

Pla d'igualtat de tracte i oportunitats entre gèneres 2026-2030



Fundació
La Llar

Fundació ó La Llar

NIF: G63579452, Inscrita en el registre de Fundacions de Catalunya amb el número 1971

Data entrada en vigor del Pla: 15.02.2026

Versió 01

Índex

Presentació i introducció	3
La FUNDACIÓ LA LLAR	3
Què és el pla d'igualtat?	4
Antecedents del Pla d'igualtat a la FUNDACIÓ LA LLAR	5
Parts subscriptores del pla, la comissió d'igualtat	6
Àmbit d'aplicació	6
Període de vigència del pla	6
Definicions i conceptes	7
Compromís de la FUNDACIÓ LA LLAR	9
Comissió d'igualtat	10
Membres de la comissió d'igualtat	10
Règim intern de funcionament del a comissió d'igualtat	11
Diagnosi de la situació	15
Auditoria retributiva	15
Informe diagnòstic	16
Objectius del pla d'igualtat	17
Mesures i accions del pla	19
Calendari d'implementació del pla	26
Seguiment i avaluació del pla	28
Comunicació del pla	31
Protocols específics	34
Annexes	35

—

Aquest document és propietat intel·lectual de la FUNDACIÓ LA LLAR i només podrà ser distribuït externament si es disposa d'autorització de l'entitat.

Presentació i introducció

La FUNDACIÓ LA LLAR

La FUNDACIÓ LA LLAR
és una entitat
que treballa
per millorar la vida
de les persones
del Berguedà
amb discapacitat intel·lectual
trastorns de la salut mental
dificultats en del desenvolupament
o amb en situació d'exclusió social

Els valors de LA LLAR son:

- Respecte
- Compromís
- Col·laboració
- Flexibilitat
- Integritat
- Actitud positiva

La FUNDACIÓ LA LLAR és una entitat d'iniciativa social d'àmbit comarcal fundada el 1972 que promou i impulsa la inclusió social i la millora de la qualitat de vida de les persones del Berguedà amb discapacitat intel·lectual, problemàtica social derivada de malaltia mental, dificultats en el desenvolupament o risc de patir-lo.

Missió

Acompanyar a les persones del Berguedà amb discapacitat intel·lectual, problemàtica social derivada de malaltia mental, en situació de vulnerabilitat, amb dificultats en el seu desenvolupament o risc de patir-ne i a les seves famílies, oferint, des d'una mirada

Aquest document és propietat intel·lectual de la FUNDACIÓ LA LLAR i només podrà ser distribuït externament si es disposa d'autorització de l'entitat.

integral, serveis, treball i suports perquè puguin fer realitat el seu projecte de vida d'una forma plena, autònoma i inclusiva amb la participació activa dels agents del territori.

Visió

Ser una entitat d'economia social referent al Berguedà que doni resposta a les necessitats de les persones de la comarca, des del desenvolupament continu de les seves capacitats i de la seva autonomia al llarg del seu el cycle vital i també a les seves famílies, tot actuant de manera innovadora, autònoma, sostenible, responsable i respectuosa.

Valors

- Respecte
- Compromís
- Col·laboració
- Flexibilitat
- Integritat
- Actitud positiva

Què és el pla d'igualtat?

El pla d'igualtat és un document
recull les accions que farem
a LA LLAR volem tractar igual homes i dones

Com es fa aquest document?
primer s'ha d'estudiar què no funciona bé
aquesta part es diu **diagnòstic**
després es defineixen tasques per millorar
aquesta part es diu **disseny i elaboració**
després es mira si s'han fet les tasques
aquesta part es diu **implantació i seguiment**
per acabar es mira si les tasques han servit
després de fer les tasques per millorar
mirarem si hi ha igualtat entre homes i dones
aquesta part es diu **avaluació**

El pla d'igualtat és l'instrument per desenvolupar la política d'igualtat dins de la FUNDACIÓ LA LLAR. Permet integrar la igualtat en les relacions laborals i en tots els àmbits de gestió de les organitzacions i així avançar cap a la igualtat efectiva entre dones i homes.

Aquest document és propietat intel·lectual de la FUNDACIÓ LA LLAR i només podrà ser distribuït externament si es disposa d'autorització de l'entitat.

El present pla d'igualtat contempla de forma transversal els diferents àmbits de l'entitat i el conjunt de les persones que en formen part, donant compliment a la normativa de referència vinculada:

- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Les fases per elaborar i implantar el Pla d'Igualtat son:

FASE 1 INICIATIVA I DIAGNÒSTIC	FASE 2 DISSENY I ELABORACIÓ	FASE 3 IMPLANTACIÓ I SEGUIMENT	FASE 4 AVALUACIÓ
<ul style="list-style-type: none"> • Obertura procés • Constitució comissió negociadora • Recollida i anàlisi de dades (qualitatives i quantitatives) • Diagnosi (punts forts i àrees de millora) 	<ul style="list-style-type: none"> • Definició objectiu • Disseny mesures • Establir indicadors avaluació i seguiment • Calendari aplicació • Aprovació • Registre el Pla 	<ul style="list-style-type: none"> • Realització accions del pla d'igualtat • Comprovació del grau de desenvolupament, i compliment de les mesures i valoració del resultat, 	<ul style="list-style-type: none"> • Valoració del grau de consecució dels objectius, resultat i impacte que ha tingut el pla d'igualtat a l'entitat

Antecedents del Pla d'Igualtat a la FUNDACIÓ LA LLAR

La FUNDACIÓ LA LLAR
va fer el primer pla d'igualtat el 2022
aquest pla va durar fins l'any 2026

La FUNDACIÓ LA LLAR va fer el seu primer pla d'igualtat l'any 2022 que va durar fins 2026. El pla actual, 2026-2030, és fruit de la revisió d'aquell primer pla i de l'anàlisi i diagnòstic que ha treballat la Comissió d'Igualtat.

Aquest document és propietat intel·lectual de la FUNDACIÓ LA LLAR i només podrà ser distribuït externament si es disposa d'autorització de l'entitat.

Parts subscriptores del pla, la comissió d'igualtat

Qui ha negociat i aprovat el pla?
La comissió d'igualtat

La **comissió d'igualtat** és la responsable de negociar el pla d'igualtat de la Fundació La Llar. Durant aquest procés també s'ha anomenat comissió negociadora. Aquesta comissió està formada a parts iguals per representats de l'entitat i representants de les persones treballadores. La comissió d'igualtat ha tingut la tasca d'analitzar la situació de l'entitat en quant a la igualtat d'oportunitats, acordar objectius i mesures per millorar la situació

Els membre de la comissió d'igualtat van aprovar i subscrit el present pla d'igualtat.

Àmbit d'aplicació

Qui ha de complir les mesures del pla d'igualtat?
Tothom que treballa a la FUNDACIÓ LA LLAR

El present Pla d'Igualtat és d'aplicació a la FUNDACIÓ LA LLAR, per tant, aplica a totes les persones treballadores de la Fundació (persones amb contracte laboral), persones voluntàries, persones en situació de pràctiques i a totes les persones cedides per empreses de treball temporal (ETT) durant els períodes que prestin servei a la Fundació.

Període de vigència del pla

Quan aplicarà aquest pla?
comença la seva aplicació el 15 de febrer de 2026
durarà 4 anys
fins el 2030

El període de vigència del Pla és de 4 anys (termini màxim que permet la normativa actual, article 9.1 RD 901/2020) i continuarà la seva vigència mentre no hi hagi un nou pla d'igualtat que el substitueixi. **Aquest pla entra en vigor el dia 15 de febrer de 2026.**

Aquest document és propietat intel·lectual de la FUNDACIÓ LA LLAR i només podrà ser distribuït externament si es disposa d'autorització de l'entitat.

Definicions i conceptes

Igualtat entre dones i homes
vol dir que reben el mateix tracte
que tenen les mateixes oportunitats per treballar
que cobren igual
que no hi ha discriminació

Discriminació per raó de gènere
vol dir
que una persona
per ser dona o home
té menys drets
que una altra persona

Per tal de contextualitzar adequadament els conceptes vinculats al Pla d'Igualtat, a continuació es defineixen alguns dels conceptes que es troben recollits a les normes de referència.

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

Igualtat de tracte i d'oportunitats pel què fa a l'accés al treball, formació i promoció professional i, condicions de treball: el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit laboral, sigui públic o privat, es garantirà en els termes previstos en la normativa aplicable, en l'accés a la feina, fins i tot al treball per compte pròpia, en la formació professional, promoció professional, condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en la afiliació i participació de les organitzacions sindicals i empresarials o, en qualsevol organització amb membres que siguin d'una professió concreta.

Discriminació directa i indirecta: es considerarà discriminació directa per raó de gènere, la situació en què es trobi una persona que sigui, hagi estat o pogués ser tractada, en atenció al seu gènere, de manera menys favorable que una altra en una situació comparable. Serà discriminació indirecta per raó de gènere, la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posi a persones d'un gènere en desavantatge particular respecte a altres persones de l'altre gènere, amb les excepcions que es puguin preveure legalment.

Assetjament sexual per raó de gènere: serà qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular qual es creï un entorn intimidant, degradant o ofensiu. Alhora, qualsevol comportament realitzat en funció del gènere d'una persona amb l'objectiu d'atemptar contra la seva dignitat.

Discriminació per embaràs o maternitat: tot tracte desfavorable a les dones relacionades amb l'embaràs o la maternitat.

Indemnitat enfront represàlies: qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es doni en una persona com a conseqüència de la presentació per part seva de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

Accions positives: per fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, les persones físiques i jurídiques privades podran adoptar mesures específiques per corregir situacions patents de desigualtat entre dones i homes.

Compromís de la FUNDACIÓ LA LLAR

A la FUNDACIÓ LA LLAR
treballem per la igualtat real entre homes i dones
tractem igual a tothom
homes i dones han de tenir les mateixes oportunitats
no acceptem cap tipus de discriminació

La Direcció de la FUNDACIÓ LA LLAR està compromesa amb la incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere en totes les polítiques, presa de decisions i activitats portades a terme a la institució, així com la creació de la comissió d'igualtat de l'entitat.

Així mateix, l'entitat declara el seu compromís en l'establiment de la igualtat real de gènere com a principi estratègic en la política corporativa i de l'àrea de gestió de persones, en estricta relació amb el que disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

S'assumeix, per tant, el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en tots i cada un dels àmbits que es desenvolupen a l'empresa, des de la selecció, la conciliació, la promoció interna, les condicions laborals, la política salarial, la formació laboral, la prevenció de riscos i en general, durant tota la gestió empresarial.

En compliment d'aquest compromís, la FUNDACIÓ LA LLAR emprèn l'elaboració d'un pla d'igualtat de gènere, amb la finalitat de promoure la perspectiva de gènere a l'organització, erradicant i evitant qualsevol tipus de discriminació de gènere, i es compromet a la implementació del mateix, amb un posterior seguiment i avaluació, garantint la plena efectivitat del mecanisme.

Comissió d'igualtat

La **comissió d'igualtat**
és la responsable
de vetllar per la igualtat entre homes i dones
a la FUNDACIÓ LA LLAR

La comissió d'igualtat és una comissió paritària entre persones representants de les treballadores i persones representants de l'entitat. Aquesta comissió és la responsable garantir la igualtat real i efectiva de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a la FUNDACIÓ LA LLAR.

Les seves principals funcions son:

- Elaborar i aprovar el Pla d'Igualtat
- Fer el seguiment de les mesures acordades en el Pla d'Igualtat i, si els membre de la comissió ho consideren convenient, revisar-lo
- Impulsar accions de formació i sensibilització en l'àmbit de la igualtat
- Fer el seguiment del protocol per a la prevenció i l'abordatge de assetjament sexual, assetjament per raó de gènere i situacions de discriminació per LGTBI fòbia.

Membres de la comissió d'igualtat

Els membre de la comissió d'igualtat son vuit persones:
Maria Casals
Ester Comellas
Pilar Cort
Sandra Esteban
Gemma López
Diana Sánchez

La comissió està formada de forma paritària per persones representants de les persones treballadores i persones representants de l'entitat.

En representació de les persones treballadores:

- Maria Casals. Membre del Comitè d'Empresa de Coloma.
- Pilar Cort. Membre del Comitè d'Empresa de Coloma.
- Diana Sánchez. Representant de les persones treballadores de l'escola. (Secretària de la Comissió d'Igualtat).

En representació de l'entitat:

- Ester Comellas. Directora Gerent. (Presidenta de la Comissió d'Igualtat).
- Sandra Esteban. Coordinadora Talent i Cultura.
- Gemma López. Directora CDIAP.

Règim intern de funcionament del a comissió d'igualtat

El reglament intern de la comissió d'igualtat diu
qui forma part de la comissió
com es substitueixen els membres de la comissió
quines son les funcions de la comissió
com es prenen els acords a les reunions

Membres

Estarà constituïda de forma paritària pels representants legals de les persones treballadores i representants de l'entitat. Es constitueix amb:

- Dues persones de part del comitè d'empresa de Coloma
- El/la representant de les persones treballadores de la Llar Residència de Berga
- El/la representant de les persones treballadores de l'escola
- Quatre persones en representació de l'entitat

En cas que hi hagi modificacions en la representació de les persones treballadores, és a dir que un centre de treball que ara no té representació en tingui o que un centre que en té en deixi de tenir, es modificarà la composició de la comissió d'igualtat amb l'objectiu que tots els centres de treball amb representació formin part de la comissió d'igualtat i aquesta sigui paritària entre representació de persones treballadores i de l'entitat.

Presidència i la secretaria

La comissió d'igualtat comptarà amb una presidència i una secretaria que escolliran els seus membres.

Seràn funcions de la presidència:

- Convocar les reunions
- Conduir les reunions

Seràn funcions de la secretaria:

- Redactar i enviar les actes de les reunions

Funcions

En les fases d'iniciativa, diagnòstic, disseny i elaboració del pla son:

- Negociar i elaborar el diagnòstic i les mesures que integraran el Pla de Igualtat.
- Elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.
- Identificació de les mesures prioritàries segons diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, mitjans per la seva aplicació, les persones responsables i un cronograma d'actuacions.
- Impulsar la implantació del Pla de Igualtat a l'empresa.
- Definir indicadors de mesura i recollida de informació necessaris per fer el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla de Igualtat implantades.
- Remissió del Pla de Igualtat que fos aprovat davant l'autoritat laboral competent a efectes de registre, depòsit i publicació.
- Impulsar accions de formació i sensibilització.

En la fase d'implantació, seguiment i avaluació del pla:

- Seguiment i avaluació del grau d'avenç de les accions acordades en el pla d'igualtat.
- Revisar el pla d'igualtat si ho considera convenient o si hi ha canvis a l'entitat que obliguen a la revisió d'aquest.

Assessors

La Comissió d'Igualtat podrà comptar amb assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral, amb veu però sense vot.

La presència d'assessors externs haurà de ser comunicada prèviament a la presidència i constarà a l'ordre del dia.

Reunions de la Comissió d'Igualtat

La Comissió es reunirà com a mínim dos cop a l'any, un cop entre 15 de gener i 15 de febrer i l'altre entre 15 de setembre i 15 d'octubre.

Les reunions de la comissió seran convocades per la presidència amb un mínim d'antelació de 15 dies a on hi constarà els temes a tractar i la documentació a revisar i/o aprovar.

Els temes que es tractaran en la primera reunió seran:

- Registre salarial
- Auditoria retributiva
- Seguiment del Pla d'Igualtat i el grau d'avanç de les mesures pactades
- Seguiment del protocol per a la prevenció i l'abordatge de assetjament sexual, assetjament per raó de gènere i situacions de discriminació per LGTBI fòbia

Els temes que es tractaran en la segona reunió seran:

- Seguiment del Pla d'Igualtat i el grau d'avanç de les mesures pactades
- Seguiment del protocol per a la prevenció i l'abordatge de assetjament sexual, assetjament per raó de gènere i situacions de discriminació per LGTBI fòbia

Adopció d'acords

Els acords s'adoptaran negociant de bona fe i requeriran la majoria simple de cadascuna de les parts assistents a la reunió ja sigui amb vot propi o vot delegat, sent indispensable que hi hagi com a mínim un representant de cada part a la reunió.

En cas de desacord, es podrà recórrer als procediments de solució autònoma de conflictes, prèvia intervenció de la comissió paritària del conveni majoritari aplicable, sent aquest el conveni de Tallers, si així es preveu.

El resultat de les negociacions es formalitzarà per escrit i serà tramès a l'autoritat laboral competent per al seu registre, dipòsit i publicitat, d'acord amb el Reial decret 713/2010, de 28 de maig.

Confidencialitat

Les persones membres de la Comissió d'Igualtat i, si escau, les persones expertes assessores, estaran obligades al deure de confidencialitat respecte de la informació rebuda amb caràcter reservat, i no podran utilitzar-la fora de l'àmbit de la Comissió.

Substitucions

Les persones que integrin la Comissió d'Igualtat seran substituïdes en cas de vacant, absència, dimissió, finalització del mandat o que li sigui retirat per les persones que les van designar, per impossibilitat o causa justificada, com malaltia, renúncia del càrrec o jubilació.

Si algun membre de la Comissió d'Igualtat convocat durant la pressa de decisions, no pot assistir, pot delegar el seu vot a un altre membre representant de la comissió, prèvia comunicació a la presidència.

Les persones que deixin de formar part de la Comissió d'Igualtat i que representin a

Aquest document és propietat intel·lectual de la FUNDACIÓ LA LLAR i només podrà ser distribuït externament si es disposa d'autorització de l'entitat.

l'entitat seran substituïdes per aquesta, i si representen a les persones treballadores, seran substituïdes per l'òrgan de representació legal que les va designar.

En el supòsit de substitució es comunicarà a la presidència i constarà en l'acta de la següent reunió de la comissió.

Diagnosi de la situació

Auditoria retributiva

Què és l'auditoria retributiva?
és un informe
analitza si hi ha diferències de sou
entre homes i dones
un home i una dona que facin la mateixa feina
han de cobrar el mateix

Hi ha diferències de salari entre homes i dones?
per poder donar aquesta resposta
s'ha fet un estudi
el resultat de l'estudi diu
que a LA LLAR
els homes i dones que fan la mateixa feina
i tenen en el mateix conveni
cobren igual
no hi ha diferències

La Fundació disposa del registre retributiu que inclou les dades que estableix el RD 902/2020 de valors mitjana i medianes dels salaris, complements salarials i percepcions extrasalarials, segons les agrupacions professionals equivalents amb les valoracions del lloc de treball.

L'auditoria retributiva s'ha realitzat amb les dades de 2025 i s'adjunta com annex a aquest document.

Informe diagnòstic

La comissió d'igualtat ha fet un informe per veure si tothom és tractat igual a la feina.

Si dones i homes tenen les mateixes oportunitats.
Com es tria la gent, com aprèn i si pot créixer.
Si homes i dones cobren igual per fer la mateixa feina.
Si treballen en bones condicions.
Comprova que ningú sigui tractat malament o de manera injusta.

Després d'estudiar tota aquesta informació ha fet propostes per millorar i fer-ho tot més just per a tothom.

Un diagnòstic d'igualtat és un estudi detallat sobre la situació de dones i homes a l'empresa. Aquesta anàlisi recull informació qualitativa i quantitativa, i permet detectar les desigualtats existents i formular propostes d'actuacions correctives i de millora.

S'han analitzat les següents àrees:

- Processos de gestió del personal. Processos de selecció i contractació
- Processos de gestió del personal. Formació
- Processos de gestió del personal. Promoció professional
- Condicions de treball
- Classificació professional i política retributiva
- Corresponsabilitat
- Infrarrepresentació femenina
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere
- Suport a les persones treballadores víctimes de violència de gènere
- Comunicació inclusiva, no sexista ni androcèntrica

Per a l'elaboració de l'informe de diagnòstic, que s'ha realitzat entre els mesos de gener i març de 2026.

S'adjunta l'informe elaborat com annex a aquest document.

Objectius del pla d'igualtat

Perquè tothom es tracti igual a la feina.
La comissió d'igualtat
ha definit uns objectius

La missió del present Pla d'Igualtat és garantir la igualtat real i efectiva de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a la FUNDACIÓ LA LLAR sent els objectius generals del pla els que es presenten a continuació:

Processos de gestió del personal. Processos de selecció i contractació

Objectiu 1. Facilitar la promoció interna i definir la política de contractació per identificar persones amb talent i dissenyar plans de carrera

Objectiu 2. Garantir que totes les persones que participen en processos de selecció / promoció tenen formació en matèria d'igualtat d'un mínim de 2h

Objectiu 3. Disposar d'indicadors del procés de selecció segregats per gènere.

Processos de gestió del personal. Formació

Objectiu 4. Disposar d'indicadors quantitius per poder analitzar el procés de formació.

Objectiu 5. Formar a tot el personal amb un mínim de 10h a l'any dins horari laboral.

Objectiu 6. Oferir a les persones treballadores una formació que les persones considerin adequada a les necessitats del seu lloc

Objectiu 7. Garantir que totes les persones treballadores coneguin la formació transversal que s'ofereix

Objectiu 8. Garantir que els docents externs tenen en compte la igualtat.

Objectiu 9. Assegurar que totes les persones treballadores s'hagin format en matèria d'igualtat

Processos de gestió del personal. Promoció professional

Objectiu 1. Facilitar la promoció interna i definir la política de contractació per identificar persones amb talent i dissenyar plans de carrera

Objectiu 2. Garantir que totes les persones que participen en processos de selecció / promoció tenen formació en matèria d'igualtat d'un mínim de 2h

Objectiu 10. Disposar d'indicadors del procés de promoció segregats per gènere.

Condicions de treball

Objectiu 11. Garantir la conciliació laboral de les persones treballadores

Objectiu 12. Afavorir que les persones que demanen reducció de jornada per cura de fills/es i/o persones dependents puguin mantenir el 100% de la jornada laboral per poder mantenir el 100% del salari

Objectiu 13. Implementar contractes fix-discontinus a les persones que tenen contractes temporals per serveis cíclics, com per exemple el lleure

Objectiu 14. Identificar les persones que estan en règim de treball per torns

Objectiu 15. Garantir la desconexió digital de les persones treballadores fora del seu horari laboral

Classificació professional i política retributiva

Objectiu 16. Garantir que totes les persones treballadores coneguin les funcions i tasques del seu lloc de treball

Objectiu 17. Garantir que les persones treballadores cobren el mateix pel mateix treball (excepte diferències que puguin ser degudes al conveni que aplica a cada centre de treball)

Corresponsabilitat

Objectiu 11. Garantir la conciliació laboral de les persones treballadores

Objectiu 18. Disposar d'indicadors de les mesures de conciliació utilitzades

Infrarrepresentació femenina

Objectiu 19. Millorar el percentatge de persones treballadores de gènere femení en les seccions on hi ha infrarrepresentació femenina.

Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de gènere

Objectiu 20. Proporcionar un entorn lliure d'assetjament sexual, assetjament per raó de gènere i de discriminació per LGTBI fòbia

Suport a les persones treballadores víctimes de violència de gènere

Objectiu 21. Desenvolupar una cultura empresarial compromesa amb la lluita contra la violència de gènere.

Comunicació inclusiva, no sexista ni androcèntrica

Objectiu 22. Garantir que la comunicació de l'entitat sigui inclusiva, no sexista ni androcèntrica

Mesures i accions del pla

Per aconseguir cada objectiu la comissió d'igualtat ha dit quines son les accions que s'han de fer i com es valorarà que s'ha aconseguit l'objectiu

Les mesures d'igualtat que s'estableixen per assolir els objectius identificats en el punt anterior son:

Processos de gestió del personal. Processos de selecció i contractació

Objectiu 1	Facilitar la promoció interna i definir la política de contractació per identificar persones amb talent i dissenyar plans de carrera
Mesures	1.1 Definir política contractació / promoció
	1.2 Explicar equips política contractació / promoció
	1.3 Identificar persones que volen promocionar (nom i lloc), establir canal
	1.4 Donar resposta a les persones que volen promocionar, pla de carrera
	1.5 Crear canal intern de publicació ofertes que sigui accessible a totes les persones treballadores
	1.6 Publicar totes les ofertes (en cas de substitució com a mínim aquelles amb una durada mínim prevista de 6 mesos)
Indicador/s	Objectiu
Ítem enquesta satisfacció professionals: promocions internes	≥ 3,5
Haver definit la política de contractació/formació	SI / NO
Ítem enquesta satisfacció professionals: coneixes la política de contractació/promoció	+60% SI

Objectiu 2	Garantir que totes les persones que participen en processos de selecció/promoció tenen formació en matèria d'igualtat (mínim 2h)
Mesures	2.1 Formar en matèria igualtat a totes les persones que participen en procés de selecció
Indicador/s	Objectiu
% persones que participen en processos de selecció formades en matèria d'igualtat (mínim 2 hores)	+90%

Aquest document és propietat intel·lectual de la FUNDACIÓ LA LLAR i només podrà ser distribuït externament si es disposa d'autorització de l'entitat.

Objectiu 3	Disposar d'indicadors del procés de selecció segregats per gènere.	
Mesures	3.1 Implantar eina per registrar CV rebuts i processos selecció realitzats	
Indicador/s		Objectiu
% processos selecció registrats		100%
% CV rebuts		+90%
% candidatures rebudes per cada procés per tipologia registrades		+90%
Disposar dels indicadors del procés de selecció i contractació (veure taules 3 i taula 4 annex indicadors)		100%

Processos de gestió del personal. Formació

Objectiu 4	Disposar d'indicadors quantitatius per poder analitzar el procés de formació.	
Acció/ons	4.1 Tenir una eina de registre de la formació	
Indicador/s		Objectiu
Disposar dels indicadors del procés de formació (veure annex indicadors)		100%

Objectiu 5	Formar a tot el personal amb un mínim de 10h a l'any dins horari laboral	
Acció/ons	5.1 Cada servei ha de disposar d'un pla de formació identificant quines son les 10h obligatòries que s'han de realitzar dins la jornada laboral	
Indicador/s		Objectiu
Número hores mitjanes de formació per treballador/a (abast: treballadors a 31/12 que han treballat tot l'any)		Igual o superior a 10h
Número persones que han fet menys de 10 hores/any (abast: treballadors a 31/12 que han treballat tot l'any)		0

Objectiu 6	Oferir a les persones treballadores una formació que les persones considerin adequada a les necessitats del seu lloc	
Acció/ons	6.1 Disposar d'un pla de formació anual i previsió temes a 3 anys consensuat amb l'equip	
Indicador/s		Objectiu
Nou ítem enquesta satisfacció: consideres que el temari del pla de formació és adequat?		Igual o superior a 3.5
Tots els serveis disposen de pla de formació		100%

Objectiu 7	Garantir que totes les persones treballadores coneguin la formació transversal que s'ofereix	
Acció/ons	7.1 Crear un canal de comunicació per conèixer la formació transversal que s'ofereix	
Indicador/s		Objectiu
Nou ítem enquesta satisfacció: coneixes el pla transversal de formació de l'entitat SI/NO		Igual o superior a 3.5
Canal creat SI/No		SI

Objectiu 8	Garantir que els docents externs tenen en compte la igualtat	
Acció/ons	8.1 En l'impartició de la formació demanar a l'empresa o persona (via mail, clàusula ...) que els imparteix que tingui en compte la igualtat i que utilitzi un llenguatge, imatges i exemples que incloguin els dos gèneres	
Indicador/s		Objectiu
	Nou ítem enquesta satisfacció: en les formacions impartides s'utilitza un llenguatge inclusiu, imatges i exemples que inclouen els dos gèneres.	Igual o superior a 3.5

Objectiu 9	Assegurar que totes les persones treballadores s'hagin format en matèria d'igualtat	
Acció 1	9.1 Incloure en el pla formatiu d'acollida la matèria igualtat	
Acció 2	9.2 Fer formació a tots els equips en matèria d'igualtat	
Indicador/s		Objectiu
	Persones treballadores formades en matèria d'igualtat	100%

Processos de gestió del personal. Promoció professional

Objectiu 1	Facilitar la promoció interna i definir la política de contractació per identificar persones amb talent i dissenyar plans de carrera	
Mesures	1.1 Definir política contractació / promoció 1.2 Explicar equips política contractació / promoció 1.3 Identificar persones que volen promocionar (nom i lloc), establir canal 1.4 Donar resposta a les persones que volen promocionar, pla de carrera 1.5 Crear canal intern de publicació ofertes que sigui accessible a totes les persones treballadores 1.6 Publicar totes les ofertes (en cas de substitució com a mínim aquelles amb una durada mínim prevista de 6 mesos)	
Indicador/s		Objectiu
	Ítem enquesta satisfacció professionals: promocions internes	≥ 3,5
	Haver definit la política de contractació/formació	SI / NO
	Ítem enquesta satisfacció professionals: coneixes la política de contractació/promoció	+60% SI

Objectiu 2	Garantir que totes les persones que participen en processos de selecció/promoció tenen formació en matèria d'igualtat (mínim 2h)	
Mesures	2.1 Formar en matèria igualtat a totes les persones que participen en procés de selecció	
Indicador/s		Objectiu
	% persones que participen en processos de selecció formades en matèria d'igualtat (mínim 2 hores)	+90%

Objectiu 10	Disposar d'indicadors del procés de promoció segregats per gènere.	
Mesures	10.1 Implantar eina per registrar les promocions internes	
Indicador/s		Objectiu
% processos selecció registrats		100%
% CV rebuts		+90%
% candidatures rebudes per cada procés per tipologia registrades		+90%
Indicadors del procés de selecció i contractació que es disposen (taules 3 i taula 4)		100%

Condicions de treball

Objectiu 11	Garantir la conciliació laboral de les persones treballadores	
Mesures	11.1 Revisar les mesures de conciliació que s'apliquen a cada servei 11.2 Revisar les mesures de conciliació que s'apliquen a persones amb llocs de treball de responsabilitat (coordinacions i direccions) 11.3 Establir canals de comunicació per garantir que les persones treballadores (noves incorporacions i contractades) tenen coneixement de les mesures de conciliació que estan a la seva disposició	
Indicador/s		Objectiu
S'han definit les mesures de conciliació per tots els serveis (número serveis on s'han definit vs total serveis)		100%

Objectiu 12	Afavorir que les persones que demanen reducció de jornada per cura de fills/es i/o persones dependents puguin mantenir el 100% de la jornada laboral per poder mantenir el 100% del salari	
Mesures	12.1 Revisar si es pot adaptar l'horari laboral a les persones que estan en situació de reducció de jornada perquè puguin mantenir el 100% de la jornada. L'adaptació de l'horari s'ha de realitzar tenint en compte les necessitats de cobertura del servei/entitat.	
Indicador/s		Objectiu
% persones que estan en reducció jornada que s'ha revisat si es podia adaptar horari laboral a 100%		100%
% persones que estan en reducció jornada a qui s'ha proposat modificar l'horari per mantenir el 100% de jornada i han acceptat		+90%

Objectiu 13	Implementar contractes fix-discontinus a les persones que tenen contractes temporals per serveis cíclics, com per exemple el lleure	
Mesures	13.1 Definir les posicions estables durant l'any en els serveis cíclics i diferenciar-les de les que son temporals per circumstàncies de producció. Modificar el contracte a fix-continu a les persones que ocupen posicions estables i tenen contractes temporals.	
Indicador/s		Objectiu
% persones que ocupen posicions estables que tenen contracte indefinit o fix discontinu		100%

Objectiu 14	Identificar les persones que estan en règim de treball per torns	
Mesures	14.1 Definir indicador i calcular-lo per identificar les persones que tenen un règim de treball per torns	
Indicador/s		Objectiu
	Número de treballadors en règim de treball per torns	-

Objectiu 15	Garantir la desconexió digital de les persones treballadores fora del seu horari laboral	
Mesures	15.1 Elaborar política desconexió digital	
Indicador/s		Objectiu
	Política desconexió digital publicada SI/NO	SI

Classificació professional i política retributiva

Objectiu 16	Garantir que totes les persones treballadores coneguin les funcions i tasques del seu lloc de treball	
Mesures	16.1 Revisar que tots els llocs de treball tenen DLT (descripció del lloc de treball) i comunicar-la a la persona treballadora a l'inici de la contractació.	
Indicador/s		Objectiu
	Número de llocs de treball que s'ha revisat la DLT	100%

Objectiu 17	Garantir que les persones treballadores cobren el mateix pel mateix treball (excepte diferències que puguin ser degudes al conveni que aplica a cada centre de treball)	
Mesures	17.1 Definir criteris (ex: disponibilitat, persones a càrrec, titulació requerida, experiència requerida, ...) per identificar llocs de treball que han de tenir la mateixa retribució	
	17.2 Tenir llistat de tipologia complement que s'apliquen a l'entitat per servei. Diferenciar els que son de conveni i els que no. Definir els que no son de conveni amb quin criteri s'apliquen.	
	17.3 Disposar d'indicador per servei de persones que tenen salaris per sobre conveni.	
Indicador/s		Objectiu
	Criteris establerts i avaluats tots els llocs de treball SI/NO	SI
	Llistat complements i definits criteris d'aplicació dels complements fora de conveni SI/NO	SI
	Número de persones amb salari per sobre conveni	-

Corresponsabilitat

Objectiu 11	Garantir la conciliació laboral de les persones treballadores	
Mesures	11.1 Revisar les mesures de conciliació que s'apliquen a cada servei	
	11.2 Revisar les mesures de conciliació que s'apliquen a persones amb llocs de treball de responsabilitat (coordinacions i direccions)	
	11.3 Establir canals de comunicació per garantir que les persones treballadores (noves incorporacions i contractades) tenen coneixement de les mesures de conciliació que estan a la seva disposició	
Indicador/s		Objectiu
S'han definit les mesures de conciliació per tots els serveis (número serveis on s'han definit vs total serveis)		100%

Objectiu 18	Disposar d'indicadors de les mesures de conciliació utilitzades	
Mesures	18.1 Disposar d'eina de registre de les mesures de conciliació utilitzades	
	18.2 Registrar les mesures de conciliació	
	18.3 Definir indicadors mesures conciliació	
Indicador/s		Objectiu
Es disposa d'eines de registre de mesures de conciliació SI/NO		SI

Infrarepresentació femenina

Objectiu 19	Millorar el percentatge de persones treballadores de gènere femení en les seccions on hi ha infrarepresentació femenina.	
Mesures	19.1 Aplicar mesures de discriminació positiva en el procés de contractació (selecció/promoció) en vers el gènere femení en els serveis on hi hagi infrarepresentació femenina	
Indicador/s		Objectiu
Processos selecció coberts amb candidata de gènere femení en serveis on hi ha infrarepresentació		100%
Número de candidates de gènere femení per procés selecció en serveis on hi ha infrarepresentació femenina		-

Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de gènere

Objectiu 20	Proporcionar un entorn lliure d'assetjament sexual, assetjament per raó de gènere i de discriminació per LGTBI fòbia	
Mesures	20.1 Modificar el protocol per a la prevenició i l'abordatge de assetjament sexual, assetjament per raó de gènere i situacions de discriminació per LGTBI fòbia perquè sigui la comissió d'igualtat la responsable de fer-ne el seguiment de la seva aplicació	
	20.2 Realitzar reunions trimestrals de la comissió d'igualtat per avaluar el seguiment i resultat de les mesures que preveu el protocol i aplicar les millores que consideri oportunes per garantir un entorn lliure d'assetjament/discriminació.	
Indicador/s		Objectiu
Reunions seguiment protocol		2 reunions any
Número de denúncies per assetjament o discriminació de LGTBI fòbia		-

Aquest document és propietat intel·lectual de la FUNDACIÓ LA LLAR i només podrà ser distribuït externament si es disposa d'autorització de l'entitat.

Suport a les persones treballadores víctimes de violència de gènere

Objectiu 21	Desenvolupar una cultura empresarial compromesa amb la lluita contra la violència de gènere.	
Mesures	21.1 Elaborar un document que recopili els drets laborals i de seguretat social reconeguts legalment o convencionalment a les víctimes de violència de gènere.	
	21.2 Definir mesures que aplicarem a l'organització per identificar i prevenir situacions de violència de gènere.	
	21.3 Subscriure protocols de col·laboració per contractar dones víctimes de violència de gènere. Oferir acompanyament i/o assessorament a dones víctimes de violència de gènere.	
Indicador/s		Objectiu
Es disposa de document amb drets laborals i de seguretat per les víctimes de violència de gènere SI/NO		SI
Número de dones contractades per violència de gènere		-

Comunicació inclusiva, no sexista ni androcèntrica

Objectiu 22	Garantir que la comunicació de l'entitat sigui inclusiva, no sexista ni androcèntrica	
Mesures	22.1 Elaborar guia bones pràctiques per la comunicació (text i imatges) inclusiva, no sexista ni androcèntrica	
	22.2 Fer difusió de la guia i formar a les persones treballadores	
Indicador/s		Objectiu
S'ha elaborat guia bones pràctiques per la comunicació inclusiva, no sexista ni androcèntrica SI/NO		SI
Nombre de dones contractades de víctimes de violència de gènere.		-

Calendari d'implementació del pla

Per cada acció que s'ha de fer s'ha concretat quan es farà

Mesura		2026		2027		2028		2029	
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
1.1	Definir política contractació / promoció								
1.2	Explicar equips política contractació / promoció								
1.3	Identificar persones que volen promocionar (nom i lloc), establir canal								
1.4	Donar resposta a les persones que volen promocionar, pla de carrera								
1.5	Crear canal intern de publicació ofertes que sigui accessible a totes les persones treballadores								
1.6	Publicar totes les ofertes (en cas de substitució com a mínim aquelles amb una durada mínim prevista de 6 mesos)								
2.1	Formar en matèria igualtat a totes les persones que participen en procés de selecció								
3.1	Implantar eina per registrar CV rebuts i processos selecció realitzats								
4.1	Tenir una eina de registre de la formació								
5.1	Cada servei ha de disposar d'un pla de formació identificant quines son les 10h obligatòries que s'han de realitzar dins la jornada laboral								
6.1	Disposar d'un pla de formació anual i previsió temes a 3 anys consensuat amb l'equip								
7.1	Crear un canal de comunicació per conèixer la formació transversal que s'ofereix								
8.1	En la impartició de la formació demanar a l'empresa o persona (via mail, clàusula ...) que els imparteix que tingui en compte la igualtat i que utilitzi un llenguatge, imatges i exemples que incloguin els dos gèneres								
9.1	Incloure en el pla formatiu d'acollida la matèria igualtat								
9.2	Fer formació a tots els equips en matèria d'igualtat								
10.1	Implantar eina per registrar les promocions internes								
11.1	Revisar les mesures de conciliació que s'apliquen a cada servei								
11.2	Revisar les mesures de conciliació que s'apliquen a persones amb llocs de treball de responsabilitat (coordinacions i direccions)								
11.3	Establir canals de comunicació per garantir que les persones treballadores (noves incorporacions i contractades) tenen coneixement de les mesures de conciliació que estan a la seva disposició								

Mesura		2026		2027		2028		2029	
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
12.1	Revisar si es pot adaptar l'horari laboral a les persones que estan en situació de reducció de jornada perquè puguin mantenir el 100% de la jornada. L'adaptació de l'horari s'ha de realitzar tenint en compte les necessitats de cobertura del servei/entitat.								
13.1	Definir les posicions estables durant l'any en els serveis cíclics i diferenciar-les de les que son temporals per circumstàncies de producció. Modificar el contracte a fix-continu a les persones que ocupen posicions estables i tenen contractes temporals.								
14.1	Definir indicador i calcular-lo per identificar les persones que tenen un règim de treball per torns								
15.1	Elaborar política desconnexió digital								
16.1	Revisar que tots els llocs de treball tenen DLT (descripció del lloc de treball) i comunicar-la a la persona treballadora a l'inici de la contractació.								
17.1	Definir criteris (ex: disponibilitat, persones a càrrec, titulació requerida, experiència requerida, ...) per identificar llocs de treball que han de tenir la mateixa retribució								
17.2	Tenir llistat de tipologia complement que s'apliquen a l'entitat per servei. Diferenciar els que son de conveni i els que no. Definir els que no son de conveni amb quin criteri s'apliquen.								
17.3	Disposar d'indicador per servei de persones que tenen salaris per sobre conveni.								
18.1	Disposar d'eina de registre de les mesures de conciliació utilitzades								
18.2	Registrar les mesures de conciliació								
18.3	Definir indicadors mesures conciliació								
19.1	Aplicar mesures de discriminació positiva en el procés de contractació (selecció/promoció) en vers el gènere femení en els serveis on hi hagi infrarepresentació femenina								
20.1	Modificar el protocol per a la prevenció i l'abordatge de assetjament sexual, assetjament per raó de gènere i situacions de discriminació per LGTBI fòbia perquè sigui la comissió d'igualtat la responsable de fer-ne el seguiment de la seva aplicació								
20.2	Realitzar reunions semestrals de la comissió d'igualtat per avaluar el seguiment i resultat de les mesures que preveu el protocol i aplicar les millores que consideri oportunes per garantir un entorn lliure d'assetjament/discriminació.								
21.1	Elaborar un document que recopili els drets laborals i de seguretat social reconeguts legalment o convencionalment a les víctimes de violència de gènere.								
21.2	Definir mesures que aplicarem a l'organització per identificar i prevenir situacions de violència de gènere.								
21.3	Subscriure protocols de col·laboració per contractar dones víctimes de violència de gènere. Oferir acompanyament i/o assessorament a dones víctimes de violència de gènere.								
22.1	Elaborar guia bones pràctiques per la comunicació (text i imatges) inclusiva, no sexista ni androcèntrica								
22.2	Fer difusió de la guia i formar a les persones treballadores								

Aquest document és propietat intel·lectual de la FUNDACIÓ LA LLAR i només podrà ser distribuït externament si es disposa d'autorització de l'entitat.

Seguiment i avaluació del pla

Qui mirarà que es faci tot el què diu el pla?

La comissió d'igualtat

Quan ho farà?

Cada 6 mesos es reunirà

Com sabran que s'ha fet tot el que diu el pla?

Miraran cada objectiu i valoraran si s'ha aconseguit

Miraran que s'hagin fet les accions

Si volen fer algun canvi en el pla el podran fer?

Si creuen que hi ha alguna cosa que es pot millorar podran modificar el pla d'igualtat

S'estableixen els següents models per realitzar el seguiment:

a) Fitxa avaluació del grau de compliment de cada un dels objectius

Àrea	Objectiu	Mesura	2026	2027	2028	2029	Data avaluació	Revisat per	% Compliment	Estat de l'objectiu	Limitacions de l'objectiu (dificultats i obstacles)	Solucions adoptades i opcions de millora

b) Fitxa estat compliment general del Pla d'Igualtat

Data seguiment:	
Persona que valora:	
Grau compliment (%):	
Valoració global	Comentaris
Dificultats i obstacles	Solucions adoptades
Modificacions realitzades	

APLICACIÓ I SEGUIMENT

La Comissió d'Igualtat (o comissió negociadora), serà la responsable de l'aplicació i de realitzar el seguiment de la implantació del pla. Es reunirà amb periodicitat semestral per fer-ne el seguiment:

- Analitzar el grau de compliment de la planificació establerta.
- Analitzar els resultats obtinguts en les accions implantades (indicadors, conclusions i reflexions, etc.).
- Valorar possibles reajustaments o accions futures, segons l'evolució en la implantació de les accions plantejades.

L'informe del seguiment del Pla i grau d'implantació es farà arribar a la representació legal de les persones treballadores. Així mateix, es comunicarà a tota la plantilla l'evolució en l'aplicació de les mesures del Pla d'Igualtat.

AVALUACIÓ I REVISIÓ

La **Comissió d'Igualtat** serà la responsable de realitzar l'avaluació i revisió del Pla.

A la meitat de la vigència del Pla (febrer 2028) i a la fi del període de vigència del Pla emetrà un informe d'avaluació del Pla el qual considerarà:

- Conèixer el grau de compliment dels objectius del Pla, des de les perspectives:
 - Resultats: analitzar l'evolució dels indicadors relacionats, i reflexionar sobre la continuïtat de les accions.
 - Procés: analitzar el procés d'implantació (dificultats, lliçons apreses, grau de difusió, etc.).
 - Impacte: analitzar l'impacte a l'organització, tant a nivell cultural com a nivell d'aspectes concrets treballats.
- Identificar noves necessitats que requereixin accions per fomentar i garantir la igualtat d'oportunitats a l'empresa, d'acord amb el compromís adquirit.

Els informes d'avaluació es comunicaran a la representació legal de les persones treballadores. Així mateix, es comunicarà a tota la plantilla l'evolució en l'aplicació de les mesures del Pla d'Igualtat.

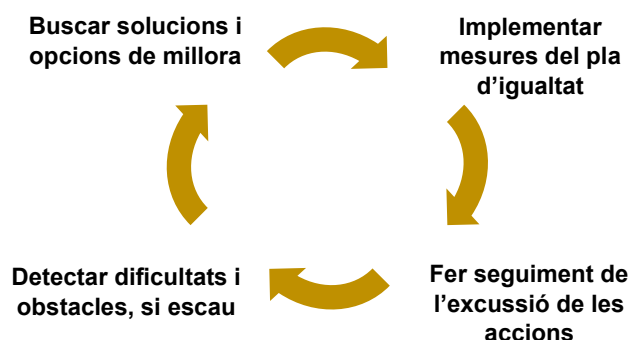
Arribada la data fi es negociarà un nou Pla d'Igualtat, elaborant-lo en temps i forma en el si de la Comissió d'Igualtat i ajustant-se a la normativa vigent i a l'evolució de l'entitat.

Les parts iniciaran la negociació del nou pla un any abans de la finalització de la vigència d'aquest. Sense perjudici, es considerarà prorrogat el present fins que s'acordi el següent, sempre llevat d'acord en sentit contrari i en tot cas respectant la legislació vigent.

PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

El procediment a seguir per modificar el Pla d'Igualtat per poder solucionar possibles incidències que puguin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió, en tant que la normativa legal o convencional no obligui la seva adequació, serà el següent:

La Comissió d'Igualtat (comissió negociadora) podrà adaptar el present Pla d'Igualtat als canvis legislatius que es puguin produir, així com a les exigències territorials o organitzatives diferents a les existents a la data de la signatura del mateix, que es poguessin produir en el futur, així com a les exigències dels convenis col·lectius aplicables.



Comunicació del pla

Com es comunicació el pla d'igualtat?

El Pla d'Igualtat es presenta a tota la plantilla.
La direcció i la comissió d'igualtat expliquen el pla.
S'envia per correu i es penja als canals interns.
Es fan reunions per explicar-lo i resoldre dubtes.
Hi ha persones de referència per ajudar els treballadors.
Es recorda sovint i es comparteixen els resultats i millores.

La comunicació interna del Pla d'Igualtat a Fundació La Llar es durà a terme de manera planificada, clara i participativa per garantir que tota la plantilla en conegui el contingut i s'hi impliqui.

En primer lloc, el pla serà presentat oficialment per la direcció i la comissió d'igualtat, reforçant el compromís institucional amb la igualtat de gènere. Aquesta comunicació inicial es farà mitjançant correu electrònic a tota la plantilla i publicació als canals habituals.

S'organitzaran sessions informatives presencials o virtuals per explicar el contingut del pla amb més detall, adaptades als diferents equips i torns de treball. Aquestes sessions inclouran espais per a preguntes i resolució de dubtes.

El Pla d'Igualtat s'ha elaborat en Lectura Fàcil per tal de facilitar-ne la lectura de totes les persones treballadores.

El Pla d'Igualtat estarà a disposició pública a la web de l'entitat.

Les persones de la comissió d'igualtat seran les persones referents dins l'organització per canalitzar consultes i facilitar la comprensió del pla. Aquestes figures actuaran com a punt de suport per a la plantilla.

Aquest document és propietat intel·lectual de la FUNDACIÓ LA LLAR i només podrà ser distribuït externament si es disposa d'autorització de l'entitat.

Al llarg del temps, es reforçarà la comunicació amb recordatoris periòdics, cartelleria als espais comuns i actualitzacions a la intranet. Es vetllarà per utilitzar un llenguatge inclusiu, clar i entenedor per a tothom.

A més, es promourà la participació activa del personal, recollint opinions i suggeriments per millorar la implementació del pla.

Finalment, es comunicaran de manera regular els avenços i resultats assolits, per tal de mantenir la transparència i reforçar el compromís col·lectiu amb la igualtat dins de Fundació La Llar.

Modificacions Pla d'Igualtat 2026-2030

Data	Versió	Motiu
15.02.2026	00	Versió inicial
06.05.2026	01	Canvi en la composició de la comissió d'igualtat

Aquest document és propietat intel·lectual de la FUNDACIÓ LA LLAR i només podrà ser distribuït externament si es disposa d'autorització de l'entitat.

Protocols específics

Protocol per a la prevenció i l'abordatge de assetjament sexual, assetjament per raó de gènere i situacions de discriminació per LGTBI fòbia

Protocol gestió de la informació del canal de denúncia

Annexes

Indicadors

Informe diagnòstic

Auditoria retributiva

Aquest document és propietat intel·lectual de la FUNDACIÓ LA LLAR i només podrà ser distribuït externament si es disposa d'autorització de l'entitat.

Codi: 0104DOC01-2 | Versió.01 (06.05.2026) | Pàg. 35