaFACT**. Aquest Pla d'Igualtat assumeix el repte de modernitzar aquesta cultura, promovent que les mesures de conciliació siguin accessibles i utilitzades de manera equitativa per homes i dones.

A continuació, es presenta la següent taula on es recullen les mesures de conciliació d'aplicació en l'empresa.

Persones de la plantilla que fan ús de les mesures de conciliació			
Nom de la mesura	Dones	Homes	TOTAL
Flexibilitat horària	0	0	0
Jornada intensiva	0	0	0
Teletreball	0	0	0
Permís per a la cura de filles i fills	2	2	4
Permís per a la cura de persones a càrrec	0	0	0
Permís per estudis	0	1	1
Reducció de jornada	3	2	5
Altres	0	0	0

Ús de Mesures de Conciliació. En termes globals, hi ha 10 persones que gaudeixen de mesures de conciliació. D'aquestes, el 40% (4 persones) pertanyen al col·lectiu de persones amb discapacitat. Plantilla General: 10 persones (5 dones i 5 homes).

Persones amb Discapacitat: 4 persones (1 dona i 3 homes).

Mesures més utilitzades La reducció de jornada és la mesura predominant en tots dos grups, representant el 50% dels casos en la plantilla general i el 75% en el grup amb discapacitat. Reducció de jornada: Utilitzada per 5 persones en total (3 dones i 2 homes). En el grup amb discapacitat, la utilitzen 3 persones (1 dona i 2 homes).

Permís per cura de fills/es: És la segona mesura més comuna, amb 4 usuaris en total, dels quals 1 és un home amb discapacitat.

Permís per estudis: Només es registra 1 cas en la plantilla general (home), sense representació en el grup amb discapacitat.

Comparativa per Gènere i Discapacitat. Existeix una diferència notable en la distribució per gènere quan comparem tots dos grups Mentre que en la plantilla general l'ús de mesures està totalment equilibrat (50% homes, 50% dones), en el grup amb discapacitat hi ha una major prevalença d'homes (75%) enfront de dones (25%).

Les mesures de flexibilitat horària, jornada intensiva i teletreball no registren usuaris en cap de les taules analitzades.

Dies de Permís i Altres llicències quant als permisos específics:

(maternitat, paternitat, lactància): S'han registrat 2 permisos per maternitat i 1 per paternitat en

la plantilla general.

El grup de persones amb discapacitat no ha fet ús de permisos per maternitat, paternitat o lactància en el període reportat, concentrant la seva activitat en la reducció de jornada i la cura de familiars.

Dies de permís			
	Dones	Homes	Total
Permís per a la cura de filles i fills	0	0	0
Permís per a la cura de persones a càrrec	0	0	0
Permís per lactància	0	1	1
Permís per maternitat	1	1	2
Permís per paternitat	0	1	1
Reducció de jornada	3	2	5
Altres	0	0	0

Dies de permís utilitzats per les persones treballadores amb DISCAPACITAT			
	Dones	Homes	Total
Permís per a la cura de filles i fills	0	1	1
Permís per a la cura de persones a càrrec	0	0	0
Permís per lactància	0	0	0
Permís per maternitat	0	0	0
Permís per paternitat	0	0	0
Reducció de jornada	1	2	3
Altres	0	0	0

Segons els resultats de l'enquesta les dones sense discapacitat donen una valoració baixa a la possibilitat de conciliar. D'altra banda, s'observa que el personal amb discapacitat té una percepció de la conciliació molt més positiva que el personal sense discapacitat, independentment del gènere.

- **Homes amb discapacitat:** Són els que millor concilien (4,50).
- **Dones amb discapacitat:** Tenen una valoració molt alta (4,34).
- **Homes sense discapacitat:** Tenen una valoració notable (3,97).
- **Dones sense discapacitat:** Són el grup amb la valoració més baixa (3,70).

Prevenió de riscos laborals des de la perspectiva de gènere

La seguretat i salut en el treball és un dret universal, però la seva aplicació pràctica no pot ser neutra. Històricament, els models de prevenció s'han dissenyat prenent com a referència l'estàndard masculí (antropometria, força i rols tradicionals). A **LaFACT** s'entén que integrar la perspectiva de gènere en la salut laboral significa reconèixer que homes i dones poden estar exposats a riscos diferents, o que els mateixos riscos poden impactar de manera distinta segons el sexe.

LaFACT compta amb un servei de prevenció de riscos aliè. Aquest servei ha elaborat un informe sobre la prevenció de riscos a l'entitat. Cal dir que l'informe, encara que recull punts claus des de la perspectiva de gènere es queda simplement en aspectes més bàsics i tradicionals que s'han anat tractant en la prevenció de riscos. Per això, es recomana d'actualitzar el pla de prevenció de l'organització i aplicar la perspectiva de gènere en tot els àmbits de la prevenció i l'avaluació de riscos.

Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe

La integritat física i moral, així com el dret a la dignitat i a la intimitat, són drets fonamentals irrenunciables en l'entorn laboral de **LaFACT**. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe no sols representen una vulneració d'aquests drets, sinó que constitueixen una manifestació de la desigualtat de gènere i una barrera crítica per a la salut laboral i el desenvolupament professional de les persones treballadores.

L'organització assumeix un compromís ferm de tolerància zero davant qualsevol comportament que pugui ser considerat constitutiu d'assetjament. Aquest apartat del Pla d'Igualtat no és només un marc preventiu, sinó una declaració de principis: garantir un entorn de treball segur, respectuós i lliure de conductes hostils per a totes les persones que integren la plantilla.

LaFACT compta amb un protocol de prevenció protocol per a la prevenció i actuació davant situacions d'assetjament i altres discriminacions revisat i aprovat l'agost de 2023. Els objectius principals que recull el protocol són els següents:

El protocol de **LaFACT** té com a objectiu prevenir i actuar davant situacions d'assetjament (laboral, psicològic, sexual, per raó de sexe o discriminatori) i altres formes de violència en l'entorn laboral i terapèutic. El protocol està actualitzat a les darreres normatives sobre la matèria. Cal dir, per això, que s'ha de reforçar la difusió i l'accessibilitat del protocol per a tota la



plantilla mitjançant la creació d'un tríptic informatiu de fàcil lectura i accessibilitat, així com la impartició de formació sobre la prevenció i actuació davant de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Llenguatge inclusiu

El llenguatge és una eina fonamental que configura la nostra realitat i transmet els valors de la cultura corporativa. A LaFACT es reconeix que l'ús del llenguatge no és neutral: pot contribuir a perpetuar estereotips de gènere o, per contra, convertir-se en un motor d'inclusió. Aquest apartat del Pla d'Igualtat té com a objectiu assegurar que tant la comunicació interna com l'externa de la companyia reflecteixin la diversitat de la nostra plantilla i el respecte per la igualtat d'oportunitats.

La comunicació inclusiva no es limita només a la forma escrita, sinó que va més enllà, inclou tots els aspectes de comunicació externa i interna.

LaFACT compta amb una guia, Dincat Plena Catalunya, per al tractament adequat i inclusiu de la discapacitat intel·lectual en els mitjans de comunicació i la societat. Aquesta guia, al mateix temps, fa referència a la importància d'aplicar la perspectiva de gènere en tota la comunicació tant escrita com visual, creant així un doble marc d'actuació des de el gènere i la discapacitat. D'altra banda, es recomana reforçar la formació a la plantilla en l'ús del llenguatge inclusiu d'una forma quotidiana.

Violència de gènere

La violència de gènere és la manifestació més cruel de la desigualtat entre homes i dones, representant una violació dels drets humans fonamentals. LaFACT declara el seu ferm compromís de suport a les víctimes de violència de gènere, assumint una responsabilitat que transcendeix el compliment de la Llei orgànica 1/2004.

L'empresa no sols condemna qualsevol forma de violència, sinó que es posiciona com un entorn segur i d'acompanyament, reconeixent que la independència econòmica i l'estabilitat laboral són factors determinants perquè una dona pugui sortir d'una situació de maltractament.

Actualment, LaFACT no compta amb un protocol de prevenció i protecció davant la violència de gènere. Per aquesta raó la Fundació ha incorporat una acció que comporti l'elaboració d'aquest protocol.

8. PLA D'ACCIÓ

Eix1. GESTIÓ ORGANITZATIVA DE LA IGUALTAT

MESURA 1.1	Propiciar mecanismes de participació entre la plantilla i informar sobre les mesures implantades del Pla d'Igualtat i altres continguts en matèria de "igualtat d'oportunitats"..		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Articulació de mecanismes i accions de comunicació i informació per a informar a la plantilla sobre les mesures implementades del Pla d'Igualtat i altres continguts en matèria d'igualtat d'oportunitats.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Facilitar la comunicació per a que la plantilla pugui realitzar suggeriments i propostes de millora a la Comissió de Seguiment del Pla mitjançant el correu comiteigualtat@lafact.cat i informar sobre l'estat d'implementació d'aquest.		
GRUP DESTINATARI	Plantilla		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	- Comissió de seguiment - Sense cost extra degut a que és un recurs intern.		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió de seguiment		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI IMPLEMENTACIÓ	Desembre 2026
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Nombre de suggeriments aportats. - Nombre de suggeriments implementats. - Anys en els que s'ha informat.		

MESURA 1.2	Elaboració d'una enquesta o posada en marxa de grups focal que avaluïn la percepció de la plantilla vers la implementació de la igualtat en l'organització		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Articulació de mecanismes i accions de comunicació i informació per a transmetre a la plantilla els compromisos de l'organització en relació amb la igualtat de tracte d'oportunitats.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<i>Avaluar la percepció de la plantilla, mitjançant enquestes o grups focals, sobre la implementació de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la Fundació.</i>		
GRUP DESTINATARI	Plantilla		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	• Comissió de seguiment • Sense cost extra degut a que és un recurs intern.		
PERSONES RESPONSABLES	• Comissió de seguiment		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI IMPLEMENTACIÓ	Febrer 2027 Anualment.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	• Nombre d'enquestes de percepció fetes i nombre de respostes recollides (disgregat per gènere). • Nombre de grups focals fets i nombre de persones participants (disgregat per gènere).		

MESURA 1.3 Elaboració d'un codi ètic des de la perspectiva de gènere i interseccional.			
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Elaboració de documentació genèrica que plasmi el compromís de LaFACT amb en relació amb la igualtat d'oportunitats entre homes i dones integrant la perspectiva interseccional.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<i>Elaboració d'un codi ètic on es plasmi el compromís de l'organització amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes des d'un punt de vista interseccional tenint en compte especialment la variable de discapacitat.</i>		
GRUP DESTINATARI	Plantilla		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	• Presidència i Patronat • Sense cost extra degut a que és un recurs intern.		
PERSONES RESPONSABLES	• Presidència i Patronat / Comissió de seguiment		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI IMPLEMENTACIÓ	Juliol 2026
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	• Elaboració del codi ètic de la Fundació. • Validació per part de la Comissió de seguiment que s'ha incorporat la perspectiva de gènere en el codi ètic.		

Eix 2. SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ I AVALUACIÓ DE LES BAIXES VOLUNTÀRIES

MESURA 2.1	Revisió dels processos de selecció per a garantir la perspectiva de gènere i interseccional tenint especialment en compte la variable de la discapacitat.		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Garantir la igualtat de tracte i oportunitats en els processos de selecció i contractació i continuar afavorint la igualtat d'oportunitats així com avaluar les raons perquè una persona deixa la organització.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<i>Revisió dels processos de selecció, criteris d'avaluació, entrevistes i ofertes de feina per garantir la incorporació de la perspectiva de gènere, i interseccional especialment la variable de discapacitat.</i>		
GRUP DESTINATARI	Persones Candidates		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	• Talent i Cultura (Equip Selecció-Desenvolupament) • Sense cost extra degut a que és un recurs intern.		
PERSONES RESPONSABLES	• Talent i Cultura (Equip Selecció-Desenvolupament)		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ	Setembre 2026
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	• Revisió dels processos realitzada: sí/no. • Incorporació de llenguatge inclusiu: sí/no. • Seguiment de dades desagregades per gènere i discapacitat: sí/no.		

MESURA 2.2	Entrevista de sortida per a les persones que causen baixa per voluntat pròpia		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Conèixer profundament perquè les persones causen baixa voluntària i així poder fer front a l'alta rotació de personal que té l'organització.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<i>Realitzar una entrevista per a conèixer l'opinió sobre l'empresa i, especialment, per a saber quins són els motius per a deixar l'organització.</i> <i>Sempre que la persona que causa la baixa doni el consentiment en això, es deixarà constància per escrit, signada per la persona ocupada, especificant els motius.</i>		
GRUP DESTINATARI	Persones que causen baixa voluntària.		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	• Talent i Cultura (Equip Selecció-Desenvolupament) • Sense cost extra degut a que és un recurs intern.		
PERSONES RESPONSABLES	• Talent i Cultura (Equip Selecció-Desenvolupament)		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ	Maig 2026
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	• Nombre d'entrevistes de sortida realitzades amb conclusions del resultat (motius econòmics, per a promocionar, desgast incloent el departament, lloc, gènere i jornada).		

Eix 3. CONDICIONS DE TREBALL/CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

MESURA 3.1	Actualització i validació de les descripcions dels llocs de treball		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Garantir que les descripcions dels llocs de treball estiguin actualitzades i validades, siguin homògenes i incorporin criteris objectius i perspectiva de gènere.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<i>Revisió i actualització de les descripcions dels llocs de treball existents a l'organització, incorporant criteris homogenis, objectius i amb perspectiva de gènere i interseccionalitat.</i> <i>La revisió es realitzarà conjuntament amb les persones titulars dels llocs i els seus responsables directes per garantir que les funcions, responsabilitats i competències reflecteixen la realitat organitzativa actual</i>		
GRUP DESTINATARI	Tota la plantilla		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	• Talent i Cultura /Comissió de Seguiment. • Sense cost extra degut a que és un recurs intern.		
PERSONES RESPONSABLES	• Talent i Cultura/Comissió de Seguiment		
TEMPORALITZACIÓ	Durant tota la vigència del Pla.	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ	Juliol 2026
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	• % de llocs de treball revisats. • % de descripcions validades pels titulars i responsables.		

MESURA 3.2	Realitzar una revisió dels factors del model de la valoració dels llocs de treball		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Trobar l'equilibri entre el percentatge dels factors que intervenen en la valoració del model.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<i>Realitzar una revisió comparativa entre el model actual i el model del Ministerio i valorar l'adaptació.</i> <i>D'acord amb les puntuacions obtingudes, assignar els llocs als diferents nivells organitzatius, valorant incloure subnivells dins dels nivells existents.</i>		
GRUP DESTINATARI	Comissió de seguiment		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	• Talent i Cultura /Comissió de Seguiment. • Sense cost extra degut a que és un recurs intern.		
PERSONES RESPONSABLES	• Talent i Cultura/Comissió de Seguiment		
TEMPORALITZACIÓ	Durant tota la vigència del Pla.	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ	Octubre 2026
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	• % de llocs valorats • Relació de llocs i les seves puntuacions		

Eix 4. INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA

MESURA 4.1	Establir un protocol que estableixi la prioritat del personal amb contracte parcial davant la necessitat d'ampliar hores en un departament.		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Trobar l'equilibri de gènere en els tipus de jornada de l'empresa, eliminant la feminització de la contractació a temps parcial i garantint que les dones tinguin les mateixes oportunitats de desenvolupament professional i estabilitat econòmica		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<i>Establir per protocol que, davant la necessitat d'ampliar hores en un departament o de cobrir una vacant a jornada completa, el personal de l'empresa contractat a temps parcial tindrà prioritat absoluta per accedir-hi abans de buscar talent extern.</i>		
GRUP DESTINATARI	Persones amb jornades parcials		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	• Talent i Cultura / Direccions d'àrea. • Sense cost extra degut a que és un recurs intern.		
PERSONES RESPONSABLES	• Talent i Cultura / Direccions d'àrea		
TEMPORALITZACIÓ	Durant tota la vigència del Pla.	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ	Desembre 2026
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	• Elaboració del protocol. • Nombre, disgregat per gènere, de persones que han passat de jornada parcial a completa.		

MESURA 4.2	Flexibilitat horària o teletreball associades a la jornada completa per a permetre que aquelles persones que van reduir la seva jornada per a cures familiars puguin tornar a la jornada completa, sempre i quan el lloc de treball sigui compatible amb teletreball.		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Trobar l'equilibri de gènere en els tipus de jornada de l'empresa, eliminant la feminització de la contractació a temps parcial i garantint que les dones tinguin les mateixes oportunitats de desenvolupament professional i estabilitat econòmica.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Flexibilitat horària o teletreball associades a la jornada completa, per permetre que aquelles persones que van reduir la seva jornada per a cures familiars puguin tornar a la jornada completa sense sacrificar la seva vida personal.		
GRUP DESTINATARI	Persones amb jornades parcials		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	- Talent i Cultura - Cost temps/hora personal implicat		
PERSONES RESPONSABLES	Talent i Cultura / Direccions d'àrea		
TEMPORALITZACIÓ	Durant tota la vigència del Pla.	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ	Desembre 2026
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Nombre, disgregat per gènere, de persones que han passat de jornada parcial a completa.		

Eix 5. PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

MESURA 5.1	Elaborar un protocol de promoció interna		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Garantir la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en la promoció, sobre la base de criteris objectius i quantificables.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	• <i>Elaborar un procediment de promoció de personal objectiu, que descrigui les fases, proves utilitzades i persones que intervenen.</i> • <i>Afegir en un apartat que aquelles persones amb possibilitat de promoció professional en l'organització optin si ho desitgen per presentar candidatura, encara que treballin a temps parcial o tinguin sol·licitada una reducció de jornada.</i> • <i>Incloure el procediment de difusió de les vacants de promoció que assegurí que les mateixes arriben a tota la plantilla pels diferents canals emprats per l'empresa.</i> • <i>Incloure l'elaboració d'un registre i la seva actualització anual que permeti conèixer el nivell d'estudis i formació de la plantilla, desagregat per sexe i lloc.</i> • <i>Incloure seguiment anual de les promocions desagregades per gènere, indicant grup professional i lloc funcional d'origen i de destinació, tipus de contracte, modalitat de jornada, i el tipus de promoció per al seu trasllat a la Comissió de seguiment.</i>		
GRUP DESTINATARI	Tota la plantilla		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	• Talent i Cultura • Sense cost extra degut a que és un recurs intern.		
PERSONES RESPONSABLES	• Talent i Cultura		
TEMPORALITZACIÓ	Durant tota la vigència del Pla.	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ	Setembre 2026
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	• Una vegada elaborat el protocol es definiran mitjans de seguiment anual, mesurant promocions dutes a terme per gènere, grup, categoria, tipus de jornada i contracte (analitzant posat origen i destinació). Disposar de dades estadístiques per a traslladar a comissió de seguiment. • Registre anual dels estudis i formació de tota la plantilla, desagregat per sexe i lloc de treball. • Procediment de difusió de les vacants. Mitjans de difusió i núm. de persones a les quals arriba per gènere.		

Eix 6. FORMACIÓ

MESURA 6.1	Acció formativa específica en sensibilització en matèria d'igualtat, assetjament sexual i per raó sexe per a tota la plantilla i noves incorporacions.		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Promoure una formació específica, dins de la jornada laboral, en relació amb la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes i conceptes bàsics del que és assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Acció formativa orientada a sensibilitzar a tota la plantilla incloent el personal directiu en relació amb la igualtat entre dones i homes, de gènere, llenguatge i violència sexual i sobre el coneixement específic del pla d'igualtat de l'empresa.		
GRUP DESTINATARI	Tota la plantilla incloent personal directiu		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	• Talent i Cultura • Sense cost extra degut a que és un recurs intern.		
PERSONES RESPONSABLES	• Talent i Cultura / Direccions d'Àrea		
TEMPORALITZACIÓ	Durant tota la vigència del Pla.	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ	Desembre 2026 Es revisarà cada dos anys.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	• Nombre de persones formades i informades desagregat per gènere. • % Total de persones formades i del total de persones amb personal a càrrec. • Control d'assistència. • N° persones formades de nova incorporació.		

MESURA 6.2	Formar en igualtat al personal encarregat de la selecció, contractació, promoció i assignació de les retribucions.		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en els processos, evitar actituds discriminatòries i perquè les persones candidates siguin valorades únicament per les seves qualificacions, competències, coneixements i experiències, i informar del contingut concret a la comissió de seguiment, de l'estratègia i calendaris d'impartició dels cursos, a més dels criteris de selecció.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<i>Acció formativa orientada a sensibilitzar al personal especialitzat d'uns certs departaments per a evitar repetició d'estereotips i prejudicis que puguin comportar algun tipus de discriminació cap a les persones candidates.</i>		
GRUP DESTINATARI	Personal de selecció, contractació, promoció i assignació de les retribucions.		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	• Talent i Cultura • Cost pendent de valoració (cost FUNDAE)		
PERSONES RESPONSABLES	• Talent i Cultura		
TEMPORALITZACIÓ	Durant tota la vigència del Pla.	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ	Desembre 2026 Es revisarà cada any.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	• Contingut dels cursos, modalitat d'impartició i criteris de selecció de participants. • Núm. d'hores i núm. de persones formades disgregat per gènere.		

Eix 7. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

MESURA 7.1	Dotar d'informació en matèria de conciliació i corresponsabilitat de la vida familiar o excedències existents en el Conveni Col·lectiu i les millores realitzades per l'empresa, si s'escau.		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Difondre mitjançant campanyes d'informació i sensibilització, a través dels canals habituals de l'empresa, els permisos (incloent el permís corresponsable de lactància RD 6/2019) drets i mesures de conciliació recollits en la legislació vigent, en el Conveni i aquells millorats per l'empresa, garantint la seva accessibilitat i coneixement per part de tota la plantilla. Fer campanya extra de difusió el 23 de març, dia nacional de la conciliació i la corresponsabilitat.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Publicitar al personal les mesures de conciliació disponibles segons el Conveni Col·lectiu i pròpies.		
GRUP DESTINATARI	Tota la plantilla		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	- Comissió de seguiment - Sense cost extra degut a que és un recurs intern.		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió de seguiment		
TEMPORALITZACIÓ	Durant tota la vigència del Pla.	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ	Juny 2026
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	% de persones informades (per gènere). - Nombre d'homes, dones i no binaris que sol·liciten i accedeixen a un dret d'aquest tipus. Analitzar si existeix increment de la taxa anual en l'ús d'aquestes mesures (verificar si s'incrementa el percentatge d'homes que fan usos de les mesures de corresponsabilitat).		

MESURA 7.2	Desenvolupar un procediment que contempli el dret a la flexibilitat horària per motius personals justificats i pel temps pactat.		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Adaptació mitjançant la flexibilitat horària del lloc de treball, de manera temporal, per a adaptar-lo a les circumstàncies personals i vitals justificades de la persona treballadora.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<i>Permetre que la persona treballadora pugui compaginar el treball amb circumstàncies de la vida que li hagi sobrevingut, mitjançant la flexibilitat horària del lloc de treball, de manera temporal, per a adaptar-lo a les circumstàncies personals i vitals justificades de la persona treballadora.</i> <i>Valorar permetre que la persona treballadora pugui atendre familiars ascendants de primer grau amb grau de dependència pugui compaginar el treball amb l'atenció requerida.</i> <i>Valorar altres mesures de conciliació alternatives al teletreball per aquelles persones que no disposin de flexibilitat.</i>		
GRUP DESTINATARI	Tota la plantilla amb comptabilitat de flexibilitat horària.		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	• Talent i Cultura • Cost Temps/hora del personal implicat.		
PERSONES RESPONSABLES	• Talent i Cultura.		
TEMPORALITZACIÓ	Durant tota la vigència del Pla.	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ	Novembre 2026
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	• Nombre d'homes i dones que sol·liciten i accedeixen. • Elaboració dels procediments amb els criteris pertinents.		

MESURA 7.3	Elaboració i desenvolupament d'un programa de teletreball.		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Aplicació del teletreball a llocs que siguin susceptibles de poder desenvolupar-lo.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<i>Valorar el desenvolupament d'un programa de teletreball flexible, en el qual es valoraran aquells llocs de treball que puguin o no ser susceptibles de tenir teletreball, podent-se aplicar el teletreball per a dies o hores en els termes que s'estableixin en el programa.</i> <i>Establir fases per la implementació del teletreball.</i>		
GRUP DESTINATARI	Tota la plantilla amb comptabilitat de teletreballar		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	• Cultura i Talent • Cost associat al departament TIC.		
PERSONES RESPONSABLES	• Cultura i Talent / Direccions d'Àrea		
TEMPORALITZACIÓ	Durant tota la vigència del Pla.	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ	Juliol 2026
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	• nombre de persones que ho sol·licita (per gènere) • número d'acceptats i de rebutjats i criteris.		

MESURA 7.4	Facilitar un procés per a la sol·licitud d'adaptació horària de la jornada, on s'inclouï el compromís dels responsables per facilitar aquesta adaptació (sempre que les condicions del centre de treball ho permetin)		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Evitar la reducció de jornada per motius de cures d'ascendents i descendents.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<i>Facilitar un procés per a la sol·licitud d'adaptació horària de la jornada, on s'inclouï el compromís dels responsables per facilitar aquesta adaptació (sempre que les condicions del centre de treball ho permetin) de manera que s'eviti en la mesura del possible haver d'acudir a reduir la jornada laboral, per a atendre les càrregues familiars (en cas de tenir a la cura a ascendents dependents i descendents fins al primer grau de consanguinitat o afinitat). Aquest procediment contemplarà els terminis de sol·licitud i tramitació.</i>		
GRUP DESTINATARI	Tota la plantilla		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	• Cultura i Talent • Sense cost extra degut a que és un recurs intern.		
PERSONES RESPONSABLES	• Cultura i Talent / Direccions d'Àrea		
TEMPORALITZACIÓ	Durant tota la vigència del Pla.	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ	Octubre 2026
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	• Núm. de persones, desagregat per gènere, que sol·liciten l'adaptació del lloc de treball.		

Eix 8. RETRIBUCIONS

MESURA 8.1	Revisió dels complements salarials en llocs de treball amb segregació horitzontal femenina.		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Garantir la transparència salarial i assegurar el principi d'igualtat retributiva. Vetllar perquè hi hagi una remuneració justa en les percepcions salarials d'aquelles posicions ocupades majoritàriament (segregació horitzontal) per dones en posicions de rang inferior professional, atenent així el lloc de treball exercit garantint així una justa retribució.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<i>Elaborar una anàlisi en profunditat dels complements salarials i extrasalarials dels llocs de treball que generen segregació horitzontal femenina visibilitzant responsabilitats o funcions que poguessin passar desapercebudes.</i>		
GRUP DESTINATARI	Tota la plantilla		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	• Cultura i Talent • Sense cost extra degut a que és un recurs intern.		
PERSONES RESPONSABLES	• Direcció General / Cultura i Talent		
TEMPORALITZACIÓ	Durant tota la vigència del Pla.	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ	Gener 2027
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	• Nombre de complements avaluats.		

MESURA 8.2	Realitzar un registre salarial anualment i una auditoria salarial almenys una vegada durant la vigència del pla.		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Garantir la transparència salarial i assegurar el principi d'igualtat retributiva. Vetllar perquè hi hagi una remuneració justa en les percepcions salarials d'aquelles posicions ocupades majoritàriament (segregació horitzontal) per dones en posicions de rang inferior professional, atenent així el lloc de treball exercit garantint així una justa retribució.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<i>Elaborar un registre salarial anual i una auditoria salarial almenys una vegada durant la vigència del pla per a vetllar pel principi d'igualtat retributiva entre dones i homes. Englobaran tota la plantilla i analitzaran les retribucions mitjanes i equiparades de les dones i dels homes, i per llocs, incloent-hi els salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials. Aquesta informació haurà d'estar desagregada en atenció a la naturalesa de la retribució, incloent-hi salari base, cadascun dels complements i cadascuna de les percepcions extrasalarials, especificant de mode diferenciat cada percepció desglossi de la totalitat dels conceptes salarials i extrasalarials, així com els criteris per a la seva percepció.</i>		
GRUP DESTINATARI	Tota la plantilla		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	• Cultura i Talent • Sense cost extra degut a que és un recurs intern.		
PERSONES RESPONSABLES	• Cultura i Talent (Administració de Personal)		
TEMPORALITZACIÓ	Durant tota la vigència del Pla.	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ	Febrer 2027 Cada any pel registre salarial Febrer 2028 Auditoria Salarial
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	• Estudi retributiu anual. • Auditoria salarial. • Posar en relació amb la valoració de llocs de treball.		

MESURA 8.3	Revisar, amb perspectiva de gènere, els criteris dels complements i primes/bonus i garantir l'objectivitat de tots els conceptes salarials que es defineixen en l'estructura salarial de l'empresa.		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Garantir la transparència salarial i assegurar el principi d'igualtat retributiva.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<i>Fer una revisió dels complements i primes, des de la perspectiva de gènere, atenent la seva proporcionalitat i tenint en compte que no suposi discriminacions per a casos com les reduccions de jornada. Garantir l'objectivitat de tots els conceptes que es defineixen en l'estructura salarial de l'empresa, publicant els criteris dels complements salarials variables.</i>		
GRUP DESTINATARI	Tota la plantilla		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	• Cultura i Talent • Sense cost extra degut a que és un recurs intern.		
PERSONES RESPONSABLES	• Direcció General / Cultura i Talent		
TEMPORALITZACIÓ	Durant tota la vigència del Pla.	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ	Gener 2027. Revisió anual.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	• Anàlisi de tots els conceptes salarials.		

Eix 9. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

MESURA 9.1	Formar a les persones referents del protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Fer front als problemes d'assetjament que puguin sorgir a l'organització i assegurar que les persones treballadores gaudeixen d'un entorn laboral lliure de tota mena de situacions d'assetjament i en el que la dignitat de les persones sigui un valor defensat i respectat. Donar a conèixer, a tota la plantilla, el protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<i>Formar al personal de talent i cultura i a les persones referents del protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament per tal de proporcionar els coneixements necessaris que els permetin actuar davant dels possibles casos d'assetjament que es detectin, i dur a terme les investigacions necessàries.</i>		
GRUP DESTINATARI	Comissió d'Assetjament		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	• Cultura i Talent • Cost formació associat a FUNDAE		
PERSONES RESPONSABLES	• Cultura i Talent / Comissió de seguiment.		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ	Desembre 2026 Anual
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	• Nº de formacions sobre assetjament realitzades a les persones referents del protocol • Nº de persones, desagregat per sexe, participants en les accions de formació.		

MESURA 9.2	Difusió de l'última actualització del protocol de prevenció i actuació front l'assetjament i la discriminació		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Saber com procedir, per part de la plantilla, davant un cas d'assetjament sexual i per raó de sexe.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<i>Difondre el protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament i la discriminació entre totes les persones treballadores i fer-ho accessible a tot el personal. Incloure el protocol en l'acolliment de noves incorporacions.</i>		
GRUP DESTINATARI	Tota la Plantilla		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	• Cultura i Talent • Sense cost extra degut a que és un recurs intern.		
PERSONES RESPONSABLES	• Cultura i Talent / Comissió de seguiment.		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ	Juliol 2026
			Anual
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	• Nombre de vegades que s'ha difós. • Recordatori anual.		

MESURA 9.3	Formar a tota la plantilla sobre el protocol i els mecanismes de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Fer front als problemes d'assetjament que puguin sorgir a l'organització i assegurar que les persones treballadores gaudeixen d'un entorn laboral lliure de tota mena de situacions d'assetjament i en el que la dignitat de les persones sigui un valor defensat i respectat. Donar a conèixer, a tota la plantilla, el protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<i>Formar a tota la plantilla sobre el protocol i els mecanismes de prevenció i actuació sobre l'assetjament a través d'accions de sensibilització i formacions específiques, incidint sobretot en aquelles persones que tenen personal a càrrec i gestionen equips de treball.</i>		
GRUP DESTINATARI	Plantilla		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	• Cultura i Talent • Sense cost extra degut a que és un recurs intern.		
PERSONES RESPONSABLES	• Cultura i Talent / Comissió de seguiment.		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ	Desembre 2026 Anual
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	• N° de formacions sobre el protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. • Nombre de participants, desagregat per gènere, en les formacions sobre el protocol per a la prevenció sexual i per raó de sexe.		

Eix 10. COMUNICACIÓ INCLUSIVA I LLENGUATGE NO SEXISTA

MESURA 10.1	Reforçar la formació i sensibilització a la plantilla en matèria d'igualtat i en l'ús del llenguatge i imatges inclusives i no sexistes de forma quotidiana.		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Garantir la comunicació i llenguatge inclusiu.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<i>Formar a la plantilla en l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista de forma quotidiana.</i> <i>Revisió de xarxes.</i>		
GRUP DESTINATARI	Plantilla		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	• Cultura i Talent • Sense cost extra degut a que és un recurs intern.		
PERSONES RESPONSABLES	• Cultura i Talent / Comissió de seguiment / Comunicació		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ	Desembre 2026 Anual
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	• Nº de formacions sobre la comunicació inclusiva i el llenguatge no sexista. • Nombre de participants, desagregat per gènere, en les formacions sobre l'ús de la comunicació inclusiva i el llenguatge no sexista • Actualització del llenguatge inclús a les xarxes.		

Eix 11. SALUT LABORAL DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

MESURA 11.1	Introducció de la perspectiva de gènere en tots els àmbits del pla de prevenció de riscos laborals.		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Vetllar per que les persones treballadores tinguin condicions de treball segures i evitar problemes de salut considerant les diferències de sexe.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<i>Sol·licitar i treballar amb l'SPA, tots aquells aspectes que suposin l'existència d'un pla de tractament per a malalties específiques de les dones i els homes (des del punt de vista d'ergonomia i la gestió de possibles vinculacions de llocs de treball a un sexe determinat). Valorar incloure el marcador PSA, i CEA per a les dones en les analítiques de sang del personal que a la data del reconeixement mèdic tingui ja complerts els 45 anys i siguin majors d'aquesta edat.</i>		
GRUP DESTINATARI	Plantilla		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	• Cultura i Talent /PRL • Sense cost extra degut a que és un recurs intern.		
PERSONES RESPONSABLES	• Cultura i Talent /PRL/comissió de seguiment.		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ	Febrer 2027 Revisar anualment
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	• Explicar a la comissió de seguiment les reunions mantingudes amb vigilància de la salut i les conclusions a les quals s'ha arribat.		

Eix 12. VIOLÈNCIA DE GÈNERE

MESURA 12.1	Creació i difusió d'un protocol de protecció a les víctimes de violència de gènere		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Tenir un pla d'actuació estipulat i divulgat, perquè qualsevol persona de la plantilla que sigui víctima de violència de gènere pugui acollir-se a ell.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<i>Elaborar un protocol d'actuació, difondre'l entre totes les persones treballadores i fer-ho accessible a tot el personal.</i>		
GRUP DESTINATARI	Plantilla		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	• Cultura i Talent /Comissió de seguiment. • Sense cost extra degut a que és un recurs intern.		
PERSONES RESPONSABLES	• Cultura i Talent /comissió de seguiment.		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ	Novembre 2026 Recordatori anual sobre l'existència del protocol (setmana del 25 de novembre)
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	• Elaboració protocol. • Núm. de vegades que s'ha difós i qui ho ha rebut (desagregat per sexe). • Recordatori anual		

9. PLANIFICACIÓ DE LES ACCIONS

Nº	Acció	2026				2027				2028				2029			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.1	Propiciar mecanismes de participació entre la plantilla i informar sobre les mesures implantades del Pla d'Igualtat i altres continguts en matèria de "igualtat d'oportunitats"																
1.2	Elaboració d'una enquesta o posada en marxa de grups focal que avaluïn la percepció de la plantilla vers la implementació de la igualtat en l'organització																
1.3	Elaboració d'un codi ètic des de la perspectiva de gènere i interseccional.																
2.1	Revisió dels processos de selecció per a garantir la perspectiva de gènere i interseccional tenint especialment en compte la variable de la discapacitat.																
2.2	Entrevista de sortida per a les persones que causen baixa per voluntat pròpia.																
3.1	Actualització i validació de les descripcions dels llocs de treball																
3.2	Realitzar una revisió dels factors del model de la valoració dels llocs de treball																
4.1	Establir un protocol que estableixi la prioritat del personal amb contracte parcial davant la necessitat d'ampliar hores en un departament.																
4.2	Flexibilitat horària o teletreball associades a la jornada completa per a permetre que aquelles persones que van reduir la seva jornada per a cures familiars puguin tornar a la jornada completa, sempre i quan el lloc de treball sigui compatible amb teletreball.																
5.1	Elaboració d'un protocol de promoció interna																
6.1	Acció formativa específica en sensibilització en matèria d'igualtat, assetjament sexual i per raó sexe per a tota la plantilla i noves incorporacions																

[illegible]

10. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El coneixement, seguiment i avaluació periòdic de cadascuna de les accions es realitza a través de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat sent integrants les següents persones (les mateixes que en la comissió negociadora):

Ana López, Direcció de Talent i Cultura

Montserrat Lao, Direcció d'Àrea d'Inclusió Social.

Lidia López, Tècnica Talent i Cultura.

Cristina Pinto Badia, Delegada Sindical UGT.

Maria Antonia Santamaria Osano, Delegada Sindical UGT.

Eva Martín Rodríguez, Delegada Sindical USOC

Si les persones de la Comissió de Seguiment que formen part de la Representació Legals de les Persones Treballadores deixessin de pertànyer a la RLPT se substituirien per una altra persona que sí formés part de la RLPT.

En la seva composició es vetllarà perquè hi hagi representants dels dos sexes, així com que disposin de formació o experiència en matèria d'igualtat en l'àmbit laboral.

La Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat és l'encarregada de dur a terme la supervisió de l'evolució del Pla d'igualtat amb el suport dels departaments i persones necessàries per a desenvolupar cada acció. Per això, les funcions concretes de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, en relació amb el seguiment i l'avaluació, seran les següents:

Realitzar un seguiment del grau de compliment dels objectius del Pla i elaborar un informe per a comprovar el desenvolupament dels objectius i mesures proposades:

- % d'accions realitzades en relació amb el total d'accions previstes.
- % de compliment del cronograma previst per a la implementació del pla.

Impacte del pla d'igualtat:

- Núm. de persones beneficiàries de les accions executades.
- Canvi d'actitud de la plantilla respecte a la perspectiva de gènere.
- Avaluar les mesures realitzades.
- Participar i assessorar en la concreció i execució de les accions.
- Reflexionar sobre la necessitat de donar continuïtat a les accions.
- Identificar possibles noves necessitats que requereixin accions per a fomentar i garantir la igualtat de tracte i oportunitats en l'Empresa, d'acord amb el compromís adquirit.
- Proposar a la Direcció de l'empresa l'aplicació de mesures i campanyes informatives i de sensibilització en matèria d'igualtat.

- Recollir i canalitzar les iniciatives i suggeriments proposats per la plantilla en relació amb la igualtat d'oportunitats d'homes i dones.
- Proposar, quan sigui necessari, mesures correctores per al millor emplen dels objectius.
- Elaborar l'informe d'avaluació del Pla d'Igualtat on es concretarà el nivell de consecució dels objectius i indicacions sobre la conveniència de la continuïtat de cadascuna de les accions i conclusions sobre les quals ja han complert amb el seu objectiu per complet. L'informe donarà pas a una nova fase de diagnòstic.
- La comissió de seguiment podrà comptar en les seves reunions amb l'assessorament de persones alienes a l'empresa especialitzades en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral.

Les persones que integren la Comissió Seguiment, així com les persones expertes que l'assisteixin, hauran d'observar en tot moment el deure de sigil respecte a aquella informació que els hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservat. En tot cas, cap tipus de document lliurat per l'empresa a aquesta Comissió podrà ser utilitzat fora de l'estricta àmbit d'aquella ni per a fins distints dels que van motivar el seu lliurament.

La Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, una vegada signat el Pla d'Igualtat, es reunirà amb una periodicitat anual amb caràcter ordinari per al seguiment i avaluació de l'actual Pla d'Igualtat amb el següent Calendari de reunions de Seguiment i Avaluació. Es proposa a tancament d'exercici elaborar una enquesta a respondre per la plantilla per a avaluar l'empleno de les mesures.

2026											
ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUNY	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
					S						S i A
2027											
ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
					S						S i A
2028											
ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
					S						S i A
2029											
ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
	Inici IV Pla				S						S i A Final

Per això, el seguiment periòdic permetrà identificar problemes que puguin aparèixer aportant així solucions a ells, revisar constantment el pla d'igualtat i efectuar les correccions i modificacions oportunes. Les avaluacions determinaran l'eficàcia del pla, si la situació de partida ha millorat, si s'han complert els objectius proposats i si els resultats obtinguts han estat els previstos.

Independentment de les reunions ordinàries, la Comissió de Seguiment del Pla d'igualtat podrà celebrar les reunions extraordinàries que considerin oportunes, per iniciativa quan el sol·liciti qualsevol de les parts amb **un preavís de 10 dies hàbils d'antelació**, amb prèvia comunicació per escrita i indicant els punts que es tractaran en l'ordre.

11. PROCEDIMENT DE REVISIÓ I MODIFICACIÓ

El Pla d'igualtat serà objecte de revisió i/o modificació en els següents casos:

- Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.
- Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- En el cas que una resolució judicial condemni a l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del Pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.
- Quan per circumstàncies degudament motivades, s'hagi de procedir a l'actualització del diagnòstic i conseqüentment del Pla d'igualtat.

- En qualsevol moment durant la seva vigència amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que vagin apreciats-se en relació amb la consecució dels seus objectius.
- Respecte al procediment de modificació i revisió del Pla d'Igualtat es durà a terme quan el sol·liciti qualsevol de les parts amb un preavís de 10 dies hàbils d'antelació, amb prèvia comunicació per escrit i indicant els punts que es tractaran en l'ordre del dia i amb les justificacions pertinents.
- En cas d'aparició de possibles discrepàncies, la Comissió de Seguiment podrà acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes, si així s'acorda, prèvia intervenció de la comissió paritària del conveni corresponent, quan en el mateix s'hagi previst per a aquests casos.
- Tot acord requerirà del vot favorable de la majoria simple de cadascuna de les parts (el vot favorable de la majoria de la representació de l'empresa i el vot favorable de la majoria de la representació de les persones treballadores).
- Manifestant haver-se realitzat un procediment de negociació, reflexió i participació en el si de la comissió negociadora del pla d'igualtat de conformitat amb el marc de la llei establerta, i havent arribat a un acord dels temps i de les accions positives a implementar, es valguen i accepta el II Pla d'igualtat de LaFACT Factoria Social de Terrassa

Aprovació del Pla d'Igualtat a Terrassa, a 18 de maig de 2026

En representació de l'empresa

En representació de les persones treballadores