



Pla d'Igualtat de la Federació  
Coordinadora d'ONG Solidàries  
2025-2029

COOR  
DINA  
DORA



# Índex

Introducció	<b>3</b>
Determinació de les parts que el concerten	<b>4</b>
Àmbit personal, territorial i temporal	<b>4</b>
Informe del diagnòstic	<b>6</b>
Resultats de l'auditoria salarial	<b>13</b>
Objectius del pla d'igualtat	<b>14</b>
• Objectius generals	
• Objectius específics	
Mesures del pla d'igualtat	<b>15</b>
Calendari de treball	<b>16</b>
Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica	<b>26</b>
• Composició de la comissió de seguiment i avaluació	
• Funcions de la comissió de seguiment i avaluació	
Procediment de modificació i resolució de discrepàncies	<b>27</b>



# Introducció

La Coordinadora d'ONG Solidàries s'ha compromès a construir un entorn laboral equitatiu, divers i inclusiu, on totes les persones puguin desenvolupar plenament el seu potencial, independentment del seu gènere. Amb aquest objectiu, hem elaborat el present Pla d'Igualtat, una eina estratègica que ens permetrà avançar cap a una organització més justa i eficient.

Les nostres motivacions:

- **Valors corporatius:** La igualtat d'oportunitats és un valor fonamental en la nostra organització. Creiem que un entorn de treball divers enriqueix la nostra cultura i ens permet prendre millors decisions.
- **Responsabilitat social corporativa:** Com a entitat responsable, volem contribuir a l'erradicació de les desigualtats de gènere en l'àmbit laboral i a la construcció d'una societat més justa i equitativa.
- **Millora del rendiment:** Estudis demostren que les organitzacions amb polítiques d'igualtat tenen un millor rendiment financer, una major satisfacció de la plantilla i una millora de la seva reputació.
- **Acompliment normatiu:** Tot i no ser obligatori per la nostra entitat, volem aprofitar la legislació vigent en matèria d'igualtat i no discriminació, per garantir els drets de treballadores i treballadors, voluntariat i òrgans de govern en matèria d'igualtat.
- **Atracció i retenció del talent:** Les entitats que demostren un compromís amb la igualtat són més atractives per als professionals, tant homes com dones, i contribueixen a retenir el talent existent.

En el context actual, caracteritzat per una major conscienciació sobre la igualtat de gènere i per una evolució de les demandes socials, els plans d'igualtat s'han convertit en una eina estratègica per a les organitzacions.

- **Identificar i eliminar les bretxes de gènere:** A través d'un diagnòstic exhaustiu, podem detectar les desigualtats existents en diversos àmbits (salari, promoció, conciliació, etc.) i dissenyar mesures específiques per corregir-les.
- **Promoure una cultura organitzacional inclusiva:** Fomentar una cultura basada en el respecte, la tolerància i la no discriminació, on totes les persones se sentin valorades i respectades.
- **Millorar la imatge de l'organització:** Cal transmetre una imatge positiva de l'entitat com a organització compromesa amb la igualtat i la diversitat, no només en els seus estatuts, sinó en totes i cadascuna de les seves accions.

Prevenir el conflicte i millorar el clima laboral: Reduir els conflictes derivats de situacions de discriminació i millorar la cohesió de l'equip.

Amb la implementació d'aquest pla, esperem assolir els següents objectius:

- Augmentar la representació de dones en posicions de lideratge i representativitat: Fomentar la promoció de les dones i trencar els sostres de vidre en els diferents òrgans de govern i representació legal.
- Millorar la conciliació de la vida laboral i familiar: Facilitar la conciliació per a tota la plantilla, independentment de la seva responsabilitat familiar.
- Prevenir i erradicar l'assetjament sexual i per raó de sexe: Crear un entorn de treball segur i respectuós, lliure de qualsevol mena de discriminació o assetjament.
- Millorar el benestar de les treballadores: Fomentar un entorn laboral més saludable i satisfactori per a tota la plantilla.

## **Determinació de les parts que el concerten**

Les parts que concerten el Pla d'Igualtat han conformat la comissió negociadora paritària constituïda per la representació de l'entitat i la representació de la plantilla, que acorden l'aprovació del present Pla d'Igualtat.

- Per part de la representació de l'empresa: Núria Cuadrat Pèlach
- Per part de la representació legal de les persones treballadores: Diana Estudillo Sánchez
- Persona de suport a la representació de l'empresa: Ariadna Micó Peralta

## **Àmbit personal, territorial, i temporal**

El present Pla d'Igualtat s'aplicarà a totes les persones de l'organització, independentment del sexe, tipus de contracte, lloc de treball i nivell jeràrquic. Així mateix, és aplicable a les persones vinculades a l'organització que prestin de manera temporal serveis al Centre de Recursos per a la pau i la solidaritat (el CeDRe) i a la Coordinadora d'ONG Solidàries sigui com a col·laboradores, voluntàries o entitat federada.

El Pla d'Igualtat s'aplica igualment en tots els espais. En aquest cas, hi ha una sola seu social a: C/ Mestre Francesc Civil, 3. 17005 de Girona.

La vigència del present Pla d'Igualtat és de 4 anys a comptar de la seva signatura:

- Data de signatura: 20 de febrer de 2025
- Data de finalització de la vigència: 20 de febrer de 2029

- L'auditoria salarial tindrà una vigència de 4 anys, coincidint amb la temporalitat del present pla d'igualtat.
- Cal destacar que el Pla d'igualtat de gènere és un document flexible i ajustable sobre el qual es poden fer adaptacions i modificacions. Les accions del pla poden revisar-se en qualsevol moment al llarg de la seva vigència per afegir-hi diferents aspectes, reorientar-lo, millorar-lo, corregir-lo, o, fins i tot, deixar d'aplicar-hi alguna acció en funció dels resultats que es vagin apreciant en relació amb la consecució dels seus objectius.

El Pla d'igualtat de gènere es mantindrà vigent mentre la normativa legal o els vincles de negociació col·lectiva no obliguin a fer-ne la revisió.



# Informe del diagnòstic



Les àrees estratègiques d'actuació on s'aplicaran les accions són dependents dels resultats del diagnòstic. És important assenyalar que les accions a implantar hauran de suposar una millora de les condicions de treball establertes per llei o pel conveni col·lectiu en cada moment. En cap cas s'han de confondre amb drets ja adquirits o reconeguts.

## Informació general de la plantilla i condicions de treball:

L'anàlisi quantitativa de la plantilla es va realitzar amb dades de tot un any, concretament des de l'1 de gener del 2023 fins al 31 de desembre del 2023, amb les variacions de plantilla que això comporta.

Les persones que formen part de la plantilla són en el 90% dones.

El 100% de la plantilla té contracte indefinit, regulat dins el conveni laboral d'Acció Social.

De tota la plantilla, el 10% ha treballat en jornada reduïda durant un període de l'any analitzat, per a la cura de menors al càrrec.

La mitjana d'edat de la plantilla se situa vora els 50 anys en el cas dels homes i en 35 en el cas de les dones.

## Conclusions

**Punts forts:** La Coordinadora sap adaptar-se a les necessitats de la plantilla, de manera que qualsevol persona sense distinció de gènere pugui adaptar l'horari laboral a les seves circumstàncies personals.

**Àrees de millora:** Cal buscar estratègies per augmentar la representació femenina en els òrgans de representació pública i política de l'entitat.

Cal buscar mesures que ajudin les persones en jornada reduïda, disminuir els nivells d'estrès que suposa la doble càrrega personal (laboral i familiar).



## **Classificació professional:**

La presència de dones i homes en els òrgans de participació i decisió està molt esbiaixada per gènere: mentre que les assemblees de la Coordinadora d'ONG Solidàries estan àmpliament feminitzades, l'òrgan polític, el "Secretariat de la Coordinadora", està àmpliament masculinitzat.

Per contra, pel que fa a la plantilla professional, el percentatge de dones, tal com s'ha apuntat abans, és del 90%. L'equip tècnic està format per tres categories diferenciades: Categoria A i Categoria B i Categoria C. En el moment de fer la diagnosi per al Pla d'Igualtat, hi havia quatre persones dins la Categoria A, una persona en la Categoria B i cap persona en la Categoria C.

Categoria A: responsables tècnics de projectes i eixos de treball

Categoria B: suport a projectes concrets

Categoria C: tasques de recepció i secretaria

## **Conclusions:**

**Punts forts:** A la Coordinadora no hi ha distinció entre homes i dones pel que fa a la classificació professional, tampoc limitacions perquè les dones tinguin més representativitat en els òrgans polítics.

**Àrees de millora:** Cal aconseguir que els homes que formen part dels òrgans de representació i polítics (El Secretariat), puguin, com fan les dones, renunciar a la vocalia quan per falta de temps real de dedicació, estan absents en la majoria d'accions o decisions. Cal al mateix temps, facilitar la presa de decisions de les candidates a entrar als òrgans de representació i polítics, combatent el mite de la impostora i altres pors que se'n deriven.

## **Infrarepresentació femenina i procés de selecció i contractació:**

Per la coherència de les accions en l'espai d'infrarepresentació femenina dins l'entitat, tot i que en la diagnosi es presenten els estudis fets en dos apartats: Infrarepresentació femenina i Procés de selecció i contractació, en el present Pla d'Igualtat presentem les conclusions dels dos àmbits sota un mateix apartat.



La Coordinadora no fa distinció per gènere en la presència de dones en diferents categories i grups professionals, però per raons sociològiques que escapen al control de l'entitat, la presència de dones en el si de l'entitat, és altíssima. I com es pot comprovar, en les candidatures presentades en la contractació realitzada durant l'any 2023, el nombre de candidatures rebudes de dones va ser del 80% sobre el total de candidatures. Durant les entrevistes realitzades (4 entrevistes) es va forçar la presència d'una candidatura d'home per intentar trencar la dinàmica.

Durant els anys anteriors al Pla d'Igualtat, des de la Coordinadora es va redactar un protocol de selecció i funcionament de candidatures per al Secretariat que està actualment en marxa i que té com a propòsit, assegurar la paritat en els òrgans de govern i representació pública. Així com la de permetre baixes pactades dels òrgans de governs, sovint amb falta de relleu.

### Conclusions:

**Punts forts:** L'existència d'un protocol per a la gestió de candidatures en els òrgans de govern de la Coordinadora d'ONG Solidàries. La no distinció i la no limitació per raó de sexe o gènere en els processos de selecció de personal tècnic.

**Àrees de millora:** Hi ha segregació vertical en el si de l'entitat, als llocs de més responsabilitat i representació pública (i política) hi ha més homes. Cal, doncs, facilitar la participació de dones dins els òrgans de govern de l'entitat. Cal fer una descripció detallada dels llocs de treball de la plantilla de la Coordinadora d'ONG Solidàries així com dels llocs de representació política de l'entitat.

Cal incorporar un model d'entrevista de sortida per a les persones treballadores que es donen de baixa voluntàriament, així com elaborar un protocol de selecció de personal. Cal fer una formació d'igualtat a les persones que participen en els processos de selecció del personal de la Coordinadora.







## Formació

La Coordinadora no limita la formació del personal tècnic, sempre que aquesta sigui degudament informada i justificada per la posició i objectius del lloc de treball. Això no obstant, no afavoreix que totes les persones participin de formacions regularment, ja que queda més en mans de la motivació i necessitat personal de la plantilla, que de les necessitats i obligacions de l'eix o àrea de treball de l'entitat.

Aquest fet queda palès en la diagnosi on es presenta la baixa participació en tasques formatives per part de la persona professional que ocupa unes responsabilitats que requereixen actualització constant i de formació contínua.

Pel fet que la majoria d'entitats federades a la Coordinadora estan formades per persones voluntàries, la Coordinadora organitza les formacions en horari de tarda-vespre i cap de setmana. Només en formacions més tècniques dirigides a personal contractat de les entitats, es convoquen en horari laboral. Aquesta mesura, facilita la participació de les entitats en la vida i funcionament de la Coordinadora, tot i que obliga l'equip tècnic a treballar, en molts casos, fora del seu horari laboral (vespres i cap de setmana).

La diagnosi també posa el focus en la manca de formació en perspectiva de gènere per part de la plantilla i de les persones que representen l'entitat (Secretariat) i en la no transversalitat d'aquesta perspectiva en accions de cara en fora o en algunes contractacions externes. Sí que s'inclou en actuacions pròpies tant en l'àmbit intern com en presentacions, campanyes, rodes de premsa, entre d'altres.

### Conclusions:

**Punts forts:** L'entitat no posa entrebancs a la formació de la plantilla laboral, tant si és horari laboral com si és fora d'aquest. Les documentacions teòriques i pràctiques de les formacions queden recollides en una carpeta digital compartida per tot l'equip tècnic per tal que tothom hi tingui accés.

**Àrees de millora:** No existeix cap guia on es reculli el pla formatiu de la plantilla o del Secretariat. Cal buscar la manera d'assegurar que les persones contractades es reciclin de manera continuada amb formacions concretes que responguin a les seves obligacions pel lloc de treball i tasques de responsabilitat que ocupen. La Coordinadora ha de tenir la documentació de les formacions recollides en un format fàcil i accessible per a tota la plantilla.



### **Promoció:**

Existeix una escala salarial vinculada a les responsabilitats i tasques a realitzar que complementen el conveni laboral de l'entitat.

### **Retribucions i auditoria retributiva:**

Tal com es veu en la diagnosi presentada, l'entitat no fa distinció entre gèneres en les retribucions. Tot el personal està integrat sota el mateix conveni laboral i les retribucions responen al lloc de treball i la seva categoria, sense cap distinció (tampoc l'antiguitat). Els beneficis socials són dirigits per igual a tota la plantilla. Només hi ha una distinció en termes d'antiguitat pel que fa al teletreball. En aquest cas, és necessària una antiguitat de 6 mesos per a poder-se acollir a la modalitat de teletreball.

### **Conclusions:**

**Punts forts:** No hi ha diferència de tracte ni per sexe ni per gènere, ni per categoria laboral pel que fa a les retribucions.

**Àrees de millora:** No es premia l'antiguitat a l'empresa, cal buscar un espai on estudiar la possibilitat d'obrir la discussió com a mesura per retenir el talent, per afavorir la motivació del personal que se sent valorat i compromès amb l'entitat.



## Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

En el document annex de l'acord laboral s'hi recullen mesures de conciliació i facilitació de la vida personal de la plantilla. Aquestes mesures, juntament amb l'acord laboral s'expliquen en el moment de la contractació de personal i estan a disposició de tota la plantilla en arxius digitals compartits.

Tal com s'explica a la diagnosi, l'entitat té equiparats els permisos per naixement molt abans de la reforma legal, assumint aquest permís retribuït per part de la mateixa entitat. Igualment, és el cas de la reducció de jornada per menor al càrrec que des d'anys abans de la reforma legal, arriba fins als 12 anys.

### Conclusions:

**Punts forts:** Tothom pot fer ús dels permisos per naixement. Tota la informació referent a la conciliació familiar i personal està a disposició de la plantilla en un arxiu digital en què tothom té accés.

**Àrees de millora:** Cal realitzar un manual d'acollida per a les noves incorporacions a la plantilla laboral que inclogui a més dels diferents annexos de l'acord laboral, les tasques concretes i funcionament de les àrees de treball.

## Adopció de mesures per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

La Coordinadora té un protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe. Aquest està recollit en un arxiu digital a disposició de tot el personal contractat. El protocol s'actualitza segons marca la legislació. La persona responsable del protocol va rebre en el seu moment una formació sobre actuació en cas d'activació. Tot i això, el protocol no ha estat presentat i treballat amb la resta de la plantilla, fet que fa que no es conegui el seu contingut, tot i estar publicat i a l'abast de tothom.

### Conclusions:

**Punts forts:** La Coordinadora té un protocol des de fa tres anys i s'ha actualitzat aquest any 2024.

**Àrees de millora:** Cal millorar el coneixement i la comprensió de les mesures recollides al protocol d'assetjament de l'entitat





## Salut laboral des d'una perspectiva de gènere

La salut laboral de la plantilla està recollida en la formació de riscos laborals que l'entitat té contractada a Prevencicat. La formació no està recollida en cap document compartit, així com altra documentació referent a la salut laboral. La formació rebuda s'ha basat en un formulari en línia que es respon individualment i que no compta amb perspectiva de gènere. Així i tot, en l'acord laboral, s'hi estableixen accions de conciliació que repercuteixen directament en el benestar i la salut de les treballadores.

### Conclusions:

**Punts forts:** no es troben aspectes en aquest àmbit.

**Àrees de millora:** Cal revisar la formació de riscos laborals de l'empresa contractada i demanar si es disposa de formacions i protocols de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere per tal d'incorporar-los a l'entitat. Cal fer una formació en matèria d'igualtat a les persones responsables de la salut laboral de manera que puguin explicar els riscos específics a què està exposada la plantilla pel fet de ser dona o home.

## Cultura i gestió organitzativa

La Coordinadora va néixer amb la missió de defensar els drets humans per a tothom i a tot arreu. Des del Pla Director de 2008 de la Direcció General de Cooperació, s'hi ha incorporat l'enfocament de gènere basat en drets humans. Una perspectiva que vetlla per a la integració dels valors de la igualtat i l'equitat.

Malgrat que aquesta igualtat formi part dels estatuts de la Coordinadora, no es té cap pla específic (ni d'igualtat ni de responsabilitat social) anterior al Pla d'Igualtat que es presenta enguany.

### Conclusions:

**Punts forts:** l'assemblea de la Coordinadora té una àmplia representació de dones, inclús les noves incorporacions són en la seva majoria dones joves i amb un fort potencial per a assumir a la llarga, tasques de responsabilitat i representativitat política.



**Àrees de millora:** Cal buscar estratègies per facilitar la incorporació de dones en el Secretariat: Això pot incloure noves maneres de treballar per eixos que facilitin la conciliació professional de les persones voluntàries i també, la formació i motivació per a l'assumpció de tasques de representativitat comunicativa i política.

A través del treball formatiu en matèria de Cooperació feminista impulsada per l'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament (ACCD) es preveu incorporar als procediments i sistemes de gestió la perspectiva feminista i, per tant, la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

## **Violència masclista**

Amb el treball de reflexió i anàlisi de l'actual Pla d'Igualtat, i des de la participació del sindicat laboral que ens ha estat acompanyant durant aquests mesos, hem detectat que tot i tenir el protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, no es té cap protocol per a l'actuació i acompanyament en casos de víctimes de violència de gènere.

**Conclusions:**

**Punts forts:** no es troben aspectes en aquest àmbit

**Àrees de millora:** Cal iniciar una reflexió sobre possibles actuacions i protocols a posar en marxa en cas de tenir a l'entitat una dona víctima de violència de gènere.

# Resultats auditoria salarial

La Coordinadora realitza una auditoria de la subvenció rebuda per part del principal finançador: l'Agència Catalana de Cooperació. S'adjunta el resultat en un arxiu annex.

## Objectius del Pla d'Igualtat

### Objectius generals

- Promoure condicions de treball equitatives.
- Disposar d'una classificació professional igualitària.
- Assolir la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells.
- Realitzar processos de selecció de personal amb perspectiva de gènere interseccional.
- Garantir l'equitat de gènere en l'accés a la formació.
- Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Establir una bona difusió dels mecanismes de prevenció i actuació de les violències masclistes.
- Garantir espais de treball saludables i segurs per a tota la plantilla.
- Fomentar el compromís amb la igualtat de gènere.

### Objectius específics

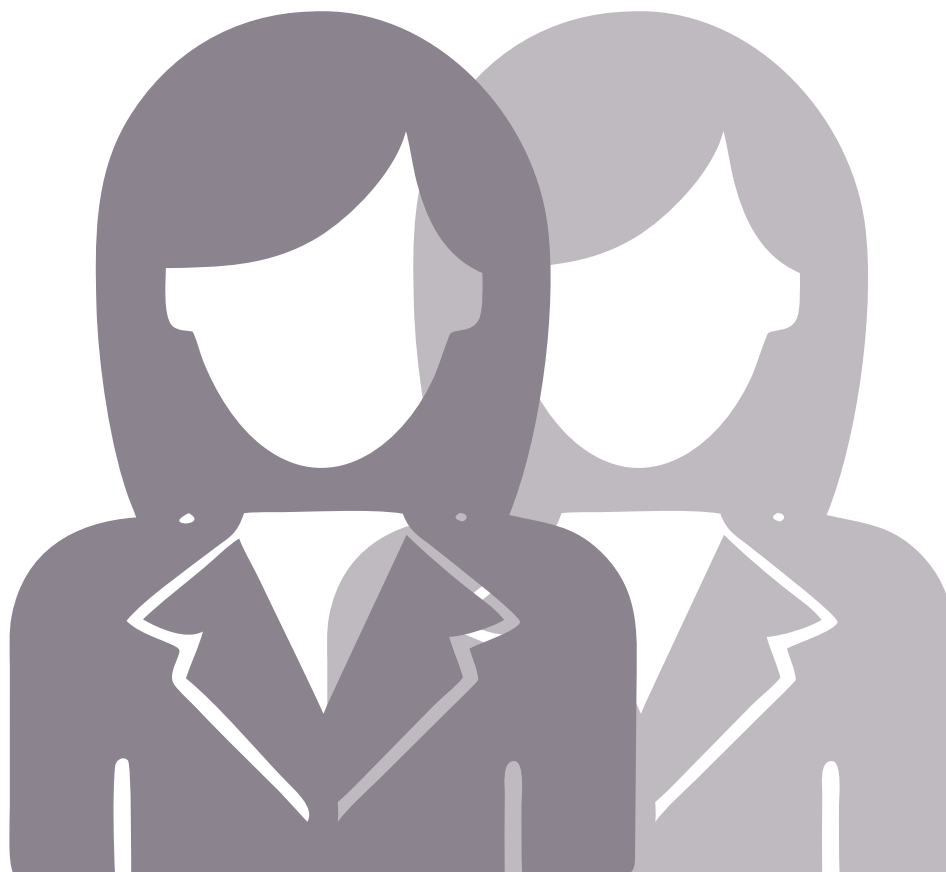
- Establir condicions laborals que permetin l'estabilitat laboral i el desenvolupament professional de dones i homes.
- Garantir uns sistemes i criteris de classificació professional amb perspectiva de gènere, tant per a la plantilla com per al Secretariat de la Coordinadora d'ONG Solidàries.
- Establir mesures per combatre la segregació ocupacional vertical.
- Implantar sistemes objectius de selecció de personal i contractació
- Facilitar la formació de l'equip tècnic en perspectiva de gènere i cooperació feminista.
- Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- Donar a conèixer els diferents mecanismes i espais de seguretat davant les violències masclistes a les noves incorporacions en l'equip tècnic, i del Secretariat.
- Garantir polítiques de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.
- Transversalitat de la igualtat de gènere en les diferents polítiques corporatives.

# Mesures del Pla d'Igualtat

Fruit de la diagnosi d'igualtat entre dones i homes, i del treball participatiu de la plantilla de la Coordinadora d'ONG Solidàries, s'han adoptat 9 objectius de treball per a la millora de la garantia d'igualtat entre dones i homes de l'entitat.

Els objectius responen als diferents punts analitzats en la diagnosi:

- Àmbit d'informació general de la plantilla i condicions de treball.
- Àmbit de classificació professional.
- Àmbit d'infrarepresentació femenina.
- Àmbit del procés de selecció i contractació.
- Àmbit de formació.
- Àmbit d'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- Àmbit de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Àmbit laboral des d'una perspectiva de gènere.
- Àmbit de cultura i gestió organitzativa.



Les accions concretes sortint de cada objectiu es detallen a continuació en taules corresponents a cadascun dels àmbits.

Àmbit	Condicions de treball
Mesura	Introduir les mesures de temps de treball i corresponsabilitat. Mesures que ajudin a les persones en jornades reduïdes o en situació de violència masclista a reduir els nivells d'estrès que suposa la doble càrrega (laboral i personal)
Descripció	Analitzar i implementar les mesures de temps de treball, corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral necessària per garantir l'equitat de gènere en l'estabilitat laboral i el desenvolupament professional. Això implica, cuidar també la salut de la persona que demana una reducció de jornada per persona al càrrec, o la de la persona que està en situació de violència de gènere, específicament.
Objectiu General	Promoure condicions de treball equitatives
Objectiu específic	Establir condicions laborals que permetin l'estabilitat laboral i el desenvolupament professional de dones i homes
Responsable	Júlia Valls
A qui va dirigit?	Equip tècnic de la Coordinadora d'ONG Solidàries
Calendari	Quart trimestre de 2025
Temporalitat	Continuada
Pressupost	--
Indicadors	Nombre de mesures necessàries detectades
	Nombre de mesures noves implementades
	Evolució del nombre de dones i homes amb reducció de jornada
	Evolució del nombre de dones i homes amb jornada parcial
	Evolució del nombre de dones i homes amb contractes temporals.



Àmbit	Classificació professional
Mesura	Revisar periòdicament els sistemes i criteris de valoració de llocs de treball i de classificació professional, així com dels diferents eixos de treball del Secretariat de la Coordinadora.
Descripció	Revisió periòdica dels sistemes i criteris de classificació professional a través de l'anàlisi de la relació dels diferents llocs de treball per analitzar, i incorporació de mesures correctores en cas de detectar l'existència de biaixos de gènere i de discriminacions directes i indirectes, a fi de garantir el principi d'igualtat de remuneració per treballs d'igual valor.
Objectiu General	Disposar d'una classificació professional igualitària
Objectiu específic	Garantir uns sistemes i criteris de classificació professional amb perspectiva de gènere, tant per a la plantilla com per al Secretariat de la Coordinadora d'ONG Solidàries
Responsable	Núria Palomar
A qui va dirigit?	Equip tècnic de la Coordinadora d'ONG Solidàries
Calendari	Quart trimestre de 2026
Temporalitat	Continuada
Pressupost	--
Indicadors	Nombre de criteris i sistemes revisats
	Nombre de mesures correctores incorporades.

Àmbit	Infrarepresentació femenina
Mesura	Promoure candidatures femenines en els processos de promoció professional
Descripció	Es promou la presentació de candidatures de dones en processos de promoció dins els òrgans de poder per cobrir llocs de representativitat política i portaveus.
Objectiu General	Assolir la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells
Objectiu específic	Establir mesures per combatre la segregació ocupacional vertical
Responsable	Núria Cuadrat
A qui va dirigit?	Secretariat i equip tècnic de la Coordinadora d'ONG Solidàries
Calendari	Des de 2027 i fins a finals de 2028
Temporalitat	Continuada
Pressupost	--
Indicadors	Nombre d'actuacions executades
	Nombre de dones i homes que s'han presentat a candidatures del Secretariat.

Àmbit	Procés de selecció i contractació
Mesura	Revisar els processos de selecció de personal per evitar biaixos de gènere i discriminacions directes i indirectes
Descripció	Revisió dels processos de selecció de personal vigents perquè siguin accessibles de forma equitativa per dones i homes, i les proves de selecció mesurin les competències necessàries sense biaixos de gènere ni discriminacions.
Objectiu General	Realitzar processos de selecció de personal amb perspectiva de gènere interseccional
Objectiu específic	Implantació de sistemes objectius de selecció de personal i contractació
Responsable	Júlia Valls
A qui va dirigit?	Equip tècnic de la Coordinadora d'ONG Solidàries
Calendari	Segon trimestre de 2027
Temporalitat	Continuada
Pressupost	--
Indicadors	Nombre de processos de selecció revisats
	Nombre de criteris i proves modificades.

Àmbit	Formació
Mesura	Incloure formacions en igualtat i perspectiva de gènere i en cooperació feminista en el Pla de formació de l'equip tècnic i del Secretariat de la Coordinadora d'ONG Solidàries.
Descripció	Realització de cursos específics sobre igualtat i perspectiva de gènere dins del Pla de formació de la plantilla, amb formació específica per al Secretariat en cooperació feminista. (*)
Objectiu General	Garantir l'equitat de gènere en l'accés a la formació
Objectiu específic	Facilitar la formació de l'equip tècnic en perspectiva de gènere i cooperació feminista
Responsable	Isabel Hidalño
A qui va dirigit?	Secretariat i Equip tècnic de la Coordinadora d'ONG Solidàries
Calendari	3r i 4rt Trimestre de 2027 (Equip tècnic) i 1r i 2n Trimestre de 2028 (Secretariat)
Temporalitat	Anual
Pressupost	--
Indicadors	Nombre de formacions realitzades
	Nombre de persones participants en les formacions, analitzat per edat, tipus de vinculació amb l'empresa, antiguitat, llocs de treball i altres interseccionalitats
	Valoracions de les formacions

Àmbit	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Mesura	Realitzar un manual d'acollida per a les noves incorporacions tant a l'equip tècnic com a l'equip del Secretariat de la Coordinadora d'ONG Solidàries.
Descripció	Disseny i implementació d'un manual informatiu de benvinguda dirigit a la plantilla on s'hi incloguin des dels permisos, excedències i altres mesures en matèria de corresponsabilitat i conciliació, com també altres aspectes de l'annex de l'acord laboral, per a fomentar el seu ús.
Objectiu General	Promoure la corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Objectiu específic	Promoure l'ús de les mesures per a l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Responsable	Sònia Cervià
A qui va dirigit?	Personal vinculat a la Coordinadora d'ONG Solidàries
Calendari	Tercer trimestre 2025
Temporalitat	Anual
Pressupost	--
Indicadors	Manual sobre permisos, excedències i altres mesures en matèria de corresponsabilitat i conciliació
	Evolució del nombre de dones i homes que s'han acollit a cadascun dels permisos, excedències i altres mesures en matèria de corresponsabilitat i conciliació, analitzat per edat, tipus de vinculació amb l'empresa, antiguitat, grups professionals, llocs de treball, nivell de formació i altres interseccionalitats.

Àmbit	Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe i les violències masclistes
Mesura	Informar i formar a la plantilla sobre les situacions que es consideren assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, la persona de referència ( que ha d'estar degudament formada per garantir la protecció de les víctimes) i el procediment d'actuació. Així com també elaborar un document/protocol de cures en cas de violències de gènere
Descripció	Difondre i formar a les noves incorporacions a la plantilla l'existència del protocol per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe, les diferents tipologies d'assetjament, les mesures de prevenció que s'apliquen, les persones de referència, el procediment d'actuació per donar curs a queixes i denúncies, i les mesures aplicables. Així com elaborar un document per a la cura de les persones víctimes de violència masclista.
Objectiu General	Establir una bona difusió dels mecanismes de prevenció i actuació de les violències masclistes
Objectiu específic	Donar a conèixer els diferents mecanismes i espais de seguretat davant les violències masclistes a les noves incorporacions en l'equip tècnic, i del Secretariat
Responsable	Júlia Valls
A qui va dirigit?	Personal vinculat a la Coordinadora d'ONG Solidàries
Calendari	3r trimestre 2025
Temporalitat	Continuada
Pressupost	--
Indicadors	Nombre de formacions realitzades
	Nombre de dones i homes que s'han format
	Evolució del nombre d'activacions del protocol

Àmbit	Salut laboral des d'una perspectiva de gènere
Mesura	Redefinir la política de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere
Descripció	Demandar a l'empresa de contractació externa de Riscos Laborals que elabori una política de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere que inclogui una anàlisi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere i asseguri, entre d'altres, la formació de les persones responsables de la salut laboral de l'entitat.
Objectiu General	Garantir espais de treball saludables i segurs per a tota la plantilla
Objectiu específic	Garantir polítiques de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere
Responsable	Núria Palomar
A qui va dirigit?	Equip tècnic de la Coordinadora d'ONG Solidàries
Calendari	Tercer trimestre de 2028
Temporalitat	Puntual
Pressupost	--
Indicadors	Nous protocols o mesures de riscos laborals amb perspectiva de gènere

Àmbit	Cultura i gestió organitzativa
Mesura	Incorporar la cultura d'igualtat de gènere i la cooperació feminista en les polítiques corporatives
Descripció	Fomentar la cultura d'igualtat de gènere expressant i incorporant el compromís amb la igualtat en els documents i processos corporatius, incloent-hi el codi ètic, el manual d'acollida i les ofertes laborals.
Objectiu General	Fomentar el compromís amb la igualtat de gènere
Objectiu específic	Transversalitat de la igualtat de gènere en les diferents polítiques corporatives
Responsable	Sònia Cervià
A qui va dirigit?	Personal vinculat a la Coordinadora d'ONG Solidàries
Calendari	2028
Temporalitat	Continuada
Pressupost	--
Indicadors	Nombre de documents que incorporen la cultura d'igualtat de gènere
	Nombre de processos que incorporen la cultura d'igualtat de gènere.

Les accions que es recullen en aquest pla es desenvolupen principalment amb els recursos corporatius propis i, per tant, el cost que tenen es deriva de la dedicació del personal corporatiu i de les partides pressupostàries assignades a cada servei per al desenvolupament de les seves tasques. No obstant això, no es descarta el supòsit de sol·licitar algun servei extern per dur a terme determinades accions que es puguin veure afavorides per la utilització de recursos externs.



Calendari de les mesures del pla d'igualtat	2025				2026				2027				2028			
	1	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Introduir les mesures de temps de treball i corresponsabilitat. Mesures que ajudin les persones en jornades reduïdes, on en situació de violència masclista a reduir els nivells d'estrès que suposa la doble càrrega (laboral i personal)																
Revisar periòdicament els sistemes i criteris de valoració de llocs de treball i de classificació professional, així com dels diferents eixos de treball del Secretariat de la Coordinadora.																
Promoure candidatures femenines en els processos de promoció professional																
Revisar els processos de selecció de personal per evitar biaixos de gènere i discriminacions directes i indirectes																
Incloure formacions en igualtat i perspectiva de gènere i en cooperació feminista en el Pla de formació de l'equip tècnic i del Secretariat de la Coordinadora d'ONG Solidàries, en paral·lel a la Coop feminista ACCD																
Realitzar un manual d'acollida per a les noves incorporacions tant a l'equip tècnic com a l'equip del Secretariat de la Coordinadora d'ONG Solidàries.																
Informar i formar a la plantilla sobre les situacions que es consideren assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, la persona de referència ha d'estar degudament formada per garantir la protecció de la/es víctimes i el procediment d'actuació.																
Elaborar un document/protocol de cures en cas de violències de gènere																
Demandar i supervisar l'empresa de contractació de Riscos Laborals que apliqui una política de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere (*)																
Incorporar la cultura d'igualtat de gènere i la cooperació feminista en les polítiques corporatives																

\*Es demanarà en el moment que s'hagi de revisar el contracte amb l'empresa actual, que no aplica aquest tipus de perspectiva

# Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica

El seguiment del present Pla d'Igualtat serà continuat al llarg dels quatre anys de vigència. L'avaluació de les mesures es realitzaran un cop l'any tal com s'indica en el calendari d'actuacions del Pla. En aquest seguiment continuat es mesurarà:

- Grau d'informació i de difusió entre la plantilla del Pla d'Igualtat
- Grau d'adequació dels recursos humans i materials
- Grau d'adequació de les eines de recollida.
- Mecanismes de seguiment periòdic.
- Incidències i dificultats en la posada en marxa de les accions.

Durant el segon any de vigència es convocarà una reunió amb la comissió de seguiment i avaluació per fer una avaluació intermèdia. Per l'avaluació final del Pla d'Igualtat, es convocarà de nou la comissió de seguiment que valorarà la correcta implementació dels diferents objectius de millora.



## Composició de la comissió de seguiment i avaluació

L'avaluació del procés es durà a terme per part de l'equip tècnic de la Coordinadora d'ONG Solidàries que es reunirà periòdicament.

La comissió negociadora del present pla d'igualtat acorda que les persones que formaran part de la comissió de seguiment i avaluació intermèdia i final del Pla són:

- Per part de la representació de l'empresa: Sònia Cervià Vidal i Núria Cuadrat Pèlach.
- Per part de la representació legal de les persones treballadores: Diana Estudillo Sánchez, representant de CCOO a Girona.
- Com a persona de suport tècnic a la representació de l'empresa: Ariadna Micó Peralta, de l'Ajuntament de Girona.

## **Funcions de la comissió de seguiment i avaluació intermèdia i final**

- Convocatòria de grups de treball dins la plantilla de la Coordinadora d'ONG Solidàries per a l'elaboració de documents i protocols.
- Convocatòria de reunions amb el Secretariat de la Coordinadora d'ONG Solidàries per a l'aprovació de les millores en matèria d'igualtat entre dones i homes.
- Convocatòria de trobades de seguiment amb la comissió de seguiment i avaluació del vigent Pla d'Igualtat de la Coordinadora d'ONG Solidàries.

# **Procediment de modificació i resolució de discrepàncies**

Sense perjudici dels terminis de revisió que es preveuen de manera específica en aquest Pla d'Igualtat, aquest s'haurà de revisar si concorren les circumstàncies previstes en el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball:

- Quan s'hagi de fer a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació previstos.
- Quan es posi de manifest la seva manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris, o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatut jurídic de l'entitat.
- Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions dels convenis que siguin d'aplicació en cada moment, i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- Quan una resolució judicial condemni l'entitat per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o gènere, o quan determini la manca d'adequació del Pla d'Igualtat als requisits legals o reglamentaris.

En cas que sigui necessari modificar el Pla d'Igualtat, les modificacions seran acordades per la Comissió de Seguiment, que durà a terme les actuacions que resultin necessàries d'actualització del diagnòstic i de les mesures.

Les discrepàncies produïdes al si de la Comissió de Seguiment, si en el procés de resolució de les mateixes no s'assoleixen almenys una majoria simple al si de la mateixa Comissió, podran recórrer als organismes oficials responsables de la mediació i conciliació laboral, acreditats per a aquesta finalitat.

Les modificacions en el Pla d'Igualtat hauran de ser aprovades pel Secretariat de la Coordinadora i els òrgans consultius que es considerin.





COOR  
DINA  
DORA



[solidaries.org](https://solidaries.org)