

**I PLA D'IGUALTAT
DE LA FUNDACIÓ ESPECIAL LAFACT**

2026-2030

Alta Costeiras

Contingut

Contingut	2
1. Introducció	6
2. Declaració de compromís de la direcció	8
3. Definicions	8
4. Context	12
5. Àmbit personal, territorial i temporal	12
6. Objectius	13
7. Les parts i metodologia	13
8. Diagnòstic	16
Dimensió de la plantilla (31/12/2025)	17
LaFACT i La Fundació Especial LaFACT	18
Conveni col·lectiu	18
Anàlisi dels convenis des de la perspectiva de gènere	19
8.1 Cultura i gestió organitzativa	19
Organigrama	20
Punts forts	20
Punts de millora	20
8.2 Característiques de la plantilla	20
8.2.1 Perfil de la plantilla	21
Distribució per edat	21
Distribució per antiguitat	21
Tipus de jornada	22
Tipus de contracte	22
Distribució per centre de treball	22
Fills/es a càrrec	23
Nivells d'estudis	24
Punts forts	24
Punts de millora	24
8.3 Classificació professional i condicions de treball	25
Principals categories professionals	27
Punts forts	27
Punts de millora	27
8.4 Procés de selecció i contractació	28
8.4.1 Procés de selecció	28
8.4.2 Tipus de contractació	31
8.4.3 Extinció de contractes	31
Punts forts	32

Punts de millora	32
8.5 Promoció	32
Punts forts	33
Punts de millora	33
8.6 Formació	33
Punts forts	38
Punts de millora	38
8.7 Infrarepresentació femenina	38
Punts forts	40
Punts de millora	41
8.8 Auditoria retributiva	41
Sistema de Valoració de Llocs de Treball de LaFACT	41
1. Estructura de Puntuació i Pesos	41
2. Anàlisi dels Factors de Valoració	42
3. Matriu de Factors i Pesos (Resum)	43
Llocs de treball valorats	44
Retribució total anual per gènere. Bretxa salarial	48
Bretxes salarials per agrupació de classificació professional i per escala de valoració de lloc (registre retributiu)	49
Bretxa salarial per conveni col·lectiu i grup professional	53
Punts forts	55
Punts de millora	55
8.9 Conciliació de la vida personal, familiar i laboral	56
Persones que gaudeixen de mesures de conciliació (2025)	56
Dies de permís gaudits (2025)	56
Punts forts	57
Punts de millora	57
8.10 Salut laboral des de la perspectiva de gènere	58
Punts forts	58
Punts de millora	58
8.11 Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere	59
Actualització pendent respecte de la Llei Orgànica 10/2022 ("lleí del sí és sí") i la violència digital	60
Punts forts	61
Punts de millora	61
8.12 Llenguatge i comunicació inclusiva	61
Punts forts	62
Punts de millora	62
8.13 Violència de gènere	62
Punts forts	63

Punts de millora	63
8.14 Anàlisi complementària: el Manual d'Acollida (des de la perspectiva de gènere)	64
Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de gènere	64
Conciliació, protecció de la maternitat i llenguatge inclusiu	65
Salut laboral, prevenció de riscos i òrgans de representació	65
9. Conclusions	66
10. Pla d'acció	67
10.1 Gestió organitzativa de la igualtat	68
10.2 Selecció, contractació i avaluació de les baixes voluntàries	71
10.3 Condicions de treball i classificació professional	75
10.4 Infrarepresentació femenina	76
10.5 Promoció i desenvolupament professional	77
10.6 Formació	80
10.7 Conciliació i corresponsabilitat	84
10.8 Retribucions	88
10.9 Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere	90
10.10 Comunicació inclusiva i llenguatge no sexista	91
10.11 Salut laboral des de la perspectiva de gènere	93
10.12 Violència de gènere	95
10.13 Planificació de les accions	97
10.14 Seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat	103
10.15. Procediment de revisió i modificació	105
Annex I. Taules del registre retributiu (format original del Ministeri d'Igualtat)	107
Per agrupació de classificació professional (AGRUP. CLAS. PROF.)	107
Mitjana efectiva	107
Mitjana equiparada	107
Mediana efectiva	108
Mediana equiparada	108
Per escala de valoració del lloc de treball (AGRUP. VALOR. PTO.)	108
Mitjana efectiva	108
Mitjana equiparada	109
Mediana efectiva	109
Mediana equiparada	109
Annex II. Anàlisi de l'enquesta de percepció interna (103 respostes)	110
Introducció i objecte	111
Metodologia i advertència sobre la mostra	111
Perfil de la mostra	111
Coneixement i compromís amb la igualtat	113
Percepció d'igualtat d'oportunitats i tracte	113

Selecció i promoció interna	113
Formació	114
Conciliació i corresponsabilitat	114
Salut laboral amb perspectiva de gènere	115
Assetjament sexual i per raó de gènere	115
Llenguatge inclusu i categories professionals	116
Violència de gènere	116
Prioritats de millora percebudes	117
Comentaris oberts	117
Síntesi de les bretxes de percepció més rellevants	118
Limitacions de l'anàlisi	119

Ch

(2)

D

Am

11/11

11/11

1. Introducció

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic d'aplicació universal reconegut en els textos internacionals sobre drets humans, fonamentat en la participació equilibrada de totes les persones, independentment del gènere, a totes les esferes de la vida pública i privada.

Malgrat aquest reconeixement formal, encara persisteixen obstacles que dificulten la plena participació de les dones en tots els àmbits, especialment pel que fa a l'accés, la participació i el gaudi en condicions d'igualtat real al mercat de treball.

El desenvolupament de plans específics d'igualtat i la integració de la perspectiva de gènere en la gestió de les organitzacions és una de les estratègies impulsades per la legislació vigent en matèria d'igualtat, adoptada progressivament per més organitzacions compromeses amb la transversalitat de gènere 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 **Fundació Especial LaFACT** (d'ara endavant Fundació Especial LaFACT o La Fundació), amb el 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 gènere.

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.
- Els següents convenis col·lectius:
 - Conveni col·lectiu de treball d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència i laboratoris d'anàlisis clíniques de Catalunya (2023-2025, codi 79000815011994).
 - Règim Artistes (règim laboral especial de les persones artistes en espectacles públics).
 - Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya (2022-2024, codi 79000375011994).
 - Conveni col·lectiu de treball de Locals d'Espectacles de Catalunya.

- Conveni marc estatal de serveis de atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de la autonomia personal (SAD).
- Conveni col·lectiu autonòmic d'ensenyament i formació no reglada de Catalunya.

Fundació Especial LaFACT desenvolupa el seu Pla respectant les màximes garanties legals.

LaFACT 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 laborals 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.

2. Declaració de compromís de la direcció

La **Fundació Especial LaFACT** integra la igualtat de tracte i oportunitats com un eix central de la seva política de Talent i Cultura. 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.

A **La Fundació** 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.

3. Definicions

Amb l'objectiu d'assegurar l'aplicació efectiva del principi d'igualtat i l'absència de discriminació entre dones i homes, s'assumeixen 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 gènere, o qualsevol altra circumstància personal o social vinculada al gènere, 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 gènere quan, a causa de la naturalesa de les activitats professionals concretes o al context en el qual es duuguin 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 pogués ser tractada de manera menys favorable que unes altres en situació anàloga o comparable per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, 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 im posin 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, gènere, 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, gènere, 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, gènere, 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 gènere**

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

(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.

4. Context

La Fundació Especial LaFACT és una de organització sense ànim de lucre que forma part de La Factoria Social de Terrassa (LaFACT). La fundació alberga diverses activitats :

- Gestió de llocs i edificis històrics
- Assistència a establiments residencials de cura sanitària
- Activitats de serveis socials sense allotjament per a persones grans i amb discapacitat.
- Arts escèniques.
- Altres activitats educatives.

5. Àmbit personal, territorial i temporal

El present pla d'igualtat s'aplica a l'organització **Fundació Especial LaFACT** situada a Terrassa, província de Barcelona, 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.

La Fundació Especial LaFACT està situada a Rambla d'Egara, 340 08221, Terrassa.

El present Pla d'Igualtat entrarà en vigor a la signatura de l'acta d'aprovació d'aquest, 25 d'agost de 2026, i s'estableix un termini de vigència de 4 anys, fins a 25 d'agost de 2030.

6. Objectius

A través d'aquest Pla d'Igualtat, **La Fundació Especial 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 enfocuem 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 gèneres 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 gènere 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.

7. Les parts i metodologia

El 14 de juliol de 2026 es va constituir la comissió negociadora del **I Pla d'Igualtat de La Fundació Especial LaFACT**. La comissió negociadora està formada per 5 dones, 2 representants legals de les persones treballadores i 4 representants per part de l'empresa, i 2 homes, representants legals de les persones treballadores.

Representants per part de l'empresa	Representants legals de les persones treballadores
Ana López Teruel , directora de talent i cultura.	Teresa Castellón Cuni , delegada sindical CCOO, amb veu i vot.
Lidia López Díaz , tècnica de talent i cultura.	Patricia Sanjuan Adamuz delegada sindical CCOO, amb veu i vot.
Inma Bernier , tècnica de talent i cultura.	Miquel Àngel Ibáñez Díez , resp. d'igualtat SP-UGT Vallés Occidental, assessor extern en representació dels centres sense RLPT, amb veu i vot.
Isabel Gómez Díez , directora LaFact àrea sociosanitària.	Jordi Setò Marso , assessor extern de CCOO en representació dels centres sense RLPT, amb veu i vot.

Taula 1. Composició de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat

Com persones assessores externes amb veu però sense vot:

- **Xavier Pallàs Garcia**, assessor extern de CCOO.
- **Montserrat Lolo Garcia**, assessora externa especialitzada en polítiques d'igualtat i diversitat.

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 gènere.
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 Pla d'igualtat de **La Fundació Especial 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 Pla d'igualtat de **La Fundació Especial LaFACT** que exerceix les competències de vigilància i seguiment del Pla d'igualtat signat, tal com s'estableix al punt 10.14.

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.

8. Diagnòstic

El present diagnòstic d'igualtat de la **Fundació Especial LaFACT** té una doble finalitat: d'una banda, conèixer la situació actual de les dones i els homes de l'organització i el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió de persones; de l'altra, servir de base per a l'elaboració de mesures orientades a assolir la igualtat real entre dones i homes, identificant i eliminant qualsevol barrera que impedeixi a les treballadores accedir en igualtat de condicions a totes les esferes de l'organització.

Aquest diagnòstic i el pla d'igualtat que se'n derivi responen al compromís de l'entitat amb la igualtat entre dones i homes, com a part de la seva responsabilitat social, i donen resposta a les obligacions normatives establertes per la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes (LOIEMH), modificada pel Reial Decret -Llei 6/2019, d'1 de març, i desenvolupada pel Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre (regulació dels plans d'igualtat i el seu registre) i el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre (igualtat retributiva entre dones i homes).

Després de l'avaluació exhaustiva del diagnòstic de situació de La Fundació Especial 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. La fase de diagnòstic és fonamental per conèixer la situació de l'organització respecte a la incorporació del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, així com per a detectar les necessitats i els obstacles que en dificulten la integració en el funcionament intern. Els objectius específics del diagnòstic són:

- Sistematitzar i analitzar la informació relativa a la composició de la plantilla i la participació de dones i homes en tots els processos de l'organització.
- Analitzar la informació relativa a les característiques de la gestió de persones i la incorporació de la igualtat.
- Identificar els obstacles i les necessitats de l'entitat per facilitar la integració de la igualtat en les diferents àrees de funcionament intern.
- Formular possibles línies d'intervenció a favor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes de cara a l'elaboració del pla d'igualtat.

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 uns objectius concrets d'acció en igualtat.

Els passos seguits:

- Recollida i anàlisi de dades quantitatives de plantilla i retribució mitjançant l'Eina de Registre Retributiu, i de dades extres quantitatives de la plantilla amb període de referència de l'1 de gener al 31 de desembre de 2025.
- Recollida d'informació qualitativa sobre les pràctiques i polítiques de gestió de persones (fonts secundàries: convenis, protocols, ofertes de feina, web corporatiu; fonts primàries: enquesta a la plantilla).

Pel que fa a la informació quantitativa, les dades utilitzades en l'elaboració de la diagnosi provenen de l'Eina de Registre Retributiu de **La Fundació Especial LaFACT** amb una plantilla total de 313 persones a 31/12/2025 i de dades extres proporcionades per l'organització, així com l'aportació, per part de l'entitat, de dades quantitatives extres complementàries.

Dades generals de l'entitat

Dades de l'entitat	
Raó social	Fundació Especial LaFACT
NIF	G66055302
Forma jurídica	Fundació
Responsable de l'entitat	Ana M ^a López Teruel Directora de Talent i Cultura alopez@lafact.cat
Sector d'activitat	Gestió de llocs i edificis històrics Assistència a establiments residencials de cura sanitària Activitats de serveis socials sense allotjament per a persones grans i amb discapacitat. Arts escèniques Altra educació n c o p
CNAE	9103-8710-8811-9001-8559-9001
Domicili social / dispersió geogràfica	Terrassa i municipis propers de l'entorn del Vallès Occidental

Taula 2. Dades identificatives de l'entitat

Dimensió de la plantilla (31/12/2025)

Dones	Homes	Total
252 (80,5%)	61 (19,5%)	313 (100%)

Taula 3. Dimensió de la plantilla per gènere (31/12/2025)

RLPT

La representació legal de les persones treballadores està formada per 9 dones que formen el comitè d'empresa, íntegrament constituït per representants de CCOO.

LaFACT i La Fundació Especial LaFACT

LaFACT és una organització d'economia social i sense ànim de lucre 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. Sota la marca única LaFACT s'integren diverses fundacions, entre elles la Fundació LaFACT Factoria Social de Terrassa i la Fundació Especial LaFACT, objecte d'aquest diagnòstic.

Conveni col·lectiu

D'acord amb la informació facilitada per la organització (Talent i Cultura, juny-juliol 2026) i amb el registre retributiu aportat, **Fundació Especial LaFACT** no es regeix per un únic conveni col·lectiu, sinó que la totalitat de la plantilla es distribueix entre sis règims convencionals diferents en funció de l'àrea d'activitat de cada persona treballadora:

Conveni col·lectiu / règim d'aplicació	Homes	% Homes	Dones	% Dones	Total	% plantilla
Conveni col·lectiu de treball d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència i laboratoris d'anàlisis clíniques de Catalunya (2023-2025, codi 79000815011994).	21	9,5%	201	90,5%	222	70,9%
Règim Artistes (règim laboral especial de les persones artistes en espectacles públics).	14	41,2%	20	58,8%	34	10,9%
Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya (2022-2024, codi 79000375011994).	11	42,3%	15	57,7%	26	8,3%
Conveni col·lectiu de treball de Locals d'Espectacles de Catalunya.	11	78,6%	3	21,4%	14	4,5%
Conveni marc estatal de serveis de atenció a las persones dependents i desenvolupament de la promoció de la autonomia personal (SAD).	1	8,3%	11	91,7%	12	3,8%
Conveni col·lectiu autonòmic d'ensenyament i formació no reglada de Catalunya.	3	60,0%	2	40,0%	5	1,6%
Total	61	19,5%	252	80,5%	313	100%

Taula 4. Distribució de la plantilla per conveni col·lectiu o règim d'aplicació

Aquests sis règims convencionals cobreixen la totalitat de la plantilla (313 persones, 100%). El conveni majoritari és el d'establiments sanitaris d'hospitalització, aplicable al 70,9% de la plantilla, coherent amb el pes de l'àrea sociosanitària en el conjunt de l'entitat. El segon col·lectiu més nombrós (10,9%) és el que opera

sota el règim laboral especial de les persones artistes en espectacles públics, vinculat a l'activitat de dansa i arts escèniques de l'entitat.

Anàlisi dels convenis des de la perspectiva de gènere

L'aplicació de sis règims convencionals diferents dins una mateixa entitat té una lectura de gènere rellevant, ja que la composició per gènere varia molt entre convenis: el d'establiments sanitaris (majoritari, 70,9% de la plantilla) i el de SAD són fortament feminitzats (90,5% i 91,7% dones respectivament), mentre que el de Locals d'Espectacles és majoritàriament masculí (78,6% homes). Això implica que qualsevol diferència en les condicions retributives o de conciliació entre convenis no és neutra des del punt de vista de gènere: una millora o un endarreriment salarial en el conveni d'establiments sanitaris, per exemple, afecta de manera molt més intensa la plantilla femenina que la masculina, i viceversa amb el de Locals d'Espectacles. Per això, l'auditoria retributiva de l'apartat 6.8 desagrega les bretxes salarials també per aquesta variable (a través del camp «AGRUP. VALOR. PTO.» del registre retributiu), amb l'objectiu d'identificar si la coexistència de règims convencionals diferenciats explica, parcialment, la bretxa salarial global observada.

8.1 Cultura i gestió 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.

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes constitueix un principi bàsic de la gestió de persones i de la responsabilitat social de LaFACT Especial. La missió de LaFACT és:

Contribuir a fer de Terrassa un referent en l'atenció de la gent gran i en l'acció cultural, de forma econòmicament sostenible i compromesa amb la societat.

L'actuació de l'entitat es basa en valors de proximitat, compromís, transparència i innovació, articulats entorn de les "3 Q de Qualitat": qualitat de servei, qualitat en la defensa dels drets de les persones i qualitat de relació, amb un sistema de gestió acreditat per la norma ISO 9001.

Organigrama



Punts forts

- L'entitat compta amb un sistema de gestió acreditat (ISO 9001) i uns valors institucionals explícits (les "3 Q de Qualitat") que situen la igualtat com a principi bàsic de la gestió de persones.
- Es disposa d'un organigrama complet i actualitzat que cobreix la totalitat de l'entitat (Direcció General, les tres grans àrees — Fins Fundacionals, Socioempreses i Àrees de Suport — i els seus serveis i programes), la qual cosa permet identificar amb claredat l'estructura jeràrquica global de LaFACT.

Punts de millora

- L'organigrama actualitzat mostra l'estructura de càrrecs i programes, però no identifica nominalment les persones que ocupen cada posició ni el seu gènere; per poder-ne fer una lectura de gènere caldria disposar d'una versió amb noms i cognoms de les persones responsables de cada unitat.

8.2 Característiques de la plantilla

En aquest apartat es presenta una anàlisi detallada i desagregada per gènere de la composició de la plantilla de La Fundació Especial LaFACT. L'objectiu és obtenir una radiografia quantitativa que permeti identificar la presència de dones i homes en els diferents nivells jeràrquics, grups professionals, edat, antiguitat, formació, etc. Aquesta anàlisi de dades constitueix l'eina fonamental per a detectar possibles situacions de segregació vertical o horitzontal i serveix com a base objectiva per a l'elaboració de les mesures d'acció positiva recollides en aquest Pla.

8.2.1 Perfil de la plantilla

Durant el 2025 la Fundació Especial LaFACT va comptar amb 313 persones treballadores, de les quals 252 són dones (80,5%) i 61 són homes (19,5%). Es tracta, per tant, d'una plantilla fortament feminitzada, característica habitual del sector d'atenció a les persones (geriatria, cures i serveis socials) en què opera l'entitat.

Distribució per edat

Interval d'edat	Homes	% Homes (composició)	% Homes (concentració)	Dones	% Dones (composició)	% Dones (concentració)	Total
20 o menys	1	5,6%	1,6%	17	94,4%	6,7%	18
20 a 25	12	24,0%	19,7%	38	76,0%	15,1%	50
25 a 30	11	30,6%	18,0%	25	69,4%	9,9%	36
30 a 35	7	21,9%	11,5%	25	78,1%	9,9%	32
35 a 40	5	23,8%	8,2%	16	76,2%	6,3%	21
40 a 45	2	6,9%	3,3%	27	93,1%	10,7%	29
45 a 50	8	27,6%	13,1%	21	72,4%	8,3%	29
50 a 55	5	13,9%	8,2%	31	86,1%	12,3%	36
55 a 60	6	14,0%	9,8%	37	86,0%	14,7%	43
60 o més	4	21,1%	6,6%	15	78,9%	6,0%	19
Total	61	19,5%	100,0%	252	80,5%	100,0%	313

Taula 5. Distribució de la plantilla per interval d'edat i gènere

La plantilla masculina se situa proporcionalment més concentrada en franges d'edat joves (20 -30 anys concentren el 37,7% dels homes), mentre que la plantilla femenina presenta una distribució més repartida al llarg de totes les franges d'edat, amb un pes especialment rellevant a partir dels 40 anys (54,4% de les dones).

Distribució per antiguitat

Antiguitat	Homes	% Homes (composició)	% Homes (concentració)	Dones	% Dones (composició)	% Dones (concentració)	Total
0 a 1 any	26	24,3%	42,6%	81	75,7%	32,1%	107
1 a 3 anys	13	21,7%	21,3%	47	78,3%	18,7%	60
3 a 5 anys	7	14,9%	11,5%	40	85,1%	15,9%	47
5 a 10 anys	4	8,9%	6,6%	41	91,1%	16,3%	45
10 a 15 anys	1	10,0%	1,6%	9	90,0%	3,6%	10
Més de 15 anys	10	22,7%	16,4%	34	77,3%	13,5%	44
Total	61	19,5%	100,0%	252	80,5%	100,0%	313

Taula 6. Distribució de la plantilla per antiguitat i gènere

Un 34,2% de la plantilla té una antiguitat inferior a un any, fet que reflecteix una rotació o creixement recent significatiu. Els homes presenten un pes proporcionalment superior en aquest tram (42,6% dels homes davant del 32,1% de les dones).

Tipus de jornada

Jornada	Homes	% Homes (composició)	% Homes (concentració)	Dones	% Dones (composició)	% Dones (concentració)	Total
Completa	35	24,0%	57,4%	111	76,0%	44,0%	146
Parcial	12	9,1%	19,7%	120	90,9%	47,6%	132
No definit	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	0,4%	1
Total	61	19,5%	100,0%	252	80,5%	100,0%	313

Taula 7. Distribució de la plantilla per tipus de jornada i gènere

S'observa una diferència rellevant en el tipus de jornada segons el gènere: mentre que la majoria d'homes (57,4%) treballen a jornada completa, gairebé la meitat de les dones (47,6%) ho fan a jornada parcial, davant del 19,7% dels homes. Aquesta bretxa en la parcialitat és un dels factors estructurals que caldrà analitzar en relació amb la bretxa retributiva i la conciliació.

Tipus de contracte

Tipus de contracte	Homes	% Homes (composició)	% Homes (concentració)	Dones	% Dones (composició)	% Dones (concentració)	Total
Indefinit	44	18,6%	72,1%	192	81,4%	76,2%	236
Temporal	3	7,1%	4,9%	39	92,9%	15,5%	42
Fix discontinu	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	0,4%	1
Total	61	19,5%	100,0%	252	80,5%	100,0%	313

Taula 8. Distribució de la plantilla per tipus de contracte i gènere

La contractació temporal, tot i ser minoritària, afecta proporcionalment més les dones (15,5%) que els homes (4,9%).

Distribució per centre de treball

LaFACT distribueix la seva plantilla en sis centres de treball, amb un pes molt desigual entre ells. La taula següent mostra, per a cada centre, la distribució per gènere en valors absoluts, en percentatge (composició interna del centre) i en índex de concentració (percentatge del total d'homes, respectivament de dones, de l'entitat que hi treballa).

Centre de treball	Homes	% Homes (composició)	% Homes (concentració)	Dones	% Dones (composició)	% Dones (concentració)	Total
Residència-Campioners	20	9,1%	32,8%	200	90,9%	79,4%	220
Rambla	39	48,8%	63,9%	41	51,2%	16,3%	80
Sant Cugat	0	0,0%	0,0%	6	100,0%	2,4%	6
Ortopèdia Terrassa	1	20,0%	1,6%	4	80,0%	1,6%	5
Provença	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	0,4%	1
Teixidors	1	100,0%	1,6%	0	0,0%	0,0%	1
Total	61	100,0%	100,0%	252	100,0%	100,0%	313

Taula 9. Distribució de la plantilla per centre de treball i gènere (valors absoluts, percentatge i índex de concentració)

El centre RESIDÈNCIA-CAMPIONERS concentra, amb diferència, el gruix de la plantilla (220 persones, 70,3% del total), seguit de RAMBLA (80 persones, 25,6%). Pel que fa a la composició per gènere, Residència-Campioners és fortament feminitzat (90,9% dones), mentre que Rambla presenta una composició força equilibrada (51,2% dones / 48,8% homes). Sant Cugat i Provença són centres exclusivament femenins (encara que de mida molt reduïda, 6 i 1 persones respectivament), i Teixidors, amb una única persona, és exclusivament masculí. Pel que fa a l'índex de concentració, el 32,8% dels homes de LaFACT i el 79,4% de les dones treballen a Residència-Campioners; en canvi, Rambla concentra el 63,9% dels homes de l'entitat davant només el 16,3% de les dones, la qual cosa en fa el centre amb el patró de concentració més invers de tots.

Fills/es a càrrec

El 32,1% de les dones i el 19,7% dels homes de la plantilla tenen fills/es al seu càrrec.

Fills/es a càrrec	Homes	% Homes (composició)	% Homes (concentració)	Dones	% Dones (composició)	% Dones (concentració)	Total
Amb fills/es o persones dependents a càrrec	12	12,9%	19,7%	81	87,1%	32,1%	93
Sense fills/es o persones dependents a càrrec	49	22,3%	80,3%	171	77,7%	67,9%	220
Total	61	19,5%	100,0%	252	80,5%	100,0%	313

Taula 10. Distribució de la plantilla per fills/es o persones dependents a càrrec i gènere

Nivells d'estudis

Nivell d'estudis	Homes	% Homes (composició)	% Homes (concentració)	Dones	% Dones (composició)	% Dones (concentració)	Total
Estudis primaris	7	43,8%	11,5%	9	56,2%	3,6%	16
ESO / secundària obligatòria	7	36,8%	11,5%	12	63,2%	4,8%	19
Batxillerat	2	15,4%	3,3%	11	84,6%	4,4%	13
Formació professional (grau mitjà)	19	11,4%	31,1%	148	88,6%	58,7%	167
Formació professional (grau superior)	10	32,3%	16,4%	21	67,7%	8,3%	31
Estudis universitaris (grau/diplomatura)	7	14,9%	11,5%	40	85,1%	15,9%	47
Postgrau / màster / llicenciatura	9	45,0%	14,8%	11	55,0%	4,4%	20
Total	61	19,5%	100,0%	252	80,5%	100,0%	313

Taula 11. Distribució de la plantilla per nivell d'estudis i gènere

La formació professional de grau mitjà és, amb diferència, el nivell més freqüent a la plantilla (53,4%, 167 persones), coherent amb el pes de les categories d'auxiliars de geriatria. Aquest nivell concentra, alhora, el 31,1% de tots els homes de l'entitat i el 58,7% de totes les dones, la qual cosa indica que la formació professional de grau mitjà és el nivell predominant per a ambdós gèneres, però amb una concentració femenina considerablement més alta. Als extrems formatius (estudis primaris i postgrau/màster) la distribució per gènere és més equilibrada.

Punts forts

- Es disposa de dades quantitatives completes i desagregades per gènere sobre edat, antiguitat, tipus de jornada, tipus de contracte i centre de treball, que permeten una diagnosi sòlida i basada en dades.

Punts de millora

- Forta segregació horitzontal per centre de treball: el centre de CAMPIONES (Residència, Centre de Dia, SAD,) està clarament feminitzat (90% dones), mentre que els centre RAMBLA presenta un clar equilibri.

- Bretxa de parcialitat molt marcada: el 47,6% de les dones treballen a jornada parcial davant només el 19,7% dels homes.
- La contractació temporal afecta proporcionalment més les dones (15,5%) que els homes (4,9%), i un 34,2% de la plantilla té una antiguitat inferior a un any.

8.3 Classificació professional i condicions de treball

La taula següent mostra la distribució per gènere dels grups professionals definits al registre retributiu de l'entitat:

Grup professional	Homes	% Homes (composició)	% Homes (concentració)	Dones	% Dones (composició)	% Dones (concentració)	Total
Grup 0	14	41,2%	23,0%	20	58,8%	7,9%	34
Grup 1	7	31,8%	11,5%	15	68,2%	6,0%	22
Grup 2	7	15,9%	11,5%	37	84,1%	14,7%	44
Grup 3	4	50,0%	6,6%	4	50,0%	1,6%	8
Grup 4	15	8,6%	24,6%	160	91,4%	63,5%	175
Grup 5	1	33,3%	1,6%	2	66,7%	0,8%	3
Grup 6	4	80,0%	6,6%	1	20,0%	0,4%	5
Grup 7	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	0,4%	1
Grup 8	3	60,0%	4,9%	2	40,0%	0,8%	5
Grup 9	3	50,0%	4,9%	3	50,0%	1,2%	6
Grup 10	3	30,0%	4,9%	7	70,0%	2,8%	10

Taula 12. Distribució de la plantilla per grup professional i gènere

El Grup 4, que representa el 55,9% de tota la plantilla (175 persones), és el grup més feminitzat (91,4% dones) i concentra fonamentalment categories d'atenció directa (auxiliars de geriatría). En canvi, el Grup 6 és l'únic grup amb majoria masculina clara (80%). Aquesta concentració de dones en un únic grup professional, majoritàriament de categories d'auxiliars, és un indicador rellevant de segregació ocupacional horitzontal que caldrà abordar en el pla d'igualtat.

Grup professional i convenis

Grup professional	Establiments sanitaris	Règim Artistes	Oficines i despatxos	Locals Espectacles	SAD	Formació no reglada	Total
Grup 0	—	14H / 20D	—	—	—	—	14H / 20D
Grup 1	0H / 5D	—	4H / 8D	—	—	3H / 2D	7H / 15D
Grup 2	2H / 33D	—	5H / 3D	—	0H / 1D	—	7H / 37D
Grup 3	0H / 1D	—	1H / 1D	3H / 2D	—	—	4H / 4D
Grup 4	10H / 149D	—	0H / 1D	4H / 0D	1H / 10D	—	15H / 160D
Grup 5	—	—	0H / 2D	1H / 0D	—	—	1H / 2D
Grup 6	1H / 0D	—	1H / 0D	2H / 1D	—	—	4H / 1D
Grup 7	0H / 1D	—	—	—	—	—	0H / 1D
Grup 8	2H / 2D	—	—	1H / 0D	—	—	3H / 2D
Grup 9	3H / 3D	—	—	—	—	—	3H / 3D
Grup 10	3H / 7D	—	—	—	—	—	3H / 7D
Total	21H / 201D	14H / 20D	11H / 15D	11H / 3D	1H / 11D	3H / 2D	61H / 252D

Taula 13. Distribució del grup professional per conveni col·lectiu o règim d'aplicació, desagregada per gènere (H = homes, D = dones)

El creuament, ara desagregat per gènere, confirma que grup professional i conveni col·lectiu són variables independents: un mateix grup pot incloure persones adscrites a règims convencionals diferents, i amb composicions de gènere molt desiguals entre convenis. El cas més rellevant és el Grup 4 (el més nombrós i feminitzat, 175 persones), que es reparteix entre quatre convenis diferents i on la feminització es manté molt elevada a tots ells: 149 de 159 persones (93,7%) del

conveni d'establiments sanitaris dins d'aquest grup són dones, i les 10 persones del conveni SAD també ho són majoritàriament (10 dones i 1 home). En canvi, el

Grup 0

(règim especial d'artistes, 34 persones) mostra una composició molt més equilibrada (14 homes i 20 dones), i el Grup 2 dins del conveni d'establiments sanitaris és gairebé íntegrament femení (33 dones davant 2 homes). Aquesta lectura per gènere reforça la necessitat d'analitzar la bretxa retributiva no només per grup o per conveni per separat, sinó també per la combinació de tots dos factors.

Principals categories professionals

Categoria professional	Homes	% Homes (composició)	% Homes (concentració)	Dones	% Dones (composició)	% Dones (concentració)	Total
Aux. Geriatria (Nivell 1)	9	9,7%	14,8%	84	90,3%	33,3%	93
Aux. Geriatria (Nivell 2)	1	1,6%	1,6%	61	98,4%	24,2%	62
Sense categoria	14	41,2%	23,0%	20	58,8%	7,9%	34
Titulat/da Grau Superior	4	33,3%	6,6%	8	66,7%	3,2%	12
Auxiliar Ajuda a Domicili	1	9,1%	1,6%	10	90,9%	4,0%	11
Titulat/da Grau Mitjà	5	62,5%	8,2%	3	37,5%	1,2%	8
Infermer/a (Nivell 2)	0	0,0%	0,0%	7	100,0%	2,8%	7

Taula 14. Distribució de la plantilla per categoria professional i gènere (categories principals)

Punts forts

- Es disposa d'una classificació completa i desagregada per gènere de tots els grups i categories professionals, que permet localitzar amb precisió on es concentra la segregació ocupacional.

Punts de millora

- Concentració molt elevada de dones en un únic grup professional (Grup 4: 55,9% de tota la plantilla i 91,4% dones), format fonamentalment per categories d'auxiliars d'atenció directa —indicador clar de segregació ocupacional horitzontal.

El Grup 6 és l'únic grup amb majoria masculina clara (80%), reforçant el patró de segregació per gènere entre categories professionals.

8.4 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 gènere menys representat) a llocs on existeix infrarepresentació.

8.4.1 Procés de selecció

Fundació Especial LaFACT compta amb un procés de selecció estructurat:

- **Recepció de la necessitat:** El procés comença quan el responsable omple un formulari intern detallant el motiu de la vacant, les funcions, els requisits i la urgència de la incorporació. El departament de Talent i Cultura rep la sol·licitud automàticament per iniciar el procés.
- **Publicació de l'oferta:** Talent i Cultura publica la vacant en diversos canals com borses de treball, portals i el web corporatiu, establint un període per rebre candidatures.
- **Filtratge curricular:** Es revisen els currículums rebuts basant-se en els requisits mínims, l'experiència, la formació i les competències definides prèviament per generar un llistat de preseleccionat.
- **Primer contacte (Talent i Cultura):** Es realitza una entrevista breu per validar aspectes com la motivació, les expectatives salarials, la disponibilitat i les competències bàsiques. Es documenten aquestes valoracions i es descarten els perfils que no compleixen els criteris.
- **Enviament de candidatures:** Talent i Cultura envia al responsable de contractació els CV dels finalistes i les valoracions de les entrevistes telefòniques. El responsable confirma a qui vol entrevistar presencialment.
- **Entrevistes presencials i decisió final:** Els responsables de contractació realitzen les entrevistes presencials. Talent i Cultura pot participar-hi de forma opcional per donar suport en l'avaluació de competències i coherència de criteris. Finalment, el responsable de contractació comunica la decisió final.

Durant el 2025, LaFACT va rebre un total de 330 candidatures a processos de selecció, de les quals 270 (81,8%) van ser de dones i 60 (18,2%) d'homes, una proporció molt similar a la composició actual de la plantilla (80,5% dones).

	Dones	Homes	Total
Persones candidates	270 (81,8%)	60 (18,2%)	330
Persones seleccionades	18 (81,8%)	4 (18,2%)	22
Taxa d'èxit (seleccionades/candidates)	6,7%	6,7%	6,7%

Taula 15. Resultats del procés de selecció per gènere (2025)

La taxa d'èxit del procés de selecció (persones seleccionades sobre persones candidates) és idèntica per a dones i homes (6,7%), fet que indica que, en termes agregats, el procés de selecció no introdueix un biaix de gènere en el pas de candidatura a contractació. La proporció de dones entre les persones seleccionades (81,8%) es manté pràcticament igual a la seva proporció entre les candidates, i coherent amb el pes de les dones en la plantilla global.

A tall d'exemple, s'ha revisat una oferta de feina real de LaFACT, publicada a infojobs, per cobrir suplències de vacances d'estiu en el lloc de Gerocultor/a. L'anàlisi mostra un ús parcialment inclusiu del llenguatge: tant el títol del lloc ("Gerocultor/a") com diverses referències al llarg del text ("el/la treballador/a", "totes les persones") recorren al desdoblament o a formes neutres, i l'oferta inclou una clàusula explícita de compromís amb la igualtat d'oportunitats i la no discriminació per raó de gènere, edat, orientació sexual, identitat de gènere, discapacitat, raça o creences religioses.

Oferta de feina (idioma original, castellà)

Gerocultor/a (Suplencia vacaciones verano)



Fundació LaFACT Factoria Social De Terrassa

Terrassa ([Barcelona](#))

Presencial

20.000€ - 21.000€ Bruto/año

Experiencia mínima: Al menos 1 año

Contrato de duración determinada, jornada completa

- Publicada 29 may

Requisitos

Estudios mínimos

Ciclo Formativo Grado Medio

Experiencia mínima

Al menos 1 año

Conocimientos necesarios

[Gerontología](#)[Tercera edad](#)[Atención al paciente](#)[Trabajo con niños/as](#)[Asistencia a domicilio](#)[Cuidado personal](#)[Servicios domésticos](#)[Trabajar con animales](#)

Sector

Activ. Asociat. (profes, patronal, sindical, religiosa, política, social, ONG's)

Descripción

¿Te gustaría trabajar en la Fundació LaFACT La Factoria Social de Terrassa, Gent Gran?

Buscamos personal con perfil de Gerocultor/a para cubrir suplencias temporales durante las vacaciones de verano.

¿Qué harás con nosotros?

- Te encargarás de la atención integral de las personas mayores, incluyendo asistencia en actividades diarias (baño, comidas, movilidad) y acompañamiento físico y emocional, especialmente para quienes tienen demencia o trastornos de conducta. También participarás en actividades de

estimulación, valoraciones de casos, atención a familias y trabajo en equipo con el personal del centro.

¿Qué te hará triunfar en la posición?

- Imprescindible contar con el Certificado de Profesionalidad en Atención Sociosanitaria a Personas en el Domicilio, Ciclo Formativo de Grado Medio en Atención a Personas en Situación de Dependencia (APSD) y una experiencia igual o superior a 6 meses.
- Dominio del catalán y castellano hablado y escrito.

¿Qué podemos ofrecerte?

- Incorporación con contrato temporal por suplencias de vacaciones de verano para empezar en julio.
- Horario de lunes a viernes de 10:30-14:00; 14:30-18:30h. Un sábado cada 4 con horario de 09:15-14:00; 14:30-17:45h.
- Salario bruto mensual: 1.457,63 € (14 pagas)

Si tienes disponibilidad en los próximos meses y experiencia en el ámbito de la gerocultura, queremos conocerte!

En LaFact Social de Terrassa, consideramos que la diversidad es uno de nuestros pilares fundamentales y promovemos un entorno de trabajo inclusivo basado en la cooperación y el respeto mutuo, ofreciendo igualdad de oportunidades a todas las personas sin distinción de raza, origen cultural, sexo, edad, orientación sexual, identidad de género, discapacidad o creencias religiosas. En LaFact, creemos en la igualdad de oportunidades y apostamos por el talento sin etiquetas.

8.4.2 Tipus de contractació

Com s'ha mostrat a l'apartat 8.2, el 79,2% del total de la plantilla té contracte indefinit (236 persones), el 13,4% temporal (42 persones) i un 0,3% fix discontinu. La contractació indefinida és lleugerament més present entre les dones (76,2%) que entre els homes (72,1%), mentre que la temporalitat afecta en major mesura les dones (15,5% vs. 4,9% dels homes), en bona part associada als perfils d'atenció directa amb major rotació.

8.4.3 Extinció de contractes

Durant el 2025 es van registrar 95 extincions de contracte (66 dones i 29 homes). La distribució per motiu és la següent:

Motiu	Dones	% Dones (composició)	% Dones (concentració)	Homes	% Homes (composició)	% Homes (concentració)	Total
Fi de contracte	37	69,8%	56,1%	16	30,2%	55,2%	53
Baixa voluntària	17	68,0%	25,8%	8	32,0%	27,6%	25
Acomiadament	2	40,0%	3,0%	3	60,0%	10,3%	5
Finalització període de prova	2	50,0%	3,0%	2	50,0%	6,9%	4
Excedència	3	100,0%	4,5%	0	0,0%	0,0%	3
Altres	3	100,0%	4,5%	0	0,0%	0,0%	3
Jubilació	2	100,0%	3,0%	0	0,0%	0,0%	2
Total	66	69,5%	100,0%	29	30,5%	100,0%	95

Taula 16. Extincions de contracte per motiu i gènere (2025)

Les dones representen el 69,5% del total d'extincions, una proporció similar al seu pes a la plantilla (80,5%), tot i que lleugerament inferior. Destaca que l'acomiadament és l'únic motiu amb pes proporcionalment superior entre els homes (3 homes davant 2 dones, sobre plantilles de 61 i 252 persones respectivament), mentre que la baixa voluntària i l'excedència afecten més les dones en termes absoluts, coherent amb el seu pes majoritari a la plantilla.

Punts forts

- La taxa d'èxit del procés de selecció és idèntica per a dones i homes (6,7%), sense evidència de biaix de gènere en el pas de candidatura a contractació.
- L'oferta de feina revisada mostra un ús parcial de llenguatge inclusiu (desdoblaments, formes neutres) i inclou una clàusula explícita de compromís amb la igualtat i la no discriminació.
- Actualment es realitza enquesta de sortida a les persones que causen baixa voluntària.

Punts de millora

- La contractació temporal té un pes molt superior en dones (15,5%) que en homes (4,9%), associat als perfils d'atenció directa amb més rotació.

8.5 Promoció

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 La Fundació es compromet a garantir que l'ascens a llocs de major responsabilitat es basi exclusivament en criteris objectius de mèrit i

capacitat. L'objectiu 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.

Durant el 2025, LaFACT va formalitzar 18 promocións internes, de les quals 12 (66,7%) van correspondre a dones i 6 (33,3%) a homes.

	Dones	Homes	Total
Persones promocionades	12 (66,7%)	6 (33,3%)	18

Taula 17. Persones promocionades per gènere (2025)

El pes de les dones entre les persones promocionades (66,7%) és inferior al seu pes en la plantilla global (80,5%), fet que suggereix que, proporcionalment, els homes tenen una probabilitat de promoció superior a la seva presència a l'organització. Prenent com a referència les plantilles respectives, la taxa de promoció s'ha situat al voltant del 4,8% per a les dones (12 de 252) i el 9,8% per als homes (6 de 61), és a dir, pràcticament el doble per als homes. Aquest indicador apunta a un possible "sostre de vidre" en l'accés a la promoció interna que caldrà analitzar amb més detall (llocs concrets als quals s'ha promocionat, criteris aplicats) en properes fases del pla d'igualtat.

Punts forts

- Es disposa de dades desagregades per gènere sobre les promocións internes formalitzades el 2025, que permeten quantificar amb precisió la bretxa en l'accés a la promoció.

Punts de millora

- Els homes promocionen a un ritme pràcticament doble (9,8% de la seva plantilla) que les dones (4,8%), un indicador rellevant d'un possible "sostre de vidre" en l'accés a la promoció interna.
- No es disposa del nombre de persones candidates als processos de promoció ni dels criteris aplicats (antiguitat, designació, prova objectiva), cosa que impedeix determinar si la bretxa respon a una menor candidatura femenina o a un biaix en la selecció.

8.6 Formació

La formació és un pilar estratègic per a La Fundació ja que permet l'actualització constant de les competències del 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, sota tres eixos fonamentals:

Igualtat d'Oportunitats: Garantir que les obligacions familiars o el tipus de jornada (parcial o completa) no suposin un obstacle perquè les persones treballadores accedeixin a programes de capacitatció d'alt nivell.

Capacitatció per a la Promoció: Fomentar que les dones rebin formació en àrees on estan infrarepresentades.

Sensibilització en Igualtat: Formar a tota la plantilla, i especialment als comandaments intermedis i directius, en la identificació de biaixos inconscients i la gestió d'equips diversos.

Durant el 2025, la plantilla de LaFACT va acumular un total de 4.767,5 hores de formació, repartides en 67 accions formatives documentades, amb 552 participacions (432 de dones i 120 d'homes; una mateixa persona pot haver participat en més d'una acció).

	Dones	Homes	Total
Hores totals de formació	3.743,5 (78,5%)	1.024,0 (21,5%)	4.767,5
Nombre de formacions fetes	61 (76,2%)	19 (23,8%)	80
Mitjana d'hores per persona de plantilla	14,9 h	16,8 h	15,2 h

Taula 18. Hores i accions de formació per gènere (2025)

En termes absoluts, les dones concentren la major part de les hores de formació (78,5%), en línia amb el seu pes a la plantilla (80,5%). En termes relatius —hores de formació per persona de plantilla del mateix gènere—, els homes reben de mitjana lleugerament més hores (16,8 h) que les dones (14,9 h).

El detall de les 68 accions formatives realitzades el 2025 permet matisar aquesta bretxa. La formació obligatòria en prevenció de riscos laborals (PRRL, principalment incendis) concentra el bloc més gran d'hores (930 hores, el 19,5% del total), amb una participació proporcional al pes de cada gènere a la plantilla (216 dones i 69 homes). Les formacions digitals i d'ofimàtica (Office 365, digitalització, intel·ligència artificial) sumen 1.073 hores i, a diferència del que s'havia assumit en el diagnòstic de referència, són seguides majoritàriament per dones (50 de 60 persones participants, 83%), no per "perfils masculins d'estructura". En canvi, la formació en lideratge (100 hores) i determinades formacions de caràcter tècnic o físic, com "Trabajos en altura" (128 hores, exclusivament homes) o la coordinació del servei d'atenció sociosanitària i domiciliària (210 hores, exclusivament homes), sí que recauen majoritària o exclusivament en homes, coherent amb la segregació ocupacional horitzontal ja identificada a l'apartat 8.7. Entre les accions formatives amb contingut específic d'igualtat, la "Formació a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat" (4 hores, 1 home) i la formació en "Comunicació no sexista" (2 hores, 1 dona) mostren una participació mínima —una sola persona cadascuna—, que caldria ampliar i estendre a tota la plantilla en el marc del nou pla.

Acció formativa	Dones	% Dones	Homes	% Homes	Total participants	Hores
Coordinació del servei d'Atenció socio sanitària i domiciliària (SAD)	0	0,0%	2	100,0%	2	210
Figura del responsable de qualitat en el marc del Decret 6/ 2020 (ACRA) 1ª PART (2025)	0	0,0%	2	100,0%	2	10
Figura del responsable de qualitat en el marc del Decret 6/ 2020 (ACRA) 2ª PART (2024)	0	0,0%	2	100,0%	2	10
Comunicació no violenta	14	87,5%	2	12,5%	16	128
OFFICE 365	40	80,0%	10	20,0%	50	400
PRRL VITALY: Incendis + Proposta del servei de prevenció (formació obligatòria)	120	66,7%	60	33,3%	180	720
Atenció centrada en la persona	9	75,0%	3	25,0%	12	96
Dementia Care Mapping	0	0,0%	2	100,0%	2	42
Treball en plataformes elevadores	2	100,0%	0	0,0%	2	16
Com actuar davant comportament agressius (físics) de residents amb demència	7	100,0%	0	0,0%	7	28
Next Generation (Formacion Digitilazión)	2	100,0%	0	0,0%	2	300
MILLORA DE LES HABILITATS PERSONALS I PROFESSIONALS - FACILITADORES 1ª PART	9	100,0%	0	0,0%	9	288
MILLORA DE LES HABILITATS PERSONALS I PROFESSIONALS - FACILITADORES 3ª PART	9	100,0%	0	0,0%	9	288
ATENCION SOCIO SANITARIA DOMICILIARIA (SAD)	2	100,0%	0	0,0%	2	90
XV JORNADES TÈCNIQUES DE QUVITEC 2025	1	100,0%	0	0,0%	1	5
PREVENCIO RISCOS LABORALS OBLIGATORIS (INCÈNDIS)	23	95,8%	1	4,2%	24	48
EL MEDICAMENT EN L'ÀMBIT RESIDENCIAL	4	100,0%	0	0,0%	4	6
TROVADA DE SERVEIS D'ATENCIÓ A LA DEPENDÈCIA (RESIDÈNCIES, CENTRE DE DIA I SAD) DEL MARESME	3	100,0%	0	0,0%	3	6
COM AFRONTAR UNA INSPECCIO DEL DEPARTAMENT DE DRETS SOCIALS I INCLUSIÓ	6	100,0%	0	0,0%	6	18
REPTES DEL S. XXI EN RRHH EN EL SECTOR DE LA DEPENDÈNCIA	1	100,0%	0	0,0%	1	2

Acció formativa	Dones	% Dones	Homes	% Homes	Total participants	Hores
WEBINAR D'AEGERUS PER CONÈIXER BÉ LES MILLORES DE LA NOVA VERSIÓ DEL PROGRAMA	1	100,0%	0	0,0%	1	1
FITA CONTROL, LA SOLUCIÓ PER UNA PERFECTA CLASSIFICACIÓ I CONTROL DE LA ROBA DELS VOSTRES CENTRES	1	100,0%	0	0,0%	1	1
LA CONFIDENCIALITAT EN L'ATENCIÓ INTEGRADA SOCIAL I SANITARIA: ASPECTES ETICS	2	100,0%	0	0,0%	2	9
RESIDENCIA PERE RELATS	4	100,0%	0	0,0%	4	8
TROBADA DE SERVEI D'ATENCIÓ A LA DEPENDÈNCIA DEL VALLES	3	100,0%	0	0,0%	3	7.5
17 JORNADES INTERDISCIPLINÀRIES DE RESIDÈNCIA DE GENT GRAN A CATALUNYA	1	100,0%	0	0,0%	1	8
DETECCIÓ I MANEIG DEL RESTRENYIMENT EN LA PERSONA QUE VIU A RESIDÈNCIA. DE LA TEORIA A LA PRACTICA	1	100,0%	0	0,0%	1	4
ECAP- RESIDÈNCIES	5	100,0%	0	0,0%	5	15
PREVENCIÓ RISCOS LABORALS OBLIGATORIS (INCÈNDIS)	15	93,8%	1	6,2%	16	32
LA CONFIDENCIALITAT EN L'ATENCIÓ INTEGRADA SOCIAL I SANITARIA: ASPECTES ETICS	1	100,0%	0	0,0%	1	4.5
OPERADOR DE PLATAFORMES ELEVADORES	1	50,0%	1	50,0%	2	16
OPERADOR DE PLATAFORMES ELEVADORES	1	50,0%	1	50,0%	2	16
DEMENTIA CARE MAPPING	2	100,0%	0	0,0%	2	42
WEBINAR D'AEGERUS PER CONÈIXER BÉ LES MILLORES DE LA NOVA VERSIÓ DEL PROGRAMA II	1	100,0%	0	0,0%	1	1
GENERACIÓN DIGITAL PYMES	2	100,0%	0	0,0%	2	300
REPTES I NECESSITATS DEL SERVEI D'ATENCIÓ DOMICILIARIA (SAD)	2	100,0%	0	0,0%	2	9
FISIOTERÀPIA RESPIRATORIA EN L'ADULT	1	100,0%	0	0,0%	1	30
TRATAMIENTO FACIAL Y CORPORAL DERMOFUNCIONAL	3	100,0%	0	0,0%	3	12
JORNADA DINAMITZAR L'ESPÀI DELS USUARIS AMB DEMÈNCIA	4	100,0%	0	0,0%	4	16

Acció formativa	Dones	% Dones	Homes	% Homes	Total participants	Hores
IV JORNADA BIOÈTICA	2	100,0%	0	0,0%	2	10
RESIDENCIA MONSACOPÀ D'OLOT	2	100,0%	0	0,0%	2	10
PREVENCIÓ RISCOS LABORALS OBLIGATORIS (INCÈNDIS)	31	86,1%	5	13,9%	36	72
HATSWEB RESIDÈNCIES	3	100,0%	0	0,0%	3	7.5
I CONGRÈS MEJAR AMB DISFÀGIA, UN REpte DIARI	2	100,0%	0	0,0%	2	16
AEGERUS-MEDICINA	3	100,0%	0	0,0%	3	3
PREVENCIÓ RISCOS LABORALS OBLIGATORIS (INCÈNDIS)	27	93,1%	2	6,9%	29	58
ELS ENTORNS DE L'ENVELLIMENT	1	100,0%	0	0,0%	1	4
AEGERUS	2	100,0%	0	0,0%	2	1
DCM I RECORDATORI ACP	15	100,0%	0	0,0%	15	30
FORMACIÓ DE SALUT PELVIANA PER A FISIOTERAPEUTES	1	100,0%	0	0,0%	1	6
SUMAR SERVEIS PÚBLICS D'ACCIÓ SOCIAL DE CATALUNYA	10	100,0%	0	0,0%	10	20
WEBINAR D'AEGERUS	1	100,0%	0	0,0%	1	1
COMUNICACIÓ NO SEXISTA	1	100,0%	0	0,0%	1	2
LINKEDIN: FUNCIONALITATS, POSICIONAMENT I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	1	100,0%	0	0,0%	1	12
CURSO CHAT GPT BONIFICADO: CHAT GPT HERRAMIENTAS PRÁCTICAS	1	100,0%	0	0,0%	1	35
IA PER A COMUNICACIÓ CORPORATIVA: RELACIÓ AMB MITJANS I PERSONALITZACIÓ DE CONTINGUTS	3	100,0%	0	0,0%	3	24
RTVE: INTEL·LIGÈNCIA ARTIFICIAL (IA) EN EL AUDIOVISUAL	1	100,0%	0	0,0%	1	2
TAULA TÈCNICA DEL MALTRACTAMENT	3	100,0%	0	0,0%	3	15
FISH BOWL -DIALEGs PEL CANVI-	1	100,0%	0	0,0%	1	1
I CONGRÈS D'EDATISME	2	100,0%	0	0,0%	2	26
Postgrau en Soledad, Relaciones y Vida Plena	1	100,0%	0	0,0%	1	655
Formació ISO 45001	1	33,3%	2	66,7%	3	36
Formació lideratge (El valor de las diferencias - Insights discovery)	3	30,0%	7	70,0%	10	100
Trabajos en altura	0	0,0%	4	100,0%	4	128

Acció formativa	Dones	% Dones	Homes	% Homes	Total participants	Hores
Sessió informativa per l'Equip d'intervenció i evacuació	10	45,5%	12	54,5%	22	242
Formació a la Comissió de Seguiment del Pla Igualtat	0	0,0%	1	100,0%	1	4
Jubilació anticipada i nou decret 402/2025	1	100,0%	0	0,0%	1	4
Total	432	78,3%	120	21,7%	552	4.767,5

Taula 19. Detall de les 67 accions formatives realitzades, per gènere (2025)

Punts forts

- El volum global de formació és elevat (4.767,5 hores) i, en la formació obligatòria (PRRL), la participació és proporcional al pes de cada gènere a la plantilla.
- Les formacions digitals i d'ofimàtica són seguides majoritàriament per dones (83% de les persones participants), contradient l'assumpció que es tractaria de "perfils masculins d'estructura".

Punts de millora

- Bretxa lleu però inversa en les hores mitjanes de formació per persona: 16,8 hores en homes davant 14,9 hores en dones.
- Les formacions de caràcter tècnic, físic o de lideratge ("Trabajos en altura", coordinació del SAD, lideratge) recauen majoritària o exclusivament en homes, coherent amb la segregació ocupacional horitzontal identificada a l'apartat 8.7.
- Participació mínima (una sola persona en cada acció) en la formació específica d'igualtat (Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, Comunicació no sexista), que caldria ampliar a tota la plantilla.
- Manca desagregar les hores de formació per categoria professional i tipus de jornada, per determinar si la bretxa respon a diferències de jornada més que al gènere.

8.7 Infrarepresentació femenina

La infrarepresentació femenina al món laboral en posicions de comandament, de direcció o en certes àrees de treball és un element històric i que encara perdura avui dia. Segons l'estudi d'Indicadors d'Igualtat de Gènere a Catalunya 2023 (publicat març 2024) en el marc de l'empresa i les institucions, el nombre de dones que ocupen llocs de direcció (sector públic i privat) és un 50% inferior al d'homes (62.025 dones enfront de 123.775 homes). És a dir, les dones ocupen el 33% dels llocs de direcció, un percentatge que ha disminuït respecte al 2020 (39%). La informació disponible a l'INE no permet diferenciar entre sector públic i privat, ni

per nivells de responsabilitat o per tipus de càrrec (autònomes, empresàries amb treballadors o directives), però el darrer estudi realitzat per l'ODEE (2022) centrat en el sector privat mostra que només el 22,8% dels càrrecs directius són ocupats per dones i en la direcció general són únicament el 15,3%.

La presència femenina, en canvi, és majoritària en els llocs científics i intel·lectuals (el 58% del total en aquestes ocupacions) i a més, s'ha ampliat els darrers anys (el 2015 era el 56%). Les dades confirmen que les dones estan ocupant cada vegada més llocs qualificats i essencials per al funcionament de les organitzacions públiques i privades, però al mateix temps s'observa un "sostre de vidre" que les dificulta promocionar als llocs de direcció.

El percentatge de dones en els consells d'administració està lluny de la paritat (és un 31,9% en les empreses cotitzades a Espanya el 2022), si bé ha millorat respecte a la situació que hi havia el 2017, quan eren només el 19%.

Finalment, la bretxa salarial per hora en les ocupacions de direcció i gerència és el 20,6% l'any 2021, una xifra similar a la que hi havia el 2015 (20,2%), no observant -se, per tant, una millora en aquest àmbit.

En el cas de les principals institucions de l'economia i la societat catalana, la presència femenina en els llocs de representació i decisió és d'un total de 125 dones enfront de 295 homes, això significa que les dones ocupen el 30% dels llocs en les juntes directives d'aquestes institucions. Tot i ser un percentatge lluny de la paritat, s'observa una reducció de la desigualtat perquè les dones només representaven el 17% d'aquests càrrecs el 2017.

Malgrat que les dones representen el 80,5% de la plantilla global, la seva presència no és homogènia a tots els àmbits ni nivells de l'organització. S'identifiquen dos patrons complementaris:

- **Sobrerrepresentació femenina en categories d'atenció directa:** les dones assoleixen el 90-98% de les categories d'auxiliar de geriatria i ajuda a domicili (Grup 4), que concentren més de la meitat de la plantilla.
- **Infrarepresentació femenina en àrees estructurals i tècniques:** a l'Àrea de Serveis Corporatius els homes són majoria (10 homes davant 4 dones) i a l'Àrea Cultural la totalitat de les persones són homes (3 de 3), mentre que en departaments com TIC la plantilla registrada és íntegrament masculina.

Àrea	Homes	% Homes (composició)	% Homes (concentració)	Dones	% Dones (composició)	% Dones (concentració)	Total
Àrea Sociosanitària	16	7,4%	26,2%	200	92,6%	79,4%	216
Àrea Retail	6	37,5%	9,8%	10	62,5%	4,0%	16
Par Dansa	18	43,9%	29,5%	23	56,1%	9,1%	41
Àrea Control i Finances	4	44,4%	6,6%	5	55,6%	2,0%	9
Àrea Serveis Corporatius	10	71,4%	16,4%	4	28,6%	1,6%	14
Àrea Cultural	3	100,0%	4,9%	0	0,0%	0,0%	3
Direcció General (I&C)	1	25,0%	1,6%	3	75,0%	1,2%	4

Taula 20. Distribució de la plantilla per àrea i gènere

Aquesta segregació horitzontal (concentració de dones en categories i àrees d'atenció directa, i d'homes en àrees tècniques i estructurals) és coherent amb els patrons habituals del sector d'atenció a les persones i constitueix una de les principals línies d'actuació a preveure al pla d'igualtat, tant pel que fa a la promoció interna com al foment de la incorporació d'homes a llocs d'atenció directa i de dones a llocs tècnics/estructurals.

L'organigrama de LaFACT_Àrea Sociosanitària aporta una perspectiva complementària sobre la representació de les dones en els llocs de comandament: de les vuit direccions i responsabilitats de servei identificades nominalment a l'organigrama, **sis són ocupades per dones** (Direcció Àrea Sociosanitària, Comunicació i Màrqueting, Servei d'Atenció i Assessorament, Atenció Domiciliària, Residència i Centre de Dia) i dues per homes (Direcció General i Centre de Fisioteràpia), és a dir, un 75% de dones en els llocs de comandament visibles a l'organigrama. Aquesta xifra, tot i ser elevada, amaga un patró de segregació vertical: el càrrec de major rang jeràrquic de tot l'organigrama —la Direcció General, de la qual depèn la totalitat de l'entitat— l'ocupa un home, mentre que les dones concentren la direcció dels serveis operatius i assistencials. La dada és coherent amb el 75,0% de dones observat a "Direcció General (I&C)" a la taula anterior, i suggereix que, tot i l'elevada presència de dones en posicions de responsabilitat intermèdia, el sostre de vidre es manifesta en el vèrtex de la piràmide organitzativa.

Punts forts

- El 75% dels llocs de comandament visibles a l'organigrama de l'àrea sociosanitària (sis de vuit direccions i responsabilitats de servei) estan ocupats per dones.

- Segregació horitzontal marcada: sobrerrepresentació femenina en categories d'atenció directa (90 - 98% dones) i infrarepresentació en àrees tècniques i estructurals (Àrea de Serveis Corporatius, Àrea Cultural i TIC, majoritàriament o totalment masculines).
- Segregació vertical ("sostre de vidre"): el càrrec de major rang jeràrquic de l'organigrama —la Direcció General— l'ocupa un home, malgrat l'elevada presència de dones en les direccions intermèdies.
- Manca la informació sobre la composició per gènere del Patronat de la Fundació (màxim òrgan de govern), no representada a l'organigrama disponible.

8.8 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. En definitiva, suposa esbrinar si les persones empleades de LaFACT rep la mateixa remuneració. 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 quins 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.

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

Taula 21. Matriu de factors i pesos del sistema de valoració de llocs de treball

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. D'acord amb el Reial Decret 902/2020, s'ha calculat la bretxa retributiva a partir de les retribucions efectives (Ef) i de les retribucions equiparades a jornada completa i any complet (Eq) recollides al registre retributiu, per al període 01/01/2025-31/12/2025.

Llocs de treball valorats

S'han valorat 70 llocs de treball, tots ells valorats i assignats a un nivell dins del sistema de valoració de llocs de l'entitat (camp «Escala -empresa»), que coincideix amb el camp «AGRUP. VALOR. PTO.» del mateix registre (Nivell 2 = ESCALA 02, i així successivament). El sistema comprèn cinc nivells efectivament utilitzats (Nivell 2 a Nivell 6); no hi ha cap lloc de treball al Nivell 1.

Nivell (Escala-empresa)	Homes	% Homes (composició)	% Homes (concentració)	Dones	% Dones (composició)	% Dones (concentració)	Total
Nivell 2 (ESCALA 02)	4	50,0%	6,6%	4	50,0%	1,6%	8
Nivell 3 (ESCALA 03)	2	28,6%	3,3%	5	71,4%	2,0%	7
Nivell 4 (ESCALA 04)	4	57,1%	6,6%	3	42,9%	1,2%	7
Nivell 5 (ESCALA 05)	47	17,6%	77,0%	220	82,4%	87,3%	267
Nivell 6 (ESCALA 06)	4	16,7%	6,6%	20	83,3%	7,9%	24
Total	61	19,5%	100,0%	252	80,5%	100,0%	313

Taula 22. Llocs de treball valorats per nivell/escala i gènere

El Nivell 5 / ESCALA 05 concentra el gruix del sistema: 45 dels 70 llocs de treball (64%) i 267 de les 313 persones de la plantilla (85%). Els nivells directius i de comandament (2, 3 i 4) agrupen molt pocs llocs i persones cadascun (entre 7 i 8), fet que ja s'ha tingut en compte a l'hora d'interpretar les bretxes salarials per escala de l'apartat següent.

La taula següent detalla, per a cada nivell, tots els llocs de treball que hi estan assignats i la seva composició per gènere en valors absoluts i percentatges. Es recorda que el RD 902/2020 permet excloure de la comparativa individualitzada de bretxa salarial els llocs de treball ocupats per menys de sis persones o per un únic gènere: d'acord amb aquest criteri, 32 dels 70 llocs de treball de La Fundació Especial LaFACT (ocupats per una sola persona) no permeten, per si sols, calcular cap bretxa interna i s'han d'interpretar necessàriament de manera agregada.

Nivell 2 / ESCALA 02

Lloc de treball	Homes	Dones	Total	% Homes	% Dones
Direcció de LaFACT Talent i Cultura	1	1	2	50,0%	50,0%
Direcció LaFACT Zona 60	0	1	1	0,0%	100,0%
Direcció de LaFACT Cultural	1	0	1	100,0%	0,0%
Direcció de LaFACT Retail	1	0	1	100,0%	0,0%
Direcció de LaFACT Serveis Corporatius	1	0	1	100,0%	0,0%
Direcció de LaFACT Serveis Medioambientals	0	1	1	0,0%	100,0%
Direcció de LaFACT Socioasistencial	0	1	1	0,0%	100,0%
Total	4	4	8	50,0%	50,0%

Taula 23. Detall de llocs de treball per gènere — Nivell 2 / ESCALA 02

Nivell 3 / ESCALA 03

Lloc de treball	Homes	Dones	Total	% Homes	% Dones
Cap d'Ortopèdia	0	1	1	0,0%	100,0%
Cap de Centre de Dia	0	1	1	0,0%	100,0%
Cap de LaFACT Comunicació i Màrqueting	0	1	1	0,0%	100,0%
Cap de LaFACT Departament TIC	1	0	1	100,0%	0,0%
Cap del Servei de Residència	0	1	1	0,0%	100,0%
Cap departament de Serveis Generals	1	0	1	100,0%	0,0%
Cap servei de Restauració Social	0	1	1	0,0%	100,0%
Total	2	5	7	28,6%	71,4%

Taula 24. Detall de llocs de treball per gènere — Nivell 3 / ESCALA 03

Nivell 4 / ESCALA 04

Lloc de treball	Homes	Dones	Total	% Homes	% Dones
Coordinació Zona 60	0	1	1	0,0%	100,0%
Coordinació i supervisió de RRHH	0	1	1	0,0%	100,0%
Coordinador/a de gestió administrativa i comptable	1	0	1	100,0%	0,0%
Productor de la Factoria Cultural de Terrassa i de La Factoria Dansa	1	0	1	100,0%	0,0%

Lloc de treball	Homes	Dones	Total	% Homes	% Dones
Responsable Servei de Fisioteràpia	1	0	1	100,0%	0,0%
Responsable Tècnic d'esdeveniments i espectacles	1	0	1	100,0%	0,0%
Responsable de Qualitat de l'Àrea Sociosanitària	0	1	1	0,0%	100,0%
Total	4	3	7	57,1%	42,9%

Taula 25. Detall de llocs de treball per gènere — Nivell 4 / ESCALA 04

Nivell 5 / ESCALA 05

Lloc de treball	Homes	Dones	Total	% Homes	% Dones
Tec. Geriatria	10	145	155	6,5%	93,5%
Ballari/Ina	15	20	35	42,9%	57,1%
Fisioterapeuta	0	7	7	0,0%	100,0%
Telefonista_recepcionista	2	3	5	40,0%	60,0%
Docent de dansa	3	1	4	75,0%	25,0%
Infermeria	0	3	3	0,0%	100,0%
Responsable Higienico-Sanitària	0	3	3	0,0%	100,0%
Tec. en Treball Social	0	3	3	0,0%	100,0%
Tècnic/a d'administració comptable	0	3	3	0,0%	100,0%
Tècnic/a producció d'espectacles i actes	3	0	3	100,0%	0,0%
Educador/a Social	0	2	2	0,0%	100,0%
Encarregat/ada Ortopèdia	0	2	2	0,0%	100,0%
Infermer/a	0	2	2	0,0%	100,0%
Oficial Administratiu	1	1	2	50,0%	50,0%
Oficial de Consergeria	1	1	2	50,0%	50,0%
Oficial de Manteniment	2	0	2	100,0%	0,0%
Psicologia	0	2	2	0,0%	100,0%
Tèc. Ortopèdia	0	2	2	0,0%	100,0%
Tècnic/a de Comunicació i Màrqueting	0	2	2	0,0%	100,0%
Tècnic/a en Comunicació i administració PAR en Dansa	1	1	2	50,0%	50,0%
Tècnic/a en teràpia ocupacional	1	1	2	50,0%	50,0%
Atenció al client / auxiliar administració	0	1	1	0,0%	100,0%

Lloc de treball	Homes	Dones	Total	% Homes	% Dones
Cap Artístic	0	1	1	0,0%	100,0%
Cap unitat de Gestió d'Espais	0	1	1	0,0%	100,0%
Controller Financer	0	1	1	0,0%	100,0%
Cuiner/a	1	0	1	100,0%	0,0%
Educad. Social	0	1	1	0,0%	100,0%
Integrad. Social	0	1	1	0,0%	100,0%
Metge(essa)	0	1	1	0,0%	100,0%
Psicòleg/oga	0	1	1	0,0%	100,0%
Resp. De Comunicació i Showroom	1	0	1	100,0%	0,0%
Responsable d'Atenció al Client i Assessorament de l'Àrea Sociosanitària	0	1	1	0,0%	100,0%
Responsable de Serveis Generals Sociosanitaris	0	1	1	0,0%	100,0%
Responsable del Servei d'Atenció a Domicili	0	1	1	0,0%	100,0%
Responsable dels alumnes en pràctiques_gestió de persones	1	0	1	100,0%	0,0%
Responsable referent de prevenció laboral i de la gestió de persones	0	1	1	0,0%	100,0%
Responsable torn matí garden i coordinadora servei atenció domiciliària.	0	1	1	0,0%	100,0%
Tec. Control de Subvencions	0	1	1	0,0%	100,0%
Tec. en teràpia ocupacional	0	1	1	0,0%	100,0%
Tècnic en Selecció i Formació	1	0	1	100,0%	0,0%
Tècnic/a de Prevenció de Riscos Laborals	0	1	1	0,0%	100,0%
Tècnic/a de RRHH	1	0	1	100,0%	0,0%
Tècnic/a de sistemes i xarxes	1	0	1	100,0%	0,0%
Tècnic/a en disseny gràfic	1	0	1	100,0%	0,0%
Tècnic/a informàtica	1	0	1	100,0%	0,0%
Total	47	220	267	17,6%	82,4%

Taula 26. Detall de llocs de treball per gènere — Nivell 5 / ESCALA 05

Nivell 6 / ESCALA 06

Lloc de treball	Homes	Dones	Total	% Homes	% Dones
Auxiliar d'atenció a domicili	1	10	11	9,1%	90,9%
Auxiliar de serveis diversos - Bugaderia	1	6	7	14,3%	85,7%
Ajudant cuina	2	1	3	66,7%	33,3%
Auxiliar de farmàcia	0	2	2	0,0%	100,0%
Tec. Geriatria	0	1	1	0,0%	100,0%
Total	4	20	24	16,7%	83,3%

Taula 27. Detall de llocs de treball per gènere — Nivell 6 / ESCALA 06

Retribució total anual per gènere. Bretxa salarial.

Magnitud	Homes	Dones	Bretxa (%)
Retribució efectiva — mitjana (€)	20.092,01	16.292,80	19%
Retribució efectiva — mediana (€)	15.023,58	15.452,85	-3%
Retribució equiparada — mitjana (€)	28.961,27	24.641,60	15%
Retribució equiparada — mediana (€)	25.160,73	23.527,16	6,5%
Salari base equiparat — mitjana (€)	18.998,84	19.130,90	-0,7%

Taula 28. Bretxa retributiva global per gènere

La bretxa en la retribució efectiva mitjana (19%) és notablement superior a la que s'observa en la retribució equiparada (15%), fet que confirma que una part important de la diferència s'explica per la major incidència de la jornada parcial i la temporalitat entre les dones (vegeu apartat 8.2), més que no pas per diferències en el salari base equiparat, que és pràcticament idèntic entre gèneres (bretxa de -0,7%, favorable a les dones). En canvi, la bretxa positiva i més elevada en els complements salarials i extrasalarials equiparats explica bona part de la bretxa total un cop equiparades les jornades.

Cal destacar que la mediana de la retribució efectiva és lleugerament superior en les dones (-3%), mentre que la mitjana és clarament desfavorable (9%), la qual cosa indica l'existència de valors alts d'homes en llocs concrets (probablement direcció/estructura, minoritaris en nombre però amb retribucions elevades) que distorsionen la mitjana a l'alça.

Bretxes salarials per agrupació de classificació professional i per escala de valoració de lloc (registre retributiu)

D'acord amb el Reial Decret 902/2020, s'ha calculat la bretxa retributiva a partir de les retribucions efectives (Ef) i de les retribucions equiparades a jornada completa i any complet (Eq) recollides al registre retributiu, per al període 01/01/2025 -31/12/2025.

El registre retributiu aportat (Annex I) (Eina de Registre Retributiu, del Ministeri d'Igualtat) permet desagregar les bretxes salarials segons dues altres variables de classificació incloses en el mateix registre: el camp «AGRUP. CLAS. PROF.» (agrupació de classificació professional, amb valors GRUP 01 a GRUP 10, seguint la nomenclatura oficial que exigeix el mateix registre) i el camp «AGRUP. VALOR. PTO.» (agrupació de valoració del lloc de treball, amb valors ESCALA 01 a ESCALA 06).

Del camp «AGRUP. CLAS. PROF.» hi ha 313 persones distribuïdes en 8 categories presents a les dades (GRUP 01, 02, 03, 05, 06, 07, 08 i 10; no hi ha cap persona registrada als GRUP 04 i GRUP 09). Aquesta agrupació s'ha inclòs però no es pot prendre com a referent sinó més com un sistema d'organització interna, ja que conviuen molts convenis i surten valors distorsionats en els càlculs de les mitjanes i medanes.

Del camp «AGRUP. VALOR. PTO.» hi ha 5 escales presents (ESCALA 02 a ESCALA 06; no hi ha cap persona a l'ESCALA 01). Per a totes dues variables s'ha calculat la bretxa salarial de gènere sobre la RETRIBUCIÓ TOTAL Equiparada (magnitud normalitzada, comparable entre jornades, ja utilitzada a l'apartat anterior), amb el mateix mètode: $\text{bretxa \%} = (\text{mitjana homes} - \text{mitjana dones}) / \text{mitjana homes} \times 100$ (un valor positiu indica una mitjana superior en homes; un valor negatiu, en dones). Els valors que presenta el registre retributiu eina del ministeri es presenten arrodonits, és a dir, si hi ha un valor 12,9% es presenta com 13% i així amb altres valors.

AGRUP. CLAS. PROF.	N homes	% Homes (comp.)	% Homes (conc.)	N dones	% Dones (comp.)	% Dones (conc.)	Mitjana homes	Mitjana dones	Bretxa
GRUP 01	5	38,5%	8,2%	8	61,5%	3,2%	40.937 €	35.654 €	+13%
GRUP 02	3	60,0%	4,9%	2	40,0%	0,8%	66.605 €	51.537 €	+23%
GRUP 03	7	15,2%	11,5%	39	84,8%	15,5%	37.648 €	33.934 €	+10%
GRUP 05	13	43,3%	21,3%	17	56,7%	6,7%	21.781 €	26.829 €	-23,2%
GRUP 06	16	8,8%	26,2%	165	91,2%	65,5%	20.455 €	22.265 €	-9%
GRUP 07	1	25,0%	1,6%	3	75,0%	1,2%	24.918 €	25.695 €	-3%
GRUP 08	16	48,5%	26,2%	17	51,5%	6,7%	28.953 €	15.358 €	+47,0%
GRUP 10	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	0,4%	—	29.504 €	—

Taula 29. Bretxa salarial (RETRIBUCIÓ TOTAL Equiparada) per agrupació de classificació professional interna (AGRUP. CLAS. PROF.). En vermell i negreta, bretxes $\geq 25\%$ en valor absolut.

El GRUP 08 presenta la bretxa més elevada i l'única que, a nivell agregat, supera el llindar del 25% que el RD 902/2020 fixa com a determinant de l'obligació de justificació objectiva: +47,0% a favor dels homes (16

homes, mitjana 28.953 €; 17 dones, mitjana 15.358 €), ja que en aquest grup conviuen llocs de treball com tècnic/a informàtic que tenen associats complements i llocs com ballari/ballarina que no tenen associats cap tipus de complement i on hi ha un gran nombre de dones). El GRUP 02 (+22,6%, només 3 homes i 2 dones) i el GRUP 05 (-23,2% a favor de les dones, 13 homes i 17 dones) s'hi acosten sense arribar -hi. El GRUP 10 té una única persona (dona), fet que impedeix calcular cap bretxa. L'Excel del ministeri, com s'ha mencionat anteriorment, arrodoneix els valors en el càlcul de bretxa.

AGRUP. VALOR. PTO.	N homes	N dones	Mitjana homes	Mitjana dones	Bretxa
ESCALA 02	4	4	67.755 €	58.528 €	+14%
ESCALA 03	2	5	43.136 €	41.617 €	+4%
ESCALA 04	4	3	38.280 €	37.664 €	+2%
ESCALA 05	47	220	25.173 €	23.795 €	+5%
ESCALA 06	4	20	18.274 €	20.977 €	-15%

Taula 30. Bretxa salarial (RETRIBUCIÓ TOTAL Equiparada) per escala de valoració del lloc de treball (AGRUP. VALOR. PTO.). En vermell i negreta, bretxes $\geq 25\%$ en valor absolut.

Per escales, cap categoria no supera el llindar del 25% a nivell de retribució total: la bretxa oscil·la entre +13,6% (ESCALA 02, a favor dels homes) i -14,8% (ESCALA 06, a favor de les dones), amb l'ESCALA 05 —la que concentra el gruix de la plantilla, 47 homes i 220 dones— situada en +5%.

Per completar l'anàlisi «de tots els conceptes salarials», s'ha calculat la bretxa per a cadascun dels 11 conceptes retributius individuals del registre (salari base, complements salarials i extrasalarials) i per als 2 agregats (RETRIBUCIÓ TOTAL Efectiva i RETRIBUCIÓ TOTAL Equiparada), creuats amb cada categoria de l'AGRUP. CLAS. PROF. i amb cada ESCALA. Atès que molts d'aquests conceptes no els percep tota la plantilla (plusos, hores extraordinàries, indemnitzacions, e tc.), la bretxa de cada concepte s'ha calculat únicament entre les persones que efectivament el perceben (import > 0), per evitar que la inclusió de persones amb import zero distorsioni artificialment el percentatge. Les cel·les marcades amb un asterisc (*) corresponen a combinacions en què alguna de les dues mitjanes es calcula amb menys de 5 persones perceptores per gènere; en aquests casos el percentatge mostrat té escàs valor estadístic i no s'ha de considerar un índex de discriminació retributiva, sinó una simple conseqüència de la mostra reduïda, tal com ja s'advertia a l'apartat anterior.

Nota metodològica: a diferència de la bretxa global i de les bretxes per AGRUP. CLAS. PROF. i AGRUP. VALOR. PTO. anteriors —calculades tant en la seva versió efectiva (Ef.) com equiparada a jornada completa i any complet (Eq.)—, la bretxa per concepte retributiu individual de les taules 31 i 25 es presenta únicament en la seva versió efectiva. Això es deu al fet que bona part d'aquests conceptes (hores complementàries, plus de desplaçament i transport, etc.) no són equiparables amb sentit: reflecteixen circumstàncies reals de la persona treballadora (haver fet hores complementàries, desplaçar-se físicament al centre) més que no pas un import proporcional a la jornada contractada, de manera que elevar-los artificialment a una hipotètica

jornada completa en distorsionaria el significat. A més, com que no tota la plantilla percep cada concepte, la mostra de perceptors ja és reduïda i específica per a cada concepte (per això s'aplica el filtre de mínim 5 persones per gènere); equiparar-la afegiria una distorsió estadística addicional en lloc de reduir-la. Per aquest motiu, les bretxes per concepte de les taules 31 i 32 no són directament comparables amb la bretxa global equiparada (14,9%): poden incloure, barrejat amb la diferència de tracte, part de l'efecte de la major incidència de la jornada parcial entre les dones.

Concepte	GRUP 01	GRUP 02	GRUP 03	GRUP 05	GRUP 06	GRUP 07	GRUP 08	GRUP 09
Salari Base	-5%	+29%*	-7.0%	-105%	-64%	-38%*	+87%	—
Compl. Personal	+48%	+78%*	+70%	-38%*	-94%	-1143.3%*	+100%*	—
Compl. Lloc Treball	-267%*	—	+26%*	+55%*	+65%	-2555%*	—	—
Compl. Circumst. Lloc de Treball	—	—	—	—	-29%	+72%*	100%	—
Compl./Prest. IT	+44%*	—	-184%*	+34.3%*	-444%*	—	100%	—
Compl. Liquid.-Pagues Extres	+70.0%*	100%	+42%*	-1422%*	+54%	—	+80%*	—
Compl. Resultats Empresa	100%	100%	+92%*	-58%*	—	—	—	—
Plus Despl. i Transport	+100%	-507%*	-53%*	-27%	-35%	-34%*	58%	—
Indemnitzacions	—	—	—	—	-114%*	—	—	—
Hores Extraordinàries	—	—	—	—	-133%*	—	—	—
Hores Complementàries	-45%*	—	—	—	-90%	—	—	—
RETRIB. TOTAL (Ef.)	+16%	+56.5%*	+19%	-79%	-58%	-34%*	+92.2%	—
RETRIB. TOTAL (Eq.)	+13%	+23%*	+10%	-23%	-8%	-3%*	+47.0%	—

Taula 31. Bretxa salarial (%) per concepte retributiu i AGRUP. CLAS. PROF. Homes = referència (positiu afavoreix homes, negatiu afavoreix dones). * = alguna mitjana calculada amb menys de 5 persones perceptores per gènere. — = cap persona perceptora en un dels dos gèneres (bretxa no calculable).

Concepte	ESCALA 02	ESCALA 03	ESCALA 04	ESCALA 05	ESCALA 06
Salari Base	-3%*	-20%*	-42%*	-23%	-33%*
Compl. Personal	+43.3%*	+61%*	+52.3%*	+63%	-66%*
Compl. Lloc Treball	+94%*	+53%*	100%	+78%	-210%*
Compl. Circumst. Lloc	—	—	100%	-109%	-152%*
Compl./Prest. IT	—	—	100%	-211%	+50%*
Compl. Liquid.-Pagues Extres	100%	—	—	+49%	+90%*
Compl. Resultats Empresa	+78%*	—	—	+98%*	—
Plus Despl. i Transport	-722.4%*	-90%*	5%*	-8%	28%*
Indemnitzacions	—	—	—	-387%*	—
Hores Extraordinàries	—	—	—	+9%*	-32%*
Hores Complementàries	—	—	—	-194%	-856%*
RETRIB. TOTAL (Ef.)	+29.5%*	+11%*	+4%*	-4%	-29%*
RETRIB. TOTAL (Eq.)	+34%*	+4%*	+2%*	+5%	-15%*

Taula 32. Bretxa salarial (%) per concepte retributiu i AGRUP. VALOR. PTO. (escala). Mateixa llegenda que la Taula 31.

D'acord amb el criteri fixat (25% o més de bretxa en valor absolut i un mínim de 5 persones perceptores per gènere, per descartar-ne l'origen purament mostral), s'identifiquen 9 combinacions concepte-categoria que,

per la seva magnitud i la mida de mostra que les sustenta, requeririen una justificació objectiva expressa en el marc del RD 902/2020:

- GRUP 01 — Compl. Personal: **valors efectius** +48%, (8 dones i 5 homes). En aquest grup com s'ha vist anteriorment conviuen diversos convenis d'aplicació i així mateix llocs de treball molt dispar que comparteixen grup però no conveni. S'hi troben perfils directius junt amb llocs de treball com docent de dansa on els complement s personals varien segons el lloc de treball.
- GRUP 02 — Compl. Personal: **valors efectius** + 78% (3 homes i 2 dones). La diferència ve originada perquè és un grup professional que comporta càrrecs directius del conveni d'oficines i despatxos i al mateix temps hi ha un lloc de treball que correspon a una persona fisioterapeuta (una dona) que comparteix grup professional 02 per conveni però d'un conveni diferent.
- GRUP 03 — Compl. Personal: **valors efectius** +70% (39 dones i 7 homes). En aquest grup succeeix el què s'ha observat anteriorment en els grups 01, la convivència de llocs de treball amb obligacions i tasques que no tenen el mateix nivell de responsabilitat. En aquest grup s'hi troba un lloc de treball de caire directiu i està ocupat per un home, això fa que la mitja del complement personal es vegi distorsionada per la quantitat que correspon a aquest lloc de treball.
- GRUP 06 — Compl. Lloc Treball: **valors efectius** +65% (16 homes i 165 dones). La quantitat d'aquest complement va associada a la jornada de treball. En aquest grup, on es concentra el gruix de la plantilla, s'hi troba un gran nombre de dones 165 i 16 homes. Cal dir que un gran nombre d'aquestes dones té jornada parcial que afecta també a la quantitat del complement de lloc de treball.
- GRUP 08 — Salari Base: **valors efectius** +86.7% (17 dones i 16 homes). Hi ha llocs de treball que pertanyen a diferents convenis i són de perfils molts diferencials com tècnic/a de producció, oficial de manteniment, (ocupats íntegrament per homes) ballari/ina amb salaris base ja diferenciats i això comporta diferències salarials. Tanmateix, cal dir que la majoria de dones en aquest grup tenen contractes de durada inferior a un any lligat a l'activitat del seu contracte. Això fa que la diferència vingui donada no salament per la convivència de diferents activitats de treball amb grau de responsabilitat diferenciades, sinó també per la durada dels contractes.
- GRUP 08 — 100% en complement personal, de lloc de treball, de resultat empresa, de prestacions i en el d'hores extres. Es dona aquesta diferència en tots els complements menys en el de pagues extres que és del 80% i en el de desplaçament que és de 58%. Hi ha llocs de treball en aquest grup que tenen associats aquests complements altres llocs no.
- ESCALA 05 — Compl. Personal: +63% (220 dones i 47 homes). A l'escala 5 és on concentra el gruix de la plantilla i també el gruix de les dones. Hi ha un complement personal associat a cada lloc de treball d'aquesta escala però varia en funció del % de jornada que es fa i quan s'ha començat la contractació.

En aquest sentit moltes més dones tenen jornada parcial i han començat o finalitzat la contractació durant el 2025.

- ESCALA 05 — Compl. Lloc Treball: +78%. Com hem vist amb el complement anterior succeeix quelcom molt semblant amb el complement per lloc de treball. La quantitat varia depenent del lloc de treball que s'ocupa, així de la jornada que es fa i en quin moment s'ha començat a treballar a l'organització.
- ESCALA 05 — Compl. Liquid.-Pagues Extres: +49%. Aquest complement es percep quan una persona ha causat baixa a l'organització.

Destaca especialment el GRUP 08, on la major part dels conceptes que hi tenen prou volum mostral presenten bretxes robustes a favor dels homes (salari base, plus de desplaçament i transport, complement personal i complement de lloc de treball i en línia amb la bretxa de +47,0% ja identificada a la Taula 1, degut a que en aquest grup conviuen llocs de treball com tècnic/a informàtic que té associat uns certs complements per les funcions i responsabilitats i altres llocs de treball com ballar/ballarina que no té associats aquest complement. També és rellevant el patró del GRUP 06 (el més nombrós, 16 homes i 165 dones), on el salari base, el complement personal, el plus de desplaçament i les hores complementàries presenten bretxes robustes, majoritàriament a favor de les dones, tot i que la bretxa agregada de RETRIBUCIÓ TOTAL Equiparada del GRUP 06 (-8,8%) queda per sota del llindar; això suggereix que els diferents complements es compensen parcialment entre si i remet a la necessitat d'analitzar-los de manera individualitzada, tal com es fa en la taula 34.

Es recorda que, més enllà de les combinacions anteriors, la resta de cel·les marcades amb asterisc a les Taules 34 i 35 (una vintena, aproximadament) reflecteixen bretxes calculades sobre mostres molt petites (sovint menys de 5 persones perceptores per gènere, i en alguns casos només 1 o 2), de manera que percentatges aparentment molt elevats no constitueixen, per si sols, indicis de discriminació retributiva, sinó un efecte estadístic de la reduïda dimensió de la plantilla en determinades combinacions de grup /escala i concepte. Es recomana no prendre decisions ni conclusions basades en aquestes cel·les sense una revisió cas per cas.

Bretxa salarial per conveni col·lectiu i grup professional

Atès que LaFACT no es regeix per un únic conveni col·lectiu (vegeu apartat 5.1.1), s'ha calculat també la bretxa retributiva (retribució total equiparada, mitjana) agrupant directament les persones pel conveni o règim d'aplicació, indicant per a cadascun quins grups professionals interns (Grup 0 a Grup 10, camp «Grup professional» del registre retributiu, eina del Ministeri d'Igualtat) hi són representats i amb quin pes.

Conveni / règim d'aplicació	Grups professionals inclosos (nombre de persones)	N homes	N dones	Mitjana Homes (Eq.)	Mitjana Dones (Eq.)	Bretxa
Establiments sanitaris	Grup 4 (159), Grup 2 (35), Grup 10 (10), Grup 9 (6), Grup 1 (5), Grup 8 (4), Grup 3/6/7 (1 cadascun)	21	201	26.382 €	24.406 €	+7,5%
Règim Artistes	Grup 0 (34)	14	20	19.391 €	17.997 €	+11,8%

Conveni / règim d'aplicació	Grups professionals interiors (nombre de persones)	N homes	N dones	Mitjana homes (Eq.)	Mitjana dones (Eq.)	Bretxa
Oficines i despatxos	Grup 1 (12), Grup 2 (8), Grup 3/5 (2 cadascun), Grup 4/6 (1 cadascun)	11	15	39.282 €	38.543 €	+1,9%
Locals d'Espectacles	Grup 3 (5), Grup 4 (4), Grup 5 (3), Grup 5/8 (1 cadascun)	11	3	34.126 €	26.321 €	+22,9%
SAD	Grup 4 (11), Grup 2 (1)	1	11	21.674 €	22.572 €	-4,1%
Formació no reglada	Grup 1 (5)	3	2	37.326 €	28.356 €	+24,0%

Taula 33. Bretxa salarial (RETRIBUCIÓ TOTAL Equiparada) per conveni col·lectiu o règim d'aplicació

Aplicant el mateix criteri de justificació que a la resta de l'auditoria (bretxa $\geq 25\%$ en valor absolut i un mínim de 5 persones perceptores per gènere), el conveni de Formació no reglada (+24,0%) s'hi acosta però no l'arriba a superar, i cap dels sis convenis no supera el llindar del 25%. El conveni d'establiments sanitaris — el majoritari, amb 222 persones — presenta una bretxa moderada (+7,5%) tot i centrar fins a nou grups professionals diferents, cosa que en dilueix l'heterogeneïtat interna. El de Locals d'Espectacles (+22,9%) i el de Formació no reglada (+24,0%) són els que presenten una bretxa més elevada, mentre que el de SAD és l'únic amb bretxa negativa (-4,1%, lleugerament a favor de les dones). Es recorda que el conveni de SAD i el de Formació no reglada tenen una mostra reduïda d'algun dels dos gèneres, per la qual cosa aquests resultats s'han d'interpretar amb cautela.

Per a una lectura encara més acurada, la taula següent desglossa cada conveni pels grups professionals interns que l'integren, amb la bretxa retributiva calculada de manera independent per a cada combinació conveni $\times$ grup. Els guions (—) indiquen combinacions en què un dels dos gèneres no hi té cap persona, per la qual cosa no és possible calcular -hi cap bretxa.

Conveni / règim	Grup professional	N homes	N dones	Mitjana homes (Eq.)	Mitjana dones (Eq.)	Bretxa
Establiments sanitaris	Grup 1	0	5	—	33.527 €	—
	Grup 2	2	33	35.360 €	32.098 €	+9,2%
	Grup 3	0	1	—	27.132 €	—
	Grup 4	10	149	22.400 €	22.435 €	-0,2%
	Grup 6	1	0	45.706 €	—	—
	Grup 7	0	1	—	39.019 €	—
	Grup 8	2	2	32.398 €	26.117 €	+19,4%
	Grup 9	3	3	32.459 €	25.695 €	+20,8%
	Grup 10	3	7	17.141 €	20.078 €	-17,1%
	Règim Artistes	14	20	19.391 €	17.097 €	+11,8%
Oficines i despatxos	Grup 1	4	8	61.703 €	49.107 €	+20,4%
	Grup 2	5	3	29.176 €	31.889 €	-9,3%
	Grup 3	1	1	21.033 €	24.323 €	-15,6%
	Grup 4	0	1	—	25.336 €	—
	Grup 5	0	2	—	19.980 €	—

Conveni / Règim	Grup professional	N homes	N dones	Mitjana homes (Eq.)	Mitjana dones (Eq.)	Bretxa
	Grup 6	1	0	18.376 €	—	—
Locals d'Espectacles	Grup 3	3	2	14.596 €	21.096 €	-44,5%
	Grup 4	4	0	37.461 €	—	—
	Grup 5	1	0	37.908 €	—	—
	Grup 6	2	1	36.322 €	36.773 €	-1,2%
	Grup 8	1	0	71.205 €	—	—
SAD	Grup 2	0	1	—	27.940 €	—
	Grup 4	1	10	21.674 €	22.035 €	-1,7%
Formació no reglada	Grup 1	3	2	37.326 €	28.356 €	+24,0%

Taula 34. Bretxa salarial (RETRIBUCIÓ TOTAL Equiparada) per conveni i grup professional, de manera independent

Aquest desglossament confirma que, dins d'un mateix conveni, la bretxa pot variar molt segons el grup professional: per exemple, dins d'establiments sanitaris, el Grup 10 presenta una bretxa de -17,1% mentre que el Grup 9, dins del mateix conveni, en presenta una de +20,8%. Cap de les combinacions amb mostra suficient (almenys una persona de cada gènere) no supera el llindar del 25%, tot i que el Grup 3 dins de Locals d'Espectacles (-44,5%) i el Grup 1 d'Oficines i despatxos (+20,4%) en són els casos més destacats. La majoria de combinacions, però, tenen una mostra molt reduïda (sovint una única persona d'algun dels dos gèneres), per la qual cosa aquesta lectura s'ha d'interpretar com a exploratòria i complementària, no com a base per a conclusions robustes per si sola.

Punts forts

- S'ha dut a terme una anàlisi retributiva exhaustiva a partir del registre retributiu complet (RD 902/2020): bretxa global, per grup professional, per agrupació de classificació professional i escala, i per a tots els conceptes salarials individuals.
- El salari base equiparat és pràcticament idèntic entre gèneres (bretxa de -0,7%, lleugerament favorable a les dones), indicant que la bretxa global no prové d'una diferència directa en el salari base sinó, principalment, dels complements i de la incidència de la jornada parcial.

Punts de millora

- La bretxa retributiva és rellevant tant en la retribució equiparada mitjana (15%) com, sobretot, en l'efectiva (19%), aquesta darrera molt condicionada per la major incidència de la jornada parcial entre les dones.

8.9 Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

L'equilibri entre la vida laboral i personal és un factor determinant per al benestar i la fidelització del talent a La Fundació. 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.

Les dades disponibles mostren que la jornada parcial afecta el 47,6% de les dones davant el 19,7% dels homes, una bretxa que sovint s'associa a l'assumpció desigual de responsabilitats de cura.

Persones que gaudeixen de mesures de conciliació (2025)

Mesura	Dones	% Dones (composició)	% Dones (concentració)	Homes	% Homes (composició)	% Homes (concentració)	Total
Reducció de jornada	77	85,6%	30,6%	13	14,4%	21,3%	90
Jornada intensiva	66	89,2%	26,2%	8	10,8%	13,1%	74
Flexibilitat horària	9	60,0%	3,6%	6	40,0%	9,8%	15
Permís per a la cura de filles i fills	5	100,0%	2,0%	0	0,0%	0,0%	5
Permís per a la cura de persones a càrrec	1	100,0%	0,4%	0	0,0%	0,0%	1
Altres	0	0,0%	0,0%	2	100,0%	3,3%	2
Teletreball	0	—	0,0%	0	—	0,0%	0
Permís per estudis	0	—	0,0%	0	—	0,0%	0

Taula 35. Persones que gaudeixen de mesures de conciliació per gènere (2025)

La reducció de jornada és la mesura de conciliació més utilitzada (90 persones, el 28,8% de la plantilla), i és clarament liderada per dones (77 dones davant 13 homes): un 30,6% de les dones de la plantilla té reducció de jornada, davant un 21,3% dels homes. De la mateixa manera, la jornada intensiva és sol·licitada majoritàriament per dones (66 de 74 persones, 89,2%). En canvi, no es registra cap ús del teletreball ni del permís per estudis en tota la plantilla, i la flexibilitat horària és la mesura amb un repartiment més equilibrat entre gèneres (9 dones i 6 homes).

Dies de permís gaudits (2025)

Tipus de permís	Dones	% Dones (composició)	% Dones (concentració)	Homes	% Homes (composició)	% Homes (concentració)	Total dies
Reducció de jornada	77	85,6%	30,6%	13	14,4%	21,3%	90
Permís per lactància	11	100,0%	4,4%	0	0,0%	0,0%	11

Típus de permís	Dones	% Dones (composició)	% Dones (concentració)	Homes	% Homes (composició)	% Homes (concentració)	Total dies
Permís per maternitat	6	100,0%	2,4%	0	0,0%	0,0%	6
Permís per a la cura de filles i fills	5	100,0%	2,0%	0	0,0%	0,0%	5
Permís per a la cura de persones a càrrec	1	100,0%	0,4%	0	0,0%	0,0%	1
Permís per paternitat	0	—	0,0%	0	—	0,0%	0

Taula 36. Dies de permís gaudits per gènere (2025)

Crida especialment l'atenció que no es registri cap dia de permís per paternitat durant el 2025, malgrat que 12 homes de la plantilla tenen fills/es al seu càrrec (vegeu apartat 8.2). Aquesta absència total d'ús del permís de paternitat, juntament amb la concentració gairebé exclusiva en dones de tots els altres permisos de cura (lactància, maternitat, cura de filles i fills, cura de persones a càrrec, reducció de jornada), evidència una distribució molt desigual de la corresponsabilitat en les tasques de cura, i constitueix un dels àmbits prioritaris a treballar en el pla d'igualtat (sensibilització i foment actiu de l'ús de permisos de conciliació per part dels homes).

El Manual d'Acollida de LaFACT Àrea Sociosanitària conté informació rellevant sobre la comunicació de la maternitat que complementa aquest apartat; vegeu l'apartat 8.14.

Punts forts

- Existeixen diverses mesures de conciliació implementades i efectivament utilitzades (reducció de jornada, jornada intensiva, flexibilitat horària), amb dades desagregades per gènere disponibles.

Punts de millora

- No es registra cap dia de permís de paternitat durant el 2025, malgrat que 12 homes de la plantilla tenen fills/es al seu càrrec.
- Els permisos de cura (lactància, maternitat, cura de filles i fills, reducció de jornada) recauen de manera gairebé exclusiva en les dones, evidenciant una distribució molt desigual de la corresponsabilitat.
- No es registra cap ús del teletreball ni del permís per estudis en tota la plantilla.

- Manca informació qualitativa sobre els motius de la jornada parcial (voluntària/involuntària) i sobre altres mesures de conciliació vigents a l'entitat.

8.10 Salut laboral des de la perspectiva de gènere

LaFACT disposa del procediment intern PT-023 "Procediment de vigilància de la salut" (5a edició, 13/11/2018), que regula els reconeixements mèdics del personal en compliment de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals. El procediment estableix que la vigilància de la salut és, amb caràcter general, voluntària per a les persones treballadores (excepte en els supòsits legalment previstos: reconeixements imprescindibles per avaluar els efectes de les condicions de treball, verificació d'un possible perill per a la pròpia persona o per a tercers, o activitats d'especial perillositat regulades). Els reconeixements es realitzen a través del Servei de Prevenció Aliè (Societat de Prevenció d'EGARSAT, SL), seguint protocols específics associats als riscos de cada lloc de treball (analítica de sang i orina, exploracions complementàries), i s'apliquen en la incorporació inicial i de manera periòdica. Entre les responsabilitats de Direcció s'estableix explícitament la prohibició d'utilitzar els resultats de la vigilància de la salut amb fins discriminatoris i la no adscripció de treballadors a llocs incompatibles amb les seves característiques personals.

Des de la perspectiva de gènere, però, el procediment presenta mancances rellevants: no incorpora cap referència explícita a la protecció de la maternitat, l'embaràs o la lactància (avaluació de riscos i adaptació del lloc de treball previstes a l'article 26 de la Llei 31/1995), ni preveu l'anàlisi diferenciada per gènere dels riscos laborals. A més, el document no s'ha revisat des del 2018 (última revisió: 13 de novembre de 2018), fet que en aconsella una actualització que incorpori explícitament la perspectiva de gènere.

El Manual d'Acollida també permet contrastar les previsions de seguretat i salut laboral i la composició per gènere del Comitè de Seguretat i Salut Laboral; vegeu l'apartat 8.14.

Punts forts

- L'entitat disposa d'un procediment intern formalitzat (PT -023) que regula els reconeixements mèdics i prohibeix explícitament l'ús discriminatori dels seus resultats.

Punts de millora

- El procediment no incorpora cap referència a la protecció de la maternitat, l'embaràs o la lactància, ni preveu una anàlisi diferenciada per gènere dels riscos laborals.
- El document no s'ha revisat des del 2018, fet que en fa aconsellable una actualització amb perspectiva de gènere.
- Manquen dades desagregades per gènere sobre els reconeixements mèdics realitzats, els resultats d'aptitud i les baixes derivades de riscos laborals.

8.11 Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere

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 **La Fundació**. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere 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.

Fundació Especial LaFACT disposa d'un protocol específic i detallat en aquesta matèria: "Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de gènere a l'empresa" (actualitzat 2025; elaborat per la Comissió d'Igualtat, 1a edició de 18/01/2021; revisat el 18/07/2022). És el document del qual prové la circular informativa inclosa al Manual d'Acol·lida (vegeu apartat 6.14), però amb un abast molt més ampli: es fonamenta en la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals, l'Estatut dels Treballadors, la Llei 4/2005 d'igualtat de dones i homes, la Llei orgànica 3/2007 (art. 48) i la Llei 5/2008 del dret de les dones a erradicar la violència masclista, i defineix de manera diferenciada l'assetjament psicològic (en les seves modalitats ascendent, horitzontal/mobbing i descendent), l'assetjament sexual i per raó de gènere, la violència física, i les exclusions expresses del concepte d'assetjament (autoritarisme excessiu, crítica constructiva, exercici respectuós de la supervisió).

El protocol s'aplica a tot el personal de l'empresa, amb independència del centre de treball i del tipus de contracte, i preveu que les empreses subcontractades siguin informades de la seva existència i, si escau, se'ls apliqui.

El protocol estableix dues figures diferenciades: la Persona de Referència —actualment l'Agent d'Igualtat, Sra. Isabel Gómez— que rep i analitza les queixes en primera instància (amb un termini de 3 dies laborables per a l'entrevista amb la persona afectada), i la Comissió d'Investigació —integrada per l'Adjunta de Direcció i/o la persona de referència, membres del Comitè de Seguretat i Salut Laboral i, si escau, la persona responsable de l'àrea afectada—, que es reuneix en un termini de 3 dies hàbils des de la recepció de la denúncia formal i ha d'emetre conclusions i mesures correctores en un termini orientatiu de 10 dies hàbils per a tot el procés. El protocol preveu quatre vies d'accés (informal amb la persona autora dels fets, informal a través d'un/a company/a, formal mitjançant un full de comunicació de conflicte, i externa per a personal d'empreses subcontractades), fet que dona resposta al dubte plantejat a l'apartat 8.14 sobre l'existència de canals alternatius a la Persona de Referència.

S'identifiquen, no obstant, alguns aspectes a validar i actualitzar: (i) el protocol regula la protecció del dret a la intimitat remetent-se a la Llei orgànica 15/1999, de protecció de dades personals, actualment derogada i substituïda pel Reglament (UE) 2016/679 i la Llei orgànica 3/2018, per la qual cosa caldria actualitzar aquesta referència normativa; (ii) la vigència es defineix en 2 anys des de la data d'elaboració i, comptant des de l'última revisió coneguda (1 de desembre de 2023), el període de vigència s'hauria exhaurit aproximadament l'1 de desembre de 2025, per la qual cosa, a la data d'aquest diagnòstic, caldria confirmar si el protocol s'ha revisat de nou; (iii) el protocol preveu la possibilitat d'obrir expedient disciplinari a la persona denunciant si es constata que la denúncia s'ha formulat de mala fe, previsió habitual però que convindria comunicar amb cura per no generar un efecte dissuasiu en la presentació de queixes legítimes.

Actualització pendent respecte de la Llei Orgànica 10/2022 ("llei del sí és sí") i la violència digital

El Protocol té la seva darrera revisió coneguda de l'1 de desembre de 2023, més d'un any després de l'entrada en vigor (7 d'octubre de 2022) de la Llei Orgànica 10/2022, de garantia integral de la llibertat sexual (coneguda com a "llei del sí és sí"). Malgrat això, aquesta llei no apareix esmentada a l'apartat de "Legislació d'aplicació" del protocol. Això és rellevant perquè la disposició final desena de la LO 10/2022 va modificar precisament l'article 48 de la Llei orgànica 3/2007 —que el protocol sí que cita com a fonament—, per incorporar-hi, entre altres qüestions: l'extensió expressa del deure empresarial de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere a les conductes comeses en l'àmbit digital; la consideració de la violència sexual com un risc laboral que cal integrar a l'avaluació de riscos, amb especial atenció a les treballadores; i el reforç dels codis de conducta i la formació negociats amb la representació legal de les persones treballadores. Cap d'aquests elements es reflecteix explícitament al contingut actual del protocol.

Pel que fa a la violència digital, el protocol tampoc no esmenta la Llei 17/2020, del 22 de desembre, que va modificar la Llei 5/2008 —també citada al protocol— per incorporar-hi expressament les "violències digitals" com una modalitat pròpia de violència masclista (actes comesos, instigats, amplificats o agreujats mitjançant tecnologies de la informació i la comunicació, xarxes socials, correu electrònic o missatgeria instantània). El protocol sí que inclou, entre les actuacions susceptibles de ser considerades assetjament sexual, "trucades telefòniques, cartes, missatges de correu electrònic, SMS o similars de caràcter ofensiu, de contingut sexual", però es tracta d'una formulació anterior a la generalització de les xarxes socials i la missatgeria instantània, que no fa servir el concepte de "violència digital" ni esmenta explícitament conductes com la difusió no consentida d'imatges íntimes, els muntatges ("deepfakes") o l'assetjament a través de xarxes socials fora de l'horari o el recinte de treball —conductes que la jurisprudència (Tribunal Suprem) ha confirmat que poden activar el protocol quan hi ha una connexió amb l'àmbit laboral.

S'hi suma, a més, una altra referència normativa desactualitzada ja detectada de manera transversal a l'apartat 4.1.2 del protocol: la cita del "Real Decret Legislatiu 1/1995" com a fonament del dret a la intimitat i la dignitat, quan aquest text legal va ser derogat i substituït pel Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23

d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, vigent des del novembre de 2015.

Punts forts

- Existeix un protocol específic i detallat fonamentat en normativa rellevant, amb definició diferenciada dels tipus d'assetjament i quatre vies d'accés per presentar queixes, aplicable a tot el personal de l'entitat.

Punts de millora

- El protocol no incorpora la Llei Orgànica 10/2022 ("Llei del sí és sí") ni la Llei 17/2020 de violències digitals, malgrat revisions posteriors a la seva entrada en vigor.
- Conté referències normatives desactualitzades (LOPD 15/1999, Reial Decret Legislatiu 1/1995) que caldria substituir per la normativa vigent.
- La vigència de 2 anys prevista sembla haver -se exhaurit cap a desembre de 2025 sense constar -hi cap revisió posterior.

8.12 Llenguatge i comunicació inclusiva

El llenguatge és una eina fonamental que configura la nostra realitat i transmet els valors de la cultura corporativa. A **La Fundació** 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'exterior 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.

D'acord amb la informació disponible del grup LaFACT, els convenis d'aplicació utilitzen de manera recurrent fórmules com "treballadors i treballadores", si bé algunes categories professionals mantenen encara la forma masculina genèrica (director, cap, mestre) i d'altres ja incorporen ambdós gèneres o la forma femenina (assistent/a social, cuiner/a, encarregat/da).

En la mateixa línia, l'anàlisi d'una oferta de feina real (Gerocultor/a, publicada el 2026) mostra que LaFACT ja aplica parcialment el llenguatge inclusiu en la comunicació externa de selecció —desdoblements en el títol del lloc i clàusula explícita de compromís amb la igualtat i la no discriminació— tot i que amb marge de millora: manca sistematicitat en el desdoblament al llarg de tot el text.

L'organització disposa, a més, d'una Guia de Comunicació No Sexista pròpia (2a edició, 01/12/2023), que constitueix l'instrument formal més complet identificat fins ara en matèria de llenguatge inclusiu. La guia

emmarca la comunicació no sexista com una responsabilitat institucional vinculada a l'Objectiu de Desenvolupament Sostenible 5 de Nacions Unides i s'estructura en tres blocs —comunicació oral i escrita, comunicació no verbal i comunicació audiovisual—, amb nombrosos exemples pràctics de formulacions incorrectes i correctes (personalització de les comunicacions, concordança de gènere, ús de noms col·lectius i epicens, fórmules dobles senceres i abreujades, ús del tractament de "vós", evitació d'estereotips i imatges i eines d'assistència virtual, etc.) i un glossari de termes tècnics (androcentrisme, estereotips de gènere, patriarcat, perspectiva de gènere, ús sexista i androcèntric del llenguatge, entre d'altres).

L'existència d'aquesta guia constitueix una bona pràctica rellevant, que reforça l'ús del llenguatge inclusiu ja detectat al protocol d'assetjament del Manual d'Acollida (vegeu apartat 8.14). Tanmateix, contrasta amb les mancances observades en altres documents de l'entitat (l'oferta de feina analitzada a l'apartat 8.4.1 i el redactat majoritàriament en masculí genèric d'altres apartats del propi Manual d'Acollida), fet que suggereix que, tot i disposar-ne des de desembre de 2023 (2a edició), la seva difusió i aplicació efectiva no són encara sistemàtiques al conjunt de la documentació i la comunicació de LaFACT.

Vegeu també l'apartat 8.14, on es compara l'ús del llenguatge inclusiu entre l'apartat de prevenció de l'assetjament i la resta del Manual d'Acollida.

Punts forts

- L'organització disposa d'una Guia de Comunicació No Sexista pròpia i exhaustiva, amb glossari i exemples pràctics, que constitueix una bona pràctica rellevant en aquesta matèria.
- S'observa un ús parcial de desdoblaments i llenguatge inclusiu tant als convenis d'aplicació com a les ofertes de feina revisades.

Punts de millora

- L'aplicació de la guia no és encara sistemàtica: contrasta amb el masculí genèric d'altres documents de l'entitat (com el propi Manual d'Acollida).
- No es pot confirmar si la Guia de Comunicació No Sexista s'ha difós i format específicament a tot el personal, ni si existeix cap mecanisme de revisió del seu compliment.

8.13 Violència de gènere

Fundació Especial LaFACT disposa, a través de LaFACT_Àrea Sociosanitària, "Protocol d'atenció a dones en situació de violència masclista" (1a edició, 24/11/2022, elaborat per la Comissió d'Igualtat). El protocol es fonamenta en la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista (arts. 38 i 39, que reconeixen el dret de les dones en aquesta situació a l'ocupació i la formació), la Llei 17/2015 d'igualtat

efectiva de dones i homes, i la Llei 13/2015 d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

El document defineix la violència masclista de manera àmplia (física, psicològica, sexual i econòmica, incloent-hi formes més invisibilitzades com la violència simbòlica, estructural i institucional) i identifica explícitament l'àmbit laboral com un dels contextos en què es manifesta, distingint -hi l'assetjament per raó de gènere i l'assetjament sexual, i reconeixent que pot produir -se "en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina" —una formulació que connecta amb l'anàlisi de l'assetjament fora del recinte laboral feta a l'apartat 8.11.

El model d'intervenció s'articula en quatre fases —detecció, acollida, treball en xarxa amb recursos especialitzats i treball metodològic — amb responsabilitats, objectius i seqüències d'accions definides per a cadascuna. Tot el personal de LaFACT Àrea Sociosanitària té la responsabilitat de detectar possibles situacions de violència masclista (amb el suport d'una llista d'indicadors de sospita a l'annex) i informar -ne l'agent d'igualtat, prevista formació anual específica per a tot l'equip, i es designa a una professional especialitzada de treball social (Sra. Maria Ortiz) per intervenir en la detecció i derivació dels casos.

S'identifiquen, no obstant, diversos aspectes a validar i completar: (i) l'apartat de treball en xarxa amb els recursos especialitzats del territori es manté, en bona part, en un nivell general o de plantilla (el document indica que "LaFACT Àrea Sociosanitària ha de definir al detall" quins són els recursos, mecanismes de coordinació i professionals concrets), sense que consti si aquesta concreció s'ha completat; (ii) tot i que el "manteniment del lloc de feina" apareix reiteradament com a objectiu i eix d'actuació, el protocol no detalla les mesures laborals concretes previstes a la normativa (adaptació o reducció de jornada, mobilitat geogràfica, suspensió del contracte amb reserva del lloc de treball) (iii); i (iv) el protocol té una única edició (24/11/2022) i una vigència prevista de 2 anys, sense constar -hi cap revisió posterior, per la qual cosa, a la data d'aquest diagnòstic, la seva vigència formal semblaria haver expirat cap al novembre de 2024.

Punts forts

- Existeix un protocol específic amb una definició àmplia de la violència masclista i un model d'intervenció en quatre fases, amb formació anual prevista per a tot l'equip.

Punts de millora

- La xarxa de recursos especialitzats del territori i els mecanismes de coordinació concrets encara estan pendents de definir al detall.
- El protocol no detalla les mesures laborals concretes previstes a la normativa (adaptació o reducció de jornada, mobilitat geogràfica, suspensió amb reserva de lloc de treball).
- La vigència de 2 anys prevista sembla haver-se exhaurit cap a novembre de 2024 sense constar -hi cap revisió posterior.

8.14 Anàlisi complementària: el Manual d'Acollida (des de la perspectiva de gènere)

El Manual d'Acollida de LaFACT_Àrea Sociosanitària (codi DG-001, 7a edició, 19/03/2024) és el document que es lliura a les persones treballadores en el moment de la seva incorporació i que recull la informació bàsica sobre l'entitat, el lloc de treball, les normes internes i els procediments de referència. Atès que es tracta d'un instrument de comunicació directa amb tota persona que s'incorpora a la plantilla, la seva anàlisi des de la perspectiva de gènere permet identificar quina informació relativa a la igualtat arriba efectivament al personal des del primer dia, complementant així els àmbits analitzats als apartats 8.1 a 8.13.

Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de gènere

El Manual d'Acollida inclou, en el seu apartat VIII, una circular informativa específica sobre l'assetjament psicològic i sexual en el treball, que dona resposta parcial a la manca d'informació assenyalada a l'apartat 6.11. El document defineix de manera diferenciada l'assetjament psicològic (moral), l'assetjament per raó de gènere i l'assetjament sexual —aquesta darrera categoria amb una definició alineada amb la normativa vigent (Llei orgànica 3/2007 i Reial Decret 901/2020)—, detalla exemples concrets de comportaments constitutius d'assetjament (fins a quinze conductes d'assetjament moral i sis d'assetjament sexual, incloent-hi l'assalt o la violació sexual) i delimita expressament què no es considera assetjament laboral, per tal d'evitar interpretacions esbiaixades.

Pel que fa a la prevenció i l'actuació, el protocol preveu una Declaració de Principis de tolerància zero, la designació d'una Persona de Referència per a la recepció de queixes i denúncies —actualment la Directora de Serveis Assistencials, Isabel Gómez—, un termini màxim de tres dies laborables per a l'entrevista amb la persona afectada, la garantia de confidencialitat i de protecció davant possibles represàlies, i la remissió al règim de faltes i sancions dels convenis d'aplicació. Es tracta, doncs, d'un protocol formalitzat, documentat i difós activament —mitjançant la seva inclusió al manual d'acollida que es lliura a tot el personal de nova incorporació—, fet que constitueix una bona pràctica.

S'identifiquen, tanmateix, alguns aspectes a validar i reforçar: (i) el protocol es presenta específicament sota la denominació "LaFACT_Àrea Sociosanitària", per la qual cosa cal confirmar si s'aplica de manera uniforme al conjunt dels onze centres de treball de Fundació Especial LaFACT o només a aquest àmbit; (ii) la via de comunicació de les queixes recau en una única Persona de Referència, sense que consti un canal alternatiu o una comissió de seguiment específica per a situacions en què la persona assetjadora pugui tenir relació jeràrquica o personal amb la Persona de Referència designada; (iii) el document no conté referències explícites a mesures de suport a víctimes de violència de gènere (vegeu apartat 8.13), ni estableix un procediment diferenciat per a l'assetjament per raó de gènere més enllà de la seva definició; i (iv) tot i que el manual és del març de 2024 (7a edició), caldria confirmar la data de l'última revisió específica del protocol d'assetjament i si s'ha adaptat als canvis normatius més recents.

Aquests dubtes es poden ara contrastar amb el Protocol (vegeu l'anàlisi detallada a l'apartat 8.11): es confirma que el protocol s'aplica al conjunt de l'entitat (no només a LaFACT_Àrea Sociosanitària) i que existeixen vies de comunicació alternatives a la Persona de Referència. La circular inclosa al Manual d'Acollida no és, doncs, un document independent, sinó una reproducció literal de l'Annex 1 del Protocol P -019. Es mantenen oberts, tanmateix, els dubtes relatius a la manca de previsions sobre violència de gènere i a la vigència del protocol (vegeu apartat 8.11).

Conciliació, protecció de la maternitat i llenguatge inclusiu

El manual conté diverses referències a la conciliació que complementen l'apartat 8.9: s'hi estableix l'obligació de comunicar la baixa per maternitat el mateix dia hàbil del naixement i de lliurar el part de notificació en un termini màxim de tres dies, remarcant-se com una obligació ineludible per al personal. En canvi, no s'hi troba cap referència explícita a la paternitat, a la lactància ni a altres mesures de conciliació (reducció de jornada, excedències), la qual cosa és coherent amb l'absència de dies de permís de paternitat registrats el 2025 assenyalada a l'apartat 8.9 i suggereix que aquestes mesures no es comuniquen de manera proactiva a les persones treballadores en el moment de la incorporació.

Quant al llenguatge, s'observa una diferència notable entre l'apartat de prevenció de l'assetjament (VIII) — redactat sistemàticament amb desdoblaments i formes inclusives ("el/la treballador/a", "treballadors i treballadores", "assetjador/a") — i la resta del manual, redactat majoritàriament en masculí genèric ("el treballador", "l'empresari"). Aquest contrast reforça l'observació ja recollida a l'apartat 8.12 sobre l'aplicació encara parcial i no sistemàtica del llenguatge inclusiu en la documentació de l'entitat.

LaFACT disposa, a més, d'una Guia de Comunicació No Sexista pròpia (2a edició, 01/12/2023) que reforça formalment aquesta orientació; vegeu l'anàlisi detallada a l'apartat 8.12.

Salut laboral, prevenció de riscos i òrgans de representació

L'apartat de Prevenció de Riscos Laborals del manual descriu les obligacions generals de l'empresa i de la persona treballadora en matèria de seguretat i salut, però —igual que el procediment analitzat a l'apartat 8.10— no incorpora cap referència diferenciada per gènere ni cap menció a la protecció de l'embaràs, la maternitat o la lactància en l'avaluació de riscos, fet que confirma la manca ja identificada.

És rellevant, en canvi, la composició per gènere dels òrgans de representació que recull el manual: el Comitè de Seguretat i Salut Laboral està format per 7 dones i 1 home (87,5% dones: Isabel Gómez, Sara Vara i M^a Dolors Villar per part de l'empresa, i Alicia Gil, Ana Garcia, Delia Pérez i Teresa Castellón per part de les persones treballadores, davant d'un únic home, David Castillo), i el Comitè d'Empresa està format íntegrament per dones (9 de 9 membres). Ambdues proporcions són superiors al pes de les dones en la

plantilla global (80,5%), fet que indica una participació activa i representativa de les dones en els òrgans de diàleg social de l'entitat, si bé caldria validar si aquesta composició es manté actualitzada.

9. Conclusions

- Plantilla fortament feminitzada (80,5% dones), característica pròpia del sector d'atenció a les persones.
- Segregació ocupacional horitzontal: les dones es concentren en categories d'atenció directa (Grup 4, 91,4% dones) mentre que els homes tenen més pes en àrees tècniques i estructurals (Serveis Corporatius, Àrea Cultural).
- Bretxa retributiva del 14,9% (mitjana equiparada) i del 6,5% (mediana equiparada), explicada en bona part per la major incidència de la jornada parcial i la temporalitat entre les dones, més que per diferències en el salari base.
- Bretxa de parcialitat: 47,6% de dones amb jornada parcial davant del 19,7% d'homes.
- El procés de selecció no mostra biaix de gènere en la taxa d'èxit (6,7% tant per a dones com per a homes), però la promoció interna sí: els homes promocionen a un ritme pràcticament doble (9,8% de la seva plantilla) que les dones (4,8%).
- Ús molt desigual dels permisos de conciliació i cura: cap dia de permís de paternitat registrat el 2025, davant 11 dies de lactància i 6 de maternitat, i una reducció de jornada que recau en un 85,6% en dones (77 de 90 persones).
- La formació té una bretxa lleu i inversa a favor dels homes en hores per persona (16,8 h davant 14,9 h de les dones), amb participació encara molt baixa en formació específica d'igualtat.
- Els àmbits de salut laboral, assetjament i violència de gènere continuen requerint actualització amb informació qualitativa pròpia de l'entitat abans de tancar el diagnòstic definitiu.
- El Manual d'Acollida de LaFACT_Àrea Socio sanitària inclou un protocol formalitzat de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere, difós a tot el personal de nova incorporació, però caldria actualitzar-ho amb els punts normatius i de contingut abans esmenats.

10. Pla d'acció

A partir dels resultats de la diagnosi (apartat 6) i de la percepció recollida a l'enquesta interna (apartat 8), es proposen a continuació les mesures concretes per a cadascun dels eixos d'actuació. Cada mesura es presenta en fitxa individual amb els objectius específics, la descripció, el grup destinatari, els recursos i persones responsables, la temporalització i el calendari d'implementació, i els indicadors de seguiment i avaluació corresponents.



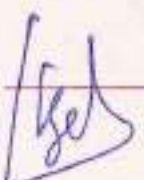














10.1 Gestió organitzativa de la igualtat

MESURA 1.1	Elaborar i publicar un organigrama nominal complet de tota l'entitat, amb indicació del gènere de cada persona responsable.		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Disposar d'una estructura organitzativa transparent i amb perspectiva de gènere que permeti fer-ne el seguiment a tots els nivells i àrees.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Elaborar un organigrama nominal complet de tota l'entitat (totes les àrees, no només l'Àrea Sociosanitària), amb indicació del gènere de cada persona responsable, i mantenir -lo actualitzat.		
GRUP DESTINATARI	Direcció i comandaments de totes les àrees		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Direcció General / Talent i Cultura		
PERSONES RESPONSABLES	Direcció General / Talent i Cultura		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual, amb actualització periòdica	CALENDARI IMPLEMENTACIÓ	Q4 2026
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Organigrama nominal complet publicat i actualitzat; periodicitat de les actualitzacions.		

MESURA 1.2

Elaboració d'una enquesta anual que avaluï la percepció de la plantilla vers la implementació de la igualtat en l'organització.

OBJECTIUS ESPECÍFICS	Articular mecanismes de comunicació i informació per conèixer el grau de coneixement, implementació i impacte percebut del Pla d'Igualtat entre la plantilla, i transmetre els compromisos de l'organització en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Realitzar, amb periodicitat anual, una enquesta de percepció (seguint el model de l'enquesta de diagnosi de l'apartat 8) adreçada a tota la plantilla, per avaluar el grau de coneixement, implementació i impacte percebut de les mesures del Pla d'Igualtat. Els resultats s'incorporaran a l'informe anual de seguiment de la Comissió i es compararan amb les edicions anteriors per identificar -ne l'evolució.		
GRUP DESTINATARI	Plantilla		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Comissió de Seguiment / Persones i Talent		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió de Seguiment		
TEMPORALITZACIÓ	Continu	CALENDARI IMPLEMENTACIÓ	Anualment, a partir de Q2 2027
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Nombre d'enquestes de percepció fetes i nombre de respostes recollides, desagregat per gènere. Evolució dels indicadors de percepció respecte a l'edició anterior.		

MESURA 1.3

Comunicació, sensibilització i difusió de la cultura organitzativa basada en la igualtat.

OBJECTIUS ESPECÍFICS	Difusió del pla, realitzar campanyes de sensibilització, afavorir l'ús i coneixement del llenguatge inclusiu i revisió de la documentació. Establir una política permanent de comunicació i sensibilització dirigida a consolidar una cultura organitzativa basada en la igualtat efectiva entre dones i homes. Es gramatitzarà la difusió del pla d'igualtat i dels protocols relacionats amb la igualtat, assetjament. Facilitant que tota la plantilla conegui les mesures implantades, els drets i procediments establerts per la seva aplicació. La comunicació interna utilitzarà llenguatge inclusiu, respectuós i no sexista tant per comunicació interna com externa.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Durant la durada del pla s'impulsaran campanyes periòdiques de sensibilització sobre igualtat d'oportunitats, corresponsabilitat, conciliació, prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere, diversitat i respecte en l'entorn laboral.		
GRUP DESTINATARI	Plantilla		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Comissió de Seguiment / Persones i Talent		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió de Seguiment		
TEMPORALITZACIÓ	Continu	CALENDARI IMPLEMENTACIÓ	Anualment, a partir de Q1 2027
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Nombre de campanyes de sensibilització		

10.2 Selecció, contractació i avaluació de les baixes voluntàries

MESURA 2.1	Revisar sistemàticament les ofertes de feina amb la Guia de Comunicació No Sexista abans de publicar-les.		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Garantir que l'accés a l'organització sigui neutre, objectiu i lliure de biaixos de gènere des de la mateixa redacció de les ofertes.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Revisar sistemàticament totes les ofertes de feina amb la Guia de comunicació no sexista de l'entitat abans de publicar-les.		
GRUP DESTINATARI	Persones amb funcions de selecció i comunicació		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Talent i Cultura/ Comunicació		
PERSONES RESPONSABLES	Talent i Calendari/ Comunicació		
TEMPORALITZACIÓ	Continu	CALENDARI IMPLEMENTACIÓ	Immediat i continu
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	% d'ofertes de feina revisades amb la Guia abans de publicar-se.		

MESURA 2.2	Formar les persones que intervenen en processos de selecció en la detecció de biaixos inconscients de gènere.		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Reduir el risc de biaixos de gènere, conscients o inconscients, en els processos de selecció de personal.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Formar les persones que participen en processos de selecció en la identificació i mitigació de biaixos inconscients de gènere.		
GRUP DESTINATARI	Persones amb funcions de selecció		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Talent i Cultura/ Formació		
PERSONES RESPONSABLES	Talent i Cultura		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual, amb repetició periòdica	CALENDARI IMPLEMENTACIÓ	Q2 2027
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Nombre, disgregat per gènere, de persones formades / total de persones amb funcions de selecció.		

MESURA 2.3 Reduir la incidència de la contractació temporal en dones.			
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Corregir la bretxa detectada en la contractació temporal, que afecta proporcionalment més les dones (15,5%) que els homes (4,9%).		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Prioritzar, a igualtat de condicions, la conversió a contracte indefinit de les persones amb contracte temporal, amb especial atenció al col·lectiu femení, mitjançant la prioritització l'ampliació dels coeficients de parcialitats dels contractes indefinits.		
GRUP DESTINATARI	Personal amb contracte temporal		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Talent i Cultura		
PERSONES RESPONSABLES	Talent i Cultura		
TEMPORALITZACIÓ	Continu	CALENDARI IMPLEMENTACIÓ	Continu, amb revisió anual
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	% de conversions de contracte temporal a indefinit, desagregat per gènere.		

MESURA 2.4 Acollida i informació sobre les polítiques d'igualtat a les noves incorporacions

OBJECTIUS ESPECÍFICS	Facilitar el coneixement de les polítiques d'igualtat que es porten a terme a l'organització a totes les noves incorporacions.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Per part de personal de talent i cultura o responsable de servei. La empresa incorporarà la perspectiva de igualtat des de el moment de la incorporació de noves persones treballadores, considerant el procés d'acollida com a una eina fonamental per transmetre els valors, drets i compromisos que inspiren el present pla d'igualtat. A més es facilitarà informació sobre les mesures de conciliació existents, els procediments interns per sol·licitar-les i els recursos disponibles per resoldre dubtes. Totes les persones treballadores han de conèixer i exercir els seus drets des de l'inici de la relació laboral. Totes les persones que s'incorporin rebran el contingut del pla d'igualtat, el protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual o per raó de gènere, el protocol d'actuació davant la violència de gènere juntament amb els documents que la empresa consideri oportuns. EL procés d'acollida ha de permetre a les noves incorporacions conèixer les polítiques internes en matèria d'igualtat, diversitat i respecte.		
GRUP DESTINATARI	Personal amb contracte temporal		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Talent i Cultura		
PERSONES RESPONSABLES	Talent i Cultura		
TEMPORALITZACIÓ	Continu	CALENDARI IMPLEMENTACIÓ	Continu, amb revisió anual
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Nombre de persones, disgregat per gènere, informades en processos de nova acollida.		

10.3 Condicions de treball i classificació professional

MESURA 3.1 Afavorir un reequilibri progressiu de gènere als centres i àrees més segregats.			
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Reduir la segregació horitzontal identificada per centre de treball i grup professional.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Establir objectius progressius de reequilibri de gènere als centres/àrees més segregats (Cultura, Serveis Corporatius,) en les properes contractacions, a igualtat de mèrits.		
GRUP DESTINATARI	Persones candidates a llocs vacants als centres/àrees identificats		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Talen i Cultura/ Selecció		
PERSONES RESPONSABLES	Talent i Cultura /Selecció		
TEMPORALITZACIÓ	Continu	CALENDARI IMPLEMENTACIÓ	Continu, amb revisió anual
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	% de dones/homes en noves incorporacions, per centre de treball.		

10.4 Infraestructura femenina

MESURA 4.1		Establir un objectiu de presència equilibrada de dones en llocs de comandament i direcció.	
OBJECTIUS ESPECÍFICS		Corregir la segregació vertical detectada: la Direcció General, el càrrec de major rang jeràrquic, l'ocupa un home malgrat l'elevada presència de dones en direccions intermèdies.	
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA		Establir l'objectiu que la presència de dones en llocs de comandament i direcció sigui, com a mínim, del 40% en les properes vacants i substitucions, i fer-ne seguiment amb el suport de l'organigrama nominal (mesura 1.1).	
GRUP DESTINATARI		Direcció i comandaments	
RECURSOS HUMANS I MATERIALS		Talent i Cultura/Direcció General	
PERSONES RESPONSABLES		Talent i Cultura/Direcció General	
TEMPORALITZACIÓ		Contínu	CALENDARI IMPLEMENTACIÓ Contínu, amb revisió anual
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		% de dones en llocs de comandament i direcció.	

10.5 Promoció i desenvolupament professional

MESURA 5.1	Elaborar un procediment de promoció que estableixin i documenti criteris objectius i transparents de promoció interna.		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Garantir que la promoció interna es basi en criteris objectius, coneguts i aplicats de manera homogènia, sense biaixos de gènere.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Elaborar un procediment de promoció on s'estableixin els criteris objectius i transparents de promoció interna (antiguitat, prova objectiva, designació, etc.) i difondre'ls a tota la plantilla. Incloure, al procediment, un estudi dels llocs que quedaran vacants per jubilació per a veure si aquests llocs poden ser ocupats per promoció. Implementar una formació per aquelles persones que poden promocionar Un cop es defineixin els criteris de selecció i el lloc de treball, es faci la convocatòria. S'hauria d'informar a la comissió de seguiment de totes les persones que s'han presentat, de quins llocs de feina provenen, antiguitat i tot això; i un cop s'ha resolt a qui s'adjudica la plaça, saber els motius pel qual a aquesta persona si i a la resta no.		
GRUP DESTINATARI	Plantilla		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Talent i Cultura/Comissió de seguiment		
PERSONES RESPONSABLES	Talent i Cultura/Comissió de seguiment		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI IMPLEMENTACIÓ	Q2 2027
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Procediment de promoció interna aprovat i difós a tota la plantilla.		

MESURA 5.2	Registrar el nombre i el gènere de les persones candidates a cada procés de promoció interna.		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Disposar de dades que permetin determinar si la bretxa de promoció respon a una menor participació femenina o a un tracte desigual en la selecció.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Registrar el nombre de persones candidates a cada procés de promoció interna (no només les seleccionades) i el seu gènere.		
GRUP DESTINATARI	Persones candidates a processos de promoció		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Talent i Cultura		
PERSONES RESPONSABLES	Talent i Cultura		
TEMPORALITZACIÓ	Continu	CALENDARI IMPLEMENTACIÓ	A partir de Q2 2027
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Dades disponibles per a cada procés de promoció interna.		

MESURA 5.3	Fixar l'objectiu que el pes de les dones promocionades no sigui inferior al seu pes a la plantilla.		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Corregir l'indicador detectat: els homes promocionen a un ritme pràcticament doble (9,8%) que les dones (4,8%), un possible "sostre de vidre" en l'accés a la promoció.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Fixar l'objectiu que el pes de les dones entre les persones promocionades no sigui inferior al seu pes a la plantilla global (80,5%), amb seguiment anual per part de la Comissió.		
GRUP DESTINATARI	Plantilla		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Talent i Cultura/Comissió de Seguiment		
PERSONES RESPONSABLES	Talent i Cultura/Comissió de Seguiment		
TEMPORALITZACIÓ	Continu	CALENDARI IMPLEMENTACIÓ	Revisió anual
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	% de dones promocionades respecte del total de promocions internes.		

10.6 Formació

MESURA 6.1		Realitzar la formació en igualtat de gènere i del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de gènere a tota la plantilla.	
OBJECTIUS ESPECÍFICS		Superar la participació mínima detectada (una sola persona per acció) en la formació específica d'igualtat.	
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA		Realitzar activament la formació en igualtat de gènere (Comissió de Seguiment, comunicació no sexista) a tota la plantilla . Garantir l'accés igualitari a la formació a tot el personal.	
GRUP DESTINATARI		Plantilla	
RECURSOS HUMANS I MATERIALS		Talent i Cultura / Formació	
PERSONES RESPONSABLES		Talent i Cultura	
TEMPORALITZACIÓ		Continu	CALENDARI IMPLEMENTACIÓ A partir de Q2 2027
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ		• Nombre, disgregat per gènere, de persones formades en igualtat / plantilla total.	

MESURA 6.2	Facilitar l'accés de dones a formacions tècniques i de lideratge.		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Corregir la concentració masculina detectada en formacions tècniques, físiques o de lideratge (treballs en altura, coordinació, lideratge).		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Facilitar i prioritzar l'accés de dones a formacions tècniques i de lideratge actualment masculinitzades.		
GRUP DESTINATARI	Plantilla femenina		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Talent i Cultura		
PERSONES RESPONSABLES	Talent i Cultura		
TEMPORALITZACIÓ	Continu	CALENDARI IMPLEMENTACIÓ	Continu
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	% de dones participants en formacions tècniques i de lideratge.		

MESURA 6.3 Desagregar l'anàlisi de les hores de formació per categoria professional i tipus de jornada.			
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Determinar si la bretxa d'hores de formació per persona respon a diferències en la jornada contractada més que al gènere.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Desagregar l'anàlisi de les hores de formació per categoria professional i tipus de jornada (completa/parcial) de les persones participants. Es procurarà que la formació es realitzi dins de la jornada laboral i, quan no sigui possible, s'aplicarà el règim de compensació que correspongui d'acord amb la normativa i el conveni aplicable.		
GRUP DESTINATARI	Plantilla		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Talent i Cultura		
PERSONES RESPONSABLES	Talent i Cultura		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual, amb repetició anual	CALENDARI IMPLEMENTACIÓ	Q1 2027
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Informe anual de formació desagregat per categoria professional, tipus de jornada i gènere.		

MESURA 6.4 Garantir l'accés igualitari a la formació

OBJECTIUS ESPECÍFICS	L'entitat promourà una política de formació basada en els principis d'igualtat de tracte, igualtat d'oportunitats i no discriminació, assegurant que tota la plantilla pugui accedir a les accions formatives i el desenvolupament professional en condicions objectives, transparents i d'equitat.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Realitzar una difusió transparent de la formació per canals interns de comunicació indicant tots els requisits, objectius, persones destinatàries, criteris de selecció... evitant el seu accés per motius de gènere. Prioritzar que sigui dins la jornada laboral, en cas que no que sigui compensada. Durant la vigència del pla es desenvoluparan formacions específiques dirigides a reforçar el coneixement de la normativa en matèria d'igualtat prevenció de la discriminació, corresponsabilitat, comunicació inclusiva així com el coneixement dels protocols interns existents. També s'impulsaran formacions per afavorir el desenvolupament professional i a la promoció interna, procurant que les treballadores i treballadors disposin de la informació necessària per conèixer les possibilitats de creixement professional existents dins la empresa i poder accedir en condicions d'igualtat.		
GRUP DESTINATARI	Plantilla		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Talent i Cultura		
PERSONES RESPONSABLES	Talent i Cultura		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual, amb repetició anual	CALENDARI IMPLEMENTACIÓ	Q1 2027
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Informe anual de formació desagregat per categoria professional, tipus de jornada i gènere.		

10.7 Conciliació i corresponsabilitat

MESURA 7.1	Sensibilitzar els homes amb fills/es a càrrec sobre el permís per naixement i altres mesures de conciliació.		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Conscienciar en la plantilla masculina de fer ús del permís per naixement detectada el 2025, malgrat que 12 homes de la plantilla tenen fills/es a càrrec.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Sensibilitzar i informar activament els homes amb fills/es a càrrec sobre el permís de naixement i la resta de mesures de conciliació disponibles.		
GRUP DESTINATARI	Homes amb fills/es a càrrec		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Talent i Cultura		
PERSONES RESPONSABLES	Talent i Cultura		
TEMPORALITZACIÓ	Continu	CALENDARI IMPLEMENTACIÓ	A partir de Q1 2027
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	% d'homes amb fills/es a càrrec que exerceixen el permís per naixement.		

MESURA 7.2 Elaborar una guia de teletreball i permís per estudis.			
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Facilitar l'ús del teletreball i el permís d'estudis.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Elaborar una guia de teletreball i permís per estudis com a mesures de conciliació (sense cap ús registrat el 2025)		
GRUP DESTINATARI	Plantilla		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Talent i Cultura/Direcció General		
PERSONES RESPONSABLES	Talent i Cultura/Direcció General		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI IMPLEMENTACIÓ	Q2 2027
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Nombre, disgregat per gènere, de persones que fan ús del teletreball i del permís per estudis.		

MESURA 7.3		Elaboració d'una guia de corresponsabilitat	
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Facilitar l'ús de la corresponsabilitat a la plantilla.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Elaborar conjuntament part social i empresa un <u>document on es reculli tota la informació referent als permisos que corresponguin al conveni aplicable i a l'estatut de treballadors/es incloent els de formació</u> . Això inclou els criteris per poder sol·licitar-los, requisits, formularis per emplenar la sol·licitud, persona a qui s'han de fer entrega, temps per donar resposta...		
GRUP DESTINATARI	Plantilla		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Talent i Cultura/Direcció General		
PERSONES RESPONSABLES	Talent i Cultura/Direcció General		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI IMPLEMENTACIÓ	Q2 2027
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	• Elaboració i difusió de la guia de corresponsabilitat		

MESURA 7.4 Creació de grup de treball per millora de la conciliació familiar

OBJECTIUS ESPECÍFICS	Per avançar en la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i fomentar una major corresponsabilitat entre dones i homes, es constituirà un grup de treball que analitzarà les mesures actualment existents a l'entitat i valorarà possibles propostes de millora		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	1. Acompanyament a familiars per motius mèdics S'analitzaran, per a cadascun dels convenis col·lectius aplicables, els permisos i drets existents per a l'acompanyament a familiars a visites, tractaments o proves mèdiques, tant en l'àmbit de la sanitat pública com privada. A partir d'aquesta anàlisi es podran identificar necessitats no cobertes i valorar possibles mesures complementàries, inclosa, si escau, la possibilitat d'establir una bossa limitada d'hores, determinant-ne prèviament l'àmbit d'aplicació, les persones beneficiàries, els supòsits causants, els requisits de justificació i el seu impacte organitzatiu i econòmic. El grup de treball valorarà la regulació legal i convencional existent i, si es detecten necessitats no cobertes, podrà formular propostes complementàries, determinant-ne les condicions, durada, justificació i compatibilitat amb les necessitats organitzatives dels diferents serveis		
GRUP DESTINATARI	Plantilla		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Talent i Cultura/Direcció General		
PERSONES RESPONSABLES	Talent i Cultura/Direcció General		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI IMPLEMENTACIÓ	Q4 2026
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	• Constitució del grup de treball • Nombre de reunions • Anàlisi dels convenis aplicables amb informe de conclusions • Nombre de propostes analitzades i, si escau, aprovades.		

10.8 Retribucions

MESURA 8.1	Revisar el disseny dels complements salarials i extrasalarials que puguin generar bretxa indirecta.		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Identificar si complements vinculats a disponibilitat, mobilitat o nocturnitat afecten de manera desigual dones i homes.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Revisar el disseny dels complements salarials i extrasalarials que puguin generar bretxa indirecta.		
GRUP DESTINATARI	Plantilla		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Talent i Cultura		
PERSONES RESPONSABLES	Talent i Cultura		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI IMPLEMENTACIÓ	Q2 2027
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Complements revisats i, si escau, redissenyats. - Informar a la comissió de seguiment dels resultats.		

MESURA 8.2 Elaborar una auditoria retributiva bi ennal durant la vigència del pla.			
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Fer un seguiment continu de l'evolució de la bretxa retributiva global i per grup/escala.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Repetir l'auditoria retributiva biennal amb el registre retributiu actualitzat, i presentar-ne els resultats a la Comissió de Seguiment. Tanmateix es proposa que la nomenclatures de ls conceptes salarials puguin ser més senzilles o accessibles.		
GRUP DESTINATARI	Plantilla		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Talent i Cultura		
PERSONES RESPONSABLES	Talent i Cultura		
TEMPORALITZACIÓ	Continu	CALENDARI IMPLEMENTACIÓ	Biennal (febrer)
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Auditoria retributiva actualitzada i presentada a la Comissió de Seguiment. - Fer arribar a la Comissió de seguiment de forma anual el registre retributiu per valorar i prendre mesures en cas necessari		

10.9 Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere

MESURA 9.1 Actualitzar i difondre el protocol d'assetjament sexual i per raó de gènere.			
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Adequar el protocol vigent a la normativa actual, atesa la seva vigència exhaurida i les referències normatives obsoletes detectades.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Actualitzar el protocol incorporant la Llei Orgànica 10/2022 ("Llei del sí és sí") i la Llei 17/2020 de violències digitals, i substituint les referències normatives obsoletes (LOPD 15/1999, ET 1995). Formalitzar la revisió periòdica del protocol (cada 2 anys), amb data i responsable assignats.		
GRUP DESTINATARI	Plantilla		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Comissió de seguiment/ Servei Jurídic/Comunicació		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió de seguiment/ Servei Jurídic/Comunicació		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual (urgent)	CALENDARI IMPLEMENTACIÓ	Q1 2027 i revisió biennal
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	• Protocol actualitzat i aprovat. • Nombre de vegades que s'ha fet revisió i difusió. • Nombre de persones, disgregat per gènere, que han rebut informació sobre el protocol.		

10.10 Comunicació inclusiva i llenguatge no sexista

MESURA 10.1	Estendre l'aplicació sistemàtica de la Guia de Comunicació No Sexista a tots els documents corporatius.		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Superar el contrast detectat entre la Guia i l'ús del masculí genèric en altres documents de l'entitat, com el Manual d'Acollida.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Estendre l'aplicació sistemàtica de la Guia de Comunicació No Sexista a tots els documents corporatius, incloent -hi el Manual d'Acollida.		
GRUP DESTINATARI	Documents corporatius de l'entitat		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Talent i Cultura/Comunicació		
PERSONES RESPONSABLES	Talent i Cultura/Comunicació		
TEMPORALITZACIÓ	Continu	CALENDARI IMPLEMENTACIÓ	A partir de Q2 2027
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	% de documents corporatius revisats i adaptats.		

MESURA 10.2	Formar la plantilla, especialment els comandaments, en l'ús de la Guia de Comunicació No Sexista.		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Garantir la difusió i l'aplicació efectiva de la Guia entre tota la plantilla.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Formar tota la plantilla, i especialment els comandaments, en l'ús de la Guia de Comunicació No Sexista.		
GRUP DESTINATARI	Plantilla, especialment comandaments		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Talent i Cultura / Formació		
PERSONES RESPONSABLES	Talent i Cultura/Formació		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual, amb repetició periòdica	CALENDARI IMPLEMENTACIÓ	Q3 2027
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Nombre de persones formades / plantilla total.		

10.11 Salut laboral des de la perspectiva de gènere

MESURA 11.1	Integració de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Incorporar la protecció de la maternitat, l'embaràs i la lactància, i una anàlisi diferenciada per gènere dels riscos laborals, al procediment de vigilància de la salut vigent des del 2018 , superant l'avaluació "neutra" implícitament masculina.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Actualitzar el procediment «Procediment de vigilància de la salut» incorporant la protecció de la maternitat, l'embaràs i la lactància, i una anàlisi diferenciada per gènere dels riscos laborals (ergonomia, EPI, mobilitat de pacients especialment per a les auxiliars i tècnics/ques de geriatría com a categoria més feminitzada). Facilitar espai de lactància: La persona treballadora pugui disposar d'un espai privat amb clau que asseguri la intimitat i les condicions higièniques adequades per l'extracció i conservació de la llet materna durant la jornada laboral. La llet extreta es podrà conservar en un espai de refrigeració habilitat i clarament diferenciat d'aquell destinat a l'emmagatzematge d'altres aliments per consum personal o de les usuàries del centre, assegurant en tot moment seguretat i higiene. Avaluació del lloc de treball segregat per gènere i període gestant		
GRUP DESTINATARI	Plantilla		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Talent i Cultura/Servei de prevenció		
PERSONES RESPONSABLES	Talent i Cultura/Servei de prevenció		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI IMPLEMENTACIÓ	Q1 2027
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- Procediment de vigilància de la salut, revisat i aprovat. - Creació d'un espai de lactància.		

MESURA 11.2	Registrar i analitzar la vigilància de la salut amb perspectiva de gènere .		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Disposar de dades desagregades per gènere sobre reconeixements mèdics, resultats d'aptitud i baixes per riscos laborals, actualment no disponibles.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Registrar i analitzar de manera desagregada per gènere els reconeixements mèdics realitzats, els resultats d'aptitud i les baixes derivades de riscos laborals i baixes per incapacitat temporal derivades de malalties comunes, desagregades per gènere o gènere ,segons el criteri utilitzat, i per categoria professional. Aquest a anàlisis permetrà identificar les possibles diferències o patrons que puguin evidenciar situacions de desigualtat o discriminació indirecta i, en el seu cas, adoptar les mesures correctores adients.		
GRUP DESTINATARI	Plantilla		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Servei de Prevenció		
PERSONES RESPONSABLES	Servei de Prevenció		
TEMPORALITZACIÓ	Continu	CALENDARI IMPLEMENTACIÓ	A partir de Q2 2027
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Informe anual de vigilància de la salut desagregat per gènere.		

10.12 Violència de gènere

MESURA 12.1	Detallar i formalitzar la xarxa de recursos especialitzats del territori en temes de violència de gènere.		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Completar l'apartat de treball en xarxa del protocol de violència masclista, actualment en un nivell general o de principis.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Detallar i formalitzar la xarxa de recursos especialitzats del territori i els mecanismes concrets de coordinació. Creació d'una infografia o esquema per facilitar l'accés a la informació.		
GRUP DESTINATARI	Plantilla, especialment dones en situació de violència masclista		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Comissió d'Igualtat / Treball Social		
PERSONES RESPONSABLES	Comissió d'Igualtat / Treball Social		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual	CALENDARI IMPLEMENTACIÓ	Q2 2027
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Xarxa de recursos documentada i protocol actualitzat.		

MESURA 12.2	Incorporar al protocol el detall de les mesures laborals previstes legalment.		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	Garantir que el protocol reculli de manera explícita els drets laborals de les dones en situació de violència de gènere.		
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	Incorporar al protocol el detall de les mesures laborals previstes legalment (adaptació o reducció de jornada, mobilitat geogràfica, suspensió amb reserva de lloc de treball).		
GRUP DESTINATARI	Plantilla, especialment dones en situació de violència masclista		
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	Talent i Cultura / Servei Jurídic		
PERSONES RESPONSABLES	Talent i Cultura / Servei Jurídic		
TEMPORALITZACIÓ	Puntual (urgent)	CALENDARI IMPLEMENTACIÓ	Q1 2027
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	Protocol actualitzat i aprovat.		

10.13 Planificació de les accions

Núm.	Mesura	2025 3r	2027 1r	2027 2n	2027 3r	2028 1r	2028 2n	2028 3r	2029 1r	2029 2n	2029 3r	2030 1r	2030 2n	2030 3r
		quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.
1.1	Elaborar i publicar un organigrama nominal complet de tota l'entitat, amb indicació del gènere de cada persona responsable.	•												
1.2	Elaboració d'una enquesta anual que avaluï la percepció de la plantilla vers la implementació de la igualtat en l'organització.			•		•				•			•	
1.3	Comunicació, sensibilització i difusió de la cultura organitzativa basada en la igualtat.		•			•			•			•		
2.1	Revisar sistemàticament les ofertes de feina amb la Guia de Comunicació No Sexista abans de publicar-les.	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
2.2	Formar les persones que intervenen en processos de			•										

Núm.	Mesura	2026	2027	2027	2027	2028	2028	2028	2029	2029	2029	2030	2030	2030
		3r	1r	2n	3r	1r	2n	3r	1r	2n	3r	1r	2n	3r
		quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.
	selecció en la detecció de biaixos inconscients de gènere.													
2.3	Reduir la incidència de la contractació temporal en dones.	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
2.4	Acollida i informació sobre les polítiques d'igualtat a les noves incorporacions.	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
3.1	Afavorir un reequilibri progressiu de gènere als centres i àrees més segregats.	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
4.1	Establir un objectiu de presència equilibrada de dones en llocs de comandament i direcció.	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
5.1	Elaborar un procediment de promoció on s'estableixin i documenti criteris objectius i			•										

Núm.	Mesura	2025 3r	2027 1r	2027 2n	2027 3r	2028 1r	2028 2n	2028 3r	2029 1r	2029 2n	2029 3r	2030 1r	2030 2n	2030 3r
		quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.
	transparents de promoció interna.													
5.2	Registrar el nombre i el gènere de les persones candidates a cada procés de promoció interna.			•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
5.3	Fixar l'objectiu que el pes de les dones promocionades no sigui inferior al seu pes a la plantilla.	•			•			•			•			•
6.1	Realitzar la formació en igualtat de gènere i del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de gènere a tota la plantilla..			•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
6.2	Facilitar l'accés de dones a formacions tècniques i de lideratge.	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
6.3	Desagregar l'anàlisi de les hores de formació per categoria		•			•			•			•		

Núm.	Mesura	2026	2027	2027	2027	2028	2028	2028	2029	2029	2029	2030	2030	2030
		3r	1r	2n	3r	1r	2n	3r	1r	2n	3r	1r	2n	3r
		quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.
	professional i tipus de jornada.													
6.4	Garantir l'accés igualitari a la formació.		•			•			•			•		
7.1	Sensibilitzar els homes amb fills/es a càrrec sobre el permís de paternitat i altres mesures de conciliació.		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
7.2	Revisar l'accessibilitat efectiva del teletreball i el permís per estudis.			•										
7.3	Elaboració d'una guia de corresponsabilitat.			•										
7.4	Creació de grup de treball per a la millora de la conciliació familiar.	•												
8.1	Revisar el disseny dels complements salarials i extrasalarials que puguin generar bretxa indirecta.			•										
8.2	Elaborar una auditoria retributiva biennal					•						•		

Núm.	Mesura	2026	2027	2027	2027	2028	2028	2028	2029	2029	2029	2030	2030	2030
		3r	1r	2n	3r	1r	2n	3r	1r	2n	3r	1r	2n	3r
		quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.
	durant la vigència del pla.													
9.1	Actualitzar i difondre el protocol d'assetjament sexual i per raó de gènere (Q1 2027) i fer-ne la revisió periòdica biennal.		•			•						•		
10.1	Estendre l'aplicació sistemàtica de la Guia de Comunicació No Sexista a tots els documents corporatius.	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
10.2	Formar la plantilla, especialment els comandaments, en l'ús de la Guia de Comunicació No Sexista.		•											
11.1	Integració de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.		•											
11.2	Registrar i analitzar la vigilància de la salut amb perspectiva de gènere.		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•

Núm.	Mesura	2026 3r	2027 1r	2027 2n	2027 3r	2028 1r	2028 2n	2028 3r	2029 1r	2029 2n	2029 3r	2030 1r	2030 2n	2030 3r
		quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.	quadr.
12.1	Detallar i formalitzar la xarxa de recursos especialitzats del territori en temes de violència de gènere.			•										
12.2	Incorporar al protocol el detall de les mesures laborals previstes legalment.		•											

Taula 37. Planificació de les accions del Pla d'acció, per quadrimestres (2026-2030).











10.14 Seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat

El Pla d'Igualtat és un document viu que s'ha d'anar ajustant a la realitat canviant de l'Empresa. En aquest sentit, el seguiment i l'avaluació del Pla ens permetran mesurar el seu grau de funcionament, fer flexibles els seus continguts, adaptant-los a les necessitats que vagin sorgint a cada moment.

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):

Representants per part de l'empresa	Representants legals de les persones treballadores
Ana López Teruel , directora de talent i cultura.	Teresa Castelló Cuni , delegada sindical CCOO.
Lidia López Díaz , tècnica de talent i cultura.	Patricia Sanjuan Adamuz , delegada sindical CCOO
Inma Bernier , tècnica de talent i cultura.	Miquel Àngel Ibáñez Díez , resp. d'igualtat SP-UGT Vallés Occidental, assessor extern en representació dels centres sense RLPT.
Isabel Gómez Díez , directora LaFact àrea sociosanitària.	Jordi Setò , assessor extern de CCOO en representació dels centres sense RLPT.

La primera data de reunió de la Comissió de Seguiment serà el 08/10/2026

Si les persones de la Comissió de Seguiment que formen part de la Representació Legal 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 gèneres, 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 emplenament 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 de 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 diferents 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 el compliment de les mesures.

2014											
							AGOST	SEPTEN RE	OCTUBR E	NOVEN BRE	DECEMB RE
									21/08/14		2
2015											
GENY	FEBRER	MARÇ	ABRIL	MAY	JUNY	JULIOL	AGOST	SEPTEN RE	OCTUBR E	NOVEN BRE	DECEMB RE
		2			2			2			2
2016											
GENY	FEBRER	MARÇ	ABRIL	MAY	JUNY	JULIOL	AGOST	SEPTEN RE	OCTUBR E	NOVEN BRE	DECEMB RE
					2						2
2017											
GENY	FEBRER	MARÇ	ABRIL	MAY	JUNY	JULIOL	AGOST	SEPTEN RE	OCTUBR E	NOVEN BRE	DECEMB RE
					2						2
2018											
GENY	FEBRER	MARÇ	ABRIL	MAY	JUNY	JULIOL	AGOST	SEPTEN RE	OCTUBR E	NOVEN BRE	DECEMB RE
					2						2
2019											
GENY	FEBRER	MARÇ	ABRIL	MAY	JUNY	JULIOL	AGOST	SEPTEN RE	OCTUBR E	NOVEN BRE	DECEMB RE
					2						2
2020											
GENY	FEBRER	MARÇ	ABRIL	MAY	JUNY	JULIOL	AGOST	SEPTEN RE	OCTUBR E	NOVEN BRE	DECEMB RE
					2						2

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 preavis de **10 dies hàbils d'antelació**, amb prèvia comunicació per escrita i indicant els punts que es tractaran en l'ordre.

10.15. 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 gènere 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 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 preavis 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, les parts validen i aproven el **I Pla d'igualtat de La Fundació Especial LaFACT**

Aprovació del Pla d'Igualtat a 25 d'agost de 2026

En representació de l'empresa

En representació de les persones treballadores

Annex I. Taules del registre retributiu (format original del Ministeri d'Igualtat)

Aquest annex reproduïeix, íntegrament i amb tots els conceptes retributius, les taules generades per l'Eina de Registre Retributiu del Ministeri d'Igualtat; mitjana i mediana, en versió efectiva (Ef., import realment percebut) i equiparada a jornada complet a i any complet (Eq.), desagregades per agrupació de classificació professional (AGRUP. CLAS. PROF.) i per escala de valoració del lloc de treball (AGRUP. VALOR. PTO.). Per a cada grup/escala es mostra la bretxa per concepte (homes = referència; positiu afavoreix els homes, negatiu afavoreix les dones), seguida dels imports mitjans/medians efectivament calculats per a homes i per a dones. Període de referència: 01/01/2025 – 31/12/2025. Font: Eina de Registre Retributiu (Ministeri d'Igualtat).

Per agrupació de classificació professional (AGRUP. CLAS. PROF.)

Mitjana efectiva






AGRUP. CLAS. PROF.	AGRUP. VALOR. PTO.	BRETXA	EF. HOMES	EF. DONES
1	1	...	...	...
1	2	...	...	...
1	3	...	...	...
1	4	...	...	...
1	5	...	...	...
1	6	...	...	...
1	7	...	...	...
1	8	...	...	...
1	9	...	...	...
1	10	...	...	...
1	11	...	...	...
1	12	...	...	...
1	13	...	...	...
1	14	...	...	...
1	15	...	...	...
1	16	...	...	...
1	17	...	...	...
1	18	...	...	...
1	19	...	...	...
1	20	...	...	...
1	21	...	...	...
1	22	...	...	...
1	23	...	...	...
1	24	...	...	...
1	25	...	...	...
1	26	...	...	...
1	27	...	...	...
1	28	...	...	...
1	29	...	...	...
1	30	...	...	...
1	31	...	...	...
1	32	...	...	...
1	33	...	...	...
1	34	...	...	...
1	35	...	...	...
1	36	...	...	...
1	37	...	...	...
1	38	...	...	...
1	39	...	...	...
1	40	...	...	...
1	41	...	...	...
1	42	...	...	...
1	43	...	...	...
1	44	...	...	...
1	45	...	...	...
1	46	...	...	...
1	47	...	...	...
1	48	...	...	...
1	49	...	...	...
1	50	...	...	...
1	51	...	...	...
1	52	...	...	...
1	53	...	...	...
1	54	...	...	...
1	55	...	...	...
1	56	...	...	...
1	57	...	...	...
1	58	...	...	...
1	59	...	...	...
1	60	...	...	...
1	61	...	...	...
1	62	...	...	...
1	63	...	...	...
1	64	...	...	...
1	65	...	...	...
1	66	...	...	...
1	67	...	...	...
1	68	...	...	...
1	69	...	...	...
1	70	...	...	...
1	71	...	...	...
1	72	...	...	...
1	73	...	...	...
1	74	...	...	...
1	75	...	...	...
1	76	...	...	...
1	77	...	...	...
1	78	...	...	...
1	79	...	...	...
1	80	...	...	...
1	81	...	...	...
1	82	...	...	...
1	83	...	...	...
1	84	...	...	...
1	85	...	...	...
1	86	...	...	...
1	87	...	...	...
1	88	...	...	...
1	89	...	...	...
1	90	...	...	...
1	91	...	...	...
1	92	...	...	...
1	93	...	...	...
1	94	...	...	...
1	95	...	...	...
1	96	...	...	...
1	97	...	...	...
1	98	...	...	...
1	99	...	...	...
1	100	...	...	...

Taula 38. RETRIB. TOTAL i conceptes — mitjana efectiva, per grup professional

Mitjana equiparada



AGRUP. CLAS. PROF.	AGRUP. VALOR. PTO.	BRETXA	EF. HOMES	EF. DONES
1	1	...	...	...
1	2	...	...	...
1	3	...	...	...
1	4	...	...	...
1	5	...	...	...
1	6	...	...	...
1	7	...	...	...
1	8	...	...	...
1	9	...	...	...
1	10	...	...	...
1	11	...	...	...
1	12	...	...	...
1	13	...	...	...
1	14	...	...	...
1	15	...	...	...
1	16	...	...	...
1	17	...	...	...
1	18	...	...	...
1	19	...	...	...
1	20	...	...	...
1	21	...	...	...
1	22	...	...	...
1	23	...	...	...
1	24	...	...	...
1	25	...	...	...
1	26	...	...	...
1	27	...	...	...
1	28	...	...	...
1	29	...	...	...
1	30	...	...	...
1	31	...	...	...
1	32	...	...	...
1	33	...	...	...
1	34	...	...	...
1	35	...	...	...
1	36	...	...	...
1	37	...	...	...
1	38	...	...	...
1	39	...	...	...
1	40	...	...	...
1	41	...	...	...
1	42	...	...	...
1	43	...	...	...
1	44	...	...	...
1	45	...	...	...
1	46	...	...	...
1	47	...	...	...
1	48	...	...	...
1	49	...	...	...
1	50	...	...	...
1	51	...	...	...
1	52	...	...	...
1	53	...	...	...
1	54	...	...	...
1	55	...	...	...
1	56	...	...	...
1	57	...	...	...
1	58	...	...	...
1	59	...	...	...
1	60	...	...	...
1	61	...	...	...
1	62	...	...	...
1	63	...	...	...
1	64	...	...	...
1	65	...	...	...
1	66	...	...	...
1	67	...	...	...
1	68	...	...	...
1	69	...	...	...
1	70	...	...	...
1	71	...	...	...
1	72	...	...	...
1	73	...	...	...
1	74	...	...	...
1	75	...	...	...
1	76	...	...	...
1	77	...	...	...
1	78	...	...	...
1	79	...	...	...
1	80	...	...	...
1	81	...	...	...
1	82	...	...	...
1	83	...	...	...
1	84	...	...	...
1	85	...	...	...
1	86	...	...	...
1	87	...	...	...
1	88	...	...	...
1	89	...	...	...
1	90	...	...	...
1	91	...	...	...
1	92	...	...	...
1	93	...	...	...
1	94	...	...	...
1	95	...	...	...
1	96	...	...	...
1	97	...	...	...
1	98	...	...	...
1	99	...	...	...
1	100	...	...	...

Taula 39. RETRIB. TOTAL i conceptes — mitjana equiparada, per grup professional

Mediana efectiva

№	Имя	Возраст	Пол	Рост	Вес	Сила	Скорость	Выносливость	Умственные способности	Психическое состояние	Общая оценка
1	Иванов, И.И.	25	М	175	70	10	12	15	18	10	100
2	Петров, П.П.	28	М	180	75	12	14	18	20	12	110
3	Сидоров, С.С.	22	М	170	65	8	10	12	15	8	90
4	Климов, К.К.	30	М	185	80	15	18	22	25	15	120
5	Васильев, В.В.	27	М	178	72	11	13	16	19	11	105
6	Попов, П.П.	24	М	172	68	9	11	14	17	9	95
7	Морозов, М.М.	29	М	182	78	13	16	20	23	13	115
8	Соколов, С.С.	26	М	176	70	10	12	15	18	10	100
9	Борисов, Б.Б.	23	М	174	67	9	11	13	16	9	92
10	Григорьев, Г.Г.	31	М	188	85	16	19	24	28	16	125
11	Федотов, Ф.Ф.	25	М	175	70	10	12	15	18	10	100
12	Кузнецов, К.К.	27	М	178	72	11	13	16	19	11	105
13	Левин, Л.Л.	24	М	172	68	9	11	14	17	9	95
14	Зайцев, З.З.	29	М	182	78	13	16	20	23	13	115
15	Воробьев, В.В.	26	М	176	70	10	12	15	18	10	100
16	Смирнов, С.С.	23	М	174	67	9	11	13	16	9	92
17	Михайлов, М.М.	31	М	188	85	16	19	24	28	16	125
18	Павлов, П.П.	25	М	175	70	10	12	15	18	10	100
19	Королев, К.К.	27	М	178	72	11	13	16	19	11	105
20	Варламов, В.В.	24	М	172	68	9	11	14	17	9	95
21	Григорьев, Г.Г.	29	М	182	78	13	16	20	23	13	115
22	Воробьев, В.В.	26	М	176	70	10	12	15	18	10	100
23	Смирнов, С.С.	23	М	174	67	9	11	13	16	9	92
24	Михайлов, М.М.	31	М	188	85	16	19	24	28	16	125
25	Павлов, П.П.	25	М	175	70	10	12	15	18	10	100
26	Королев, К.К.	27	М	178	72	11	13	16	19	11	105
27	Варламов, В.В.	24	М	172	68	9	11	14	17	9	95
28	Григорьев, Г.Г.	29	М	182	78	13	16	20	23	13	115
29	Воробьев, В.В.	26	М	176	70	10	12	15	18	10	100
30	Смирнов, С.С.	23	М	174	67	9	11	13	16	9	92
31	Михайлов, М.М.	31	М	188	85	16	19	24	28	16	125
32	Павлов, П.П.	25	М	175	70	10	12	15	18	10	100
33	Королев, К.К.	27	М	178	72	11	13	16	19	11	105
34	Варламов, В.В.	24	М	172	68	9	11	14	17	9	95
35	Григорьев, Г.Г.	29	М	182	78	13	16	20	23	13	115
36	Воробьев, В.В.	26	М	176	70	10	12	15	18	10	100
37	Смирнов, С.С.	23	М	174	67	9	11	13	16	9	92
38	Михайлов, М.М.	31	М	188	85	16	19	24	28	16	125
39	Павлов, П.П.	25	М	175	70	10	12	15	18	10	100
40	Королев, К.К.	27	М	178	72	11	13	16	19	11	105
41	Варламов, В.В.	24	М	172	68	9	11	14	17	9	95
42	Григорьев, Г.Г.	29	М	182	78	13	16	20	23	13	115
43	Воробьев, В.В.	26	М	176	70	10	12	15	18	10	100
44	Смирнов, С.С.	23	М	174	67	9	11	13	16	9	92
45	Михайлов, М.М.	31	М	188	85	16	19	24	28	16	125
46	Павлов, П.П.	25	М	175	70	10	12	15	18	10	100
47	Королев, К.К.	27	М	178	72	11	13	16	19	11	105
48	Варламов, В.В.	24	М	172	68	9	11	14	17	9	95
49	Григорьев, Г.Г.	29	М	182	78	13	16	20	23	13	115
50	Воробьев, В.В.	26	М	176	70	10	12	15	18	10	100
51	Смирнов, С.С.	23	М	174	67	9	11	13	16	9	92
52	Михайлов, М.М.	31	М	188	85	16	19	24	28	16	125
53	Павлов, П.П.	25	М	175	70	10	12	15	18	10	100
54	Королев, К.К.	27	М	178	72	11	13	16	19	11	105
55	Варламов, В.В.	24	М	172	68	9	11	14	17	9	95
56	Григорьев, Г.Г.	29	М	182	78	13	16	20	23	13	115
57	Воробьев, В.В.	26	М	176	70	10	12	15	18	10	100
58	Смирнов, С.С.	23	М	174	67	9	11	13	16	9	92
59	Михайлов, М.М.	31	М	188	85	16	19	24	28	16	125
60	Павлов, П.П.	25	М	175	70	10	12	15	18	10	100
61	Королев, К.К.	27	М	178	72	11	13	16	19	11	105
62	Варламов, В.В.	24	М	172	68	9	11	14	17	9	95
63	Григорьев, Г.Г.	29	М	182	78	13	16	20	23	13	115
64	Воробьев, В.В.	26	М	176	70	10	12	15	18	10	100
65	Смирнов, С.С.	23	М	174	67	9	11	13	16	9	92
66	Михайлов, М.М.	31	М	188	85	16	19	24	28	16	125
67	Павлов, П.П.	25	М	175	70	10	12	15	18	10	100
68	Королев, К.К.	27	М	178	72	11	13	16	19	11	105
69	Варламов, В.В.	24	М	172	68	9	11	14	17	9	95
70	Григорьев, Г.Г.	29	М	182	78	13	16	20	23	13	115
71	Воробьев, В.В.	26	М	176	70	10	12	15	18	10	100
72	Смирнов, С.С.	23	М	174	67	9	11	13	16	9	92
73	Михайлов, М.М.	31	М	188	85	16	19	24	28	16	125
74	Павлов, П.П.	25	М	175	70	10	12	15	18	10	100
75	Королев, К.К.	27	М	178	72	11	13	16	19	11	105
76	Варламов, В.В.	24	М	172	68	9	11	14	17	9	95
77	Григорьев, Г.Г.	29	М	182	78	13	16	20	23	13	115
78	Воробьев, В.В.	26	М	176	70	10	12	15	18	10	100
79	Смирнов, С.С.	23	М	174	67	9	11	13	16	9	92
80	Михайлов, М.М.	31	М	188	85	16	19	24	28	16	125
81	Павлов, П.П.	25	М	175	70	10	12	15	18	10	100
82	Королев, К.К.	27	М	178	72	11	13	16	19	11	105
83	Варламов, В.В.	24	М	172	68	9	11	14	17	9	95
84	Григорьев, Г.Г.	29	М	182	78	13	16	20	23	13	115
85	Воробьев, В.В.	26	М	176	70	10	12	15	18	10	100
86	Смирнов, С.С.	23	М	174	67	9	11	13	16	9	92
87	Михайлов, М.М.	31	М	188	85	16	19	24	28	16	125
88	Павлов, П.П.	25	М	175	70	10	12	15	18	10	100
89	Королев, К.К.	27	М	178	72	11	13	16	19	11	105
90	Варламов, В.В.	24	М	172	68	9	11	14	17	9	95
91	Григорьев, Г.Г.	29	М	182	78	13	16	20	23	13	115
92	Воробьев, В.В.	26	М	176	70	10	12	15	18	10	100
93	Смирнов, С.С.	23	М	174	67	9	11	13	16	9	92
94	Михайлов, М.М.	31	М	188	85	16	19	24	28	16	125
95	Павлов, П.П.	25	М	175	70	10	12	15	18	10	100
96	Королев, К.К.	27	М	178	72	11	13	16	19	11	105
97	Варламов, В.В.	24	М	172	68	9	11	14	17	9	95
98	Григорьев, Г.Г.	29	М	182	78	13	16	20	23	13	115
99	Воробьев, В.В.	26	М	176	70	10	12	15	18	10	100
100	Смирнов, С.С.	23	М	174	67	9	11	13	16	9	92

Taula 40. RETRIB. TOTAL i conceptes — mediana efectiva, per grup professional

Mediana equiparada

[illegible]

Taula 41. RETRIB. TOTAL i conceptes — mediana equiparada, per grup professional

Per escala de valoració del lloc de treball (AGRUP. VALOR. PTO.)

Mitjana efectiva

[illegible]

Taula 42. RETRIB. TOTAL i conceptes — mitjana efectiva, per escola

Annex II. Anàlisi de l'enquesta de percepció interna (103 respostes)

Aquest annex incorpora, íntegrament, el document d'anàlisi de l'enquesta de percepció interna sobre igualtat de dones i homes elaborat com a document base per al I Pla d'Igualtat, amb 103 respostes (87 dones i 16 homes). Els resultats es presenten desagregats per gènere i complementen, amb la percepció subjectiva de la plantilla, les dades objectives analitzades a l'apartat 8.

ANÀLISI DE L'ENQUESTA DE PERCEPCIÓ SOBRE IGUALTAT DE DONES I HOMES A LaFACT

Resultats desagregats per gènere — document base per al I Pla d'Igualtat

Data del document: 24 de juliol de 2026

Font: enquesta de percepció interna (103 respostes: 87 dones / 16 homes)

Introducció i objecte

Aquest document presenta l'anàlisi dels resultats de l'enquesta de percepció sobre igualtat de dones i homes realitzada al personal de LaFACT, amb totes les respostes desagregades per gènere, tal com correspon a un diagnòstic previ a l'elaboració del Pla d'Igualtat de l'entitat.

L'enquesta ha recollit 103 respostes, de les quals 87 corresponen a dones (84,5%) i 16 a homes (15,5%). Aquesta distribució és similar a la composició de la plantilla en sectors sociosanitaris i d'atenció a les persones, on la feminització de la força de treball és habitual.

Metodologia i advertència sobre la mostra

Els resultats es presenten desagregats per gènere (dona/home) per a cadascuna de les 33 preguntes del qüestionari, agrupades en 10 blocs temàtics. Per a les preguntes amb escala Likert (1-5), es reporta la mitjana i el percentatge de respostes favorables (valors 4-5, "top-2-box"). Per a les preguntes de resposta única, es reporta el percentatge de cada categoria sobre el total de respostes de cada gènere.

Cal fer una advertència metodològica important: la mostra d'homes és molt reduïda (16 respostes, enfront de 87 de dones), la qual cosa limita la representativitat estadística de les comparacions per gènere, especialment quan es desglossen per categories amb poques respostes. Els resultats s'han d'interpretar com a indicatius de tendències, no com a dades estadísticament concloents, i s'han de contrastar amb la resta d'eixos del diagnòstic (dades objectives de plantilla) abans d'extreure'n conclusions fermes.

Perfil de la mostra

La taula següent mostra el perfil demogràfic i laboral de les persones enquestades, desagregat per gènere.

Franja d'edat	Dones (%)	Homes (%)	N dones	N homes
De 25 a 35	27,6%	31,2%	24	5
De 36 a 45	16,1%	6,2%	14	1
De 46 a 55	33,3%	37,5%	29	6
De 56 a 60	16,1%	18,8%	14	3
Menys de 25 / Menos de 25	3,4%	0%	3	0
Més de 60/Más de 60	2,3%	6,2%	2	1

Antiguitat a LaFACT	Dones (%)	Homes (%)	N dones	N homes
1-3 anys / 1-3 años	16,1%	18,8%	14	3

Antiguitat a LaFACT	Dones (%)	Homes (%)	N dones	N homes
10-15 anys / 10-15 años	10,3%	0%	9	0
3-5 anys / 3-5 años	21,8%	18,8%	19	3
5-10 anys / 5-10 años	14,9%	18,8%	13	3
Menys d'1any/Menos de 1 año	14,9%	12,5%	13	2
Més de 15 anys / Más de 15 años	21,8%	31,2%	19	5

Àrea o servei	Dones (%)	Homes (%)	N d.	N h.
Altres	9,2%	12,5%	8	2
Cultural	5,7%	6,2%	5	1
Serveis transversals	16,1%	56,2%	14	9
Sociosanitària	69%	25%	60	4

Destaca que els homes estan sobrerrepresentats als serveis transversals (53,3% dels homes enquestats, enfront del 16,1% de les dones) i infrarepresentats a l'àrea sociosanitària (26,7% dels homes, enfront del 69% de les dones), reflex d'una segregació ocupacional que s'hauria de contrastar amb les dades objectives de plantilla.

Tipus de jornada / contracte	Dones (%)	Homes (%)	N dones	N homes
Completa	74,7%	87,5%	65	14
Parcial	23%	12,5%	20	2
Fix discontinua	1,1%	0%	1	0
Indefinit	90,8%	93,8%	79	15
Temporal	6,9%	6,2%	6	1

Pel que fa a persones a càrrec, el 54% de les dones enquestades en tenen, enfront del 43,8% dels homes, una dada rellevant per interpretar els resultats dels blocs de conciliació i salut laboral.

Coneixement i compromís amb la igualtat

Indicador	Dones	Homes	Diferència
Coneix que LaFACT elabora el Pla d'Igualtat (% Sí)	55,2%	68,8%	-13,6 p.p.
Valoració del compromís de la direcció (mitjana /5)	4,16	4,44	-0,28

El 55,2% de les dones i el 68,8% dels homes coneixien l'elaboració del Pla d'Igualtat en el moment de respondre l'enquesta; cap home va respondre "Una mica", enfront del 17,2% de les dones. La valoració del compromís de la direcció és positiva en ambdós col·lectius (per sobre de 4 sobre 5), lleugerament més alta entre els homes.

Percepció d'igualtat d'oportunitats i tracte

Indicador	Dones	Homes	Diferència
Mateixes oportunitats a LaFACT (mitjana /5)	4,33	4,56	-0,23
Ha percebut desigualtat de tracte per gènere (% Sí)	16,1%	12,5%	+3,6 p.p.

El 16,1% de les dones i el 12,5% dels homes declaren haver percebut alguna situació de desigualtat de tracte per raó de gènere a la feina; a més, un 5,7% de les dones i un 12,5% dels homes prefereixen no respondre a aquesta pregunta, una dada a no perdre de vista.

Selecció i promoció interna

Indicador	Dones	Homes	Diferència
Coneix els criteris de selecció (% Sí)	23%	31,2%	-8,2 p.p.
Procés de selecció igual d'accessible (mitjana /5)	4,28	4,69	-0,41
Coneix els criteris de promoció interna (% Sí)	12,6%	12,5%	+0,1 p.p.
Ha optat a un procés de promoció interna (% Sí)	19,5%	31,2%	-11,7 p.p.
Mateixes oportunitats de promoció (mitjana /5)	4,23	4,38	-0,15

Els homes declaren haver optat a processos de promoció interna en una proporció superior (31,2%) a la de les dones (19,5%), tot i que el coneixement dels criteris de promoció és baix i similar en ambdós gèneres (al

voltant del 13%). La valoració de la transparència del procés, entre qui hi ha optat, és positiva però amb pocs respostes de base.

Formació

Indicador	Dones	Homes	Diferència
Ha participat en formació el 2025 (% Si)	75,9%	68,8%	+7,1 p.p.
Valoració de l'accés a la formació (mitjana /5)	4,25	4,47	-0,22
Ha fet formació en igualtat/llenguatge no sexista (% Si)	54%	31,2%	+22,8 p.p.
Interès en rebre formació en igualtat de gènere (% Si)	66,7%	56,2%	+10,5 p.p.

Es detecta una diferència notable en formació ja rebuda en igualtat de gènere o comunicació no sexista: el 54% de les dones l'ha feta, enfront de només el 31,2% dels homes (bretxa de 22,8 punts). L'interès per rebre'n més també és superior entre les dones (66,7% enfront del 56,2%), fet que apunta a un dèficit de formació específica adreçada als homes de la plantilla.

Conciliació i corresponsabilitat

Indicador	Dones	Homes	Diferència
Conex les mesures de conciliació (% Si)	23%	25%	-2,0 p.p.
Permisos de cura repartits de manera equilibrada (mitjana /5)	3,65	4,29	-0,64

Aquest bloc conté la diferència de percepció més gran de tota l'enquesta en termes d'escala Likert : la valoració de si els permisos de cura (maternitat, paternitat, lactància) es reparteixen de manera equilibrada és clarament més baixa entre les dones (mitjana 3,65/5, amb només un 44,8% de respostes favorables) que entre els homes (mitjana 4,29/5, 62,5 % de respostes favorables). Aquesta bretxa de percepció (-0,64 punts) suggereix que les dones perceben amb més claredat un repartiment desequilibrat de la corresponsabilitat de cura, un eix clarament prioritari per al Pla d'igualtat.

Sobre la jornada parcial, entre qui en té (22 persones en total), un 13,8% de les dones la fa de manera involuntària (per falta d'alternativa de l'empresa o per obligació derivada de la seva situació personal), enfront de cap dels homes enquestats; i sobre l'ús del permís de paternitat, dels 16 homes enquestats, 3 declaren haver-lo utilitzat i 5 declaren no haver-ho fet, una base molt petita però que permet un primer apunt sobre l'ús real d'aquest permís entre els homes de la plantilla.

Salut laboral amb perspectiva de gènere

Indicador	Dones	Homes	Diferència
Coneix el procediment de vigilància de la salut (% Sí)	78,2%	87,5%	-9,3 p.p.
S'ha sotmès a reconeixement mèdic el 2025 (% Sí)	55,2%	37,5%	+17,7 p.p.

La pregunta amb la bretxa percentual més gran de tota l'enquesta es troba en aquest bloc: davant la pregunta de si els riscos del lloc de treball es valoren tenint en compte possibles diferències entre dones i homes, un 50% dels homes considera que sí es valoren, enfront de només un 17,2% de les dones (bretxa de 32,8 punts). En canvi, un 31% de les dones considera que no es valoren, enfront d'un 12,5% dels homes, i la resposta "No ho sé" és majoritària en ambdós gèneres (al voltant del 40-50%), reflex d'un desconeixement generalitzat sobre aquest àmbit.

Riscos valorats amb perspectiva de gènere	Dones	Homes	Diferència
Es valora	17,2%	50%	-32,8 p.p.
No Ho sé	50,6%	37,5%	+13,1 p.p.
No es valora	31%	12,5%	+18,5 p.p.

Sobre embaràs i lactància, de les dones que hi han estat exposades durant la seva relació laboral amb LaFACT (18 respostes vàlides), la meitat declara haver rebut alguna adaptació del lloc de treball o avaluació específica de riscos i l'altra meitat declara que no, la qual cosa apunta a una aplicació no sistemàtica d'aquesta obligació preventiva.

Assetjament sexual i per raó de gènere

Indicador	Dones	Homes	Diferència
Sap si LaFACT té protocol d'assetjament (% Sí)	65,5%	56,2%	+9,3 p.p.
Sabria a qui adreçar-se en cas d'assetjament (% Sí)	64,4%	87,5%	-23,1 p.p.
LaFACT és un entorn de treball segur (mitjana /5)	4,26	4,56	-0,30
Ha patit o presenciat assetjament (% Sí)	9,2%	6,2%	+3,0 p.p.

El 87,5% dels homes sabria a qui adreçar-se en cas de patir o presenciar assetjament, enfront del 64,4% de les dones (bretxa de 23,1 punts), tot i que el coneixement de l'existència del protocol és similar. La dada més rellevant d'aquest bloc és que un 9,2% de les dones (8 persones) i un 6,2% dels homes (1 persona)

declaren haver patit o presenciat alguna situació d'assetjament sexual o per raó de gènere a la feina, més un 5,7% de dones que prefereix no respondre; és un resultat que requereix seguiment directe i confidencial per part de l'entitat, més enllà del que permet aquesta anàlisi agregada.

Llenguatge inclusiu i categories professionals

Indicador	Dones	Homes	Diferència
Llenguatge de comunicacions internes inclusiu (mitjana /5)	4,05	4,50	-0,45
Ofertes de feina amb llenguatge inclusiu	Dones	Homes	Diferència
No	4,6%	0%	+4,6 p.p.
No ho sé	55,2%	37,5%	+17,7 p.p.
Sí	39,1%	62,5%	-23,4 p.p.

Ha detectat categories/càrrecs en masculí exclusiu	Dones	Homes	Diferència
No	62,1%	37,5%	+24,6 p.p.
No ho sé	26,4%	31,2%	-4,8 p.p.
Sí	10,3%	31,2%	-20,9 p.p.

Els homes perceben en major mesura que les ofertes de feina utilitzen llenguatge inclusiu (62,5% enfront del 39,1% de les dones) i també detecten en major proporció categories o càrrecs amb forma exclusivament masculina (31,2% enfront del 10,3%). En ambdós casos, la resposta "No ho sé" és molt freqüent entre les dones, la qual cosa suggereix una manca d'atenció explícita a aquest aspecte més que no pas una valoració negativa.

Violència de gènere

Indicador	Dones	Homes	Diferència
Coneix mesures de suport a víctimes de VG (% SI)	29,9%	31,2%	-1,3 p.p.
Sabria a qui adreçar-se per aquest suport (% SI)	43,7%	56,2%	-12,5 p.p.

El coneixement de les mesures específiques de suport a treballadores víctimes de violència de gènere és baix en ambdós col·lectius (per sota del 30%), i similar entre dones i homes, la qual cosa indica un dèficit de comunicació interna sobre aquest àmbit que afecta tota la plantilla per igual.

Prioritats de millora percebudes

A la pregunta sobre quins àmbits es consideren més prioritàris de millorar en matèria d'igualtat (es podien marcar fins a 3 opcions), els resultats per gènere són els següents (percentatge de persones de cada gènere que ha marcat cada opció):

Àmbit prioritari	Dones	Homes	Diferència
Retribució	42,5%	43,8%	-1,3 p.p.
Conciliació	39,1%	31,2%	+7,9 p.p.
Formació	36,8%	31,2%	+5,6 p.p.
Salut laboral	35,6%	37,5%	-1,9 p.p.
Selecció i promoció	31%	37,5%	-6,5 p.p.
Assetjament	24,1%	6,2%	+17,9 p.p.
Llenguatge inclusiu	21,8%	12,5%	+9,3 p.p.
Altres	9,2%	12,5%	-3,3 p.p.

Per a les dones, els àmbits més prioritàris són retribució (42,5%), conciliació (39,1%) i formació (36,8%). Per als homes, destaquen selecció i promoció, retribució i salut laboral, totes al voltant del 40%. L'assetjament és marcat com a prioritari per un 24,1% de les dones, enfront de només un 6,2% dels homes, la bretxa més gran de tot aquest bloc.

Comentaris oberts

Es van rebre 8 comentaris o suggeriments addicionals amb contingut rellevant (a banda de respostes buides o "no"). Es reproduïxen a continuació, identificant el gènere de la persona que respon:

- [Dona] Caldria desenvolupar polítiques clares de teletreball per contribuir a la conciliació
- [Dona] Considero que el tracte es equitatiu entre homes i dones dins de l'empresa.
- [Dona] No considero prioritari rebre formació específica en igualtat de gènere, no vol dir que no m'interessi. Aquesta enquesta no és anònima! :D
- [Dona] No tant a nivell de biaix de gènere, però crec que caldria fer també valoració d'igualtat d'oportunitats o pla de carrera, especialment per a gent jove o persones que acaben d'entrar a treballar a la casa. És a dir, saber quines oportunitats reals de creixement professional es tenen a

l'entitat, perquè, crec, això pot contribuir a que les persones se sentin més implicades amb els projectes que s'impulsin i sentin que formen part d'un mateix equip amb objectius compartits. Gràcies.

- [Dona] Falta accés a formació que millori els nostres coneixements del nostre lloc de treball per fer una feina cada vegada millor i no estancar -nos en els coneixements que ja tenim (curs d'idiomes, cursos/tallers de coses relacionades amb tasques de la nostra feina, com per exemple: redacció, màrketing, xxss, etc)
- [Dona] Hay mucha información y la verdad soy nueva en la empresa pero apuesto por ella
- [Home] Promoure accions de sensibilització i formació en igualtat per a tot el personal

Els comentaris apunten, entre d'altres, a la necessitat de polítiques de teletreball per a la conciliació, a un pla de carrera i d'igualtat d'oportunitats de creixement professional (especialment per a personal jove o d'incorporació recent), i a un reforç de la formació tècnica i en igualtat per a tot el personal, aquesta darrera petició formulada per l'únic home que va deixar comentari.

Síntesi de les bretxes de percepció més rellevants

A partir del conjunt de l'enquesta, les diferències de percepció per gènere més destacades són les següents, ordenades de major a menor magnitud:

- Valoració de si els riscos del lloc de treball es valoren amb perspectiva de gènere: el 50% dels homes creu que sí, enfront de només el 17,2% de les dones (bretxa de 32,8 punts).
- Percepció de repartiment equilibrat dels permisos de cura: mitjana de 3,65/5 entre les dones enfront de 4,29/5 entre els homes (bretxa de 0,64 punts sobre 5).
- Percepció de llenguatge inclusiu a les ofertes de feina: el 62,5% dels homes ho considera així, enfront del 39,1% de les dones (bretxa de 23,4 punts).
- Formació ja rebuda en igualtat de gènere o comunicació no sexista: 54% de les dones enfront del 31,2% dels homes (bretxa de 22,8 punts a favor de les dones).
- Detecció de categories o càrrecs amb forma exclusivament masculina: 31,2% dels homes enfront del 10,3% de les dones (bretxa de 20,9 punts).
- Saber a qui adreçar-se en cas d'assetjament: 87,5% dels homes enfront del 64,4% de les dones (bretxa de 23,1 punts).
- Un 9,2% de les dones (8 persones) i un 6,2% dels homes (1 persona) declaren haver patit o presenciats assetjament sexual o per raó de gènere a la feina: una dada minoritària però que requereix seguiment directe i prioritari.

Limitacions de l'anàlisi

Aquesta anàlisi presenta les limitacions pròpies de qualsevol enquesta de percepció i, en particular, les següents:

- Mostra d'homes molt reduïda (16 persones), que limita la fiabilitat estadística de les comparacions per gènere i fa que petites variacions en el nombre de respostes tinguin un impacte percentual gran.
- Es tracta de dades de percepció subjectiva, que complementen però no substitueixen les dades objectives de plantilla (retribució, contractació, categories) analitzades en altres apartats del diagnòstic.
- No s'ha pogut creuar la variable gènere amb altres variables demogràfiques (edat, àrea, antiguitat) de manera simultània per manca de volum de mostra suficient en els encreuaments; es recomana fer-ho en properes edicions de l'enquesta si el nombre de respostes ho permet.