

II Plan de Igualdad de Oportunidades

(Adaptado a RDL 4/2023, colectivo LGTBI)

ÍNDICE

1. Datos Generales y perfil de la entidad
2. Objetivos generales, órgano responsable y ámbito de aplicación del Plan de Igualdad.
3. Metodología
4. Diagnóstico (Detalle en el Anexo1)
   4.1. Registro Retributivo
   4.2. Auditoria retributiva
   4.3. Resultado diagnóstico; Puntos fuertes y puntos débiles por área
5. Conclusiones y objetivos por ámbito.
6. Medidas por ámbitos
   6.1. Cronograma acciones por ámbito
   6.2. Cronograma de seguimiento y evaluación de las acciones por ámbito
7. Mecanismos de seguimiento y evaluación
8. Procediment de modificació i per a solucionar les possibles discrepàncies
9. Vigencia

1-Datos generales y perfil de la Entidad

Nombre y Razón Social: La Fundació Pagesos Solidaris
Sector: Entidad sin ánimo de lucro
Dirección: C/ Riu Besós, 22 baixos 25001 – Lleida
web: https://www.pagesossolidaris.org/ http://www.agroxarxa.com/

¿Quién somos?

La Fundació Pagesos Solidaris se constituyó el año 2001 impulsada por la Unión de Cataluña, Baleares y Valencia actualmente su alcance territorial se extiende además a Extremadura, Madrid, Castilla León, Castilla la Mancha, Andalucía y Asturias.

El objetivo de la Fundació viene determinado en el artículo 6 de los Estatutos. Con carácter general, los fines de la Fundació se basan, en todas aquellas actuaciones de carácter social, dirigidas a mejorar la calidad de vida de las personas del sector agrario y de aquellas personas que viven, trabajan o están interesadas en su inserción laboral en el medio rural.

¿Cuál es nuestra Finalidad?

-Aplicar una metodología de la migración basada en la legalidad que tenga en cuenta los impactos producidos tanto en la comunidad de origen como en la de destinación, que acoja a los trabajadores y trabajadoras como personas y los apoye en el retorno a su país, en función de sus intereses y a la vez que ayude al desarrollo sostenible en su comunidad rural y a sus familias por la vía del codesarrollo.

-Promocionar la autonomía y la igualdad de oportunidades de las personas inmigrantes en el sector agrario, así como, la eliminación de obstáculos que lo impidan, a través de acciones formativas de competencias lingüísticas, conocimientos laborales y de la sociedad en general, con la finalidad de hacer efectivo el principio de igualdad y conseguir una cohesión social más grande en el entorno rural.

-Acompañar a los trabajadores y las trabajadoras, priorizando personas inmigrantes o en riesgo de exclusión social, especialmente en las campañas de recogida y manipulación de la cosecha como temporeros, y apoyarles y ofrecerles formación tanto en sus países de origen como durante su estancia en nuestro país, y gestionar programas de movilidad geográfica de trabajadores y trabajadoras, así como programas de intermediación, acogida y gestión de alojamientos.

-Participar en el desarrollo humano, económico y social de les sociedades agrarias menos favorecidas, especialmente la de países empobrecidos y dar apoyo a sus estructuras organizativas dando prioridad al codesarrollo de manera que los ciudadanos migrantes que acojamos durante las campañas participen activamente en el desarrollo de las comunidades de origen.

-Fomentar la participación de la mujer en la vida social, cultural, económica y política, especialmente en el ámbito rural. Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como potenciar el protagonismo y liderazgo de la mujer en el desarrollo social, laboral y cultural del entorno rural.

-La sensibilización y concienciación de nuestros ciudadanos y ciudadanas, de los problemas que padecen las sociedades agrarias en las zonas empobrecidas y de los desequilibrios que comporta la mundialización.

-Fomentar y promover el comercio justo y equitativo como testigo para establecer unas relaciones comerciales equilibradas y justas entre las diferentes sociedades y del fortalecimiento del espíritu de solidaridad entre los campesinos de los diferentes países.

-Favorecer y promocionar el envejecimiento activo de las personas mayores residentes en zonas rurales y cualquier activista de mejora del colectivo.

-Fomentar la ocupación y la incorporación de trabajadores y trabajadoras en el sector agrario, en especial de las personas jóvenes, así como potenciar el espíritu empresarial y mejorar la competitividad del sector agrario y agroalimentario.

-Fomentar medidas flexibles y dinámicas para la creación y el mantenimiento de ocupación en el sector agrario.

-Buscar y estudiar nuevos campos de ocupación dentro del sector agrario, así como nuevas actividades desarrolladas en zonas rurales que den respuesta a las necesidades del territorio.

-Fomentar las prácticas agrarias respetuosas con el medio ambiente, así como realizar acciones de formación y sensibilización para la población general. Impulsar la agricultura ecológica y las tareas verdes y sociales en el sector agrario.

-Fomentar la implantación de la gestión socialmente responsable en las empresas del sector agrario, potenciando la gestión ética y la responsabilidad social en la gestión de la diversidad.

-Impulsar la formación, información y difusión en materia de gestión socialmente responsable en el sector agrario.

-Actuar para reducir la fractura digital territorial de las zonas rurales como herramienta para controlar la despoblación del campo.

¿Qué hacemos en la FUNDACIÓN?

- **Programas de acogida:**

La Fundación Pagesos Solidaris, ejecuta el Programa Rural de acogida e inserción, que pretende contribuir a fomentar los principios de igualdad y cohesión social entre las personas migrantes y la sociedad de acogida, mediante un servicio orientado a promover la autonomía personal y laboral. Este programa va dirigido a personas que, debido a que se encuentran en una situación de vulnerabilidad y de desconocimiento de la sociedad de acogida, pueden encontrarse con dificultades para acceder al mercado laboral.

- **Programas de itinerarios personalizados de inserción:**

Contribuir a hacer efectivo el principio de igualdad entre las personas migrantes en riesgo de vulnerabilidad y la sociedad de acogida, mediante itinerarios personalizados de inserción que se ajusten a las características y necesidades concretas de las personas participantes del programa y que mejoren el empleo en el sector agrario.

- **Sensibilización de la migración en colegios de zonas rurales:**

Se trata de un proyecto para sensibilizar a los alumnos/as de Primaria, de centros educativos situados en zonas rurales, sobre las realidades socioculturales de las personas inmigrantes, y eliminar prejuicios y estereotipos vinculados.

- **Programas de envejecimiento activo**

Dinamización de las personas mayores del sector agrario que viven en zonas rurales. En los proyectos se llevan a cabo actividades como:

- Proyectos intergeneracionales
- Charlas; sistema de pensiones, sucesiones, …
- Encuentros intercomarcales
- Campaña Buen trato Buen rollo. Fomento del BUEN TRATO a las personas mayores y la consecuente dignificación de los CAMPESINOS/AS MAYORES., entre otros…

2-Objetivos generales, órgano responsable y ámbito de aplicación del Plan de Igualdad

El objetivo principal del Plan de Igualdad de la Fundació es la **de integrar la perspectiva de género como un valor transversal, intrínseco a la cultura de la Fundació**. Para conseguirlo, sabemos que es necesario que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres acontezca un hilo conductor en todas las políticas de la entidad.

La introducción de la perspectiva de género en las políticas de la Fundació es un compromiso adquirido por el **PATRONATO** con el convencimiento de su necesidad y efectividad por parte de todas las personas que están en la Fundació. Sin estar obligados por ley, nace el 1er Plan de igualdad de oportunidades que se desarrolla con la voluntad y compromiso de llevar a cabo todas aquellas acciones que sean necesarias para incorporar y mantener el enfoque de género las diferentes actuaciones, políticas y procedimientos de la Fundació.

Este Plan se ha realizado siguiendo lo establecido el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El plan se ha desarrollado a través de una mesa de negociación, debido a la inexistencia de RLT por la entidad, se realizó la llamada a los sindicatos mayoritarios tal y como indica la ley y tras respuesta, se creó el órgano que a partir de ese momento sería el responsable del plan de igualdad. Así, el 27/02/2026 nace **"la comisión negociadora del Plan Igualdad de la Fundació**", estando formada por:

- **Cristina Pena Jové, CCOO,** en representación de la parte trabajadora.
- **Cristina Alcolea,** Coordinadora de Proyectos del Area de Personas y agente de igualdad, en representación de la empresa.

También han asistido a las reuniones como soporte/asesores con formación en igualdad; Raquel Collado Ruiz (Asesora de CCOO), Marta Cristina Lope Aguado (Asesora laboral) que han participado en el proceso con voz, pero sin voto.

Esta comisión negociadora, se ocupo de la negociación y elaboración del plan, del informe de diagnóstico previo, de la identificación de las medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres prioritarias, la definición de indicadores…

Con fecha 02 de Marzo de 2026, la comisión se reunió para firmar y aprobar el II plan. Este plan tendrá una **vigencia de 4 años**, entrando en vigor el 02 marzo de 2026 hasta 01 marzo de 2030.

El ámbito de aplicación de este Plan es para todos los trabajadores y trabajadoras de la Fundació, las personas trabajadoras vinculadas a la Fundació que mantengan algún tipo de relación jurídica siempre y cuando presten sus servicios en alguno de los centros de trabajo que la Fundació tiene repartidos en todo el territorio nacional y quienes provengan de ETT, convenios de prácticas, becarios universidad, etc.

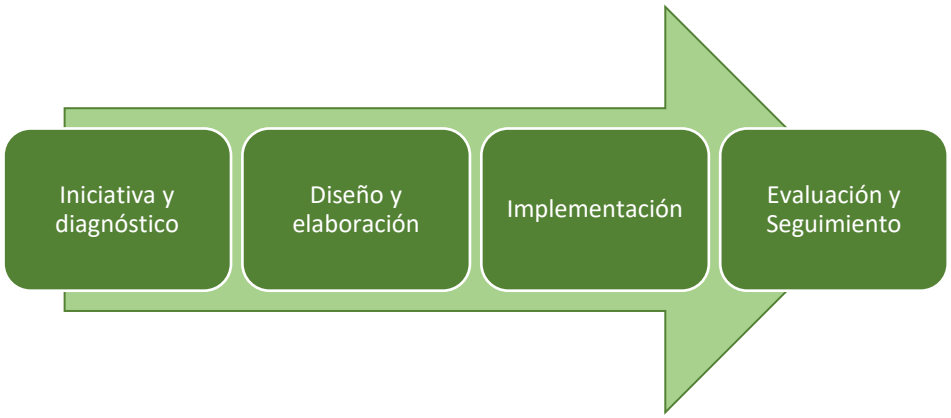
El presente Plan se aplica en todo el ámbito territorial y geográfico en el que actualmente la Fundació dispone de centros de trabajo (Cataluña, Comunidad Valenciana, Extremadura, Asturias, Castilla y León, Andalucía, Madrid, Castilla-La Mancha y Baleares). Asimismo, su aplicación se extenderá automáticamente a aquellos centros de trabajo que puedan abrirse en el futuro, tanto en las comunidades autónomas mencionadas como en cualquier otra del territorio español.

Este Plan se contempla como una herramienta dinámica y de mejora continua. Es un recurso que nos permitirá avanzar en nuestro compromiso de **consolidar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** dentro de nuestra Entidad. Es para nosotros muy importante remarcar que la comunicación y la participación de todas las personas de la organización han estado y son un eje transversal para este plan y queremos, dar las gracias, a todas las personas que nos han ayudado a hacerlo posible a través de su colaboración directa o indirecta porque seguimos avanzando en este camino destinado a potenciar las capacidades y talentos de las personas eliminando cualquier estereotipo, actitud y obstáculo por cuestión de género o cualquier otra condición potencialmente discriminatoria.

3-Metodología

Plenamente comprometida con la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres, la Fundació ha elaborado su Plan de Igualdad gracias al impulso y compromiso del Patronato y la Dirección, y de la implicación de todo el equipo de profesionales.

Este Plan se ha confeccionado siguiendo las directrices del marco legal, con la creación de una Comisión de Igualdad y la colaboración y participación de las personas de la entidad. El plan de Igualdad de la Fundación se ha estructurado siguiendo la **Guía de las 6 "i"** ***de la Igualtat,*** *(Mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses, del departament de Treball de la Generalitat de Catalunya*) dividiéndose en 4 fases y 5 pasos, también llamadas "i": iniciativa, investigación, identificación, implantación e indicadores:



Fase 1: Iniciativa e Investigación

La iniciativa comenzó cuando el Patronato y la Dirección, sin estar obligados por ley, tomaron el compromiso de llevar a cabo un Plan de Igualdad de Oportunidades y lo comunicaron a todas las personas de la entidad y comenzaron a identificar las fases de trabajo, los ámbitos y los canales de comunicación, creando la Comisión de Igualdad (Anexo1_ Acta de constitución de la Comisión negociadora del Plan de igualdad).

La investigación, corresponde al diagnóstico de la realidad de la Fundació en materia de igualdad. (*El presente documento solo muestra el resultado general obtenido por ámbitos, el análisis más completo se puede consultar en el Anexo Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades de la Fundació).* Este Diagnóstico es la fotografía actual que nos sirve como punto de partida para identificar los **puntos fuertes y las áreas de mejora** en materia de igualdad de la Fundació.

Fase 2: Identificación

A través de los resultados analizados por cada ámbito del Diagnóstico, hemos identificado: los ámbitos prioritarios y los objetivos específicos de estos alcanzar a través de la ejecución de una seria de acciones. juntamente con una seria de acciones en materia de igualdad. Paralelamente se han definido los indicadores que nos permitirán evaluar cada una de las acciones.

Fase 3: Implementación

- Recopilación de la planificación + cronograma de las acciones del Plan. El II Plan de Igualdad se comunica a todo el personal de la entidad y se muestra la planificación para llevar a cabo todas las acciones planteadas.
- Registro del II Plan al REGCON
- Puesta en marcha del II Plan

Fase 4 Indicadores e innovación:

Esta última fase corresponde a la evaluación y seguimiento que se prolonga durante la duración de todo el plan y donde recogemos los mecanismos que utilizaremos para **el seguimiento de las acciones y la evaluación del grado de efectividad**. Como ya hemo indicado en el principio, el órgano que se encargará y responsabilizará de ello; la Comisión de Igualdad. Estos datos nos permitirán realizar un correcto seguimiento del II Plan, así como identificar mejoras para adaptarlo a nuevas necesidades.

4- El Diagnóstico

El Diagnóstico ha sido el paso previo para poder hacer el II Plan de Igualdad de Oportunidades, esta fase nos ha proporcionado la información sobre la estructura de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, conocer la situación actual para detectar las áreas de mejora y poder definir objetivos y acciones que nos permitan mejorar.

Para el desarrollo del diagnóstico en Igualdad, hemos cogido como año de referencia el 2024/2025 y hemos analizado cuantitativa y cualitativamente los 9 ámbitos de incidencia del Plan de Igualdad de Oportunidades que marca la ley.

- ❖ Proceso de selección y contratación.
- ❖ Clasificación profesional.
- ❖ Formación.
- ❖ Promoción profesional.
- ❖ Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- ❖ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- ❖ Infrarrepresentación femenina.
- ❖ Retribuciones.
- ❖ Prevención del acoso sexual por cuestión de sexo.

Las técnicas y fuentes que hemos utilizado para recoger la información:

- **A nivel cuantitativo:**

Recopilación de datos facilitados por el departamento de RRHH con diferentes variables sobre las características de la organización por *sexo (distribución de la plantilla, edad media, antigüedad, tipos de contratos, reducciones de jornada, nivel de estudios, grupos profesionales, franjas salariales, reducción jornada, tipo de bajas laborales, horas de formación, tipo de formaciones, altas en la empresa...)*

Encuesta online anónima a toda la plantilla con el objetivo de recoger la percepción que tiene el personal de la Fundació sobre les políticas de la entidad con la igualdad de oportunidades.

- **A nivel cualitativo:**

- Información y documentación consultada: convenio colectivo, pacto de mejora de empresa, plan de prevención de riesgos laborales, comunicación, web, plantillas internas...

- Recopilación de las políticas de empresa: organigrama y estructura de la entidad, procesos de selección y contratación, política de formación y promoción, política retributiva, documentación relativa a temas de conciliación...

-Análisis de los contenidos de los manuales internos de la organización, normativas internas, protocolos, documentación de acogida, descripción de los puestos de trabajo, perfiles, grupos profesionales, etc.

-Conclusión del resultado del Registro Retributivo y la Auditoría salarial:

4.1 Registro Retributivo (*Detalle en Diagnóstico Punto Retribución)*

En relación con la política retributiva, tal y como podemos observar en el diagnóstico y en el registro retributivo entregado a la RLT a través de la comisión de Igualdad, detectamos que **no existen brechas salariales** entre mujeres y hombres en referencia al salario base, complementos, variables... según el grupo profesional. Las retribuciones de los puestos de trabajo de toda la plantilla de la entidad están reguladas por el convenio y el pacto de mejora. En este sentido, las personas trabajadoras de la Fundació pueden constatar que **una mujer y un hombre, ocupando el mismo puesto de trabajo cobran lo mismo.**

La brecha salarial está por debajo de 25% y es justificada a que solo hay 2 cargos de Dirección que son hombres y tienen una antigüedad muy superior a al resto de categorías/grupos por temas de histórico. Si lo miramos bien por conceptos, hay alguna incidencia donde puede parecer que sube, ahora bien, estas son justificadas:

- *Concepto 2 y 3 corresponden al salario base excategoría, tema de equivalencia de las tablas salariales del anterior convenio.*
- *Concepto 4, equivalente al plus de responsabilidad que tiene la persona por ser responsable, no existe desigualdad, sino que todas las personas no lo tienen.*
- *Complemento 7, que es el complemento de ITCC y que este va en función de la base reguladora del mes anterior de la itcc y no hay diferencias por género.*

4.2 Auditoría Salarial

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Así mismo, tendrá que permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que puedan producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento del sistema retributivo.

La transparencia retributiva tiene por objeto identificar discriminaciones tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a valoraciones incorrectas de puestos de trabajo, que ocurre cuando, para desarrollar un trabajo de igual valor se percibe una retribución inferior sin que ésta diferencia se pueda justificar objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para conseguir la finalidad indicada sean adecuados y necesarios.

Esta transparencia se aplicará a través de

- ✓ Registro retributivo
- ✓ Sistema de valoración de puesto de trabajo de la clasificación profesional
- ✓ Auditoría salarial

La auditoría retributiva cumple, por consiguiente, con dos propósitos necesarios y complementarios: proporcionar información suficiente, racional y adecuada sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y prevenir situaciones de riesgo discriminatorio cualquiera que sea su origen.

Para poder llevar a cabo la auditoría retributiva hemos realizado el **diagnóstico de la situación retributiva de la empresa**, mediante la valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género y hemos **establecido un plan de actuación** para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de la implantación y seguimiento. El plan de actuación tendrá un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

1-Definición del sistema analítico para la valoración de puestos de trabajo:

La **metodología** seguida para realizar la **valoración de los puestos de trabajo** ha consistido en determinar el valor relativo de los puestos de trabajo de la empresa, con independencia de la persona que ocupa el puesto de trabajo en un determinado momento.

Por consiguiente, hemos establecido **diferentes criterios, llamados factores**, que han estado previamente seleccionados de manera objetiva y claramente definidos, así como una **escala de valoración para cada factor** con un número determinado de puntos, que corresponde a un nivel de exigencia.

Los factores o criterios de valoración seleccionados son:

- Impacto en la organización
- Responsabilidad sobre las personas
- Complejidad de las funciones
- Gestión de presupuesto
- Formación
- Relaciones con entidades externas (Públicas o privadas)
- Experiencia y conocimientos

La escala de graduación de cada factor es la siguiente:

CRITERIO	DEFINICIÓN	%	PUNTOS	GRADUACIÓN 1	2	3	4	5
FORMACIÓN	Conocimientos necesarios para el desarrollo eficiente de las funciones del puesto de trabajo	6,0%	60	Requiere un nivel medio de conocimientos (Certificado de estudios primarios, Graduado Escolar, ESO, Formación Profesional de Primer Grado, Ciclo Formativo de Grado Medio) para el desempeño eficiente del puesto de trabajo.	Requiere un nivel alto de conocimientos (Titulaciones Universitárias, cursos de ampliación...)para el desempeño eficiente del puesto de trabajo.			
				30	60			
EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTO	Bagaje de experiencia laboral y una vinculación, vivencia y un saber específico del sector/ campo de conocimientos necesarios para el desempeño eficiente y para desarrollar sus responsabilidades en el puesto de trabajo.	13,0%	130	El puesto requiere experiencia previa de entre uno a dos años para el desempeño eficiente del puesto de trabajo.	El puesto requiere entre tres y seis años de experiencia previa para el desempeño eficiente del puesto de trabajo.	El puesto requiere más de seis años de experiencia para el desempeño eficiente del puesto de trabajo, o ciertas vivencias (conocimientos prácticos) y saberes específicos del sector agrario que son importantes para desarrollar las principales responsabilidades de modo eficiente.	El puesto requiere más de seis años de experiencia para el desempeño eficiente del puesto de trabajo, así como cierta vinculación, vivencias (conocimientos prácticos) y saberes específicos del sector agrario que son clave para desarrollar las principales responsabilidades de modo eficiente.	
				40	80	110	130	
IMPACTO EN LA ORGANIZACIÓN	Importancia de las actuaciones y decisiones adoptadas por la persona en el puesto de trabajo. Medida del impacto del trabajador en la organización y el grado en el que el puesto logra responsabilidades sobre la toma de decisiones.	21,0%	210	Las decisiones que ha de adoptar requieren cierta relevancia para el funcionamiento y la operativa de su ámbito de competencia, y **sus decisiones han de ser supervisadas por otros miembros de la organización**, sin comprometer el posicionamiento de la organización.	Las decisiones que ha de adoptar tienen **cierta importancia** para el funcionamento de su ámbito de competencia. Sus decisiones pueden suponer cambios en el funcionamento eficiente de su ámbito de competencia y/o tener un impacto en la imagen de la Unió de Pagesos a **nivel territorial.**	Las decisiones que ha de adoptar **son importantes** para el funcionamiento y la operativa de su ámbito de competencia y **para su desarrollo futuro**. El impacto de sus decisiones puede suponer cambios significativos en el funcionamento eficiente de su ámbito de competencia y/o tener un impacto en la imagen de la Unió de Pagesos **a nivel nacional.**	Las decisiones que ha de adoptar son importantes para el funcionamento y la operativa de la organización y para su futuro desarrollo. El impacto de sus decisiones puede suponer cambios significativos en el funcionamento eficiente de la organización y/o tener un impacto en la imagen de la Unió de Pagesos a nivel nacional.	Las decisiones que ha de adoptar el/la ocupante del puesto son de transcendencia fundamental para el futuro de la organización. Sus decisiones pueden suponer importantes consecuencias tanto para el funcionamento de la organización como para la imagen de la Unió de Pagesos.
				40	70	120	170	210
RESPONSABILIDAD SOBRE PERSONAS	Grado en el que el puesto de trabajo requiere la organización de equipos, haciendo seguimiento de objetivos individuales, y velando en su acompañamiento y desarrollo profesional.	17,0%	170	El puesto de trabajo no requiere organizar, ni acompañar a otras personas.	El puesto de trabajo requiere responsabilidad funcional sobre un equipo de personas	El puesto de trabajo requiere responsabilidad jerárquica respecto a un equipo de menos de 5 personas	El puesto de trabajo requiere responsabilidad jerárquica respecto a un equipo de 5 personas o más	
				0	70	130	170	
RELACIONES CON ENTIDADES EXTERNAS (PÚBLICAS O PRIVADAS)	Grado de responsabilidad que se asume al mantener y desarrollar relaciones con entidades externas en representación de la Unió de Pagesos	16,0%	160	El puesto de trabajo no requiere mantener relaciones con entidades externes o bien, son nada más relaciones de carácter operativo con proveedores externos.	El puesto de trabajo requiere mantener relaciones con administraciones e instituciones y otras entidades de carácter territorial	El puesto de trabajo requiere mantener relaciones con administraciones e instituciones y otras entidades con carácter autonómico o sectorial	El puesto de trabajo requiere mantener relaciones a muy alto nivel para tratar temas claves de la estrategia del Sindicato.	El puesto de trabajo requiere actuar como representante legal del Sindicato y sus empresas, para tratar aspectos claves vinculados a la estrategia del Sindicato.
				20	60	90	130	160
GESTIÓN DEL PRESUPUESTO	Participación en el proceso de elaboración de presupuestos y su seguimiento	13,0%	130	El puesto de trabajo no requiere gestionar ni elaborar presupuestos	El puesto de trabajo requiere participar en la elaboración de presupuestos parciales o proyectos	El puesto de trabajo requiere la elaboración y seguimiento de presupuestos generales y supervisión de los presupuestos parciales.	El puesto de trabajo requiere supervisar la elaboración y seguimiento de los presupuestos generales y financieros.	
				0	50	100	130	
COMPLEJIDAD DE LAS TAREAS	Grado de dificultad de los trabajos realizados en función del nivel de analisis y gestión de diversas variables, requeridas para la correcta planificación y ejecución de sus responsabilidades.	14,0%	140	La actividad implica La realización de tareas simples basadas en normas y procedimientos internos o instrucciones de su superior.	La actividad implica el dominio de una serie de procedimientos que han de aplicar atendiendo a un diseño preestablecido de actividades (participar en preparación de ayudas, elaborar la contabilidad,...).	La actividad implica el dominio de diversos procediments complejos que estan sometidos a cambios frecuentes.	La actividad implica participar en la definición de estrategias, objetivos, procedimientos en su área o en proyectos concretos	La actividad implica definir estrategias, objetivos, procedimientos y normas a nivel de toda la organización, asignando recursos económicos, materiales y humanos. Requiere el análisis de multitud de variables complejas y la toma de decisiones estratégicas basadas en estos análisis.
				20	50	80	110	140
		100%	1000					

2 - Valoración de los puestos de trabajo

Para proceder a la valoración de los puestos de Trabajo hemos numerado los puestos según la denominación existente en la descripción de puestos de trabajo (DPTs), hemos indicado el área o departamento al que pertenece cada uno de ellos y el tipo de puesto dentro de la organización. Considerando el puesto de trabajo objetivamente en relación con sus funciones reales en la organización, sin tener en cuenta la persona o personas que actualmente ocupan este puesto y el sexo de estas.

Numerados los puestos de trabajo, **hemos valorado** los siete **factores o criterios** seleccionados según la definición establecida, **asignando una puntuación a cada factor o criterio,** según la escala de gradación definida.

Una vez completada la valoración de cada puesto de trabajo y habiendo puntuado cada uno de ellos hemos calculado **la puntuación total.** Agrupando los puestos de trabajo de igual valor uniendo criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Resultado de valoración de puestos de trabajo.

CRITERIOS			DIR-GERENTE		ADJUNTO GERENCIA		RESP.TECNICO/A	
	%	PUNTS	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX
FORMACIÓN	6,0%	60	1	2	1	2	1	2
			30	60	30	60	30	60
EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTO	13,0%	130	3	4	3	4	4	4
			110	130	110	130	130	130
IMPACTO EN LA ORGANITZACIÓN	21,0%	210	5	5	5	5	5	5
			210	210	210	210	210	210
RESPONSABILIDAD SOBRE LAS PERSONAS	17,0%	170	3	4	3	4	2	2
			130	170	130	170	70	70
RELACIONES CON ENTIDADES EXTERNAS (PÚBLICAS O PRIVADAS)	16,0%	160	5	5	4	5	4	5
			160	160	130	160	130	160
GESTIÓN DEL PRESSUPUESTO	13,0%	130	4	4	3	3	2	2
			130	130	100	100	50	50
COMPLEJIDAD DE TAREAS	14,0%	140	5	5	5	5	4	4
			140	140	140	140	110	110
	100%	**1000**	**910**	**1000**	**850**	**970**	**730**	**790**

CRITERIO			COORD PROYECTOS A.SOCIAL		TÉCNICO/A A. SOCIAL	
	%	PUNTS	MIN	MAX	MIN	MAX
FORMACIÓN	6,0%	60	2	2	2	2
			60	60	60	60
EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTO	13,0%	130	2	3	2	2
			80	110	80	80
IMPACTO EN LA ORGANIZACIÓN	21,0%	210	3	3	3	3
			120	120	120	120
RESPONSABILIDAD SOBRE LAS PERSONAS	17,0%	170	2	2	1	1
			70	70	0	0
RELACIONES CON ENTIDADES EXTERNAS (PUBLICAS O PRIVADAS)	16,0%	160	3	3	3	3
			90	90	90	90
GESTIÓN DEL PRESUPUESTO	13,0%	130	2	2	1	1
			50	50	0	0
COMPLEJIDAD DE LAS TAREAS	14,0%	140	3	4	2	3
			80	110	50	80
	100%	1000	550	610	400	430

CRITERIO			T.ADM. CONTABLE		TEC. ADM. FORMACIÓN		ADM.RECEPCIÓN	
	%	PUNTS	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX
FORMACIÓN	6,0%	60	1	2	1	2	1	1
			30	60	30	60	30	30
EXPERIENCIA I CONOCIMIENTO	13,0%	130	1	2	1	2	1	1
			40	80	40	80	40	40
IMPACTO EN LA ORGANITZACIÓ	21,0%	210	1	3	1	3	1	2
			40	120	40	120	40	70
RESPONSABILIDAD SOBRE LAS PERSONAS	17,0%	170	1	1	1	1	1	1
			0	0	0	0	0	0
RELACIONES CON ENTITADES EXTERNAS (PUBLICAS O PRIVADES)	16,0%	160	1	1	1	1	1	1
			20	20	20	20	20	20
GESTIÓN DEL PRESUPUESTO	13,0%	130	1	2	1	2	1	1
			0	50	0	50	0	0
COMPLEJIDAD DE TAREAS	14,0%	140	2	3	2	3	1	2
			50	80	50	80	20	50
	100%	1000	180	410	180	410	150	210

CRITERIO			RESP. RRHH		T.PERSONAL Y REL.LAB.	ADM. RRHH
	%	PUNTS	MIN	MAX	MAX	MAX
FORMACIÓN	6,0%	60	2	2	2	1
			60	60	60	30
EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTO	13,0%	130	2	3	2	2
			80	110	80	80
IMPACTO EN LA ORGANIZACIÓN	21,0%	210	3	4	3	2
			120	170	120	70
RESPONSABILIDAD SOBRE LAS PERSONAS	17,0%	170	3	4	2	1
			130	170	70	0
RELACIONES CON ENTITADES EXTERNAS (PUBLICAS O PRIVADAS)	16,0%	160	3	3	1	1
			90	90	20	20
GESTIÓN DEL PRESUPUESTO	13,0%	130	2	3	2	1
			50	100	50	0
COMPLEJIDAD DE TAREAS	14,0%	140	4	4	3	2
			110	110	80	50
	100%	1000	640	810	480	250

3-Determinación de salarios

Una vez hecha la valoración de los puestos de trabajo hemos procedido a definir la política retributiva de la empresa, asignando los salarios y las tablas salariales, según los puntos obtenidos en la valoración de los puestos de trabajo llevada a cabo.

Siendo el resultado la creación de 4 grupos profesionales con diferentes niveles y tramos

GRUPO	NIVEL	PUESTO DE TRABAJO
1	1	DIRECTOR/A-GERENT/A
1	2	ADJUNT/A GERÈNCIA
1	3	RESPONSABLE ÀREA SOCIAL
1	3	RESPONSABLE ÀREA RECURSOS HUMANS
1	3	RESPONSABLE TÈCNIC/A
2	2	COORD. DE PROYECTOS A. SOCIAL
3	1	TÉCNICO/A PERSONAL Y RELACIONES LABORALES
3	2	TÉCNICO/A AREA SOCIAL
3	2	TÉCNICO/A ADMINISTRACIÓN-CONTABLE
3	2	TÉCNICO/A ADMINISTRACIÓN-FORMACIÓN
4	1	ADMINISTRATIVO/A - RECURSOS HUMANS
4	2	ADMINISTRATIVO/A - RECEPCIÓN

4-Comparativa y análisis de género de las puntuaciones de los puestos de trabajo

Hecha la comparativa de los salarios reales de las personas que trabajan en la empresa, con los salarios teóricos definidos en función de la valoración del puesto de trabajo **no observamos diferencia de género de ningún tipo.**

Siendo los salarios teóricos y los percibidos coincidentes con la retribución indicada del grupo profesional, nivel y tramo en el que la persona trabajadora está encuadrada cumpliendo con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Si se diera el caso de que al realizar el análisis existiera "desigualdad retributiva" la comisión definiría qué medidas y acciones se deben llevar a cabo para evitar esta desigualdad.

** *Resultados detallados en el diagnóstico: (anexo Diagnóstico)*

Una vez recogida toda la información de cada uno de los ámbitos analizados, desde la **comisión de igualdad** los hemos tratado y valorado satisfactoria y negativamente. Esta valoración la hemos recogido en las siguientes tablas que recogen los puntos fuertes y las áreas de mejora para cada ámbito y las acciones a desarrollar:

4.3 Resultados Diagnóstico por ámbitos (*Anexo1*) _ Puntos Fuertes y Áreas de mejora para el Plan Igualdad

Ámbitos	Puntos Fuertes	Áreas de Mejora
Cultura y gestión organitzativa (Comunicación)	Plan de Igualdad	Guia de lenguaje Inclusivo
	Medidadas por encima de las que marca la Ley = **Pacte de millora Renegociando**	Incorporar la perspectiva de género en toda la entidad
	Durante los 4 años de vigencia del Plan no se ha dado ningún caso de discriminación	Más publicidad interna del Plan, las acciones...
	Se ha formalizado el valor que tiene la igualdad para la Fundación (p. acogida...)	Compartir y hacer difusión de las buenas prácticas en Igualdad de Oportunidades con otras entidades, sociedades, fundcaiones...
	Existencia de una herramienta de difusión coorporativa que llega a todo el personal : Portal empleado/a , listas de mail,...	
	Existe la intención de que la comunicación de la entidad al personal sea no discriminatòria, alguna persona, àrea, responsable utilitza @, /....aunque no está protocolarizado y no es de manera general	Sensibilització i concienciació a las personas que ocupan puestos de trabajo de responsabilitat
Proceso de selección y contratación	La descripsción de los puestos de trabajo y los processos de selección se realizan en funció de las competéncies técnicas, formativas y professionals, siguiendo una política no discriminatoria.	Asegurar y garantizar la utilización de técnicas de selección neutras (psicotècnicos/publicación de ofertes,...)
	baja percepción del personal de discriminació de género en els procesos de selección según resultado encuesta clima	Garantizar la denominació neutre de todos los puestos de trabajo para evitar discriminaciones
	Decàlogo Proceso de selección libre de discriminaciones	Falta de control de registro de la informacion en el proceso selección (candidatures presentades x incorporades...)
	Politica Contractcación = en funció sexo, segun convenio (cte. temp+fix)	
Classificación professional y Promoción	Lenguaje inclusivo en vacantes promoció +nuevas plazas	Hacer un análisi de las plazas vacantes y procesos de selección
	Las promociones son por avaluación de capacidades y méritos, no por sexo	
	Poca percepción por part de las personas trabajadoras de discriminación de género según encuesta de clima	Dar a conocer el sistema de Trams Convenio (Promoción)
	Los datos no contemplan diferencias por sexo en la extinción de la relacion laboral	Puesta en marcha "Gestión del Telento" (evaluación del desempeño anual)
Formación	El análisis de las necesidades formativas se realiza teniendo presente las necesisades del puesto de trabajo	Formar en IO personas de la comissió igualtat + cargos de Responsabilidad
	plan de formación anual con acciones en Igualdad Oportunidades y Diversidad	Seguimiento y que todo el personal haga las formaciones en IO&D
	Ofrecer formaciones en el campus sobre IO /acoso...	
Condiciones de trabajo incluida auditoria salarial entre mujeres y hombres	73% mujeres y 23% hombres	Establecer mecanismos de salida como; " entrevista salida"
	La media de edad en ambos sexos, es similar ,en la franja 42, plantilla joven	
	La media de antigüedad de mujeres y hombres, és similar,en los 4 años	
	La entidad está representada mayoritariamente por los 2 sexos (personal tècnica A. Social (Grup 3 nivell 2), (caso directivo 2hombres) en el 13 i 31 mujeres	
	Política de contractación no discriminatòria, la tipologia de contratos es indefinida en ambos sexos	
	La entidad ofrece incentivos y beneficios: retrubición flexible, horario flexible, jornades intensivas.... de carácter volutario igual a todos/as	
	No existeix diferencies salarials ,los salarios van per grup i nivell en funció de lo que determina el convenio propio aplicable	Guia de salut laboral per a la plantilla que inclogui possibles riscos específics en el cas de dones
	Auditorial Salarial: puntuaciones + clasificación pacte millora de Grupos y Nivel	
retribución	Se informa por igual a mujeres y hombres del metodo de percepción economica en el proceso de selección y en la acogida .	Registro Retributivo anual + auditoria cada 2 años
	Los Salarios estan determinados por los grupos y niveles en función de la responsabilidad que marca el conveio, no existe diferencia por sexo.	Establecer mecanismos de corrección si hay diferencias salariales entre sexo.
	La percepción del T° no hay diferencia retributiva por sexo (encuesta clima)	
	bretxa < 25% , está en u 21%	
Infrarepresentació n femenina	73% mujeres y 23% hombres	Poca presencia de mujeres en cargos de dirección (Grup1 N2, 2 hombres)
		Puesto de trabajo i "feminizados"/masculinizados" subrepresentació o sobrepresentació
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Existencia de medidas de conciliació de la vida personal y laboral más allá de la ley y a la mano de la plantilla "actualment negociación nuevo" (**Pacte Millora:** Flexibilidad horario entrada y salida, facilidades en solicitud de permisos, cambios de jornada, excedencias con garantia de reincorporación, permisos retributivos, reforma horaria,trabajo a distáncia, bolsa de horas, ...	La conciliación no tiene sexeo Incorporación del concepto corresponsabilidad
	Comunicación de las medidas de conciliación a tota la plantilla, en el momento de incorporación, con independència del género . El 83% de les personas encuestadas dicen que la Entidad favorece el equilibrio de la vida familiar, personal y laboral	Decálogo de conciliación
	carregas familiares, no se aprecian diferencias entre mujeres y hombres	Hacer un anlálisis del motivo de pq las mujeres son las que se acogen a la RGL
	Se ofrece el uso de una Política de Retribución flexible a medida para toda persona entidad	
	Els horario de las reuniones se procuran realizar en más del 75% dentro el horari laboral	
	Jornada intensiva los viernes, verano i navidad + reforma horaria	
Prevención del acoso	Prevención subcontractada al servicio de prevención ajeno (SPA)	Evaluacion de riesgos con prespectiva de género
	Gestión y tramitación de les Prestacions de riesgo por embarazo, cuando es necesario	Recordar que tenemos el protocolo acos
	Existencia de medidas especifiques de prevención de riesgos laborales por cada puesto de trabajo y concretamente en el caso de mujeres embarazadas	Sensibilización a todas las personas de la empresa
	Protocolo de Acoso readaptado a la ley 4/2023	Dar a conocer que es la Violencia machista

5. Conclusiones y objetivos por ámbitos

Una vez analizados los datos, tanto cualitativos como cuantitativos y como acabamos de ver en nuestros puntos fuertes y débiles, nos planteamos unas conclusiones base para la puesta en marcha de las acciones que implementaremos durante los 4 años de vigencia *del II Plan de Igualdad de la Fundació Pagesos Solidaris.*

Ámbito de selección y contratación.

Se hace necesario recordar y revisar con los responsables que intervienen en el proceso de selección del decálogo de selección para garantizar un proceso de selección y contratación igualitario libre de discriminación. A la vez, de hacer difusión de este.

Se observa que no hay una base de datos creada con los datos procedentes de los procesos de selección. Esto hace que no se puedan llevar a cabo análisis posteriores de la cantidad de candidaturas recibidas de cada género y podamos ver si es un tema de estereotipos sociales, mercado de trabajo…

Clasificación profesional.

Garantizar que la definición y valoración de los puestos de trabajo se realice con criterios objetivos, transparentes y libres de estereotipos o sesgos de género. Asimismo, mantener y reforzar un sistema de clasificación profesional que asegure la igualdad de oportunidades entre todas las personas, incluyendo explícitamente a las personas trans y, de manera particular, a las mujeres trans, promoviendo su reconocimiento, desarrollo profesional y acceso en igualdad de condiciones a cualquier categoría o grupo profesional.

Promoción profesional.

A pesar de que la brecha salarial existente es inferior al 25% y no se detecta infrarrepresentación femenina, resulta fundamental implementar medidas preventivas que garanticen el mantenimiento de estos niveles de igualdad en el futuro. En este sentido, se considera prioritario desarrollar programas formativos orientados al liderazgo, las habilidades sociales y el empoderamiento profesional, desde una perspectiva inclusiva e integradora, libre de cualquier forma de discriminación y que favorezca el acceso equitativo de mujeres y personas trans a posiciones de responsabilidad y toma de decisiones.

Formación.

La comisión considera de gran importancia seguir ofreciendo la formación continua en materia de igualdad para seguir manteniendo esta concienciación que a la vez de impactar a nuestro comportamiento a la organización puede influir positivamente en nuestro entorno. Nos marcamos seguir ofreciendo en el campus formativo píldoras formativas en materia de diversidad, Igualdad de oportunidades… siendo estas prioritarias por todos los cargos de responsabilidad y a la vez abiertas a todas las personas de la entidad.

- Sensibilización en la Igualdad de oportunidades
- Lenguaje inclusivo
- Acoso en el ámbito laboral

Canales de comunicación

Como acción general y transversal, la vigilancia de la comunicación es vital para el mantenimiento de la concienciación y comunicación del compromiso con la igualdad a toda la entidad. Así que, se propone la revisión de la documentación generada y las diferentes comunicaciones que se realicen para que estén alineadas con los principios de igualdad. (Incorporar un lenguaje más incluyente en las comunicaciones). A la vez, es obvio que se tiene que aprovechar la fuerza de la comunicación como herramienta de concienciación. Se propone realizar campañas anuales significativas respecto a la igualdad y diversidad.

Las retribuciones

Tal y como hemos podido ver en el registro retributivo las medias y medianas están por debajo del que marca la ley y el mercado de trabajo. Aun así, es obvio la necesidad de seguir llevando a cabo una vigilancia en este punto a través de la auditoría salarial anual donde se demuestran los estados retributivos dentro de la entidad.

Las retribuciones establecidas en el convenio colectivo de la empresa garantizan la igualdad de oportunidades y respetan la orientación sexual y la identidad de género y/o expresión de género de las personas trabajadoras.

Infrarrepresentación femenina.

No nos encontramos con situaciones de infrarrepresentación femenina en ninguno de las categorías profesionales o puestos de trabajo de la organización, a pesar de esto se propone a modo de salvaguardia y mantenimiento de la situación actual, fomentar la incorporación prioritaria de mujeres en caso de que se detecte que hay infrarrepresentación en algún lugar o categoría profesional de la organización. Para facilitar la promoción y a la vez mejora de condiciones laborales, proponemos seguir difundiendo las ofertas de trabajo de manera interna

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

Todo que vemos que no existe diferenciación en las condiciones de trabajo, sí que queremos dar a conocer y/o el derecho que tienen las personas trabajadoras en la situación de riesgo por embarazo. Por otro parto, contemplamos incluir a las entrevistas de salida preguntas relacionadas con la libre discriminación a la entidad.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Es necesario reforzar la visibilización de las medidas existentes en materia de conciliación y corresponsabilidad. Para ello, se promoverá una comunicación clara y accesible sobre los recursos disponibles, así como la difusión del concepto de *corresponsabilidad*, entendido como el reparto equilibrado y equitativo de las tareas domésticas, de cuidado y responsabilidades familiares entre todas las personas, independientemente de su género.

Esta labor de visibilización podrá apoyarse en campañas informativas específicas, tanto sobre conciliación como sobre corresponsabilidad, que faciliten el conocimiento, la comprensión y el uso efectivo de estas medidas por parte de toda la plantilla**.**

Acoso sexual, moral, por razón de sexo, de orientación sexual, identidad de género y/o la expresión de género

Tras adaptar el protocolo del anterior plan a la nueva ley, nos comprometemos hacer difusión de este Protocolo de acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o la expresión de género y se propone dar a conocer qué derechos tienen las víctimas que sufran violencia de género de cualquier tipo. Puede hacerse un decálogo o incluirlo en el protocolo actual de acoso

6.1 – Medidas por ámbito:

Cultura y gestión organitzativa (Comunicación)	**A1_Sensibilización y concienciación en IO cargos de responsabilidad**	
	objetivo	Formar en materia de igualdad de género a todas aquellas personas que tienen lugares con funciones relevantes y de impacto en la política de igualdad de oportunidades de la entidad.
	destinatarios	cargos de responsabilidad + A.Personas
	Responsable	Comisión igualdad + A. Personas + Dirección
	metodologia	Formaciones/focus grups/campus ...
	recurso	humanos (Comisión de Igualdad, más horas de representacion de la empresa + horas A.Personas
	plazo	durante la vigencia de todo el Plan
	indicador asociado	nº de formaciones/charlas // nº prsonas asistentes // valoración formación...
	A2. Campañas anuales de Sensibilitzación IO	
	objetivo	Realizar una sensibilización generalizada en materia Igualdad a todo el personal de la Entidad con el objetivo de reducir estereotipos
	destinatarios	Todas las personas de la entidad
	Responsable	Comisión igualdad + A.Personas + Dirección
	metodologia	Difusión de la información por el portal, crear campañas, noticias de sensibilización en materia de IO en fechas señaladas (Día de la mujer, violencia de género...) través de las herramientas de comunicación interna existentes.
	recurso	humanos (Comisión de Igualdad, más horas de representacion de la empresa + horas A.Personas
	plazo	durante la vigencia de todo el Plan
	indicador asociado	nº de comunicaciones, emails enviados, nº acciones realizadas etc.
	A3_Crear una guia de recomendaciones para un lenguaje comunicación inclusiva libre de discriminación	
	objetivo	Establecer medidas de comunicación interna con criterios para evitar una escritura /comunicación discriminatoria
	destinatarios	Todas las personas de la entidad
	Responsable	Comisión Igualdda + RRHH +Dirección
	metodologia	Desde la comisión de igualdad, con la ayuda de Comunicación y agente igualdad, se creará una guia-folleto de comunicación inclusiva , se dará a conocer a toda la entidad a través de los canales propios de comunicación.
	recurso	humanos (Comisión de Igualdad + RRHH + Area de Comunicación (económicos si se imprime la guia - la idea es que sea digital)
	plazo	se iniciará el trabajo al inicio del Plan y se hará la difusión durante el 1er año . Este se incorporarà en el manual de Acogida
	indicador asociado	si existe o no existe la guia // comunicación de la guia...
Proceso de selección y contractación.	**A4_Asegurar la descripción de puesto de trabajo no incluya sesgos o variables de género**	
	objetivo	Seguir garantizando la Igualdad de oportunidades en el acceso de trabajo
	destinatarios	todas las personas que intervienen el proceso de selección/acogida...
	Responsable	Area de Personas; áreea de selección +Comunicación + presentación comisión igualdad para su aprovación
	metodologia	reuniones + actualitzación de la documentación a un lenguaje inclusivo.
	recurso	Humanos
	plazo	finalizar el Plan las DPT, ofertas... esten libres de sesgos
	indicador asociado	las publicacions, las ofertas, los anuncios, las DPTs...

Classificación profesional y Promoción	**A5 Incorporar indicadres de selección, indicadores de género**	
	objetivo	incorporar indicadores que nos permitan saber el % de candidaturas por sexo para saber si existe
	destinatarios	todas las personas que intervengan en un proceso de selección (interno o externo)
	Responsable	Area de Personas + Agente Igualdad
	metodologia	A.Personas se anotara las candidaturas presentadas por sexo y que van pasando por todas las etapas del proceso de selección, para así saber si hay barrerras
	recurso	humanos : horas invertidas en A.Personas
	plazo	a partir 01/01/2027 y se revisraà cada 2 años
	indicador asociado	% de mujeres y hombres por candidatura abierta
	06_Dar a conocer el Protocol Promoción interna	
	objetivo	Garantizar la Igualdad en el acceso de trabajo y la promoción
	destinatarios	Todas las personas de la entidad
	Responsable	Recursos humanos; áreea de selección + Dirección +Comunicación y presentación a la comision igualdad para su aprovación
	metodologia	recopilar y recoger la política de promoción en un documento, consensuarlo en la comisión igualdad, aprovarlo y difundir al personal
	recurso	Humanos
	plazo	Durante 2026 que se habrà finalizado negociación pacto de mejoras
	indicador asociado	existencia del protocolo de promoción o no? Nº Acciones realizadas de difusión del mismo.
Formación	**A7_ Incorporar en los planes de formación acciones formativas específicas en materia de Igualdad (sensibilidad IO, acoso, corresponsabilidad…)**	
	objetivo	Promover y sensibilizar el principio de igualdad de oportunidades en toda la entidad
	destinatarios	Todas las personas de la entidad
	Responsable	Recurso humanos + posterior supervisión por la Comisión de Igualdad
	metodologia	preparación de cursos y acciones formativas teniendo en cuenta, siempre que resulte posible, el horario de quienes asistan a ellos y, en caso de interesar a personas con diferentes horarios o turnos, respetando el horario laboral de la mayoría de personas que asistan al curso; opción de hacerlas online por el campus interno . posterior supervisión por la Comisión de Igualdad de los cursos realizados.
	recurso	humanos (Comisión de Igualdad y Recursos Humanos).
	plazo	Anual. Inicio con el plan de formación 2026 y se irán ofreciendo hasta la vigencia del plan 2029
	indicador asociado	porcentaje de acciones formativas realizadas //nº personas asisten a las formaciones…
	A8_ Intinerario de formación básico personas que forman parte de la comisión Igualdad /puesto de trabajo con Responsabilidad	
	objetivo	La comisión Igualdad es quien promueve e impulsará las medidas de IO,por eso, es esencial que se formen a través de la intinerari de formaciones que ofrece l entidad en Igualdad de Oportunidades para asegurar el correcto desarrollo y planteamiento de las medidas descritas.
	destinatarios	Todas las personas de la comision igualdad + personas con responsabilidad + Area de Personas
	Responsable	Area de Personas + Comisión de Igualdad
	metodologia	realizar el intineraro formativo de las acciones que hay en el campus + las que proponga el agente igualdad .
	recurso	Humanos (horas por la investigación de cursos a proveedores y/u horas del Agente Igualdad para crear las acciones formativas) (coste€€ de las formaciones externas
	plazo	Anual. Inicio con el plan de formación del año en curso y se irán ofreciendo hasta la vigencia del plan
	indicador asociado	% de acciones formativas realizadas // % de personas responsabilidad formadas …

Condiciones de trabajo, aduditoria salarial entre mujeres y hombres	**A9_Determinar los procedimientos y realizar "entrevistas de salida" y así detectar si algún factor realcionado con la igualdad de oportunidades**	
	objetivos	Seguir garantizando unas condiciones de trabajo y retribución sin discriminación
	destinatarios	las personas que abandonan la entidad
	Responsable	recursos humanos + dirección con la posterior supervisión por la Comisión de Igualdad
	metodologia	incorporar en la entrevista de salida preguntas relacionadas con la igualdad de oportunidades
	recurso	humanos (horas de dedicación de RRHH + Dirección + Comisión Igualdad)
	plazo	durante 1er semestre 2027 implementarlo para todas las entrevistas de salida
	indicador asociado	la plantilla con las preguntas de la entrevista de salida
	A10_Crear un decálogo/guía sobre salud laboral para la plantilla que incluya posibles riesgos específicos en el caso de mujeres (embarazo, lactancia, etc.)	
	objetivos	Seguir garantizando unas condiciones de trabajo y retribución libres de discriminación, a la vez de evaluarnos en materia de IO
	destinatarios	todas las personas de la entidad
	Responsable	Area de Personas + dirección + Comisión de Igualdad
	metodologia	crear la guía/decálogo y darlo a conocer a todo el mundo
	recurso	humanos (horas de dedicación de A.Personas + Dirección + Comisión Igualdad)
	plazo	inicio el 2o semestre de 2027 hasta finales 2028
	indicador asociado	hay o no hay guia? // comunicación de la Guia ...
retribución	**A11_Auditoría salarial anual que muestre el estado de las retribuciones dentro de la organización (en línea con el RD 902/2020)**	
	objetivos:	seguir ofreciendo unos sistema retrubutiu equilibrado, libro de descriminació y sesgos de género
	destinatarios	toda la plantilla Fundación
	Responsable	recursos humanos
	metodologia	recogida de información sobre los niveles retributivos de la organización para realizar un estudio por niveles (utilizando el modelo de la generalidad y/o ERP) así como su comparación y comprobación que no existen diferencias basadas en género.
	recurso	Area de Personas + la Comisión de Igualdad
	plazo	anual. Se establece hacer la presentación del registro al 2o semestre del año natural
	indicador asociado	análisis brecha salarial y grado de equidad
	A12_Dar a conocer al personal y hacer difusión de que = puesto de trabajo = salario, independentmente del sexo	
	objetivos	sensibilizar y demostrar la política retributiva equilibrada e igualatoria para todo el personal de la Fundación
	destinatarios	toda la plantilla
	Responsable	Area de Personas + comisión Igualdad
	metodologia	mantenimiento de la igualdad retributiva en la preparación de las nóminas y posterior seguimiento por parte de la Comisión de Igualdad del registro salaria y la Audotoria retributiva . Realizar un cuestionario al personal que esta percepción se cumpla
	recurso	humanos (Area de Personas + comisión Igualdad)
	plazo	durante el 2027
	indicador asociado	Resultado de la encuesta personas trabajadoras sobre percepció política retributiva + nº acciones sensibilidad, comunicación...

Infrarepresentación femenina	**A13_en = condiciones de idoniedad, hacer preferencia de las personas con el sexo infrarepresentado**	
	objetivos	en caso de que se dieran las mismas condiciones, seleccionar al sexo menos representado
	destinatarios	las candidaturas para el puesto_ Externos o Internos de la entidad
	Responsable	Area de Personas + Dirección + Comisión Igualdad
	metodologia	La Comisión de Igualdad revisará anualmente las promociones, el porcentaje de mujeres y hombres en la cadena de liderazgo y el número de trabajadores y trabajadoras de la entidad
	recurso	Humanos (Comisión de Igualdad, A.Personas y Dirección
	plazo	vigencia del Plan y se harà la valoración en la valoración intermedia del Plan
	indicador asociado	número y % de mujeres y hombres en la cadena de liderazgo.
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	**A14 Información a todo el equipo humano de la entidad sobre las medidas de conciliación actualmente vigentes "decalogo de conciliación"**	
	objetivos	Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal
	destinatarios	todo el personal de la entidad
	Responsable	Area Personas + comisión igualdad
	metodologia	la Comisión de Igualdad revisará con A.Personas el documento de los beneficios de trabajar y lo plasmaremos en un documento que será el "decalogo de conciliación" y se actualizará cada vez que se introduzca alguna medida nueva o se modifiquen las existentes con el fin de que el personal conozca las medidas de conciliación que puede solicitar.
	recurso	humanos + economicos si se decide macatear
	plazo	a partir 2o semestre 2026, ya estará el pacto de mejora
	indicador asociado	tener o no tener el documento de decálogo de conciliación
	A. 15 Difusió de les ofertes de promoció a la plantilla especificant les condicions i requeriments del lloc	
	objetivos	evitar la feminización y/o masculinización de determinados puestos de trabajo
	destinatarios	todo el personal de la entidad
	Responsable	Area de Personas + comisión igualdad
	metodologia	publicación de artículos y noticias, newsletter, portal del empleado/a ...
	recurso	humanos (Comisión de Igualdad; Comunicación Interna, externa, Area Personas, Informática...)
	plazo	a partir segundo semestre 2028
	indicador asociado	número de impactos de igualdad en los distintos medios de comunicación interna.

Prevención del acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, identidad de género y/o la expresión de género	**A16_Decálogo de Tolerancia 0 al Acoso**	
	objetivos	sensibilizar al personal en la tolerancia 0 al acoso por parte de la Fundació
	destinatarios	Todas las personas de la entidad
	Responsable	SPA + Recursos humanos + comisión igualdad + Dirección
	metodologia	Crear un decálogo que especifique 10 puntos de tolerancia 0 de AX versus el acoso sexual o por razón de sexo
	recurso	Humanos
	plazo	año 2026 (previsto en el 2or semestre)
	indicador asociado	tener o no el decálogo
	A17_ofrecer formaciones en el campus on line sobre prevención y abordaje del acoso sexual y por razones de sexo	
	objetivos	sensibilizar al personal sobre la prevención y el abordaje del acoso sexual y/o por razón de sexo
	destinatarios	Todas las personas de la entidad
	Responsable	SPA + A.Personas + comisión igualdad + Dirección
	metodologia	Crear un curso on line en nuestra plataforma interna sobre el acoso, el abordaje...
	recurso	Humanos y/o € si el curso es externo
	plazo	anualmente durante todo el plan, se incluirán en el Plan Formativo de la entidad
	indicador asociado	tener o no el curso, nº de personas inscritas al curso...
	A18_Violencia de Género	
	objetivos	sensibilizar al personal sobre la prevención y el abordaje del acoso sexual y/o por razón de sexo
	destinatarios	Todas las personas de la entidad
	Responsable	Area de Personas + comisión igualdad + Dirección
	metodologia	Desarrollar una guía/decálogo/instrucción y darlo a conocer a través de nuestros canales de comunicación
	recurso	Humanos
	plazo	durante el transcurso del Plan
	indicador asociado	tener o no el documento/decálogo// n comunicaciones hechas o focus grups o sesiones zoom... nº de personas que han asistido

6.1 – Cronograma Acciones Plan Igualdad Fundació

Área	nº Acción	Acciones	fecha inicio	fecha fin
Cultura y gestión organitzativa (Comunicación)	A1	A1_Sensibilización y concienciación en IO cargos de responsabilidad	01/01/2026	31/12/2029
	A2	A2_Campañas anuals de Sensibilización IO	01/01/2026	31/12/2029
	A3	A3_Crear una guia de recomendaciones para un lenguaje comunicación inclusiva libre de discriminación	01/01/2026	31/12/2026
Proceso de selección y contractación.	A4	A4_Asegurar la descripción de puesto de trabajo no incluya sesgos o variables de género	01/01/2027	30/06/2028
Classificación profesional y Promoción	A5	A5 Incorporar indicadres de selección, indicadores de género	01/01/2027	31/12/2027
	A6	06_Dar a conocer el Protocol Promoción interna	01/06/2026	01/06/208
Formación	A7	A7_ Incorporar en los planes de formación acciones formativas específicas en materia de Igualdad (sensibilidad IO, acoso, corresponsabilidad...)	01/01/2026	31/12/2029
	A8	A8_ Intinerario de formación básico personas que forman parte de la comisión Igualdad /puesto de trabajo con Responsabilidad	01/06/2026	30/06/2028
Condiciones de trabajo, aduditoria salarial entre mujeres y hombres	A9	A9_Determinar los procedimientos y realizar "entrevistas de salida" y así detectar si algún factor realcionado con la igualdad de oportunidades	01/01/2027	31/12/2029
	A10	A10_Crear un decálogo/guía sobre salud laboral para la plantilla que incluya posibles riesgos específicos en el caso de mujeres (embarazo, lactancia, etc.)	01/06/2027	30/07/2028
retribución	A11	A11_Auditoría salarial anual que muestre el estado de las retribuciones dentro de la organización (en línea con el RD 902/2020)	01/06/2026	31/12/2029
	A12	A12_Dar a conocer al personal y hacer difusión de que = puesto de trabajo = salario, independentmente del sexo	01/01/2027	30/06/2028
Infrarepresentación femenina	A13	A13_en = condiciones de idoniedad, hacer preferencia de las personas con el sexo infrarepresentado	01/01/2026	31/12/2029
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	A14	A14_Información a todo el equipo humano de la entidad sobre las medidas de conciliación actualmente vigentes "decalogo de conciliación"	01/06/2026	30/06/2029
	A15	A_15 Difusió de les ofertes de promoció a la plantilla especificant les condicions i requeriments del lloc	01/06/2028	30/06/2029
Prevención del acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, identidad de género y/o la expresión de género	A16	A16_Decálogo de Tolerancia 0 al Acoso	01/06/2026	31/12/2026
	A17	A17_ofrecer formaciones en el campus on line sobre prevención y abordaje del acoso sexual y por razones de sexo	01/03/2026	30/10/2029
	A18	A18_Violencia de Género	01/07/2028	31/07/2029

6.2 – Cronograma de seguimiento y evaluación de las acciones Plan Igualdad Fundació

Área	nº Acción	Acciones	Implementación				Seguimiento Evaluación intermedia			Evaluación final 2o semestre
			2026	2027	2028	2029	2027	2028	2029	2029
Cultura y gestión organitzativa (Comunicación)	A1	A1_Sensibilización y concienciación en IO cargos de responsabilidad	x	x	x		x	x		x
	A2	A2_Campañas anuals de Sensibilització IO	x	x	x	x	x	x		x
	A3	A3_Crear una guia de recomendaciones para un lenguaje comunicación inclusiva libre de discriminación	x				x			x
Proceso de selección y contractación.	A4	A4_Asegurar la descripción de puesto de trabajo no incluya sesgos o variables de género		x	x			x		x
Classificación profesional y Promoción	A5	A5 Incorporar indicadres de selección, indicadores de género		x				x		x
	A6	06_Dar a conocer el Protocol Promoción interna			x	x				x
Formación	A7	A7_ Incorporar en los planes de formación acciones formativas específicas en materia de Igualdad (sensibilidad IO, acoso, corresponsabilidad...)		x	x			x		x
	A8	A8_ Intinerario de formación básico personas que forman parte de la comisión Igualdad /puesto de trabajo con Responsabilidad	x	x	x		x			x
Condiciones de trabajo, aduditoria salarial entre mujeres y hombres	A9	A9_Determinar los procedimientos y realizar "entrevistas de salida" y así detectar si algún factor realcionado con la igualdad de oportunidades		x	x			x		x
	A10	A10_Crear un decálogo/guía sobre salud laboral para la plantilla que incluya posibles riesgos específicos en el caso de mujeres (embarazo, lactancia, etc.)		x	x			x		x
retribución	A11	A11_Auditoría salarial anual que muestre el estado de las retribuciones dentro de la organización (en línea con el RD 902/2020)	x	x	x	x	x			x
	A12	A12_Dar a conocer al personal y hacer difusión de que = puesto de trabajo = salario, independentmente del sexo		x	x			x		x
Infrarepresentación femenina	A13	A13_en = condiciones de idoniedad, hacer preferencia de las personas con el sexo infrarepresentado	x	x	x	x	x			x
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	A14	A14_Información a todo el equipo humano de la entidad sobre las medidas de conciliación actualmente vigentes "decalogo de conciliación"	x	x	x	x	x			x
	A15	A_15 Difusió de les ofertes de promoció a la plantilla especificant les condicions i requeriments del lloc			x	x				x
Prevención del acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, identidad de género y/o la expresión de género	A16	A16_Decálogo de Tolerancia 0 al Acoso	x				x			x
	A17	A17_ofrecer formaciones en el campus on line sobre prevención y abordaje del acoso sexual y por razones de sexo	x	x	x	x		x		x
	A18	A18_Violencia de Género			x					x

7. Mecanismos de seguimiento y evaluación



El **seguimiento y la evaluación del plan** constituyen un hecho clave para el éxito de la implementación de las acciones propuestas además de una herramienta imprescindible para el diseño de futuras políticas de mejora.

Así mismo**, la Comisión de Seguimiento y Evaluación** es el órgano de seguimiento, implantación y evaluación del Plan de Igualdad de la Fundació designado para esto por la Comisión Negociadora. Es por esto por lo que es fundamental que la plantilla conozca de su existencia y composición para que puedan trasladar las necesidades y sugerencias que pudieran darse a lo largo del proceso de todo el proceso.

- **Cristina Pena Jové, CCOO,** en representación de la parte trabajadora.
- **Cristina Alcolea,** Agente Igualdad, coordinadora de proyectos del Area de Personas, en representación de la empresa.

El objetivo de esta comisión es dar seguimiento al cumplimiento al II Plan de Igualdad acordado y evaluar su impacto en la mejora en materia de igualdad en la empresa. Todas las personas que integran la Comisión de Igualdad han asumido el compromiso de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la Fundació y están capacitadas en materia de igualdad y cuentan con la formación adecuada y/o el asesoramiento externo específico en materia de igualdad.

Para el seguimiento se establecerán evaluaciones intermedias que se **realizarán anualmente** en función del calendario establecido anteriormente y la fecha de implementación de la medida/acción, así como, una evaluación final al cabo de 4 años, que deberá realizarse durante el último trimestre antes de vencimiento del Plan y que evaluará el impacto global de todas las actuaciones desarrolladas.

Por otra parte, el II Plan será revisado antes de la finalización del periodo de vigencia cuando concurran las circunstancias recogidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el cual se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Para realizar estas evaluaciones se utilizarán las fichas de la herramienta de Seguimiento y Evaluación de Planes de Igualdad del método de las 6 "i" facilitadas por el Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya. Los datos básicos que recogerán las valoraciones cualitativas/cuantitativas serán las que se contemplan en las siguientes plantillas:

a) Modelo ficha de seguimiento de las Acciones:

Identificación de la Acción	
Descripción de Acción	
Recursos Humans y Materiales	
Tareas Realizadas	
Tareas Pendientes	
Resultados Obtenidos	
Desviaciones	
N.º de Mujeres y Hombres beneficiados/as	
Presupuesto	

b) Modelo de ficha de valoración de los objetivos

Objetivos			
Situación anterior de la entidad en este objetivo (Diagnóstico)			
Situación Actual de la entidad en este objetivo.			
Valoración			
Grado de logro del objetivo	**Alto**	**Medio**	**Bajo**

Una vez obtenidos los resultados de la evaluación si estos son positivos y las actuaciones han sido eficientes para mejorar nuestros puntos débiles podremos seguir trabajando, aportando nuevos objetivos, con sus acciones correspondientes para seguir mejorando y avanzando hacia la igualdad de oportunidades. Si el resultado no fuera positivo y las acciones realizadas no hayan sido suficientes para conseguir los objetivos marcados, revisaremos que ha pasado para seguir trabajando en la mejora de estos ámbitos a través de la investigación de nuevas acciones, recursos... para conseguir los objetivos marcados y si fuera necesario volver a definir los objetivos por otros más factibles.

La Comisión tendrá las siguientes competencias

- ✓ Diseñar propuestas para la elaboración de planes de igualdad y medidas singulares en la materia.
- ✓ Realizar el seguimiento y evaluación del II Plan de igualdad de oportunidades.
- ✓ Elaborar estudios, informes y/o propuestas para hacer efectivo el principio de Igualdad de oportunidades
- ✓ Proponer la modificación del II Plan, si procede, para adaptarlo a nuevas circunstancias de la empresa.

- ✓ Recoger y canalizar las iniciativas y sugerencias propuestas por la plantilla en relación con la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres
- ✓ Asumir competencias en materia de acoso en los términos establecidos en el Protocolo de actuación en supuestos de acoso en el ámbito laboral de la Fundación.

Para ello, se reunirán 2 veces al año junio y diciembre, se convocarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días. En el caso extraordinario una vez al año o cuando cualquiera de las partes lo solicite con un aviso de 30 días a la fecha de celebración de la correspondiente reunión. De cada reunión se realizará un acta que recogerá los temas tractados y firmaran ambas partes.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría simple de las personas presentes. **En caso de empate discrepancias** *el voto en representación de la Dirección de la Entidad será de calidad.*

La Comisión de Igualdad podrá acordar la creación de grupos de trabajo para abordar materias concretas y realizar propuestas específicas.

8. Procedimiento de modificación y para solucionar las posibles discrepancias

En caso de discrepancias durante la negociación del Plan de Igualdad, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del Plan, que dispondrá de un plazo máximo de 10 días para pronunciarse, contadores desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando no se haya solicitado la intervención de la Comisión, o esta no consiguiera un acuerdo, las partes tienen que recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico para resolver de manera efectiva las discrepancias surgidas a la negociación de los acuerdos, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias en un arbitraje vinculante, y en este caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos señalados en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de discrepancias en la comisión de seguimiento y evaluación del II Plan de igualdad de oportunidades de la Fundació Pagesos Solidaris sobre el cumplimiento o incumplimiento de las medidas contempladas en el II Plan, se podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y controles competentes.

9.Vigència

Este II Plan de Igualdad de Oportunidades tiene la misión de consolidar la igualdad del trato y de oportunidades de todas las personas de la Fundació Pagesos Solidaris incluido el colectivo LGTBI. Se ha trabajado en el marco de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad creada a tal efecto y formada por los representantes de las personas trabajadoras y de la parte empresarial. Este plan tiene una vigencia de 4 años, del 02/03/2026 al 01/03/2030.

pagesos solidaris



Anexo 1_Diagnóstico

Plan Igualdad de oportunidades

(*Adaptado 4/2023, colectivo LGTBI)*



ÍNDICE

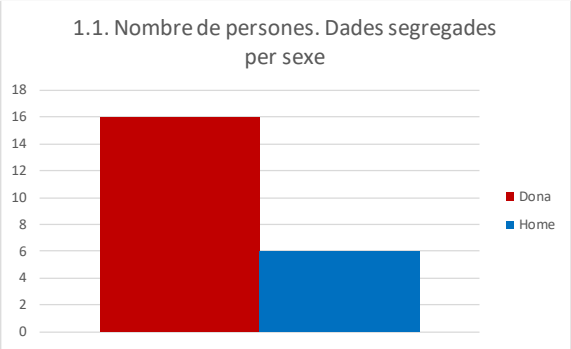
Datos cuantitativos y cualitativos sobre la plantilla de la Fundación 2024/2025

- ✓ Características de la organización:
  - Distribución de la plantilla en diferentes ámbitos.
- ✓ Proceso de selección y contratación
- ✓ Clasificación profesional
- ✓ Promoción Profesional
- ✓ Condiciones de Trabajo,
  - Auditoria Salarial
  - Retribución Salarial
  - Infrarrepresentación femenina)
- ✓ Conciliación, gestión del tiempo; Corresponsabilidad
- ✓ Retribución salarial
- ✓ Prevención y Salud laboral: prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Características de la organización:

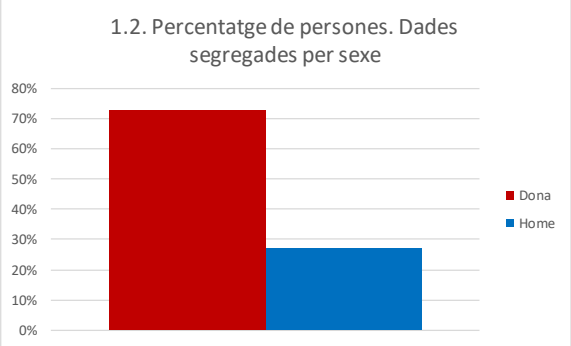
Distribución de la plantilla

	Dona	Home	Total general
Compte de persones	16	6	22



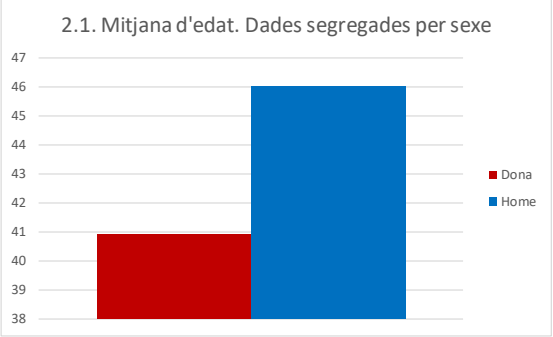
1.2. Percentatge de persones. Dades segregades per sexe

	Dona	Home	Total general
Compte de persones	73%	27%	100%



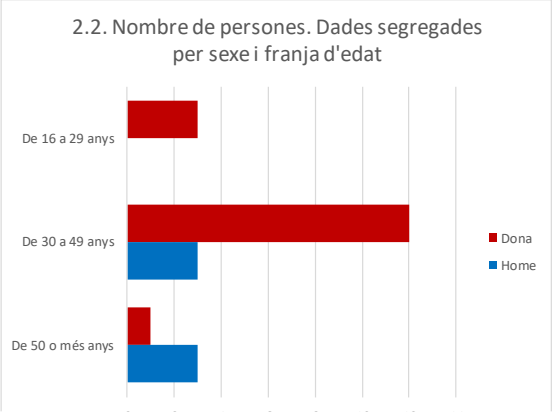
Media por edades de la plantilla:

	Dona	Home	Total general
Mitjana d'edat	41	46	42



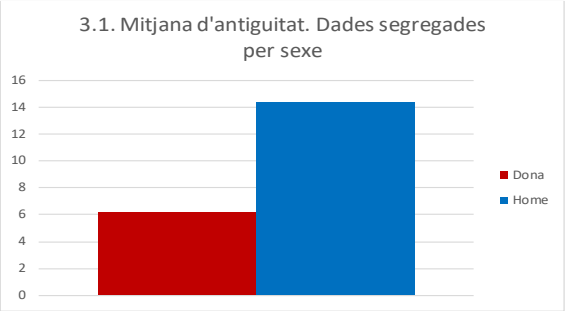
2.2. Nombre de persones. Dades segregades per sexe i franja d'edat

Compte de persones	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	3	0	3
De 30 a 49 anys	12	3	15
De 50 o més anys	1	3	4
Total general	16	6	22



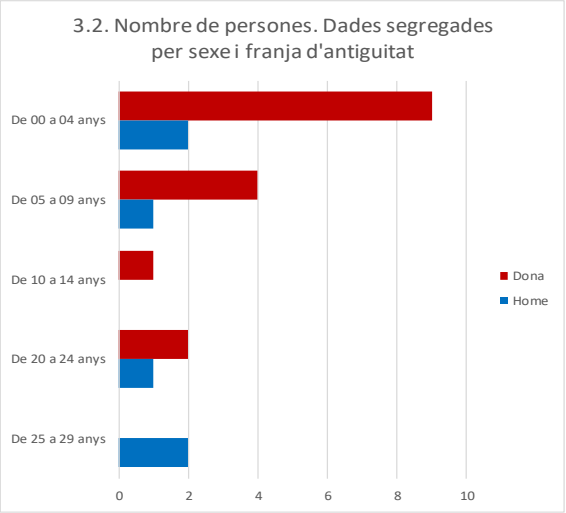
Antigüedad de la plantilla

	Dona	Home	Total general
Mitjana d'antiguitat	**6**	**14**	**8**



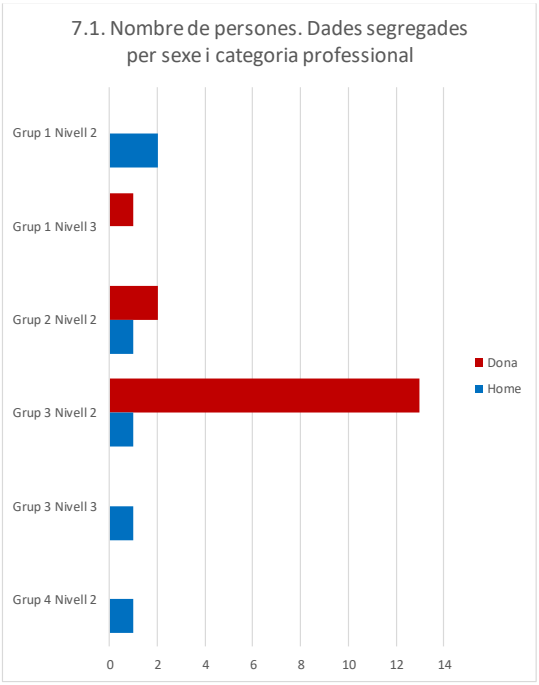
3.2. Nombre de persones. Dades segregades per sexe i franja d'antiguitat

Compte de persones	Dona	Home	Total general
De 00 a 04 anys	9	2	11
De 05 a 09 anys	4	1	5
De 10 a 14 anys	1	0	1
De 20 a 24 anys	2	1	3
De 25 a 29 anys	0	2	2
Total general	**16**	**6**	**22**

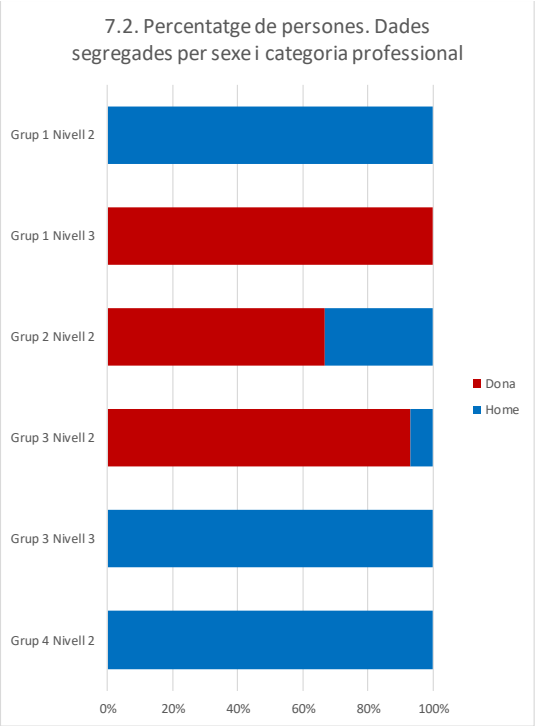


Distribución de la plantilla por grupos profesionales

Compte de persones	Dona	Home	Total general
Grup 1 Nivell 2	0	2	2
Grup 1 Nivell 3	1	0	1
Grup 2 Nivell 2	2	1	3
Grup 3 Nivell 2	13	1	14
Grup 3 Nivell 3	0	1	1
Grup 4 Nivell 2	0	1	1
Total general	**16**	**6**	**22**



Compte de persones	Dona	Home	Total general
Grup 1 Nivell 2	0%	100%	100%
Grup 1 Nivell 3	100%	0%	100%
Grup 2 Nivell 2	67%	33%	100%
Grup 3 Nivell 2	93%	7%	100%
Grup 3 Nivell 3	0%	100%	100%
Grup 4 Nivell 2	0%	100%	100%
Total general	**73%**	**27%**	**100%**



Proceso de Selección y Contratación (Promoción)

Los factores que determinan la creación de nuevas vacantes son:

- La creación de nuevos puestos de trabajo.
- El incremento de trabajo que implica incremento de personal (campañas, proyectos...)
- La cobertura de bajas (maternidades, jubilaciones, etc.)

Además, los sistemas de investigación de Talento que se utilizan a Fundación son:

- ✓ Internos: busca entre el personal interno de la empresa, a través del Portal del Empleado. Normalmente, siempre y cuánto el perfil se adecue a las necesidades las plazas se cubren internamente (promoción).
- ✓ Externos universidades, centros de formación profesionales, colegios profesionales, ferias, Instituciones y organismos públicos, organismos con los cuales tenemos pactos de colaboración, (LISMI), portales web de ocupación, autocandidaturas que llegan a través del web, redes sociales, etc.

La Fundación cuento con una política tanto en selección como promoción objetiva a través de una evaluación de las capacidades, méritos, aptitudes y motivaciones basándonos con el principio de transparencia, imparcialidad y no-discriminación. Apostamos por el desarrollo y crecimiento profesional de nuestro talento, por eso, priorizamos la promoción interna. Nos basamos en el análisis competencial en la hora de evaluar las nuevas candidaturas, como eje vertebrador de los procesos de selección y velamos por unos altos estándares de calidad en cuando a las candidaturas y el proceso

Todas las candidaturas, ya sean externas para ocupar una plaza nueva o internas para optar a una promoción pasan por todas estas fases que lidera RRHH juntamente con los/las responsables de área.:

- Presentación CV
- Entrevistas telefónicas/Videoentrevistes preliminares
- Prueba de conocimiento si el puesto de trabajo lo requiere
- Prueba de Personalidad _APP
- Entrevista Competencial
- Entrevista final.

En cuanto a las barreras internas para incorporar mujeres en la FUNDACIÓN, podemos confirmar que **no existen**, ahora bien, a **nivel externo sí** que encontramos que existe **cierto perfil que está "feminizado"** cómo es el caso del **personal Técnico Social** que está más representado por mujeres que hombres, a pesar de que esto es un tema "social" debido a los estereotipos que actualmente todavía están asociados a las carreras universitarias del área social.

INCORPORACIONES 2024 y 2025

- Incorporaciones por tipo de grupo profesional

	2024		2025	
Incorporaciones	**mujeres**	**hombres**	**mujer**	**hombres**
Grup 3 Nivell 1	1	1	1	0
Grup 3 Nivell 2	6	0	8	0
Total	7	1	9	0

Clasificación profesional

La clasificación profesional se basa en la clasificación de las tablas

La Fundació aplica a su Equipo Humano el Pacto de Mejora que mejora las tablas del Convenio Colectivo de oficinas y Despachos de aplicación en cada comunidad autónoma. El siguiente cuadro contiene las tablas salariales establecidas:

GRUPO	NIVEL	PUESTO DE TRABAJO
1	1	DIRECTOR/A-GERENT/A
1	2	ADJUNT/A GERÈNCIA
1	3	RESPONSABLE ÀREA SOCIAL
1	3	RESPONSABLE ÀREA RECURSOS HUMANS
1	3	RESPONSABLE TÈCNIC/A
2	2	COORD. DE PROYECTOS A. SOCIAL
3	1	TÉCNICO/A PERSONAL Y RELACIONES LABORALES
3	2	TÉCNICO/A AREA SOCIAL
3	2	TÉCNICO/A ADMINISTRACIÓN-CONTABLE
3	2	TÉCNICO/A ADMINISTRACIÓN-FORMACIÓN
4	1	ADMINISTRATIVO/A - RECURSOS HUMANS
4	2	ADMINISTRATIVO/A - RECEPCIÓN

Retribucions anuals

GRUP	NIVELL	TRAM 0			TRAM 1			TRAM 2				TRAM 3			
		SB	PR	TBA	SB	PR	TBA	SB	PR	CGP	TBA	SB	PR	CGP	TBA
1	1	27.000 €	13.000 €	40.000 €	27.000 €	17.000 €	44.000 €	27.000 €	21.000 €		48.000 €	27.000 €	26.000 €		53.000 €
1	2	27.000 €	11.000 €	38.000 €	27.000 €	14.000 €	41.000 €	27.000 €	18.000 €		45.000 €	27.000 €	23.000 €		50.000 €
1	3	27.000 €	7.000 €	34.000 €	27.000 €	9.500 €	36.500 €	27.000 €	13.000 €		40.000 €	27.000 €	18.000 €		45.000 €
2	1	27.000 €		27.000 €	27.000 €	4.000 €	31.000 €	27.000 €	7.000 €		34.000 €	27.000 €	10.000 €		37.000 €
2	2	26.000 €		26.000 €	27.000 €	2.000 €	29.000 €	27.000 €	5.000 €		32.000 €	27.000 €	8.000 €		35.000 €
2	3	24.000 €		24.000 €	27.000 €	500 €	27.500 €	27.500 €	2.000 €		29.500 €	27.000 €	4.000 €		31.000 €
3	1	23.000 €		23.000 €	25.000 €		25.000 €	27.000 €		500 €	27.500 €	27.000 €		3.000 €	30.000 €
3	2	22.000 €		22.000 €	24.000 €		24.000 €	26.000 €			26.000 €	27.000 €		1.000 €	28.000 €
3	3	20.000 €		20.000 €	22.000 €		22.000 €	25.000 €			25.000 €	27.000 €			27.000 €
4	1	17.000 €		17.000 €	18.500 €		18.500 €	20.000 €			20.000 €	22.000 €			22.000 €
4	2	15.000 €		15.000 €	16.500 €		16.500 €	18.000 €			18.000 €	20.000 €			20.000 €

*SB	Salari Base
*PR	Plus Responsabilitat
*CGP	Complement grup professional
* TBA	Total Brut Anual
* TBM	Total Brut Mensual

Formación

Realizamos anualmente un Plan de formación diseñado a través de una detección de necesidades formativas 360° que lidera el Area de Personas juntamente con las personas responsables de los equipos, la dirección y las personas trabajadoras. Este plan se modifica cada año o 2anys en función del resultado que hemos obtenido del análisis de necesidades y la estrategia de la entidad. Una vez tenemos el plan de formación se da a conocer a la plantilla.

Las acciones formativas que se realizan se agrupan:

- Formaciones especificas por áreas para actualizarse y mejorar los conocimientos
- Competenciales
- Habilidades técnicas
- Transversales
- Acogida (prevención de riesgos laborales, protección de datos, itinerarios, etc.)

Aparte de las formaciones que se pone a disposición de toda la plantilla, también se dispone de un presupuesto por formaciones individuales (SFI), es decir, formaciones que pueda solicitar cualquier persona trabajadora que quiera realizar y no esté incluida en el plan de formación.

La mayoría de las formaciones, sobre todo las que requiere el puesto de trabajo y las competenciales siempre se imparte en horario laboral. En cuanto a las formaciones transversales que se hacen a través de formadores/se externas siempre se procura que sean en horario laboral (98%) y las que son voluntarias por la persona trabajadora (SFI) puede ser que sean dentro o fuera de la jornada.

Participación de mujeres y hombres en las formaciones 2024 y 2025:

Descripción curso	hombre	mujer	Total
Actualització normativa laboral i mercantil		1	1
CANVA edició de vídeos		2	2
ChatBoots	1		1
Crea Factor Humà 2024: L'esdeveniment que inspira i acciona		1	1
Curso de Contabilidad de Entidades sin Fines Lucrativos		1	1
Curso Monográfico de Excel aplicado a la Gestión Empresarial y Financiera		1	1
Explotacions agràries 2025: Lluçanès	4	6	10
Introducció a la IA Generativa	1	3	4
Monográfico y gestión nominas		1	1
Prestaciones		1	1
Resiliència i pensament positiu		3	3
Total	6	20	26

77% asistencia formación son mujeres versus el 23% Hombres

Participación de mujeres y hombres por modalidad formativa 2024 y 2025

tipo formación	hombre	mujer	Total
Online		5	5
Presencial	6	15	21
Total	6	20	26

Participación formación de mujeres y hombres por grupo y nivel 2024 y 2025

Formación por Categoria	hombre	mujer	Total
Grup 1 Nivell 2 Tram 2	2	3	5
Grup 1 Nivell 3 Tram 2		1	1
Grup 2 Nivell 1 Tram 2	2	2	4
Grup 2 Nivell 2 Tram 2		5	5
Grup 3 Nivell 1 Tram 1		1	1
Grup 3 Nivell 1 Tram 2	2		2
Grup 3 Nivell 1 Tram 3		2	2
Grup 3 Nivell 2 Tram 1		6	6
Total	6	20	26

Política de Promoción Profesional:

Como consecuencia de la agrupación de las competencias profesionales requeridas, la valoración del nivel de responsabilidad exigido y el contenido general de la prestación laboral, nace la clasificación profesional.

La clasificación profesional del Pacto de Mejora está formada por 4 grupos profesionales y este incluyen diferentes niveles.

Cada grupo profesional y nivel tiene una banda salarial, que consta de 4 tramos, la banda salarial es el rango de variación de la retribución, definido para cada uno de los niveles de puestos de trabajo en que hay un límite inferior o de entrada (tramo 0) puntos medios (tramo 1 y tramo 2) y un límite superior (tramo 3).

A continuación, recogemos cuáles son los requisitos que hay que cumplir, para que la persona trabajadora, pueda acceder al tramo superior del grupo profesional y nivel en el que se encuentra ubicada, consiguiendo una mejora del recorrido profesional o promoción

GRUPO 1

DIRECTOR/A GERENTE	**GRUPO 1 NIVEL 1**
Tramo 0	**Tramo Inicial.** En el supuesto de contratación nueva. En el momento de entrada en la organización. Período de prueba y aprendizaje. 2 años
Tramo 1	**Tramo básico.** Se ha logrado el nivel mínimo exigido por criterios Experiencia y conocimientos, Formación y complejidad de las funciones.
Tramo 2	**Tramo intermedio.** Se ha logrado el nivel máximo exigido por los criterios de valoración: Formación y responsabilidad sobre las personas. Valoración CPN. Revisión cada dos años.
Tramo 3	**Tramo Superior.** Se ha logrado el nivel exigido por los criterios de valoración: Experiencia y conocimiento. Valoración CPN. Revisión cada tres años.

ADJUNTO/A GERENCIA	**GRUPO 1 NIVEL 2**
Tramo 0	**Tramo Inicial.** En el supuesto de contratación nueva. En el momento de entrada en la organización. Período de prueba y aprendizaje. 2 años
Tramo 1	**Tramo básico.** Se ha logrado el nivel mínimo exigido por los criterios de Formación, experiencia y conocimientos, Responsabilidad sobre las personas y relaciones con entidades externas
Tramo 2	**Tramo intermedio.** Se ha logrado el nivel máximo exigido por los criterios de valoración: Formación o responsabilidad sobre las personas o experiencia y conocimiento. Valoración responsable y CPN. Lograr objetivos concretos. Revisión cada dos años.
Tramo 3	**Tramo Superior.** Se ha logrado el nivel máximo exigido por los criterios de valoración. Valoración responsable y CPN. Lograr objetivos concretos. Revisión cada tres años.

RESPONSABLE A. SOCIAL	GRUPO 1 NIVEL 3
Tramo 0	**Tramo Inicial.** En el supuesto de contratación nueva. En el momento de entrada en la organización. Período de prueba y aprendizaje. 2 años
Tramo 1	**Tramo básico.** Se ha logrado el nivel mínimo exigido por los criterios: Experiencia y conocimiento y responsabilidad sobre las personas.
Tramo 2	**Tramo intermedio.** Se ha logrado el nivel máximo exigido por los criterios de valoración. Valoración responsable y CDT. Logro objetivos concretos. Revisión cada dos años.
Tramo 3	**Tramo Superior.** Valoración responsable y CDT. Entrevista individual que demostrará que se han adquirido las competencias requeridas por el puesto de trabajo. Logro de los objetivos concretos fijados. Revisión a los 3 años.

RESPONSABLE TÈCNIC	GRUP 1 NIVELL 3
Tramo 0	**Tramo Inicial.** En el supuesto de contratación nueva. En el momento de entrada en la organización. Período de prueba y aprendizaje dos años.
Tramo 1	**Tramo básico.** Se ha adquirido el nivel mínimo exigido por los criterios: Experiencia, conocimiento y responsabilidad sobre las personas
Tramo 2	**Tramo intermedio.** Se ha adquirido el nivel máximo exigido por los criterios de valoración. Valoración Responsable y CDT. Logro de los objetivos fijados. Revisión cada dos años.
Tramo 3	**Tramo Superior.** Valoración por responsable y CDT. Entrevista individual que demostrará que se han adquirido las competencias requeridas por el puesto de trabajo. Logro de los objetivos concretos fijados. Revisión cada tres años.

RESPONSABLE RRHH	GRUP 1 NIVELL 3
Tramo 0	**Tramo Inicial.** En el supuesto de contratación nueva. En el momento de entrada en la organización. Período de prueba y aprendizaje 2 años
Tramo 1	**Tramo básico.** Se ha logrado el nivel mínimo exigido por los criterios: Experiencia, conocimiento y responsabilidad sobre las personas.
Tramo 2	**Tramo intermedio.** Se ha logrado el nivel máximo exigido por los criterios de valoración. Valoración por responsable y CDT. Logro objetivos concretos. Revisión cada dos años.
Tramo 3	**Tramo Superior.** Valoración responsable y CDT. Entrevista individual en la que se ha de lograr las competencias requeridas por el puesto de trabajo. Logro de objetivos concretos. Revisión a los tres años.

GRUPO 2

COORDINADOR/A DE PROYECTOS A. SOCIAL	GRUP 2 NIVELL 2
Tramo 0	**Tramo Inicial.** En el supuesto de contratación nueva. En el momento de entrada en la organización. Período de prueba y aprendizaje. Dos años
Tramo 1	**Tramo básico**. Se ha logrado el nivel mínimo exigido por los criterios: Experiencia, conocimiento y complejidad de las funciones. Dedicación al puesto de trabajo no mayoritaria.

Tramo 2	**Tramo intermedio:** Se ha logrado el nivel máximo exigido por los criterios de valoración. Valoración responsable y CDTS. Revisión cada dos años. Dedicación al puesto de trabajo no mayoritaria.
Tramo 3	**Tramo superior**. Valoración responsable y CDT. Entrevista individual en la que se ha de lograr las competencias requeridas para el puesto de trabajo. Logro de los objetivos concretos. Revisión cada dos años. Dedicación al puesto de trabajo mayoritaria

GRUPO 3

T. PERSONAL Y RELACIONES LABORALES	**GRUPO 3 NIVEL 1**
Tramo 0	**Tramo Inicial.** En el momento de entrada en la organización. Período de prueba y aprendizaje.
Tramo 1	**Tramo básico.** Se ha logrado el nivel mínimo exigido por los criterios Experiencia y conocimiento, impacto en la organización y gestión del presupuesto y responsabilidad sobre las personas. Revisión anual
Tramo 2	**Tramo intermedio**. Se ha logrado el nivel máximo exigido por los criterios de valoración: Experiencia y conocimiento, e impacto en la organización. Revisión anual
Tramo 3	**Tramo superior**. Se ha logrado el nivel exigido por los criterios de valoración: Gestión de los presupuestos y responsabilidad sobre las personas. Valoración positiva del responsable y CD UP y AGX. Entrevista individual en la que se han de lograr las competencias requeridas para el puesto de trabajo. Logro de objetivos concretos. Revisión cada dos años

TÉCNICO/A ÁREA SOCIAL	**GRUPO 3 NIVEL 2**
Tramo 0	**Tramo Inicial.** En el momento de entrada en la organización. Período de prueba y aprendizaje.
Tramo 1	**Tramo básico**. Se ha logrado el nivel mínimo exigido por los criterios: Complejidad de las funciones. Revisión anual
Tramo 2	**Tramo intermedio**. Se ha logrado el nivel máximo exigido por los criterios de valoración. Revisión anual
Tramo 3	**Tramo superior**. Valoración positiva del responsable y CDT. Entrevista individual en la que se han de lograr las competencias requeridas para el puesto de trabajo. Logro de objetivos concretos. Revisión cada dos años

TÉCNICO/A ADM.CONTABLE	**GRUPO 3 NIVEL 2**
Tramo 0	**Tramo Inicial.** En el momento de entrada en la organización. Período de prueba y aprendizaje.
Tramo 1	**Tramo básico**. Se ha logrado el nivel mínimo exigido por los criterios: Formación, Experiencia y conocimiento, impacto en la organización, gestión del presupuesto y complejidad de las funciones. Revisión anual
Tramo 2	**Tramo intermedio**. Se ha logrado el nivel máximo exigido por los criterios de valoración: Experiencia y conocimiento, gestión del presupuesto y complejidad de las funciones. Revisión anual
Tramo 3	**Tramo superior.** Se ha logrado el nivel exigido por los criterios de valoración: impacto en la organización y formación. Valoración positiva del responsable y CDT. Entrevista individual en la que se han de lograr las competencias requeridas para el puesto de trabajo. Logro de objetivos concretos. Revisión cada dos años

TÈCNIC/A ADM.FORMACIÓ	GRUP 3 NIVELL 2
Tramo 0	**Tramo Inicial.** En el momento de entrada en la organización. Período de prueba y aprendizaje.
Tramo 1	**Tramo básico**. Se ha logrado el nivel mínimo exigido por los criterios: Formación, Experiencia y conocimiento, impacto en la organización, gestión del presupuesto y complejidad de las funciones. Revisión anual
Tramo 2	**Tramo intermedio.** Se ha logrado el nivel máximo exigido por los criterios de valoración: Experiencia y conocimiento, gestión del presupuesto y complejidad de las funciones. Revisión anual
Tramo 3	**Tramo superior.** Se ha logrado el nivel exigido por los criterios de valoración: impacto en la organización y formación. Valoración positiva del responsable y CDT. Entrevista individual en la que se han de lograr las competencias requeridas para el puesto de trabajo. Logro de objetivos concretos. Revisión cada dos años

GRUPO 4

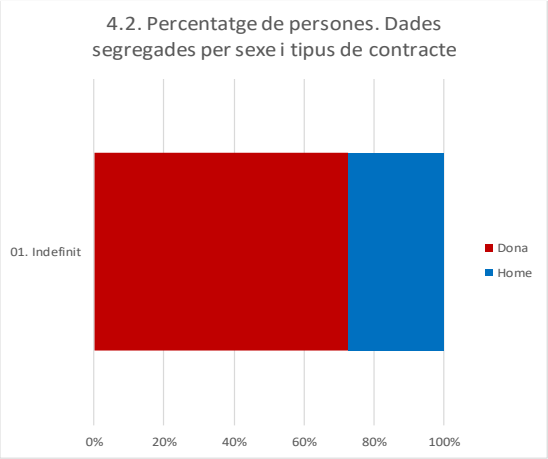
ADMINISTRACIÓN RRHH	GRUPO 4 NIVEL 1
Tramo 0	**Tramo Inicial.** En el momento de entrada en la organización. Período de prueba y aprendizaje.
Tramo 1	**Tramo básico**. Se ha logrado el nivel mínimo exigido por los criterios: Experiencia y conocimiento. Revisión anual
Tramo 2	**Tramo intermedio.** Se ha logrado el nivel máximo exigido por los criterios de valoración. Revisión anual
Tramo 3	**Tramo superior**. Valoración positiva del responsable y CDT. Entrevista individual en la que se han de lograr las competencias requeridas para el puesto de trabajo. Logro de objetivos concretos. Revisión cada dos años

ADMINISTRACIÓN RECEPCIÓN	GRUPO 4 NIVEL 2
Tramo 0	**Tramo Inicial.** En el momento de entrada en la organización. Período de prueba y aprendizaje.
Tramo 1	**Tramo básico.** Se ha logrado el nivel mínimo exigido por los criterios: impacto en la organización y complejidad de las funciones. Revisión anual
Tramo 2	**Tramo intermedio**. Se ha logrado el nivel máximo exigido por los criterios de valoración. Revisión anual
Tramo 3	**Tramo superior**. Valoración positiva del responsable y CDT. Entrevista individual en la que se han de lograr las competencias requeridas para el puesto de trabajo. Logro de objetivos concretos. Revisión cada dos años

Condiciones de Trabajo, Auditoria Salarial, Retribución Salarial e Infrarrepresentación femenina

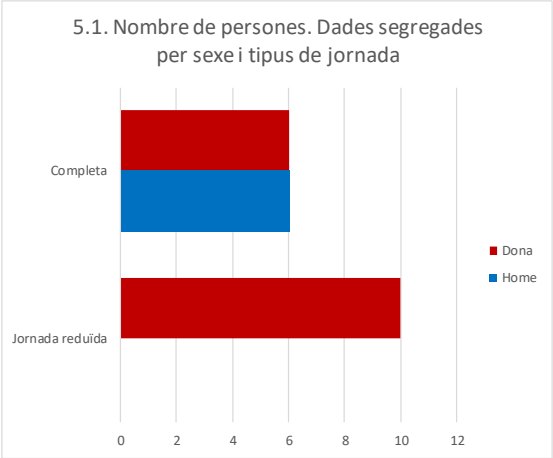
Plantilla por tipo de contrato

Compte de persones	Dona	Home	Total general
01. Indefinit	73%	27%	100%
Total general	**73%**	**27%**	**100%**

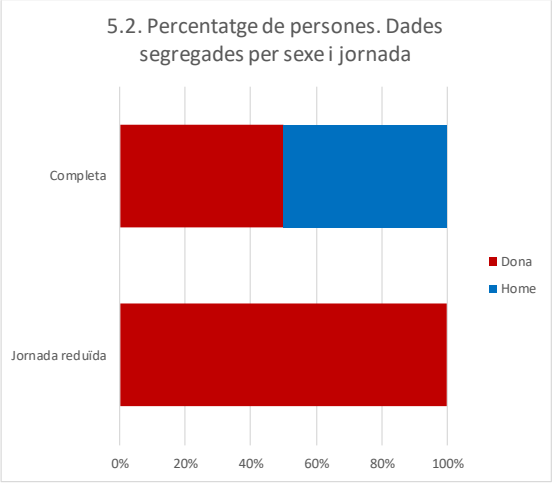


Distribución de la plantilla por jornada

Compte de persones	Dona	Home	Total general
Completa	6	6	12
Jornada reduïda	10	0	10
Total general	**16**	**6**	**22**

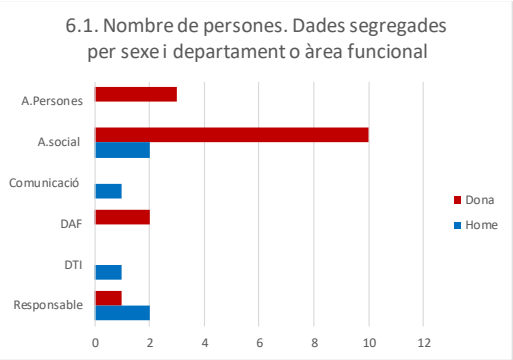


Compte de persones	Dona	Home	Total general
Completa	50%	50%	100%
Jornada reduïda	100%	0%	100%
Total general	**73%**	**27%**	**100%**



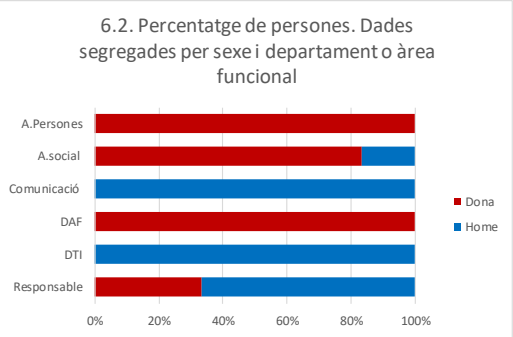
Distribución de la plantilla por sexo y área funcional (INFRAREPRESENTACIÓN)

Compte de persones	Dona	Home	Total general
A.Persones	3	0	3
A.social	10	2	12
Comunicació	0	1	1
DAF	2	0	2
DTI	0	1	1
Responsable	1	2	3
Total general	**16**	**6**	**22**



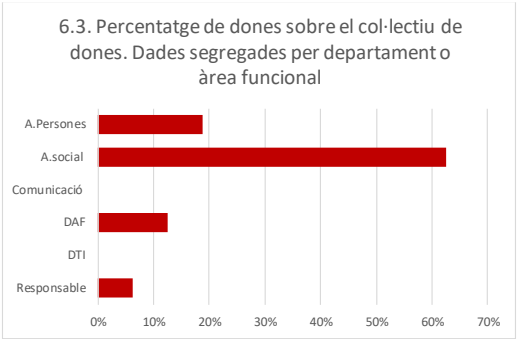
6.2. Percentatge de persones. Dades segregades per sexe i departament o àrea funcional

Compte de persones	Dona	Home	Total general
A.Persones	100%	0%	100%
A.social	83%	17%	100%
Comunicació	0%	100%	100%
DAF	100%	0%	100%
DTI	0%	100%	100%
Responsable	33%	67%	100%
Total general	**73%**	**27%**	**100%**



Sexe	Dona

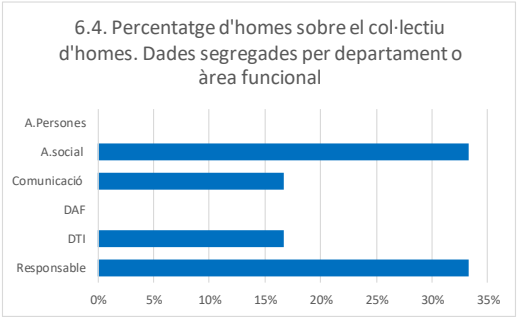
	Compte de persones
A.Persones	19%
A.social	63%
Comunicació	0%
DAF	13%
DTI	0%
Responsable	6%
Total general	**100%**



6.4. Percentatge d'homes sobre el col·lectiu d'homes. Dades segregades per departament o àrea funcional

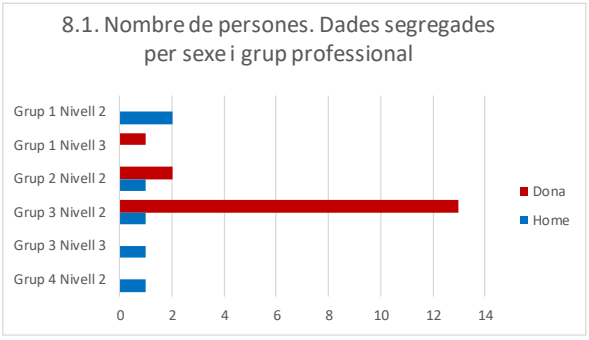
Sexe	Home

	Compte de persones
A.Persones	0%
A.social	33%
Comunicació	17%
DAF	0%
DTI	17%
Responsable	33%
Total general	**100%**



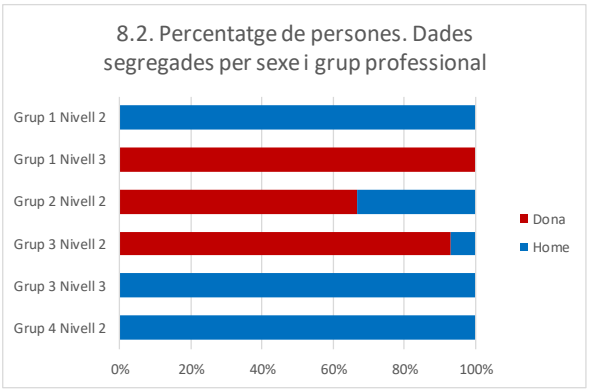
Distribución de la plantilla por sexo y grupo profesional

Compte de persones	Dona	Home	Total general
Grup 1 Nivell 2	0	2	2
Grup 1 Nivell 3	1	0	1
Grup 2 Nivell 2	2	1	3
Grup 3 Nivell 2	13	1	14
Grup 3 Nivell 3	0	1	1
Grup 4 Nivell 2	0	1	1
Total general	**16**	**6**	**22**



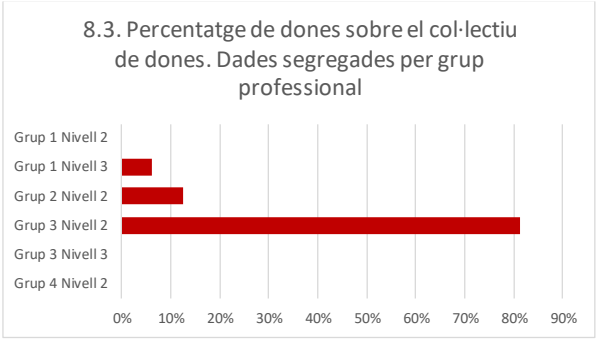
8.2. Percentatge de persones. Dades segregades per sexe i grup professional

Compte de persones	Dona	Home	Total general
Grup 1 Nivell 2	0%	100%	100%
Grup 1 Nivell 3	100%	0%	100%
Grup 2 Nivell 2	67%	33%	100%
Grup 3 Nivell 2	93%	7%	100%
Grup 3 Nivell 3	0%	100%	100%
Grup 4 Nivell 2	0%	100%	100%
Total general	**73%**	**27%**	**100%**



Sexe	Dona

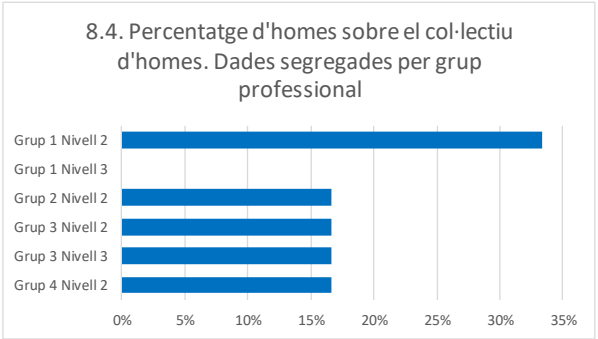
	Compte de persones
Grup 1 Nivell 2	0%
Grup 1 Nivell 3	6%
Grup 2 Nivell 2	13%
Grup 3 Nivell 2	81%
Grup 3 Nivell 3	0%
Grup 4 Nivell 2	0%
Total general	**100%**



8.4. Percentatge d'homes sobre el col·lectiu d'homes. Dades segregades per grup professional

Sexe	Home

	Compte de persones
Grup 1 Nivell 2	33%
Grup 1 Nivell 3	0%
Grup 2 Nivell 2	17%
Grup 3 Nivell 2	17%
Grup 3 Nivell 3	17%
Grup 4 Nivell 2	17%
Total general	**100%**



Extinción de la relación laboral por sexo y motivo de extinción 2024 y 2025

	2024		2025	
Bajas	**mujeres**	**hombres**	**mujer**	**hombres**
Grupo 3 Nivel 2	**7**	**2**	**5**	**1**

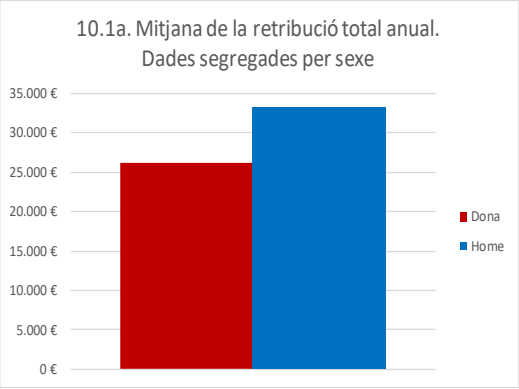
	2024	
relación motivo baja	**mujeres**	**hombres**
Dimisión Trabajadora/a	7	1
Excedencia voluntaria	1	0
Total	8	1

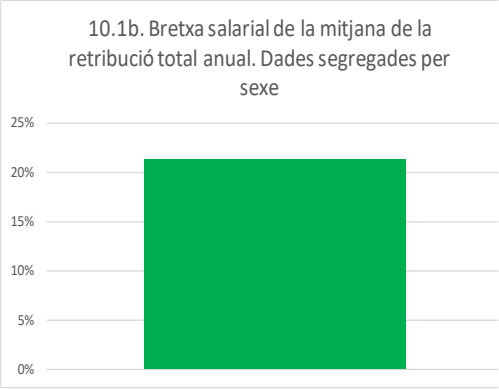
Retribuciones

Los datos de este apartado se extraen del Registro retributivo entregado y consensuado con los representantes de las personadas trabajadoras que forman parte de la comisión de igualdad. A la vez, ha servido de base para establecer las acciones a realizar en el ámbito de retribución del plan de igualdad.

Distribución de la retribución anual total segregada por sexo

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana de la retribució total anual	**26.215,71 €**	**33.310,46 €**	**27.989,40 €**	21,3%





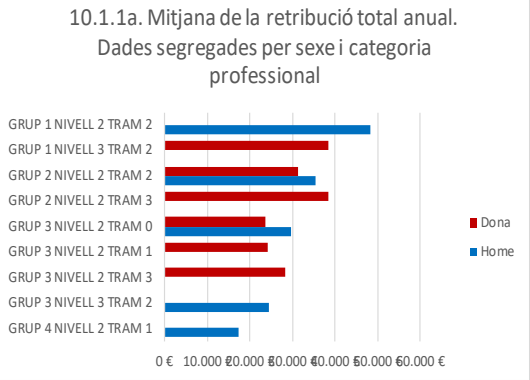
Media y Mediana de la retribución anual total segregada por grupos profesionales

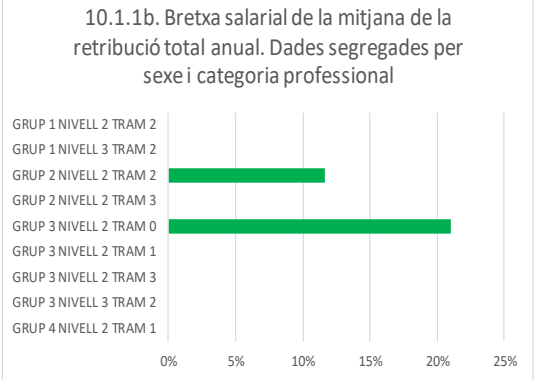
10.1.1. Mitjana de la retribució total anual. Dades segregades per sexe i categoria p

itjana de la retribució total anu				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
GRUP 1 NIVELL 2 TRAM 2	0,00 €	48.184,01 €	48.184,01 €	N/A
GRUP 1 NIVELL 3 TRAM 2	38.402,25 €	0,00 €	38.402,25 €	N/A
GRUP 2 NIVELL 2 TRAM 2	31.283,80 €	35.410,15 €	32.659,25 €	11,7%
GRUP 2 NIVELL 2 TRAM 3	38.318,09 €	0,00 €	38.318,09 €	N/A
GRUP 3 NIVELL 2 TRAM 0	23.546,73 €	29.810,88 €	24.441,61 €	21,0%
GRUP 3 NIVELL 2 TRAM 1	24.070,89 €	0,00 €	24.070,89 €	N/A
GRUP 3 NIVELL 2 TRAM 3	28.234,25 €	0,00 €	28.234,25 €	N/A
GRUP 3 NIVELL 3 TRAM 2	0,00 €	24.415,67 €	24.415,67 €	N/A
GRUP 4 NIVELL 2 TRAM 1	0,00 €	17.357,63 €	17.357,63 €	N/A
Total general	**26.215,71 €**	**33.310,46 €**	**27.989,40 €**	**21,3%**

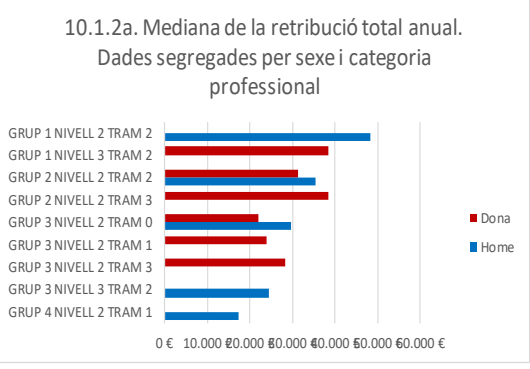
10.1.2. Mediana de la retribució total anual. Dades segregades per sexe i cat

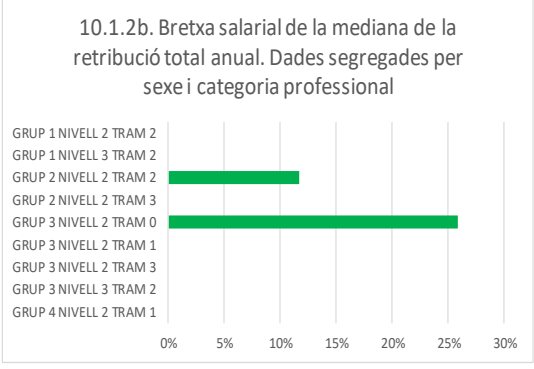
Mediana de la retribució total anual			
	Dona	Home	Bretxa
GRUP 1 NIVELL 2 TRAM 2	0,00 €	48.184,01 €	N/A
GRUP 1 NIVELL 3 TRAM 2	38.402,25 €	0,00 €	N/A
GRUP 2 NIVELL 2 TRAM 2	31.283,80 €	35.410,15 €	11,7%
GRUP 2 NIVELL 2 TRAM 3	38.318,09 €	0,00 €	N/A
GRUP 3 NIVELL 2 TRAM 0	22.108,89 €	29.810,88 €	25,8%
GRUP 3 NIVELL 2 TRAM 1	24.022,50 €	0,00 €	N/A
GRUP 3 NIVELL 2 TRAM 3	28.234,25 €	0,00 €	N/A
GRUP 3 NIVELL 3 TRAM 2	0,00 €	24.415,67 €	N/A
GRUP 4 NIVELL 2 TRAM 1	0,00 €	17.357,63 €	N/A





i categoria professional





Conciliación, gestión del tiempo y corresponsabilidad

Medidas de Conciliación que se recogen y mejoran en el Pacto de Mejora al que está adherido la **Fundació Pagesos Solidaris**.

- ✓ Retribución flexible _ Ticket Guardería/Ticket Restaurante/ Ticket Transporte
- ✓ Jornadas reducidas
- ✓ Flexibilidad de horarios
- ✓ Jornada coincidente con el horario escolar
- ✓ Opción de días de trabajo en remoto
- ✓ Ampliación del permiso de maternidad o paternidad
- ✓ Ampliación oras de permiso médico
- ✓ Bolsa de horas (compensación)

En los últimos años no ha habido maternidades ni paternidades

La relación de las cargas familiares entre mujeres y hombres en octubre 2025:

Nº hijos	mujer	hombre	total
0	8	2	10
1	3	1	4
2	5	3	8
Total	16	6	22

Nº hijos	mujer	hombre	total
0	80%	20%	10
1	75%	25%	4
2	63%	38%	8
Total	73%	27%	22

Los canales de comunicación interna que utilizamos en la FUNDACIÓ PAGESOS SOLIDARIS:

- ✓ Reuniones departamentales presenciales o virtuales
- ✓ Presentaciones a la plantilla
- ✓ Correo electrónico
- ✓ Teams
- ✓ Cuestionarios de obtención de información
- ✓ Manuales internos
- ✓ Portal del empleado
- ✓ Buzón de sugerencias

Prevención y Salud Laboral + Prevención acosos sexual y/o por razón de sexo

La Fundació tiene externalizada la Prevención a un Servicio de Prevención Ajeno y dispone de un Plan de Prevención que se actualiza anualmente.

Acciones /medidas realizadas en Prevención

- Plan de Prevención Anual
- Reconocimientos médicos_ Ofrecidos a toda la plantilla
- Si se produce algún nuevo puesto de trabajo, se realiza la evaluación de riesgos de ese nuevo puesto antes de la incorporación
- Evaluación del puesto de trabajo en caso de personas con especial sensibilidad y embarazadas
- Memoria anual

No se han registrado denuncias ni quejas en ningún tipo de acoso.

La Ley para la igualdad establece que las empresas deberán promover condiciones que eviten el acoso sexual, moral, por razón de sexo, de orientación sexual, identidad de género y/o la expresión de género y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este, por eso, la Fundació Pagesos Solidaris dispone de un protocolo para evitar y abordar las situaciones de acoso sexual, moral, por razón de sexo, de orientación sexual, identidad de género y/o la expresión de género Así que, la Fundació propone presentar a la comisión de igualdad el actual protocolo para que sea revisado, modificado… con el fin de poder actualizarlo e incorporarlo al Plan de Igualdad.

Dicho Protocolo ha sido elaborado y ratificado por todos los miembros de la comisión y registrado en el regcon.

CRISTINA ALCOLEA FERNANDEZ
Firmado digitalmente por CRISTINA ALCOLEA FERNANDEZ
Fecha: 2026.03.02 11:12:49 +01'00'

MARTA CRISTINA LOPE AGUADO - 46741949S
Firmado digitalmente por MARTA CRISTINA LOPE AGUADO - 46741949S
Fecha: 2026.03.02 11:26:22 +01'00'

43730742Z CRISTINA PENA (C:G08496606)
Signat digitalment per 43730742Z CRISTINA PENA (C:G08496606)
Data: 2026.03.02 12:07:49 +01'00'