



Entitats Catalanes  
d'Acció Social

**Pla d'Igualtat i no discriminació  
amb perspectiva de gènere  
interseccional  
2025-28**

**ECAS 2025**

## Contingut

---

<b>1. Introducció</b>	3
<b>1.1. Context i antecedents</b>	3
<b>1.2. Normativa de referència</b>	4
<b>2. Determinació dels termes del Pla</b>	5
<b>2.1. Presentació d'ECAS</b>	5
<b>2.2. Composició de la comissió d'igualtat</b>	8
<b>2.3. Àmbit i vigència</b>	9
<b>2.4. Comunicació del Pla d'Igualtat</b>	9
<b>3. Informe del diagnòstic</b>	11
<b>4. Objectius del pla d'igualtat</b>	14
<b>4.1. Objectius generals</b>	14
<b>4.2. Objectius específics</b>	14
<b>4.3. Mesures de millora del Pla d'Igualtat</b>	15
<b>5. Calendari d'actuacions</b>	33
<b>6. Seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat</b>	35
<b>7. Aprovació, registre, modificació i resolució de discrepàncies del Pla d'Igualtat</b>	40
<b>8. Annexos</b>	41

# 1. Introducció

---

## 1.1. Context i antecedents

ECAS és una federació compromesa amb la igualtat de gènere, entesa com el compromís formal d'assegurar la igualtat efectiva entre dones i homes i altres identitats, garantir els drets de totes les dones i nenes, també els de col·lectius minoritaris, i incorporar la mirada feminista en les polítiques públiques i el sistema de cures. ECAS treballa per construir una societat més justa, inclusiva i equitativa.

La Direcció de la federació ha decidit implementar el seu primer Pla d'Igualtat degut principalment a factors interns que corresponen amb el moment que viu l'entitat i el seu desenvolupament. Tot i que no té l'obligació legal de fer-ho, ja que es tracta d'una entitat amb un equip tècnic petit de 7 persones a l'actualitat, el creixement recent de l'entitat en termes d'equip i projectes fa que es consideri adient encetar aquest moviment de forma voluntària.

El compromís de la Junta Directiva i de la Direcció General és gestionar l'entitat de manera ètica tenint en compte en tot moment la responsabilitat social que li correspon com a entitat social, i començant per la seva pròpia gestió interna<sup>1</sup>. Recentment, la Junta ha aprovat un Codi Ètic i ja fa anys que ECAS aplica aquests valors en la gestió interna, però no ho ha formalitzat mai en un document objectivable. A més, l'entitat té la voluntat d'aplicar els criteris d'igualtat en la gestió dels projectes, erigint-se internament com a model dins la pròpia federació i externament respecte a les administracions públiques i altres institucions sòcies amb les que treballa.

Aquest Pla d'acció és fruit d'un procés de diagnosi transversal de la situació d'igualtat de gènere a l'entitat que s'ha dut a terme des de principis de l'any 2024 i que ha permès identificar les accions de millora incloses en aquest Pla<sup>2</sup>. Aquestes accions hauran de desenvolupar-se en els propers 4 anys (2025-2028). Es una diagnosi que ha analitzat la situació d'igualtat tant des d'un punt de vista de gènere (homes, dones i altres identitats) com d'altres factors de diversitat (origen, edat, religió, orientació sexual, etc.). A més, s'ha fet en paral·lel a la redacció i aprovació d'un Protocol per a la prevenció i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual<sup>3</sup>. Tot el procés ha estat liderat per la Comissió d'igualtat d'ECAS que s'ha reunit un total de 5 vegades durant 1 any.

Per a redactar el Pla d'acció s'han utilitzat els models proporcionats pel Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya, i s'ha consultat la Guia

---

<sup>1</sup> ECAS, Carta de Compromís, gener 2024.

<sup>2</sup> ECAS, Diagnosi d'igualtat de gènere, juny 2024.

<sup>3</sup> ECAS, Protocol per a la prevenció i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere, 2024.

pràctica redactada per ECOM<sup>4</sup>. S'han realitzat formacions i aclarit dubtes amb la Oficina d'Igualtat de Fundesplai. Per últim, agrair a la Fundació Acollida i Esperança el haver proporcionat el seu Pla d'Igualtat que ha servit de guia i inspiració.

## 1.2. Normativa de referència

El marc legal en matèria d'igualtat que afecta a la política laboral i la gestió de l'entitat és el següent:

### Àmbit estatal

La Constitució Espanyola, a l'article 1.1, estableix la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic espanyol. A l'article 14 proclama el dret a la igualtat i fa una prohibició expressa de la discriminació per raó de sexe.

La [Llei Orgànica 3/2007](#) per a la igualtat efectiva de dones i homes, que traspasa les directives 2002/73/CE i 2004/113/CE de la Unió Europea, sobre els principis d'igualtat entre homes i dones.

El [Real Decret-Llei 6/2019](#) d'1 de març de 2019, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

Els [RD 901/2020](#) pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i el [RD 902/2020](#) d'igualtat retributiva entre dones i homes.

La [Llei 4/2023](#), del 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI (pendent de reglamentar).

### Àmbit autonòmic

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya, tant a l'article 13, sobre els drets de les dones, on s'especifica que totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació, com el 19.2, on es diu que les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats. També l'article 41 de l'Estatut, ja que reconeix que els poders públics han de garantir la incorporació de la perspectiva de gènere, i el 56, que incorpora la paritat en la composició i règim electoral del Parlament.

La [Llei 17/2015](#) d'igualtat efectiva de dones i homes, la qual regula i estableix mecanismes i recursos per poder convertir en una realitat el dret a la igualtat i a la no

---

<sup>4</sup> ECOM. 2022. El Pla d'igualtat. Guia pràctica:  
[https://www.ecom.cat/sites/default/files/images/guia\\_pla\\_igualtat\\_cat\\_dl\\_okdef.pdf](https://www.ecom.cat/sites/default/files/images/guia_pla_igualtat_cat_dl_okdef.pdf)

discriminació per motiu de sexe, i que afecta a tots els àmbits i totes les circumstàncies de la vida.

La [Llei 17/2020](#), del 22 de desembre té la vocació d'ampliar, reforçar i actualitzar la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, i també de protegir els drets de les dones transgènere i cisgènere i de les persones no-binàries, amb la finalitat de respectar la diversitat de gènere.

I la [Llei 19/2020](#), del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació que vol erradicar qualsevol actuació o comportament que pugui atemptar contra la dignitat de les persones i contra el lliure desenvolupament i la lliure expressió, sense cap mena de discriminació, de la pròpia personalitat i de les capacitats personals.

Per últim, i fora del marc normatiu però en relació amb aquest, citar l'Agenda 2030 que neix del compromís dels diferents Estats Membres de les Nacions Unides, i estableix com un dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) la Igualtat de Gènere (Objectiu de Desenvolupament Sostenible 5). En el seu primer apartat estableix com aspecte fonamental posar fi a totes les formes de discriminació contra les dones i nenes. Per tant la vulneració del dret fonamental a la igualtat ha de ser la lluita vertebradora de tots els agents implicats: estats, governs, societat i teixit empresarial i productiu.

## **2. Determinació dels termes del Pla**

---

### **2.1. Presentació d'ECAS**

Entitats Catalanes d'Acció Social (ECAS) és una federació de segon nivell d'entitats socials que desenvolupen projectes i serveis adreçats de manera prioritària a persones o col·lectius en situació o en risc d'exclusió social.

Va néixer amb la missió de promoure i enfortir les capacitats, competències i oportunitats de les entitats membres per tal de generar sinergies i coneixements que contribueixin a la transformació social i a la lluita contra les desigualtats, i la situïn com a referent significatiu en les polítiques socials.

S'entén l'acció social com tota actuació orientada a millorar la qualitat de vida de les persones, promovent el seu desenvolupament i l'autonomia personal, especialment d'aquelles amb major vulnerabilitat social. L'acció social pretén fer possible una vida digna per a tothom i l'exercici efectiu dels seus drets i deures. En darrera instància, l'acció social cerca la transformació cap a una societat més justa, que redueixi les desigualtats i garanteixi la cohesió social.

A data d'avui ECAS està composta per més de 130 entitats associades. Entre totes elles desenvolupen serveis i programes que van atendre al 2023 a

aproximadament 800.000 persones. En total hi ha contractades unes 22.000 persones professionals i les entitats mobilitzen més de 13.000 voluntàries.

Com a federació els eixos estratègics que orienten les activitats impulsades són: ser útils a les entitats, fer efectiva la representativitat del sector i incidir socialment per aconseguir canvis cap a una societat més justa.

Els valors que guien l'acció d'ECAS són la confiança, la participació, la coherència i la corresponsabilitat.

Per dur a terme la missió descrita i desenvolupar aquests eixos estratègics, ECAS compta fonamentalment amb 314 persones responsables i professionals tècniques de les entitats sòcies, implicades de forma voluntària en tots els espais de treball de l'organització. L'equip propi de suport és relativament petit (actualment 7 professionals).

Aquest capital humà permet treballar de forma transversal sobre molts dels aspectes que influeixen i determinen les situacions de pobresa i exclusió social. Actualment a ECAS estan funcionant activament comissions i grups de treball en àmbits molt diversos: pobresa, inserció sociolaboral, habitatge, garantia d'ingressos, penitenciari i execució penal, famílies, interculturalitat i migracions, VIH/sida i exclusió social. A més hi ha 3 comissions territorials transversals que fan que es cobreixi tot el territori català: Lleida, Tarragona i Girona.

#### Dades identificatives d'ECAS:

- NIF: G 63228720
- Any de constitució: 2003
- Domicili social: ECAS C/Girona 34, Interior (Hub Social) 08010 Barcelona
- Tel: 93 295 59 46
- Correu: [ecas@acciosocial.org](mailto:ecas@acciosocial.org)
- Web: [www.acciosocial.org](http://www.acciosocial.org)
- Presidència: Natàlia Valenzuela i Xavier Puig
- Direcció General: Mariona Puigdellívol

Organigrama de la federació:

## ASSEMBLEA GENERAL

### JUNTA DIRECTIVA

22 entitats amb encàrrec estratègic

### EQUIP DE PRESIDENCIA

Co-presidència: **Natàlia Valenzuela i Xavier Puig**

Více-presidències: **Laura Gómez i Marta Bàrbara**

Secretaria: **Marta Cid**

Tresoreria: **Llorenç González**

### ESPAIS DE TREBALL

- Vocalia Pobresa
- Comissió Inserció sociolaboral
- Comissió Penitenciari i execució penal
- Comissió Famílies
- Comissió VIH/sida i exclusió social
- Comissió Ètica
- Comissió Igualtat i Feminismes
- Comissions territorials Girona, Tarragona i Lleida
- GT Habitatge
- GT Conveni Acció social

### EQUIP TECNIC

Direcció General: **Mariona Puigdemívol**

Adjuntia Direcció: **Mijail Acosta**

Incidència Pública: **Agnès Felis**

Administració i Projectes: **Mónica Rubio**

Comunicació: **Estefania Bedmar**

Direcció projecte inserció: **Paula Cusí**

Coordinació territorial: **Mariona Espuña**

## 2.2. Composició de la comissió d'igualtat

### Funcions i tasques

La Comissió negociadora del Pla d'igualtat és un òrgan de negociació i de seguiment, format per representants de l'entitat i per les persones treballadores. La Comissió, a partir dels resultats obtinguts al diagnòstic d'igualtat, ha dissenyat les mesures del present pla identificant-ne les prioritàries, els recursos necessaris per a la seva aplicació, els indicadors de seguiment per a cadascuna, el cronograma d'aplicació i la persona o persones responsables de la seva execució, seguiment i avaluació. L'objectiu final de la comissió és vetllar per la igualtat d'oportunitats entre dones, homes i persones no binàries i garantir-la, així com informar i/o assessorar al personal de l'entitat en matèria d'igualtat.

Per simplificar el procés, s'ha decidit que les persones que componen la Comissió d'igualtat siguin també les que elaboren i fan el seguiment del Protocol anti-assetjament de l'entitat.

### Composició

La Comissió es compon de les següents parts:

- 2 persones representants treballadores de l'equip tècnic d'ECAS
- 2 persones de la Junta Directiva
- Fins a 3 persones d'entitats sòcies d'ECAS externes a la Junta.
- 1 persona representant sindical: en absència de representació legal de les persones treballadores a ECAS, i tal com estipula la llei, s'ha convidat a formar part de la comissió d'igualtat els sindicats més representatius del sector (CCOO, UGT i USOC) per a negociar el present Pla. D'entre aquests només UGT Catalunya ha respòs positivament a la petició d'ECAS de formar part de la Comissió negociadora del Pla d'igualtat.

A data de 13/01/2025 les persones que conformen la comissió són:

Nom	Càrrec
Agnès FELIS	Responsable incidència. Equip tècnic ECAS
Paula CUSÍ ECHANIZ	Responsable inserció. Equip tècnic ECAS
Kautar LOUKAINI	Direcció programes i projectes EVEHO
Meritxell CAMPMAJÓ	Responsable àrea Justícia i Comunitat. INTRESS
Joke AERTS	Delegada territorial. AFEV
Marga BAGOT I PONS	Responsable de Seguretat i Salut Laboral. CFP Maresme



M <sup>a</sup> Ángeles VILLANUEVA GARCÍA (suplent)	Tècnica d'ocupació. CFP Maresme
Manu IZQUIERDO	Coordinador de projectes. EINES PER TOTHOM
Marina GINER LIMORTE	Representant sindical UGT Catalunya.

Paula Cusí Echaniz és la persona responsable de coordinar les tasques de la Comissió d'Igualtat.

La comissió d'igualtat s'ha reunit un total de 5 vegades per anar validant i elaborant la Diagnosi, el Pla i el Protocol de l'entitat, concretament a les dates següents:

- 18/03/2024 Presencialment
- 16/04/2024 Presencialment
- 09/10/2024 Online
- 06/11/2024 Online
- 13/01/2025 Format híbrid

### 2.3. Àmbit i vigència

El present pla d'igualtat s'aplicarà a tota la plantilla, a les persones de la Junta Directiva i a les persones que participen als espais interns d'ECAS.

La vigència del present pla d'igualtat és de 4 anys a comptar de la seva signatura i enregistrament:

- Data de signatura: 13 de gener de 2025
- Data de finalització de la vigència: 26/02/2029, al 4art aniversari de l'acceptació d'vigenc  
ó al REGCON en data de 26/02/2025 (Codi 08127482112025).

### 2.4. Comunicació del Pla d'Igualtat

Amb l'objectiu d'aconseguir que el conjunt de persones treballadores i col·laboradores a ECAS puguin conèixer el Pla d'Igualtat, així com sentir-se identificades i interpellades per ell, es treballarà en la difusió del Pla mitjançant tasques internes i externes.

Comunicació interna: S'establiran dos nivells de comunicació, el d'aquelles persones que treballen a l'equip tècnic de l'entitat i el d'aquelles persones de les entitats membres que participen activament als espais interns de treball i governança (junta directiva, comissions, etc).

Comunicació externa: Enfocada a comunicar el Pla d'Igualtat a totes les persones col·laborades d'ECAS (entitats membres, entitats aliades, proveïdors, etc.) i a les institucions i administracions amb les que treballa ECAS, millorant la pròpia imatge de la federació i amb l'objectiu general de contribuir a una societat més igualitària.

## 3. Informe del diagnòstic

---

### Metodologia del diagnòstic

La diagnosi d'igualtat de gènere (document complet en annex) és el resultat d'un procés de recollida de dades dirigit a identificar la magnitud, a través d'indicadors quantitatius i qualitius, de les desigualtats, les dificultats i els obstacles, existents o que puguin existir a l'entitat per aconseguir la igualtat efectiva entre dones, homes i altres identitats de gènere dins ECAS.

Per a elaborar la diagnosi s'ha utilitzat el model oficial generat per la Generalitat de Catalunya - Departament de Treball, Afers Socials i Famílies (edició 2021), així com els recursos proporcionats pel Ministerio de Igualdad<sup>5</sup>. No obstant, s'ha volgut anar més enllà de la normativa actual i usar la terminologia "identitat de gènere" en comptes de "sexe" per sortir de la categoria clàssica biològica binària i incloure una perspectiva de diversitat de gènere que sigui respectuosa amb les persones LGBTI+.

També s'ha volgut enriquir la diagnosi amb altres indicadors de diversitat sobre les característiques de les persones que componen ECAS (discapacitat, interculturalitat, etc.) per a que sigui una mirada interseccional que garanteixi una igualtat d'oportunitats real per a tothom, inclosos els col·lectius més minoritaris.

Aquest diagnòstic d'igualtat d'ECAS s'ha realitzat entre els mesos de febrer i maig del 2024 internament (la comissió d'igualtat d'ECAS ha estat l'encarregada de l'elaboració) i s'ha presentat a la Junta directiva el juny 2024 i a l'assemblea general de juliol de 2024.

Les dades quantitatives han estat recollides al febrer i març de 2024 a partir d'informació disposada per l'entitat (fonts secundàries) o demanada expressament als seus membres (fonts primàries).

Les dades qualitatives s'han recollit els mesos d'abril i maig de 2024 via dues enquestes de percepció internes i via entrevistes amb la direcció de l'entitat (fonts primàries).

Per aquesta diagnosi s'han col·lectat les dades de:

- Equip tècnic: 13 persones contractades entre 2023 i 2024, 7 en l'actualitat.
- Junta Directiva: 31 persones membres de la junta directiva des de 2020, 22 persones en l'actualitat.

### Definició d'indicadors per àmbits

Els àmbits analitzats en la diagnosi han estat els següents:

---

<sup>5</sup> Ministerio de Igualdad, Herramientas para la Igualdad:

<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

- Informació general i condicions de treball : indicadors de gènere i altres factors de diversitat de la plantilla.
- Accés a l'organització.
- Formació i desenvolupament professional.
- Retribucions de la plantilla.
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe/gènere.
- Cultura i gestió organitzativa.

### Resultats del diagnòstic

Les conclusions de la fase de diagnosi, que es pot consultar a l'extens informe en annex, han estat en general força positives pel que fa a la igualtat de gènere, una mica menys pel que fa al caràcter inclusiu de l'entitat des d'un punt de vista de diversitat de les persones.

En quant a punts positius en destaquem dos:

- Presència femenina equilibrada en la junta directiva (distribució de gènere paritària en els últims anys : 55% dones / 45% homes (tot i que actualment les dones representen el 64%). A l'equip de presidència les dones son majoria: 4 dones versus 2 homes. La percepció d'accés a la organització és molt bona tant per part de l'equip tècnic com per par dels membres de la Junta directiva.
- Dins l'equip tècnic, possibilitats àmplies de conciliació de vida personal i professional, bona percepció pel que fa la igualtat en les retribucions i en les possibilitats de formació i desenvolupament professional.

En quant a punts a millorar, assenyalem:

- Tot i que com es diu més a dalt hi ha majoria de dones a la Junta directiva, la proporció és menor comparativament amb l'equip tècnic o el sector en general que és molt feminitzat. Es podria potenciar o almenys mantenir la proporció de dones en els espais de governança i, en canvi, es podria augmentar la implicació dels homes a ECAS en espais tècnics i de coordinació, on estan menys presents.
- En general, dins l'equip tècnic i la Junta directiva, hi ha poca diversitat de perfils pel que fa a l'edat, la procedència de les persones, les situacions de discapacitat, etc.
- A l'equip tècnic és majoria la parcialitat de les dones, cosa que s'hauria d'analitzar amb més deteniment i mirar de compensar.
- Dins la organització interna hi ha una manca de protocols o documents formals pel que fa als processos de selecció i contractació, les mesures de conciliació existents, la formació de les persones treballadores i la seva

promoció dins l'entitat, etc. que garanteixin objectivament un entorn igualitari i inclusiu.

- Tot i que el protocol anti-assetjament ha estat finalitzat, manquen canals de difusió per fer-lo conèixer i assegurar que perdura en el temps.
- Finalment, es detecta que l'entitat no posa al capdavant els valors d'igualtat i diversitat que diu perseguir ni via documents oficials ni tampoc a través dels eixos d'incidència o espais de treball. Es a dir, que no es dona prou visibilitat al compromís per la igualtat de gènere.

Pel que fa al diagnòstic de la situació retributiva s'extreuen les següents conclusions:

- La percepció de la igualtat de retribució és molt forta dins l'equip tècnic i no es veuen diferències entre diferents identitats de gènere en quant a aquesta percepció.
- Les descripcions dels llocs de treball es van dur a terme per últim cop l'any 2023. La perspectiva de gènere no es va tenir en compte de manera específica. No existeix un mecanisme de valoracions dels llocs de treball. El sou s'estableix amb referència a la categoria professional que té un sou mínim associat, el qual es pot millorar segons experiència i competències de la persona contractada. La taula salarial d'ECAS es troba per sobre el Conveni de referència, que és el Conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc per als anys 2013-2018 (codi de conveni núm. 79002575012007).
- La ràtio salarial (la proporció entre el salari més elevat i el més baix) és de 1:1,8 (millorant una mica la ràtio del tercer sector que era al 2022 de 1:2,6<sup>6</sup>).
- L'anàlisi de les retribucions de l'equip tècnic és molt limitat ja que l'equip compta amb un sol home que té un càrrec directiu i una jornada completa i per tant el biaix retributiu és clar. La bretxa salarial és doncs de 41%. Si afinem la mirada i observem la mitjana de retribucions totals anuals per hora de dones, homes i altres identitats la bretxa salarial disminueix notablement (25%) ja que anullem l'efecte de les jornades parcials i temps de treball diferents. La diferència salarial aquí seria deguda a la major remuneració que implica el càrrec de caràcter directiu que ocupa l'home de l'equip.

El principal punt de millora que s'identifica sobre l'auditoria retributiva és la necessitat de desplegar una política retributiva formalitzada que sigui homogènia i transparent.

A partir d'aquest diagnòstic, la Comissió d'Igualtat ha establert una sèrie de prioritats que es reflecteixen en els objectius generals i específics, així com les accions d'aquest Pla d'Igualtat 2025-2028.

---

<sup>6</sup> La Confederació, Anuari 2022: [https://laconfederacio.org/document/radiografia-1\\_anuari-2022/?wpdmdl=30098&refresh=666ad54f191f71718277455](https://laconfederacio.org/document/radiografia-1_anuari-2022/?wpdmdl=30098&refresh=666ad54f191f71718277455)

## 4. Objectius del pla d'igualtat

---

### 4.1. Objectius generals

El desplegament d'aquest pla vol contribuir a una sèrie d'objectius generals que corresponen amb la voluntat d'ECAS de lluitar per la igualtat d'oportunitats per a tota la població, així com en la voluntat de transformar la societat per fer-la més justa, inclusiva i equitativa.

#### Objectiu General 1: Ser un espai segur

Assegurar que ECAS és un espai segur de treball per a totes les persones, especialment les dones i persones de gènere no binari, lliure de comportaments d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

#### Objectiu General 2: Ser una entitat inclusiva i diversa

Promoure una cultura i gestió organitzativa amb perspectiva de gènere. Aconseguir un ambient de treball divers accessible i generador d'oportunitats per a tota persona professional independentment del seu gènere o altra característica personal.

#### Objectiu General 3: Ser una organització promotora de la igualtat

Convertir ECAS en un actor precursor de la lluita per la igualtat de tracte i la no discriminació.

### 4.2. Objectius específics

Aquests objectius generals es tradueixen en els objectius específics següents:

#### OG1 ESPAI SEGUR

##### Objectiu Específic 1

Assegurar que tothom té coneixement dels mecanismes de prevenció i resolució de situacions d'assetjament i conductes no desitjables establerts.

##### Objectiu Específic 2

Establir mecanismes efectius de prevenció contra les conductes no desitjables.  
Promoure una cultura de lluita contra la violència i coneixement en gènere i

diversitat entre l'equip tècnic i les professionals de les entitats membres que participen en els espais interns.

## OG2 ENTITAT INCLUSIVA I DIVERSA

### Objectiu Específic 3

Avançar cap a una Junta directiva més diversa i accessible. Augmentar la presència de dones i persones diverses en els llocs de decisió.

### Objectiu Específic 4

Establir mesures concretes d'accés i de creixement professional per a les persones treballadores garantint la igualtat, la no discriminació i la diversitat.

### Objectiu Específic 5

Treballar per una millor conciliació de vida personal i professional de les persones treballadores.

## OG3 PROMOTORA IGUALTAT

### Objectiu Específic 6

Analitzar i garantir que la comunicació interna i externa de ECAS no és sexista i promou la diversitat.

### Objectiu Específic 7

Aplicar de forma transversal una perspectiva de gènere i transaccional en tots els projectes i activitats propis.

### Objectiu Específic 8

Millorar la difusió dels valors d'igualtat i no discriminació mitjançant comunicacions, jornades, estudis, etc.

## **4.3. Mesures de millora del Pla d'Igualtat**

El Pla d'acció d'ECAS es compon de les següents accions de millora i planificació que responen als objectius específics de l'apartat anterior:

### Objectiu Específic 1

Assegurar que tothom té coneixement dels mecanismes de prevenció i resolució de situacions d'assetjament i conductes no desitjables establerts.

#### Mesura 1.1

Descripció	Fer un document de protocol simplificat i difondre'l internament (correu, butlletins) i externament (web, xarxes).
Termini d'execució (calendari)	1er trimestre 2025 llançament i un cop l'any fer-ne difusió
Mitjans i recursos materials i humans	Equip tècnic ECAS (contingut) – proveïdor extern (edició)
Responsables de l'execució	Responsable de comunicació ECAS
Priorització	Alta
Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 1 document protocol simplificat;</li> <li>✓ 4 canals de difusió diferents.</li> <li>✓ Millora percepció abordatge dels casos d'assetjament</li> </ul>
Indicadors seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Document realitzat</li> <li>- Num canals de difusió</li> <li>- Enquesta percepció JD i equip tècnic</li> </ul>

### Mesura 1.2

Descripció	Fer signar el protocol anti-assetjament a les entitats sòcies.
Termini d'execució (calendari)	Durant tot el 2025 per les que ja siguin sòcies i després a mida que es vagin incorporant.
Mitjans i recursos materials i humans	Equip tècnic ECAS– Carpeta amb document firmat i Excel de seguiment signatures
Responsables de l'execució	Responsable administració ECAS
Priorització	Baixa
Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 130 documents signats (igual al numero d'entitats sòcies)</li> </ul>
Indicadors seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Numero de documents signats</li> </ul>

### Mesura 1.3



Descripció	Assegurar que tota persona nova rep el protocol (JD, comissions internes i equip tècnic) creant un kit d'acollida per a noves persones treballadores i per a tota persona d'entitat que s'incorpora a Junta o espai de treball intern.
Termini d'execució (calendari)	Des de 1er trimestre 2025 i durant tot el període a mida que s'incorporin noves persones
Mitjans i recursos materials i humans	Equip tècnic ECAS
Responsables de l'execució	Direcció ECAS i responsable administració ECAS
Priorització	Mitjana
Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Kit d'acollida creat</li> <li>✓ Totes les noves persones reben kit (personal tècnic i Junta)</li> <li>✓ En el cas que es produeixi el protocol, s'activa efectivament el Protocol.</li> </ul>
Indicadors seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documents que conformen el kit d'acollida</li> <li>- Num persones que han rebut kit (document de seguiment)</li> <li>- Anàlisis casos tractats per Comissió igualtat en relació al Protocol</li> </ul>

## Objectiu Específic 2

Establir mecanismes efectius de prevenció contra les conductes no desitjables. Promoure una cultura de lluita contra la violència i coneixement en gènere i diversitat entre l'equip tècnic i les professionals de les entitats membres que participen en els espais interns.

### Mesura 2.1

Descripció	Realitzar un estat de la qüestió de la formació de l'equip en matèria d'igualtat i diversitat per identificar necessitats. Proposar formacions per respondre a les mancances detectades. Registrar el seguiment de les formacions que fa l'equip tècnic.
Termini d'execució (calendari)	Fer l'estat de situació a principis de 2025 i fer seguiment durant tot el període del Pla 2025-2028
Mitjans i recursos materials i humans	Recursos externs (tallers i formacions existents proposades per altres entitats/organitzacions)
Responsables de l'execució	Direcció ECAS i responsable administració
Priorització	Mitjana
Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 1 Document estat de la qüestió i necessitats.</li> <li>✓ 1 Document de seguiment de formacions realitzades per l'equip actualitzat anualment.</li> <li>✓ Millora cultura organitzativa i presa en compte a activitats i projectes de la qüestió gènere i diversitat.</li> </ul>
Indicadors seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Document estat de la qüestió i necessitats.</li> <li>- Document de seguiment de formacions realitzades per l'equip i satisfacció al respecte.</li> </ul>

	- Enquesta qualitativa de percepció.
--	--------------------------------------

### Mesura 2.2

Descripció	Proposar formacions específiques obligatòries per persones de direcció/referents d'igualtat.
Termini d'execució (calendari)	Durant tot el període del Pla 2025-2028
Mitjans i recursos materials i humans	Recursos externs (tallers i formacions existents proposades per altres entitats/organitzacions).
Responsables de l'execució	Direcció ECAS
Priorització	Alta
Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Les persones de direcció / referents igualtat realitzen almenys 1 sessió formativa a l'any.</li> <li>✓ Millora cultura organitzativa i gestió interna amb mirada de gènere.</li> </ul>
Indicadors seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Document de seguiment de formacions realitzades per l'equip.</li> <li>- Satisfacció sobre formacions realitzades.</li> <li>- Enquesta equip percepció qualitativa.</li> </ul>

### Mesura 2.3

Descripció	Compartir recursos existents amb l'equip i fer debat a les reunions d'equip (1 o 2 cop l'any).
Termini d'execució (calendari)	Durant tot el període del Pla 2025-2028

Mitjans i recursos materials i humans	Recursos externs (píndoles, llibres, documentals, etc.)
Responsables de l'execució	Direcció ECAS
Priorització	Baixa
Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Almenys 1 reunió a l'any on es comparteixen recursos i es debat sobre diversitat/perspectiva de gènere.</li> <li>✓ Millora coneixement intern sobre gènere i diversitat.</li> </ul>
Indicadors seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Num anual de reunions equip on s'ha proposat compartir/debatre.</li> <li>- Satisfacció i avaluació sessions</li> </ul>

### Objectiu Específic 3

Avançar cap a una junta directiva més diversa i accessible.

#### Mesura 3.1

Descripció	<p>Durant el procés de designació de representants a Junta - crida de disponibles:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incloure com a criteri exprés la diversitat dels perfils.</li> <li>- Que estigui a l'ordre del dia de la 1a reunió de disponibles.</li> <li>- En cas d'empat prioritzar els perfils que aportin diversitat al conjunt.</li> </ul>
Termini d'execució (calendari)	3er i 4rt trimestre de 2026: el procés de selecció de la propera Junta es farà a l'estiu-tardor 2026
Mitjans i recursos materials i humans	Equip tècnic i Junta actual
Responsables de l'execució	Direcció ECAS
Priorització	Alta
Resultats esperats	✓ Perfils de nova junta directiva més diversos en comparació a la Junta actual (2024-26).
Indicadors seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documents generats per incloure criteri diversitat.</li> <li>- Enquesta anònima perfils junta (per comparar amb l'actual).</li> </ul>

#### Mesura 3.2

Descripció	<p>Generar espais de debat dins la Junta Directiva per fer evolucionar els marcs conceptuals actuals. Per exemple, organitzar un taller/formació/conversa sobre la responsabilitat dels càrrecs:</p>
------------	--

	analitzar quins elements frenen la participació de més dones.
Termini d'execució (calendari)	Durant tot el període del Pla 2025-2028
Mitjans i recursos materials i humans	Equip tècnic i Junta actual
Responsables de l'execució	Direcció ECAS
Priorització	Mitjana
Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Almenys 2 accions en total (en prioritat abans elecció nova junta).</li> <li>✓ Millora cultura organitzativa</li> <li>✓ Millora representació dels espais interns de treball en clau de gènere.</li> </ul>
Indicadors seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Num de debats organitzats</li> <li>- Resultat qüestionaris de satisfacció/valoracions sobre evolució coneixements.</li> <li>- Enquesta qualitativa percepció</li> <li>- Anàlisi organització espais interns.</li> </ul>

## Objectiu Específic 4

Establir mesures concretes d'accés i de creixement professional per a les persones treballadores garantint la igualtat, la no discriminació i la diversitat.

### Mesura 4.1

Descripció	Formalitzar el procés de reclutament a l'equip tècnic: incloure a les ofertes de treball i al procés de reclutament l'aspecte Igualtat i Diversitat
Termini d'execució (calendari)	3er trimestre 2025
Mitjans i recursos materials i humans	Equip tècnic
Responsables de l'execució	Direcció ECAS
Priorització	Mitjana
Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Document procés de reclutament creat.</li> <li>✓ En el cas que hi hagi nous reclutaments que el perfil sigui divers en comparació a l'actual.</li> </ul>
Indicadors seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Document procés de reclutament.</li> <li>- Anàlisis nous reclutaments (enquesta perfil anònima).</li> </ul>

### Mesura 4.2

Descripció	Formalitzar un protocol retributiu
Termini d'execució (calendari)	2on trimestre 2025
Mitjans i recursos materials i humans	Equip tècnic
Responsables de l'execució	Direcció ECAS i responsable administració
Priorització	Alta
Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Document protocol creat</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Augment percepció de major transparència interna</li> <li>✓ Disminució segregació vertical.</li> </ul>
Indicadors seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Document protocol i canals de difusió</li> <li>- Seguiment registre retributiu</li> <li>- Enquesta de percepció equip tècnic</li> </ul>

### Mesura 4.3

Descripció	Formalitzar document DPT amb valoració dels llocs de treball i riscos associats.
Termini d'execució (calendari)	4rt trimestre 2025
Mitjans i recursos materials i humans	Equip tècnic
Responsables de l'execució	Direcció ECAS
Priorització	Alta
Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Document DPT creat</li> <li>✓ Augment percepció de major transparència interna</li> </ul>
Indicadors seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Document DPT</li> <li>- Enquesta de percepció equip tècnic</li> </ul>

### Mesura 4.4

Descripció	Formalitzar un pla de formació de l'equip tècnic: analitzar necessitats i seguiment de formacions
Termini d'execució (calendari)	1er trimestre 2026
Mitjans i recursos materials i humans	Equip tècnic



Responsables de l'execució	Direcció ECAS
Priorització	Alta
Resultats esperats	✓ Millora percepció possibilitats d'evolució professional
Indicadors seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Document Pla de formació i seguiment creat</li> <li>- Enquesta de percepció equip tècnic.</li> </ul>

## Objectiu Específic 5

Treballar per una millor conciliació de vida personal i professional de les persones treballadores.

### Mesura 5.1

Descripció	Formalitzar les normes existents en matèria de conciliació (enllaçat amb DPT) per tal de permetre a l'equip tècnic de fer propostes de millora de les condicions existents.
Termini d'execució (calendari)	2on trimestre 2025
Mitjans i recursos materials i humans	Equip tècnic
Responsables de l'execució	Direcció ECAS
Priorització	Alta
Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Millora transparència interna</li> <li>✓ Millora percepció conciliació equip.</li> </ul>
Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Document Normes existents en matèria de conciliació</li> <li>- Enquesta de percepció equip tècnic.</li> </ul>

### Mesura 5.2

Descripció	Crear un Protocol de desconexió digital i difondre'l
Termini d'execució (calendari)	3er trimestre 2025 i periòdicament fer-ne difusió internament
Mitjans i recursos materials i humans	Equip tècnic
Responsables de l'execució	Direcció ECAS i responsable comunicació
Priorització	Alta

Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Protocol creat i difós (mínim 4 canals)</li> <li>✓ Millora benestar equip</li> <li>✓ Millora transparència interna</li> <li>✓ Millora percepció conciliació equip.</li> </ul>
Indicadors de seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Document protocol creat</li> <li>- Num canals de difusió</li> <li>- Enquesta de percepció equip tècnic.</li> </ul>

## Objectiu Específic 6

Analitzar i garantir que la comunicació interna i externa de ECAS no és sexista i promou la diversitat.

### Mesura 6.1

Descripció	Garantir que la persona encarregada de la comunicació d'ECAS està formada en comunicació no sexista i inclusiva.
Termini d'execució (calendari)	Durant tot el període de vigència del Pla 2025-2028
Mitjans i recursos materials i humans	Recursos externs (tallers i formacions existents proposades per altres entitats/organitzacions).
Responsables de l'execució	Direcció ECAS
Priorització	Mitjana
Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Almenys 1 acció formativa per any</li> <li>✓ Millorar la comunicació sense estereotips.</li> <li>✓ Millora visibilització compromís igualtat.</li> </ul>
Indicadors seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguiment formacions/tallers realitzats per personal tècnic comunicació.</li> <li>- Enquesta percepció cultura organitzativa.</li> </ul>

### Mesura 6.2

Descripció	Formar part (via persona de comunicació) de grups de treball que treballin sobre aquests temes, per exemple, Taula per la Diversitat en la comunicació.
Termini d'execució (calendari)	Durant tot el període de vigència del Pla 2025-2028.

Mitjans i recursos materials i humans	Recursos externs: grups impulsats per altres entitats/organitzacions
Responsables de l'execució	Direcció ECAS i/o responsable comunicació
Priorització	Baixa
Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Almenys 2 accions en el total del període.</li> <li>✓ Millorar la comunicació sense estereotips.</li> <li>✓ Millora visibilització compromís igualtat.</li> </ul>
Indicadors seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguiment grups de treball en els que participem.</li> <li>- Enquesta percepció cultura organitzativa.</li> </ul>

## Objectiu Específic 7

Aplicar perspectiva de gènere i interseccional transversalment a Projectes i Activitats

### Mesura 7.1

Descripció	Disposar d'un llistat de comprovació d'acompliment intern i extern i fer-ne seguiment.
Termini d'execució (calendari)	Enllestir el llistat al 3er trimestre de 2025 i fer seguiment fins 2028
Mitjans i recursos materials i humans	Equip tècnic
Responsables de l'execució	Direcció ECAS i resta de l'equip tècnic (cada responsable del seu projecte/activitat).
Priorització	Mitjana
Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Llistat acompliment i seguiment creat</li> <li>✓ Millora implementació perspectiva de gènere de forma transversal.</li> </ul>
Indicadors seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguiment acompliment projectes i activitats</li> <li>- Enquesta percepció cultura organitzativa.</li> </ul>

## Objectiu Específic 8

Millorar la difusió dels valors de igualtat i no discriminació mitjançant comunicacions, jornades, estudis, etc que posin en valor les iniciatives de la federació.

### Mesura 8.1

Descripció	Crear una nova comissió d'Igualtat i feminismes dins d'ECAS i promoure les accions que aquesta comissió decideixi
Termini d'execució (calendari)	A partir de 1er trimestre 2025
Mitjans i recursos materials i humans	Equip tècnic Persones de la Junta directiva que tenen l'encàrrec Entitats sòcies participants
Responsables de l'execució	Direcció ECAS
Priorització	Alta
Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Comissió creada.</li> <li>✓ Mínim 4 reunions / any.</li> </ul>
Indicadors seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actes de les reunions de la Comissió</li> <li>- BBDD de les entitats/persones participants</li> <li>- Pla de treball 2025-27 de la comissió</li> </ul>

### Mesura 8.2

Descripció	A nivell de comunicació interna i externa (butlletins, circulars, web..): destacar les informacions/recursos en matèria de gènere i diversitat (petita icona identificativa)
Termini d'execució (calendari)	A partir de 2on trimestre 2025

Mitjans i recursos materials i humans	Equip tècnic
Responsables de l'execució	Responsable comunicació ECAS
Priorització	Baixa
Resultats esperats	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Icona creada</li> <li>✓ Mínim 10 recursos identificats per any.</li> <li>✓ Millora visibilització compromís igualtat.</li> </ul>
Indicadors seguiment i avaluació	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Numero de recursos identificats</li> <li>- Enquesta percepció cultura organitzativa.</li> </ul>

A continuació s'incorpora el cronograma d'actuacions per a la implementació del pla d'igualtat durant els propers 4 anys.





	5. Treballar per una millor conciliació de vida personal i professional de les persones treballadores.	5.1. Formalitzar les normes existents en matèria de conciliació (enllaçat amb DPT) per tal de permetre a l'equip tècnic de fer propostes de millora de les condicions existents.	1															
		5.2. Crear un Protocol de desconexió digital i difondre'l		1					1			1						1
Ser una organització promotora de la igualtat	6. Analitzar i garantir que la comunicació interna i externa de ECAS no és sexista i promou la diversitat.	6.1. Garantir que la persona encarregada de la comunicació d'ECAS està formada en comunicació no sexista i inclusiva.			1				1			1						1
		6.2. Formar part (via persona de comunicació) de grups de treball que treballin sobre aquests temes, per exemple, Taula per la Diversitat en la comunicació (TTS).						1							1			
	7. Aplicar perspectiva de gènere i transaccional transversalment a Projectes i Activitats	7.1. Disposar d'un llistat de comprovació d'acompliment intern i extern i fer-ne seguiment.			1				1			1						1
	8. Millorar la difusió dels valors de igualtat i no discriminació mitjançant comunicacions, jornades, estudis, etc que posin en valor les iniciatives de la federació.	8.1. Crear una nova comissió d'Igualtat i feminismes dins d'ECAS i promoure les accions que aquesta comissió decideixi	1			1				1					1			
8.2. A nivell de comunicació interna i externa (butlletins, circulars, web...): destacar les informacions/recursos en matèria de gènere i diversitat (petita icona identificativa)			1					1				1					1	

Llegenda responsables impuls accions	Responsable comunicació
	Responsable administració
	Direcció

## **6. Seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat**

---

La durada d'aquest Pla d'Igualtat serà de 4 anys (2025 -2028). Si, a data de finalització, no s'ha aprovat un nou pla, aquest es prorrogarà fins que n'hi hagi un de nou.

Durant el temps de vigència del pla, es desenvoluparà el procés de seguiment del mateix, podent incorporar-hi accions o modificacions per part de la Comissió d'Igualtat.

Per tal de fer seguiment dels objectius del Pla d'Igualtat la Comissió es reunirà mínim 1 cop l'any i farà una revisió de l'acompliment del Pla en base als indicadors establerts a cada acció:

Objectius generals	Objectius específics	Accions Pla Igualtat	Indicadors de seguiment
Ser un espai segur	1. Assegurar que tothom té coneixement dels mecanismes de prevenció i resolució de situacions d'assetjament i conductes no desitjables establerts.	1.1. Fer un document de protocol simplificat i difondre'l internament (correu, butlletins) i externament (web, xarxes).	*Document protocol simplificat *Num canals de difusió *Enquesta percepció JD i equip tècnic
		1.2. Fer signar el protocol anti-assetjament a les entitats sòcies.	*Num documents signats
		1.3. Assegurar que tota persona nova rep el protocol (JD i equip) - Crear un kit d'acollida per a noves persones treballadores i per a tota persona d'entitat que s'incorpora a Junta o espai de treball intern.	*Documents que conformen el kit d'acollida *Num persones que han rebut kit (document de seguiment) *Anàlisis casos tractats per Comissió mixta igualtat en relació al Protocol
	2. Establir mecanismes efectius de prevenció contra les conductes no desitjables. Promoure una cultura de lluita contra la violència i coneixement en gènere i diversitat entre l'equip tècnic i les professionals de les entitats membres que participen en els espais interns.	2.1. Realitzar un estat de la qüestió de la formació de l'equip en matèria d'igualtat i diversitat per identificar necessitats. Proposar formacions per respondre a les mancances detectades.	*Document estat de la qüestió i necessitats. *Document de seguiment de formacions realitzades per l'equip i satisfacció al respecte. *Enquesta qualitativa de percepció.
		2.2. Proposar formacions específiques per persones de direcció/referents d'igualtat.	*Document de seguiment de formacions realitzades per l'equip. *Satisfacció sobre formacions realitzades. *Enquesta equip percepció qualitativa.
		2.3. Compartir recursos existents amb l'equip i fer debat a les reunions d'equip (1/2 cop l'any)	*Num anual de reunions equip on s'ha proposat compartir/debatre. *Satisfacció i avaluació sessions
Ser una entitat inclusiva i diversa	3. Avançar cap a una junta directiva més diversa i accessible.	3.1. Incloure criteri diversitat durant el procés de designació de representants a Junta - crida de disponibles	*Documents generats per incloure criteri diversitat. *Enquesta anònima perfils junta (per comparar amb l'actual).
		3.2. Generar espais de debat dins la Junta Directiva per fer evolucionar els marcs conceptuals actuals.	*Num de debats organitzats *Resultat qüestionaris de satisfacció/valoracions sobre evolució coneixements. *Enquesta qualitativa percepció *Anàlisis organització espais interns.
	4. Establir mesures concretes d'accés i de creixement professional per a les persones treballadores garantint la igualtat, la no discriminació i la diversitat.	4.1. Formalitzar el procés de reclutament a l'equip tècnic: incloure a les ofertes de treball i al procés de reclutament l'aspecte Igualtat i Diversitat	*Document procés de reclutament. *Anàlisis nous reclutaments (enquesta perfil anònima).
		4.2. Formalitzar un protocol retributiu	*Document protocol i difusió *Seguiment registre retributiu *Enquesta de percepció equip tècnic
		4.3. Formalitzar document DPT amb valoració dels llocs de treball i riscos associats.	*Document DPT creat

		4.4. Formalitzar un pla de formació de l'equip tècnic: analitzar necessitats i seguiment de formacions	*Document Pla de formació i seguiment *Enquesta de percepció equip tècnic
	5. Treballar per una millor conciliació de vida personal i professional de les persones treballadores.	5.1. Formalitzar les normes existents en matèria de conciliació (enllaçat amb DPT) per tal de permetre a l'equip tècnic de fer propostes de millora de les condicions existents.	*Document Normes existents en matèria de conciliació *Enquesta de percepció equip tècnic.
		5.2. Crear un Protocol de desconexió digital i difondre'l	*Document protocol creat *Num canals de difusió *Enquesta de percepció equip tècnic.
Ser una organització promotora de la igualtat	6. Analitzar i garantir que la comunicació interna i externa de ECAS no és sexista i promou la diversitat.	6.1. Garantir que la persona encarregada de la comunicació d'ECAS està formada en comunicació no sexista i inclusiva.	*Seguiment formacions/tallers realitzats per personal tècnic comunicació. *Enquesta percepció cultura organitzativa.
		6.2. Formar part (via persona de comunicació) de grups de treball que treballin sobre aquests temes, per exemple, Taula per la Diversitat en la comunicació.	*Seguiment grups de treball en els que participem. *Enquesta percepció cultura organitzativa.
	7. Aplicar perspectiva de gènere i transaccional transversalment a Projectes i Activitats	7.1. Disposar d'un llistat de comprovació d'acompliment intern i extern i fer-ne seguiment.	*Seguiment compliment projectes i activitats *Enquesta percepció cultura organitzativa.
	8. Millorar la difusió dels valors de igualtat i no discriminació mitjançant comunicacions, jornades, estudis, etc que posin en valor les iniciatives de la federació.	8.1. Crear una nova comissió d'Igualtat i feminismes dins d'ECAS i promoure les accions que aquesta comissió decideixi	*Actes de les reunions de la Comissió *BBDD de les entitats/persones participants *Pla de treball 202-27 de la comissió
8.2. A nivell de comunicació interna i externa (butlletins, circulars, web.): destacar les informacions/recursos en matèria de gènere i diversitat (petita icona identificativa)		*Numero de recursos identificats *Enquesta percepció cultura organitzativa.	

Llegenda prioritziació accions	Alta
	Mitjana
	Baixa

Tanmateix, per tal d'avaluar el compliment del Pla es farà una avaluació intermèdia i una final en base als següents indicadors:

Accions Pla Igualtat	Resultats esperats
1.1. Fer un document de protocol simplificat i difondre'l internament (correu, butlletins) i externament (web, xarxes).	1 document protocol simplificat; 4 canals de difusió diferents. Millora percepció abordatge dels casos d'assetjament
1.2. Fer signar el protocol anti-assetjament a les entitats sòcies.	130 documents signats (= a num entitats sòcies)
1.3. Assegurar que tota persona nova rep el protocol (JD i equip) – Crear un kit d'acollida per a noves persones treballadores i per a tota persona d'entitat que s'incorpora a Junta o espai de treball intern.	Kit d'acollida creat Totes les noves persones reben kit (personal tècnic i Junta) En el cas que es produeixi el protocol, s'activa efectivament el Protocol.
2.1. Realitzar un estat de la qüestió de la formació de l'equip en matèria d'igualtat i diversitat per identificar necessitats. Proposar formacions per respondre a les mancances detectades.	1 Document estat de la qüestió i necessitats. 1 Document de seguiment de formacions realitzades per l'equip actualitzat anualment. Millora cultura organitzativa i presa en compte a activitats i projectes de la qüestió gènere i diversitat.
2.2. Proposar formacions específiques per persones de direcció/referents d'igualtat.	Les persones de direcció / referents igualtat realitzen almenys 1 sessió formativa a l'any. Millora cultura organitzativa i gestió interna amb mirada de gènere.
2.3. Compartir recursos existents amb l'equip i fer debat a les reunions d'equip (1/2 cop l'any)	Almenys 1 reunió a l'any on es comparteixen recursos i es debat sobre diversitat/perspectiva de gènere. Millora coneixement intern sobre gènere i diversitat.
3.1. Incloure criteri diversitat durant el procés de designació de representants a Junta – crida de disponibles	Perfils de nova junta directiva més diversos en comparació a la Junta actual (2024-26).
3.2. Generar espais de debat dins la Junta Directiva per fer evolucionar els marcs conceptuals actuals.	Almenys 2 accions en total (en prioritat abans elecció nova junta). Millora cultura organitzativa Millora representació dels espais interns de treball en clau de gènere.
4.1. Formalitzar el procés de reclutament a l'equip tècnic: incloure a les ofertes de treball i al procés de reclutament l'aspecte igualtat i Diversitat	Document procés de reclutament creat. En el cas que hi hagi nous reclutaments que el perfil sigui divers en comparació a l'actual.
4.2. Formalitzar un protocol retributiu	Document protocol creat Augment percepció de major transparència interna Disminució segregació vertical.

4.3. Formalitzar document DPT amb valoració dels llocs de treball i riscos associats.	Document DPT creat Augment percepció de major transparència interna
4.4. Formalitzar un pla de formació de l'equip tècnic: analitzar necessitats i seguiment de formacions	Millora percepció possibilitats d'evolució professional
5.1. Formalitzar les normes existents en matèria de conciliació (enllaçat amb DPT) per tal de permetre a l'equip tècnic de fer propostes de millora de les condicions existents.	Millora transparència interna Millora percepció conciliació equip.
5.2. Crear un Protocol de desconnexió digital i difondre'l	Protocol creat i difós (mínim 4 canals) Millora benestar equip Millora transparència interna Millora percepció conciliació equip.
6.1. Garantir que la persona encarregada de la comunicació d'ECAS està formada en comunicació no sexista i inclusiva.	Almenys 1 acció formativa per any Millorar la comunicació sense estereotips. Millora visibilització compromís igualtat.
6.2. Formar part (via persona de comunicació) de grups de treball que treballin sobre aquests temes, per exemple, Taula per la Diversitat en la comunicació.	Almenys 2 accions en el total del període. Millorar la comunicació sense estereotips. Millora visibilització compromís igualtat.
7.1. Disposar d'un llistat de comprovació d'acompliment intern i extern i fer-ne seguiment.	Llistat compliment i seguiment creat Millora implementació perspectiva de gènere de forma transversal.
8.1. Crear una nova comissió d'Igualtat i feminismes dins d'ECAS i promoure les accions que aquesta comissió decideixi	Comissió creada. Mínim 4 reunions / any.
8.2. A nivell de comunicació interna i externa (butlletins, circulars, web..): destacar les informacions/recursos en matèria de gènere i diversitat (petita icona identificativa)	Icona creada Mínim 10 recursos identificats per any. Millora visibilització compromís igualtat.

A més a més dels resultats obtinguts, cada acció es valorarà en funció d'aquests indicadors d'impacte:

- Grau de contribució a la reducció de desigualtats entre dones i homes.
- Grau de contribució en la prevenció i resolució de l'assetjament i altres comportaments indesitjables.
- Disminució de la segregació vertical.
- Modificacions de les opinions de les persones professionals sobre la igualtat d'oportunitats dins l'entitat.
- Modificacions en la cultura organitzativa d'ECAS.
- Canvis en la comunicació interna i externa d'ECAS.

Aquestes avaluacions intermèdia i final es podran externalitzar o es podran fer internament per la Comissió d'Igualtat.

## 7. Aprovació, registre, modificació i resolució de discrepàncies del Pla d'Igualtat

---

El Pla d'Igualtat ha estat aprovat per la comissió d'igualtat reunida el 13/01/2025 al Hub social a Barcelona, seu d'ECAS (veure acta adjunta) previ vistiplau de direcció i Junta directiva.

S'ha donat autorització a la direcció d'ECAS per sol·licitar el seu enregistrament al registre REGCON. La seva inscripció efectiva s'ha produït a data 26/02/2025 (Codi 08127482112025).

Fruit del procés de seguiment i avaluació, la Comissió d'Igualtat pot decidir modificar parts del Pla d'Igualtat durant la seva vigència. Aquestes modificacions poden tenir l'objectiu de:

- Corregir les accions que no donin els resultats esperats o dissenyar-ne de noves que donin resposta a les necessitats de l'organització.
- Donar resposta a les discrepàncies o incidències que puguin generar-se durant l'aplicació del Pla.
- Adequar-lo a la normativa legal o convencional.

Aquestes modificacions han de ser aprovades per majoria en reunió de seguiment de la Comissió d'Igualtat, amb el vistiplau de direcció. Seran informades a la Junta directiva i l'assemblea general d'ECAS. Si es produïssin discrepàncies dins la comissió d'igualtat o entre aquesta i direcció, la Junta directiva tindria la responsabilitat última de la decisió.



## 8. Annexos

---

- › Carta de compromís de la direcció general
- › Diagnosi d'igualtat de gènere d'ECAS, juny 2024.
- › Auditoria retributiva d'ECAS.
- › Plantilles de les enquestes de la diagnosi d'igualtat: equip tècnic i junta directiva.
- › Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe i per raó de d'orientació i/o identitat sexual d'ECAS 2024.
- › Eina de disseny del Pla d'Igualtat: Calendari, indicadors de seguiment i avaluació.
- › Acta d'aprovació del Pla d'Igualtat i autorització al registre REGCON.