II PLAN DE IGUALDAD

2023 - 2027



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Presentación de la Entidad

1.2 Marco Legal

1.3 Principios que rigen el Plan de Igualdad

1.4 Compromiso de la Entidad con la Igualdad

1.5 Ámbito de la aplicación

1.6 Vigencia del Plan de Igualdad

2. FASE DE DIAGNÓSTICO

3. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

3.1 Objetivos Generales

4. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD II

5. REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD II

6. CALENDARIZACIÓN

ANEXOS

1. INTRODUCCIÓN

El **II Plan de Igualdad** responde al firme compromiso de **CATNOVA** con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres recogida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. A pesar de que la Ley de Igualdad no le obliga a elaborar un plan de igualdad, atendiendo al número de personas trabajadoras, desde Noviembre del 2021 **CATNOVA** cuenta con un Plan de Igualdad I que va renovando al finalizar su vigencia, encontrándonos con el **II Plan de Igualdad** de la entidad en este momento.

Un Plan de Igualdad que nace de nuestro compromiso firme con la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que se refleja de forma transversal en todas las acciones que desarrollamos, y de forma específica con las mujeres y jóvenes sin empleo, refugiados e inmigrados (79 países) y personas mayores de 65 años migradas, entre otros y que se traduce también en avanzar en la igualdad de oportunidades del Equipo Humano que integra la entidad.

Este II Plan de Igualdad es resultado de la evaluación del I Plan de Igualdad y de la adaptación a la recientemente aprobada normativa, tanto el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación; como el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

El **Plan de Igualdad II** constituye un mecanismo de visibilización y sistematización de aquello que viene realizando **CATNOVA** desde hace años, además de permitir introducir nuevas medidas y adaptar el Plan de Igualdad a la normativa reciente.

En atención a todo lo señalado y siguiendo con el mandato incluido en el Plan de Actuación, aprobado por el Comité Ejecutivo, se actualiza este Plan de Igualdad, dirigido a la consecución plena de la igualdad entre mujeres y hombres.

1.1. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

CATNOVA es una asociación, sin ánimo de lucro, fundada en Barcelona desde el 2006, con más de 15 años atendiendo a personas en situación de vulnerabilidad con especial atención a mujeres, personas en paro, personas mayores de 45 años e inmigrantes latinoamericanas, especialmente los mayores de 65 años.

Colaboramos en su inclusión social y ocupacional, impulsando su crecimiento personal y en valores, su reinvención, empoderamiento, participación social y cultural, favoreciendo la igualdad de derechos, deberes y oportunidades.

Ofrecemos a potenciales personas beneficiarias y voluntarias servicios gratuitos como acogida, extranjería, formación integral, acompañamiento, bolsa de empleo, actividades de ocio y cultura, y coaching.

Nuestras acciones innovadoras tienen como norte la valoración y cuidado de las personas. Trabajamos en red con empresas y entidades públicas y privadas con el objetivo de lograr la transformación hacia una sociedad intercultural, próspera y cada vez más justa y solidaria.

Colaboramos con su inclusión social/ocupacional con acompañamiento personalizado y también promovemos la participación del voluntariado para contribuir con un cambio en la conciencia social y que la sociedad sea cada vez más inclusiva y solidaria.

Los proyectos que llevamos a cabo en la actualidad responden a nuestros fines, están centrados siempre en las personas, exigen de una amplia cadena de valor y una constante innovación.

En síntesis, nuestros objetivos se pueden resumir en 3 áreas:

- **Difundi**r
  Ofrecer cursos (certificados por la Universidad Abad Oliva, la Cátedra UNESCO y el programa Incorpora de la Caixa), talleres y jornadas para ayudar a la formación integral de los beneficiarios, recapacitación profesional, crecimiento personal y empleabilidad (el 50% de los estudiantes consiguió trabajo en el primer curso de Abriendo Caminos). Difundir también las acciones sociales de entidades de la red que apoyan a los sectores más desfavorecidos de la ciudad.
- **Movilizar**
  Vehicular la participación de los usuarios del proyecto en el tejido asociativo barcelonés y en acciones a favor de la igualdad, paz y solidaridad e impulsamos la diversidad con actividades con gente local.
- **Conectar**
  Servir de puente para concretar y desarrollar sinergias entre personas y

entidades, tanto públicas como privadas de Cataluña, con el objetivo de participar e impulsar el trabajo en red para añadir valor social a nuestras acciones e impulsar cambios positivos en la sociedad.

1.2 MARCO LEGAL

El Plan de Igualdad es una más de las medidas que nacen a la luz de la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, estableciendo el Art. 43 que, mediante la negociación colectiva, se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. Respecto a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad el Art. 45 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Esta Ley cuya exposición de motivos comienza con la proclamación del artículo 14 de la Constitución Española, artículo que consagra el consabido derecho de igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos. El principio de la Igualdad es un principio jurídico universal, principio fundamental también de la Unión Europea, contenido en numerosas directivas, y a las que finalmente esta Ley Orgánica viene a servir de transposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico. Pese a que este principio tiene un reconocimiento histórico, no resulta haber sido suficiente por lo que, se pretende que, a través de esta Ley, se realice una política mucho más activa al respecto y la implantación de medidas positivas, que eviten en la medida de lo posible todo tipo de conductas discriminatorias en todos los ámbitos: Administración Pública y Entidad Privada.

Y más recientemente a través del **Real Decreto 901/2020**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, con entrada en vigor el 14 enero de 2021, **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, con entrada en vigor el 14 abril de 2021 y la **Ley 15/2022** del 12 de Julio del 2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación con entrada en vigor el 14 de julio del 2022.

Con esta finalidad, y con el firme propósito de darle cumplimiento a la Ley y de mejorar en todo lo posible la realidad de nuestra compañía en cuanto a la igualdad efectiva de hombres y mujeres a pesar como indicamos anteriormente no estamos obligados, el 29 de noviembre del 2022 se firmó el II Plan de Igualdad de CATNOVA. En dicho plan, y con el objetivo de dar continuidad, se fijaba una duración de 4 años, estableciéndose la necesidad de negociar un nuevo plan antes de su finalización. Así, el pasado 9 de diciembre del 2022 se constituyó la Comisión Negociadora del II Plan de

Igualdad de CATNOVA, compuesta por representantes de la entidad, y representantes de los trabajadores y trabajadoras.

1.3 PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD

Nuestro Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas y acciones negociadas con la representación de los trabajadores y trabajadoras, y que se rige por los siguientes principios y características:

- Punto de partida: Plan de Igualdad I, elaboración, implementación y seguimiento por la Comisión de Igualdad.
- Diseñado para todo el personal que trabaja en **CATNOVA**, dirigido a toda la plantilla y no solo a las mujeres.
- Se adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.
- De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Es dinámico, flexible y adaptable, está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que vayamos detectando como consecuencia de su seguimiento.
- Es un compromiso de la entidad que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.
- Su aprobación por la Dirección y la Comisión de Igualdad.
- La coexistencia de acciones previstas para un plazo determinado con otras de carácter permanente, establecidas en garantía de la igualdad y que es necesario respetar siempre.
- Temporal con una duración máxima de 4 años tras lo cual se realizará una evaluación de eficacia de resultados, es decir, si los objetivos previstos se han cumplido. Evaluación que servirá de base para el nuevo plan.

1.4 Compromiso de la Entidad con la Igualdad

Los valores transversales de **CATNOVA** como el respeto, la solidaridad, la transparencia entre otros muchos valores y principios cuenta con la de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como la lucha contra todo tipo de discriminación por clase, origen, edad, género u orientación sexual. Nuestra política está basada en la igualdad de derechos, deberes y oportunidades de todo ser humano, independientemente de su sexo, y así lo creemos firmemente.

De hecho, **CATNOVA** apuesta por la diversidad en todos sus procesos, sin que la raza, sexo, edad o cualquier otra circunstancia personal determine un comportamiento distinto por parte de la entidad. Reconoce como objetivo estratégico el desarrollo de relaciones laborales basadas en igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad.

Conscientes de la realidad actual seguimos fieles a nuestra misión y visión con la sociedad, la de crear un mejor día a día para la mayoría de las personas más vulnerables, manifestamos nuestro firme compromiso para impulsar el principio de igualdad y ser proactivos en la consecución de este, con todas las herramientas que tengamos a nuestro alcance. El compromiso de la Dirección con la igualdad y la responsabilidad de la organización en relación con la implementación del plan se instrumentan a través de la Comisión de Igualdad con la *"Garantía de compromiso de la Dirección"* **(Anexo 1)** .

1.5 Ámbito de la aplicación

El Plan de Igualdad será de aplicación a todo el personal de la entidad y a toda la política de comunicación y gestión que desarrolle.

Este Plan de Igualdad aplica a todos los centros de **CATNOVA** en el territorio español y a la totalidad de su plantilla, así como a todos aquellos que se creen en un futuro.

1.6 Vigencia del Plan de Igualdad II

El II Plan de Igualdad de CATNOVA tendrá una vigencia de 4 años desde enero del 2023 al 4 de febrero del año 2027. El Plan de Igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste.

2. FASE DE DIAGNÓSTICO

2.1 COMISIÓN NEGOCIADORA

CATNOVA dispone de un Comité de Igualdad, que ha sido adaptado a los requerimientos del Real Decreto 901/2020, pasando a llamarse Comisión Negociadora y a convertirse en un órgano paritario en representación de mujeres y hombres respecto a la representación de empresa y plantilla.

La Comisión Negociadora, constituida el 9 de diciembre de 2022, asume el encargo del diseño, negociación e impulso del II Plan de Igualdad. Así como su seguimiento y evaluación periódica y final.

La Comisión Negociadora compuesta tanto de representación de la dirección de la entidad como del equipo humano y no contando con representantes legales de los trabajadores y siendo un plan elaborado de forma voluntaria, se ha constituido de forma paritaria en representación de la entidad y del propio Equipo Humano y de forma paritaria en cuanto al género.

La Comisión ha mantenido, desde el inicio del proceso, una actitud transparente con toda la plantilla, informando de los avances y solicitando participación de la misma, a través de una encuesta, para la elaboración de propuestas y recomendaciones que han sido recogidas y plasmadas en acciones concretas en el Plan de Igualdad.

La Comisión Negociadora, además de los trabajos de elaboración y negociación del Plan de Igualdad, mantiene reuniones periódicamente y asume el compromiso de realizar una evaluación anual del desarrollo de las medidas recogidas en el Plan, para valorar la efectividad de las mismas, así como la evaluación intermedia y evaluación final que servirá de inicio del II Plan de Igualdad.

Se adjunta al final del documento (Anexo) el Acta de la Constitución de la Comisión Negociadora y el Reglamento de Funcionamiento que ha guiado los pasos de dicha Comisión.

2.2 RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN I PLAN DE IGUALDAD

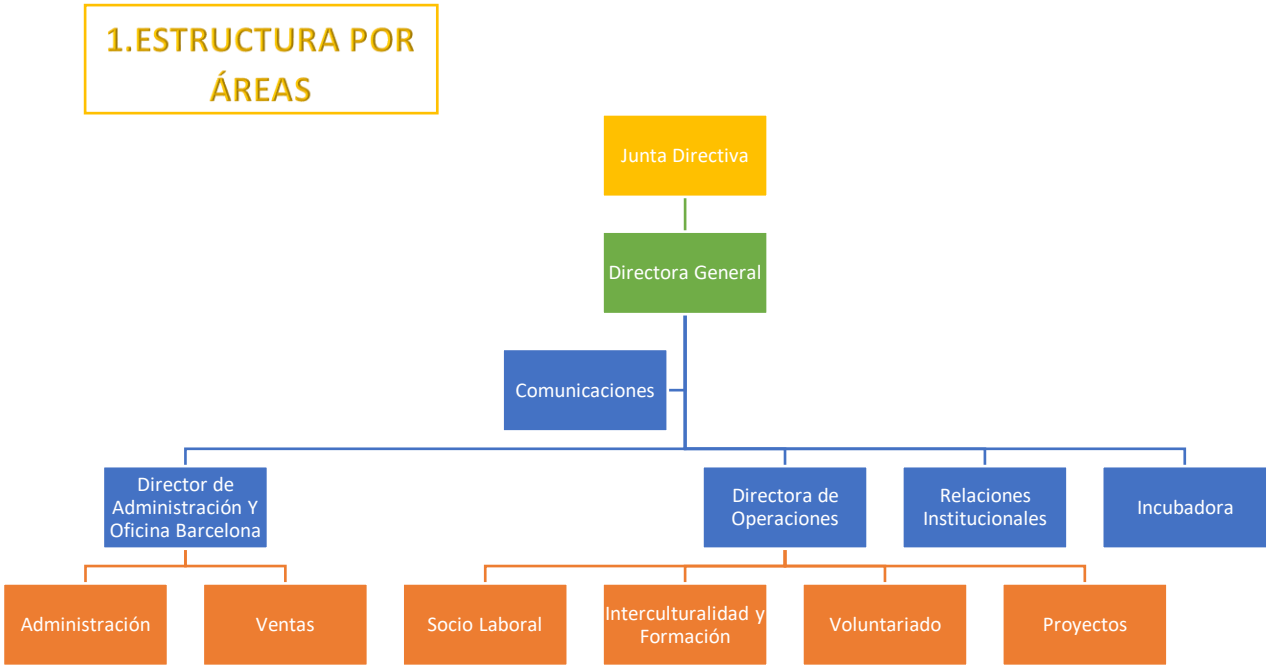
2.3 DIÁGNOSTICO DE SITUACIÓN

2.3.1 DATOS DE LA ENTIDAD

FICHA TÉCNICA	
Nombre o Razón Social	Associació Catnova
NIF	G64427065
Forma Jurídica	Entidad sin fines de lucro
Domicilio social	Calle Provenza 385, primer piso , puerta 2. Barcelona, CP 08025
Año de constitución	2007
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	Ana Maria Diquez Silva
Cargo	Presidenta
Teléfono	666 95 95 68
Correo electrónico	catnova@catnova.cat
RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Nombre	Ricardo Diquez Silva
Cargo	Vicepresidente
Teléfono	
Correo electrónico	admin@catnova
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Tercer sector
Descripción de la actividad	
Ámbito de actuación	Cataluña: Comarcas del Barcelones, Baix Llobregat i Valles Occidental.

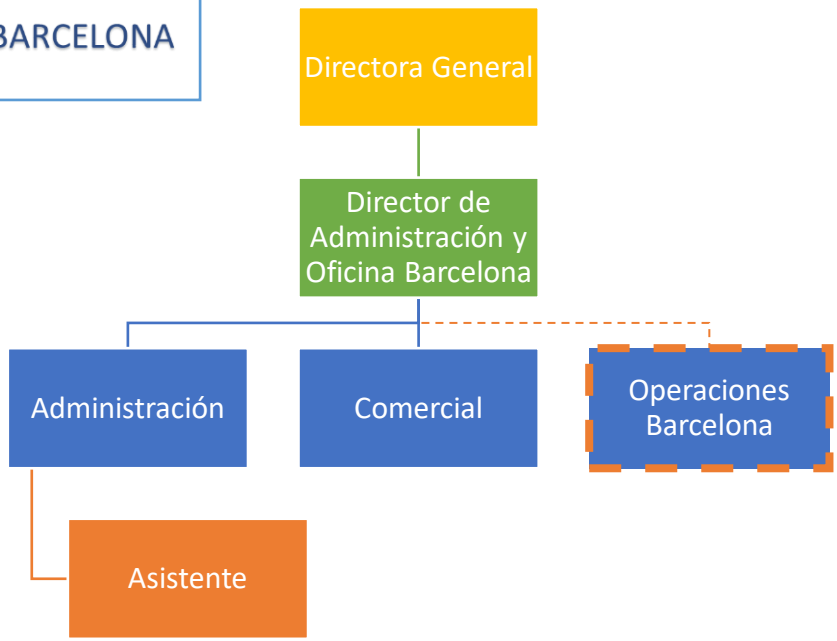
	Madrid					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	6	Hombres	1	Total	7
Centros de trabajo	1					

2.3.2 ORGANIGRAMA DE LA ENTIDAD



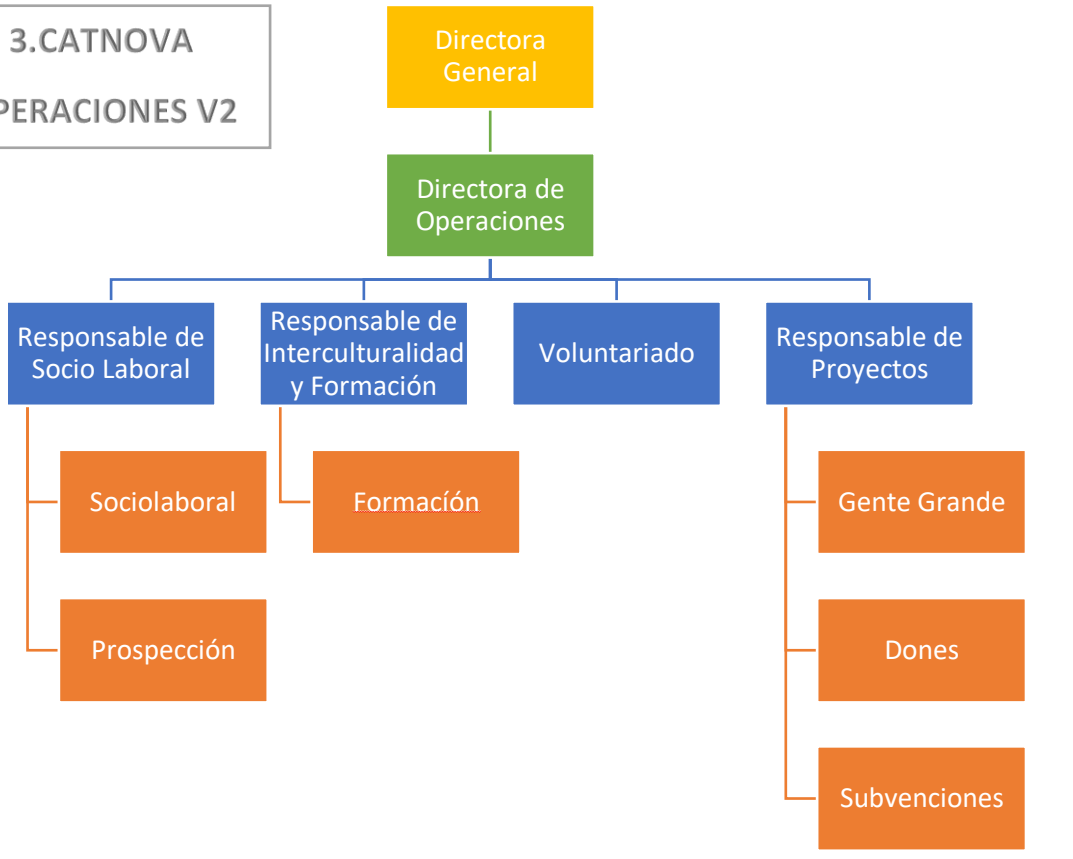
2.ADMINISTRACIÓN/

OFICINA BARCELONA



3.CATNOVA

OPERACIONES V2



VOLUNTARIOS

4.CATNOVA

INCUBADORA



2.3.3 ÁREAS DEL DIÁGNOSTICO

La negociación y adopción del II Plan de Igualdad tiene como objetivo dar continuidad a los principios y objetivos generales del I Plan de Igualdad de la empresa 2020-2021 y seguir avanzando en la igualdad de oportunidades, incluyendo para ello nuevas acciones que complementen las ya ejecutadas, así como otras nuevas que perfeccionen los objetivos perseguidos. En concreto, en la fase de diagnóstico, y tomando como punto de partida el informe final del I Plan de Igualdad en CATNOVA, han sido objeto de análisis los siguientes puntos:

Con el objetivo de conocer la situación real de la entidad en relación con la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, se ha realizado un análisis con perspectiva de género, tanto desde el punto de vista cuantitativo, como cualitativo de la situación de los recursos humanos de la entidad. De esta forma, se conoce la situación de las personas trabajadoras y se construyen las respuestas para, a través de las acciones recogidas en el Plan, poner solución o mejorar las cuestiones que detecte el diagnóstico deban ser mejoradas.

Además, se ha remitido un cuestionario a los y las trabajadoras para recabar sus opiniones y propuestas, que han sido incorporadas a las acciones del Plan.

- Cultura organizacional y compromiso con la igualdad
- Igualdad en el acceso y en las relaciones laborales.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Comunicación no sexista e inclusiva
- Salud laboral

- Formación Protocolo de actuación en caso de acoso sexual o laboral

Los datos para la elaboración del diagnóstico, así como la encuesta al equipo humano y los datos de auditoría salarial fueron recogidos durante el mes de octubre de 2022, las personas que componen la Comisión Negociadora fueron las responsables de la recogida de datos, en función de los indicadores establecidos en el RD 901/2020, así como de la elaboración del Informe de Diagnóstico.

2.3.4 CONCLUSIONES

Nos encontramos con una entidad de 7 miembros en los que su mayoría son mujeres por lo tanto nos encontramos con una entidad feminizada.

Del cuestionario que sirvió como base para este diagnóstico general se deduce que toda la plantilla está muy comprometida por mejorar la comunicación no sexista en todos los medios de comunicación o difusión.

Referente a los procesos de selección, todos tienen igualdad de oportunidades, donde se miden las competencias de la persona de forma objetiva.

Los horario de trabajo en la entidad garantizan en su mayoría la conciliación de la vida personal de la plantilla. Las reuniones de trabajo respetan y se hacen dentro del horario de jornada laboral. Existen medidas de conciliación de parte de CATNOVA que permiten un mejor equilibrio de la vida laboral y familiar.

Se han realizado charlas de formación en materia de igualdad a todo el personal.

No todos tienen claro el protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.

2.3.3 PLAN DE ACTUACIÓN

3. PLAN DE IGUALDAD

3.1 OBJETIVOS GENERALES

El objetivo principal del II Plan de Igualdad, vale la redundancia es conseguir la plena igualdad en CATNOVA, en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios todavía existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros, extendiendo el enfoque de género a la esfera representativa.

Teniendo en cuenta la evaluación del I Plan de Igualdad y el diagnóstico realizado, el presente Plan de Igualdad articula todas sus acciones en torno a la consecución de los siguientes objetivos generales:

- Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro del Equipo Humano de CATNOVA, combatiendo cualquier forma de discriminación, acoso o segregación por razón de sexo.

- Mantener la igualdad de género en todos los ámbitos de funcionamiento e incidencia de la entidad.

- Garantizar en la entidad la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

- Fomentar la participación de toda la plantilla en la implantación de las medidas recogidas en este plan.

- Prevenir el acoso sexual y acoso laboral por razón de sexo.

- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.

- Potenciar y facilitar el desarrollo de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar de todas las personas trabajadoras de CATNOVA.

• Reforzar la formación y sensibilización en materia de género de las personas que trabajan en la entidad, velando por asegurar la incorporación de la perspectiva de género en todas y cada una de las acciones, programas, proyectos y comunicaciones internas y externas.

Estos objetivos han llevado a una serie de medidas encaminadas a seguir trabajando para conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre los y las trabajadoras. Estas medidas se han estructurado en las siguientes áreas:

1. Área de procesos de selección y contratación.
2. Área de Comunicación. Lenguaje no sexista e inclusivo.
3. Área de Conciliación de la vida familiar y laboral.
4. Área de Política Retributiva.
5. Área de Formación.
6. Área de Promoción y Desarrollo Profesional.
7. Área de salud laboral

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

ÁREA	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Procesos de selección y contratación	-Garantizar la igualdad de oportunidades revisando nuestros procesos de Selección. -Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales.
Comunicación. Lenguaje no sexista e inclusivo	-Garantizar una imagen y lenguaje no sexista e inclusivo en cada acción y comunicación de CATNOVA. -Información al equipo humano del CATNOVA del II Plan de Igualdad.
Conciliación de la vida familiar y laboral	-Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación. -Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.
Política Retributiva	-Establecer, fijar y retribuir de manera equitativa a las nuevas incorporaciones y/o promociones con independencia de su género.
Formación	- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que

	contribuyan a su desarrollo profesional en la entidad de forma equilibrada.
Promoción y desarrollo profesional	-Garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre mujeres y hombres, en cualquier proceso de promoción y desarrollo de la entidad.
Salud Laboral	- Introducir la dimensión de género en la protección de la salud de la plantilla. - Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo.

3.3 MEDIDAS Y ACCIONES

ÁREA: PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
1. Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades revisando nuestros procesos de Selección.	
Medidas	1. Mantenimiento de un sistema de Currículum ciego en las convocatorias de empleo. 2. Uso de un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo 3. Establecimiento de procedimientos escritos para la selección de personal insertando la perspectiva de género, asegurando entrevistas objetivas y no discriminatorias. 4. Publicación de ofertas de empleo basadas en información ajustada a las características del puesto, exigencias y condiciones 5. Compromiso de formación y toma de conciencia a las personas que intervienen en el proceso de selección y promoción en materia de igualdad de oportunidades.
Personal responsable	Junta Directiva – Directora General
A quien va dirigido	A toda la plantilla y personas candidatas
Medios para su implementación	Sin coste. Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución. El coste de la formación en igualdad se imputa al Plan de Formación
Plazo de Aplicación	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad .
Evaluación	Anualmente se elaborará una estadística de contrataciones de mujeres y hombres.
Indicador de cumplimiento	Analizar número de candidaturas y número de procesos de selección.

ÁREA: PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
2. Objetivo: Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales.	
Medidas	6. Revisión de la nomenclatura de las categorías profesionales evitando el masculino genérico.
	7. Si se contrata a una empresa externa o personal externo para la selección del personal, asegurar que garantice el proceso de reclutamiento en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.
	8. Mantener la colaboración con entidades externas para la contratación de personas en riesgo de exclusión social cuando se produzca alguna vacante que pueda ser cubierta por alguna persona que reuna los requisitos necesarios.
	9. Analizar indicadores en los informes de gestión que midan el avance del Plan en la entidad, como la evolución de la incorporación por área, actividad, formación y género.
	10. Garantizar la existencia de una persona responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres.
Personal responsable	Junta Directiva – Directora General
A quien va dirigido	A toda la plantilla y personas candidatas
Medios para su implementación	Sin coste. Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución. El coste de la formación en igualdad se imputa al Plan de Formación
Plazo de Aplicación	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad .
Evaluación	Análisis anual desagregado por sexo y evaluación de personas contratadas en riesgo de exclusión social.
Indicador de cumplimiento	Analizar número y porcentajes, desagregados por sexo, de personas efectivamente incorporadas.

ÁREA: COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA E INCLUSIVO	
1. Objetivo: Garantizar una imagen y lenguaje no sexista e inclusivo en cada acción y comunicación de CATNOVA.	
Medidas	11. Utilización de lenguaje no sexista en toda la comunicación de CATNOVA.
	12. Aplicación de la Guía sobre la utilización del lenguaje e imágenes no sexistas.
	13. inclusión de la perspectiva de género en todas las publicaciones de CATNOVA.
	14. Información al equipo humano de las novedades legislativas y de otro tipo existentes en materia de Igualdad.
	15. Desarrollar acciones conmemorativas de días internacionales relacionados con la igualdad.
Personal responsable	Junta Directiva – Directora General y Dpto. de Relaciones Institucionales
A quien va dirigido	A toda la plantilla
Medios para su implementación	Sin coste. Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución. El coste de la formación en igualdad se imputa al Plan de Formación
Plazo de Aplicación	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad .
Evaluación	Anualmente se elaborará una estadística de contrataciones de mujeres y hombres.
Indicador de cumplimiento	Analizar número y porcentajes, desagregados por sexo, de personas efectivamente incorporadas.

ÁREA: COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA E INCLUSIVO	
2. Objetivo: Información al equipo humano del CATNOVA del II Plan de Igualdad.	
Medidas	16. Informar y sensibilizar a la plantilla permanentemente en materia de igualdad, así como del contenido del presente plan.
	17. Difundir a través de publicaciones internas y externas (según se determine) la participación de mujeres en puestos directivos.
	18. Revisión del imaginario de la entidad en folletos, web y cartelería para garantizar que quedan representados visualmente ambos sexos y que no existen imágenes estereotipadas de puestos feminizados o masculinizados.
Personal responsable	Junta Directiva – Directora General y Dpto. de Relaciones Institucionales
A quien va dirigido	A toda la plantilla
Medios para su implementación	Sin coste. Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución. El coste de la formación en igualdad se imputa al Plan de Formación
Plazo de Aplicación	Vigencia del Plan
Evaluación	Anualmente se elaborará un muestreo de las publicaciones y medios utilizados.
Indicador de cumplimiento	Revisión de las comunicaciones y acciones de sensibilización realizadas relacionadas con la difusión del III Plan de Igualdad.

ÁREA: CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	
1. Objetivo: Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.	
Medidas	19. Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la entidad, los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente.
	20. Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.
	21. Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.
	22. Informar periódicamente a la Comisión correspondiente sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
	23. Elaboración de un protocolo sobre Teletrabajo.
Personal responsable	Junta Directiva, Directora General.
A quien va dirigido	A toda la plantilla
Medios para su implementación	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. El coste de la formación dependerá del número de personas trabajadoras que accedan a la medida.
Plazo de Aplicación	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad .
Evaluación	Anualmente se elaborará una estadística de personas beneficiarias de cada una de las medidas, así como una estadística de disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexos.
Indicador de cumplimiento	Número de personas beneficiarias de la medida, número de solicitudes y número de concesiones. Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución y respecto de las cuantitativas verificar que se incrementa el porcentaje de hombres que hacen usos de las medidas de corresponsabilidad.

ÁREA: CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	
2. Objetivo: Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.	
Medidas	24. Utilizar las nuevas tecnologías de la información (webex, zoom, videoconferencias, multiconferencias, etc.) siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos.
	25. Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.
	26. Información a toda la plantilla sobre los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral.
	27. Realización de campañas de sensibilización de carácter anual dirigidas a toda la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad y la igualdad.
Personal responsable	Responsable de Igualdad
A quien va dirigido	A toda la plantilla
Medios para su implementación	Sin coste. Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución
Plazo de Aplicación	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad .
Evaluación	Anual
Indicador de cumplimiento	Anualmente se elaborará una estadística de todas las campañas informativas realizadas, el número de todas las horas utilizadas en TI.

ÁREA: POLÍTICA RETRIBUTIVA	
1. Objetivo: Establecer, fijar y retribuir de manera equitativa a las nuevas incorporaciones y/o promociones con independencia de su género.	
Medidas	28. Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo
	29. Implantación de una estructura retributiva clara y transparente, para facilitar el control antidiscriminatorio.
	30. Realización de un estudio de retribución anual.
	31. Establecer, fijar y retribuir de manera equitativa a las nuevas incorporaciones y/o promociones con independencia de su género.
	32. Garantizar que los criterios de la retribución variable que respetan la perspectiva de género se comunican anualmente a la plantilla
Personal responsable	Junta Directiva – Directora General
A quien va dirigido	A toda la plantilla
Medios para su implementación	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas.
Plazo de Aplicación	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad .
Evaluación	Anualmente se elaborará una estadística de contrataciones de mujeres y hombres.
Indicador de cumplimiento	Auditoría salarial y registro retributivo interno.

ÁREA: FORMACIÓN	
1. Objetivo: Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la entidad de forma equilibrada.	
Medidas	33. Fomento de la formación en igualdad de oportunidades y en género a las personas responsables de la gestión de recursos humanos.
	34. Garantizar que la información sobre las ofertas de formación llega a todo el personal de la entidad así como el hecho de que pudieran ser durante la jornada de trabajo.
	35. Se garantizará el acceso de hombres y mujeres en igualdad a la formación interna de la empresa con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo.
	36. Garantizar que la información sobre las ofertas de formación llega a todo el personal de la empresa así como el hecho de que son durante la jornada de trabajo.
Personal responsable	Junta Directiva – Directora General
A quien va dirigido	A toda la plantilla
Medios para su implementación	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. El coste de los cursos se estimará en función del número de personas participantes y se imputa al Plan de Formación.
Plazo de Aplicación	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad .
Evaluación	Anualmente se elaborará una estadística de los cursos realizados por las personas responsables de los recursos humanos.
Indicador de cumplimiento	Establecer indicadores en los informes de gestión que midan el avance del Plan en la entidad, como, por ejemplo, participantes y el número de horas en acciones de formación por género y área.

ÁREA: PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	
1. Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre mujeres y hombres, en cualquier proceso de promoción y desarrollo de la entidad.	
Medidas	37. Revisar las herramientas existentes para el registro de la cualificación, experiencia y perfil de las trabajadoras y los trabajadores.
	38. Establecimiento de criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando que sean neutros y no discriminatorios.
	39. En caso de creación de una nueva categoría, en la descripción de sus funciones, su adscripción a un bloque competencial y los requerimientos de acceso se garantizará que no se introduce ninguna discriminación por razón de sexo.
	40. Publicidad adecuada, para conocimiento de la plantilla, sobre los puestos vacantes para su posible participación en los procesos de promoción interna.
Personal responsable	Junta Directiva – Directora General
A quien va dirigido	A toda la plantilla
Medios para su implementación	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. Sin coste las acciones de promoción, la formación dependerá del número de trabajadoras que la soliciten y se imputa al Plan de Formación.
Plazo de Aplicación	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad .
Evaluación	Anualmente se elaborará una estadística donde aparezca el número de mujeres y hombres que han promocionado a las distintas categorías que se han ofertado en concurso interno.
Indicador de cumplimiento	Número de procesos de promoción, número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción y de personas que finalmente proporcionan.

ÁREA: SALUD LABORAL	
1. Objetivo: Introducir la dimensión de género en la protección de la salud de la plantilla.	
Medidas	41. Participación de la agente de igualdad en el diseño de acciones enmarcadas en el modelo de "Entidad Saludable" implantado, orientadas a promover y proteger la salud, la seguridad y el bienestar del personal.
	42. Realización de encuestas de opinión y de riesgos psicosociales orientadas a conocer las necesidades de la plantilla, previniendo eventuales problemas derivados de situaciones de discriminación o que vulneren de alguna manera la igualdad.
	43. Difundir en la plantilla los derechos de las trabajadoras que sufren violencia de género
	44. Información sobre violencia de género en el que se indique qué hacer en caso de maltrato o tener constancia de ello.
Personal responsable	Junta Directiva – Directora General- Comisión de Igualdad
A quien va dirigido	A toda la plantilla
Medios para su implementación	Sin coste. Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
Plazo de Aplicación	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad .
Evaluación	Realizar un informe de siniestralidad por sexos y categoría.
Indicador de cumplimiento	Anualmente se elaborará un informe con las posibles denuncias de violencia de género del Equipo Humano. Informe anual de asesoramiento realizado.

ÁREA: SALUD LABORAL	
2. Objetivo: Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo.	
Medidas	45. Los responsables de las distintas direcciones deberán velar por mantener un entorno laboral libre de todo tipo de acosos en sus respectivas áreas. Por tanto, deberán reaccionar y comunicar todo tipo de conductas que sean sospechosas de causar cualquier tipo de acoso.
	46. CATNOVA se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso que se tramiten de acuerdo al Protocolo de Acoso, el cual garantizará el derecho a la intimidad y confidencialidad de los temas tratados y personas intervinientes
	47. Seguir difundiendo el protocolo de acoso a todos los niveles por los canales habituales de la entidad para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso.
	48. Realización de formaciones periódicas sobre el acoso sexual y por razón de sexo.
	49. Mantenimiento actualizado del Protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y por razón de sexo.
Personal responsable	Junta Directiva – Directora General – Comisión de Igualdad
A quien va dirigido	A toda la plantilla
Medios para su implementación	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. El coste de los cursos de formación se imputa al Plan de Formación.
Plazo de Aplicación	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad .
Evaluación	Anual
Indicador de cumplimiento	Anualmente se elaborará un informe con las incidencias que pudieran producirse en este sentido. Se realizará también informe con el número de formaciones sobre la medida e información ofrecida al equipo humano.

4 . SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión Negociadora de CATNOVA, será la responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, mantendrá reuniones periódicas, una vez al trimestre, para ir haciendo el seguimiento e implementación de las medidas y acciones recogidas en el II Plan de Igualdad.
El seguimiento permite conocer el desarrollo del plan, así como el grado de eficacia de las medidas propuestas, por lo que se determina ir haciéndolo de manera simultánea a la ejecución del plan y de manera sistemática y rigurosa.
Se procederá a realizar evaluaciones con carácter anual y una evaluación intermedia a los dos años de vigencia del Plan. La evaluación anual que se realice permitirá ajustar los tiempos y revisar las prioridades en función de los recursos disponibles y las necesidades detectadas, ya que el Plan es un elemento dinámico, concebido para reflejar la situación de CATNOVA a tiempo real y adaptarlo a las circunstancias que lo requieran.
Las evaluaciones permiten tener un conocimiento preciso sobre las acciones realizadas y los efectos que éstas tienen sobre los objetivos diseñados, con el fin de poder tomar decisiones que nos permitan reforzar, revisar o eliminar elementos del plan que no estén generando los resultados previstos. Por tanto, es un elemento clave que debe planificarse desde el diseño del plan.
Al finalizar el periodo de vigencia del Plan en 2027se realizará una evaluación final para analizar el grado de cumplimiento de las medidas establecidas, así como la eficacia de las mismas. Para la realización más eficaz de la evaluación se han establecido en cada una de las medidas y acciones recogidas en el Plan un cronograma de ejecución, así como indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información.

5 . REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. Además de lo anterior, el Plan de Igualdad se revisará en los siguientes casos:
a) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
b) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, los métodos de trabajo de la entidad, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
c) En caso de existir resolución judicial que se pronuncie sobre la existencia de discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la revisión del plan de igualdad.

6. CALENDARIZACIÓN

Es importante establecer un cronograma que permita tener una visión general de todos los trabajos a desarrollar con relación a las diferentes medidas y acciones contenidas en el Plan.
El presenta Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, por lo que el cronograma es el siguiente:

AÑO										2024												2025												2026												2027		
MES	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																																															
Objetivo 1: Garantizar la igualdad de oportunidades revisando nuestros procesos de Selección.																																															
M. 1																																															
M. 2																																															
M. 3																																															
M. 4																																															
M. 5																																															
Objetivo 2: Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales.																																															
M. 6																																															
M. 7																																															
M. 8																																															
M. 9																																															
M10																																															
COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA E INCLUSIVO																																															
Objetivo 1: Garantizar una imagen y lenguaje no sexista e inclusivo en cada acción y comunicación de CATNOVA.																																															
M11																																															
M12																																															
M13																																															
M14																																															
M15																																															
Objetivo 2: Información al equipo humano del CATNOVA del II Plan de Igualdad.																																															
M16																																															
M17																																															
M18																																															
CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILILAR Y LABORAL																																															
Objetivo 1: Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.																																															
M19																																															
M20																																															
M21																																															
M22																																															
M23																																															
Objetivo 2: Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.																																															

AÑO										2024												2025												2026												2027		
MES	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
M24																																																
M25																																																
M26																																																
M27																																																
POLÍTICA RETRIBUTIVA																																																
Objetivo 1: Establecer, fijar y retribuir de manera equitativa a las nuevas incorporaciones y/o promociones con independencia de su género.																																																
M28																																																
M29																																																
M30																																																
M31																																																
M32																																																
FORMACIÓN																																															
Objetivo 1: Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la entidad de forma equilibrada.																																															
M33																																																
M34																																																
M35																																																
M36																																																
PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL																																															
Objetivo 1: Garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre mujeres y hombres, en cualquier proceso de promoción y desarrollo de la entidad.																																															
M37																																																
M38																																																
M39																																																
M40																																																
SALUD LABORAL																																																
Objetivo 1: Introducir la dimensión de género en la protección de la salud de la plantilla.																																															
M41																																																
M42																																																
M43																																																
M44																																																
Objetivo 2: Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo.																																															
M45																																																
M46																																																
M47																																																
M48																																																

| M49 | | |

ANEXOS

GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, **la Entidad Associació Catnova**, N.I.F. **G64427065** y domicilio social en **Carrer Provença 385, piso 1, puerta 1, CP 08025**, promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

1º Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de **Associació Catnova** para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.

2º Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la entidad, que cuenta con 1 centro de trabajo en **Provincia de Barcelona, Catalunya**, con 7 personas trabajadoras. No contamos con representación sindical.

3º Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:

Proceso de selección y contratación

Clasificación profesional

Formación

Promoción profesional

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

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

Infrarrepresentación femenina

Retribuciones

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista

4º Que la entidad señala como domicilio a efectos de comunicaciones Carrer Provença 385, 1º, 1ª, Barcelona 08025 y como persona de contacto a **Ricardo Diquez Silva**, mail admin@catnova.cat, teléfono: 936 817 710.

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente

Ana María Diquez Silva , DNI: 26314656B de la representante legal de la entidad a efectos de negociación.

En Barcelona, a _____

ACTA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

Reunidos en Barcelona, el día 09 de diciembre de 2022, con el siguiente orden del día:

Constitución Mesa Negociadora del Plan de Igualdad de la Entidad **Associació Catnova.**

Por la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras:

María Elisa Pizzuti D´Antonio, Coordinadora de Inserción Socio Laboral

Angee Karina Hernández Díaz, Coordinadora de Formación

Viviana Salas Martin, Auxiliar de Proyectos

Por la Dirección de la Entidad:

Ana María Diquez Silva, Presidenta

Ricardo Diquez Silva, Vicepresidente

Raquel Salas Martin, Coordinadora de Operaciones

EXPONEN

Que de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, el RD6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, se acuerda la creación de una Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Oportunidades para la elaboración de un Plan de Igualdad.

Todas las partes se reconocen mutuamente con la capacidad suficiente para obligarse en el presente acto y,

ACUERDAN

Primero.- Constitución.

Se acuerda la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad **Associació Catnova**.

Segundo.- Composición.

La composición será paritaria entre la entidad y la RLT. Sus funciones estarán sometidas a un reglamento de funcionamiento que se elaborará para dicho fin y se adjuntará a la presente Acta como ANEXO 1. Las personas que forman la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad son:

En representación de la entidad por:

Ana María Diquez Silva, Presidenta

Ricardo Diquez Silva, Vicepresidente

Raquel Salas Martin, Coordinadora de Operaciones

En representación de la plantilla por:

María Elisa Pizzuti D´Antonio, Coordinadora de Inserción Socio Laboral

Angee Karina Hernández Díaz, Coordinadora de Formación

Viviana Salas Martin, Auxiliar de Proyectos

Y, en prueba de conformidad, todas las partes firman el presente documento, en el lugar y fecha

Funciones de la Comisión Negociadora

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la entidad.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre Presidente, de entre sus integrantes, a **Ricardo Diquez Silva** y Secretaria a **Viviana Salas Martin**.

Serán funciones de la Presidencia:

- La representación de la Comisión Permanente de Igualdad y dirigir su actividad

- Presidir las sesiones, moderando el desarrollo de los debates.

- Asegurar la evidencia y el cumplimientos de los acuerdos.

Serán funciones de la Secretaría:

-Levantar las actas por cada reunión que lleven a cabo

- Llevar registro de las actas, así como de toda la correspondencia de la comisión

- Custodiar la documentación relativa a la Comisión Permanente de Igualdad

- Convocar con al menos 72 horas de antelación a la Comisión Permanente de Igualdad por indicación de la Presidencia, incluyendo en dicha convocatoria, el orden del día, lugar, fecha y duración de la reunión.

Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Negociadora recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones.

Reuniones de la Comisión Negociadora

La comisión acuerda reunirse una vez semestralmente y establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- ✓ El resumen de las materias tratadas.
- ✓ Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- ✓ Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- ✓ Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Adopción de Acuerdos

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora cuenta con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de **Raquel León de Educació Barabara**, que **intervendrá con voz, pero sin voto.**

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la entidad a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada, terminación de su contrato laboral, entre otras.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la entidad serán reemplazadas por ésta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

Otras disposiciones

La Comisión Negociadora podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de realización del diagnóstico y elaboración y aplicación del Plan de Igualdad. Así, por ejemplo, podrán incluirse previsiones relativas al seguimiento del plan, definiendo la forma de realizarlo o determinar la composición de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. También podrán incorporarse cualquier otra función de la Comisión que venga determinada en el convenio colectivo aplicable o que se acuerde por la propia Comisión.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 11 horas del día 09 de diciembre de 2022

Firma:

Ricardo Diquez Silva

En representación de la Entidad

Firma:

Viviana Salas Martin

En representación de la Plantilla

COMUNICADO AL PERSONAL DE LA ENTIDAD DE LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD II

En **Associació CATNOVA,** somos conscientes de que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, por ello la Dirección de la entidad hemos asumido el compromiso para la elaboración, trabajando conjuntamente con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, del II Plan de Igualdad en el seno de nuestra organización, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007.

Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo y que aportará múltiples beneficios a nuestra entidad.

Con fecha 09 de diciembre del 2022, quedó constituida la Comisión Permanente de Igualdad que con carácter general se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en la entidad y negociar, elaborar e implementar el II Plan de Igualdad para la entidad.

La Comisión Permanente de Igualdad está formada de forma paritaria por la entidad y la representación legal de la plantilla y servirá de órgano informativo y de asesoramiento a las trabajadoras y los trabajadores sobre cualquier materia relacionada con la igualdad de oportunidades en la entidad.

Para que el proyecto sea todo un éxito, necesitamos de vuestra colaboración y apoyo.

Durante todo el proceso os iremos informando de las acciones que se realizarán y pediremos vuestra colaboración para llevarlas a cabo.

Os agradecemos de antemano todo el tiempo que dedicaréis a ello y vuestra predisposición para que este proyecto que iniciamos sea todo un éxito para nuestra entidad.

Quedamos a vuestra disposición,

REPRESENTANTE LEGAL DE LA ENTIDAD o

PRESIDENTE DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

PROTOCOLO DE ATENCIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO -CATNOVA

1.- Introducción

CATNOVA ha elaborado el presente Protocolo en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigido a las personas integrantes de la plantilla, para prevenir y solucionar los conflictos en materia de acoso por las circunstancias citadas.

El protocolo se enmarca en el Área 7 del Plan de Igualdad de CATNOVA, denominada **Salud Laboral**, nuestra entidad reconoce que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo atentan contra la dignidad de la persona, por lo que se adoptarán todas las medidas necesarias para impedirlo.

Es responsabilidad de todas las personas que integran el equipo de **CATNOVA** asegurar un ambiente de trabajo respetuoso, acorde con los derechos y garantizando que no se produzca situaciones de acoso en el trabajo, cualquiera que sea la modalidad bajo la que se dé.

El objetivo del presente Protocolo es promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como dando cauce a las denuncias o reclamaciones. Todo ello para fomentar y garantizar el respeto, la consideración y trato justo entre todo el equipo humano de **CATNOVA**, ofreciendo la adecuada formación e información sobre los valores que inspiran y orientan la actuación de la entidad.

En el caso en el que deban llevarse a cabo las medidas aquí comprendidas, porque existan actuaciones de acoso sexual o por razón de sexo, se actuará conforme a los procedimientos establecidos.

2.- Marco Normativo

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo establece en su artículo 48.1 las medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, imponiendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso y arbitrar procedimientos específicos tanto para su prevención como para su denuncia por parte de quienes hayan sido objeto del mismo.

Artículo 48.- Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social consideran el acoso sexual y por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.

3.- Definiciones importantes

ACOSO SEXUAL

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define lo que es acoso sexual, entendiéndose éste como *"cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo"* (art 7.1).

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define lo que es acoso por razón a persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo" (art 7.2).

Podrán considerarse como conducta de acoso sexual, entre otras:

- ✓ Requerimiento de favores sexuales, acompañado de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento, haciendo depender la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad de la negación a este tipo de propuestas sexuales.
- ✓ Contacto físico de carácter sexual: no deseado, que puede ir desde tocamientos innecesarios al intento de violación y coacción para relaciones sexuales. Puede ir acompañado o no de comentarios o gestos ofensivos, con o sin empleo de fuerza o intimidación.
- ✓ Conducta verbal de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones ofensivas, obscenas, etc.
- ✓ Conducta no verbal de naturaleza sexual: invitaciones impúdicas o comprometedoras o uso de material pornográfico en el centro de trabajo.
- ✓ Bromas o chistes sobre sexo, abuso del lenguaje, comentarios sexuales sobre la apariencia, el aspecto o con observaciones sugerentes y/o desagradables.

Podrán considerarse como conducta de acoso por razón de sexo, entre otras:

- ✓ Cualquier trato que impida el acceso a mujeres a determinados trabajos considerados masculinos.

- ✓ Cualquier conducta discriminatoria que incomode o excluya mediante continuas referencias al sexo, y mantenga una estratificación laboral que suponga una discriminación por razón de sexo.
- ✓ Cualquier otra discriminación por razón de sexo, edad, estado civil, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua, por razón de discapacidad, etc.

4.- Protocolo de actuación

En el caso de que una persona integrante del equipo humano de **CATNOVA** considere que está siendo objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo, o cualquier persona del equipo sospeche que dichas conductas se están ejerciendo sobre una compañera o compañero, se establecerán las siguientes pautas de actuación:

A. Actuaciones preliminares

La persona que considere que está siendo objeto de acoso laboral puede intentar solucionar el problema mediante el diálogo. Si esto no es suficiente deberá remitir un escrito de denuncia al responsable de Igualdad de la entidad , para que la entidad tenga conocimiento del conflicto suscitado.

B. Mediación

Por medio de esta vía se trata de que con la ayuda de una persona tercera ajena a la controversia se intente llegar a una solución propuesta por el mediador, la cual puede ser aceptada o no por las partes.

C. Procedimiento

La persona titular de la _____ de **CATNOVA** con apoyo de asesoría de **CATNOVA** remitirá el escrito de denuncia al Comité de Igualdad, al objeto de que éste dilucidar la veracidad o no de la denuncia interpuesta.

La denuncia iniciará este procedimiento, durante el que se llevarán a cabo investigaciones, entrevistas, acceso a documentos y dependencias, reuniones con las partes o testigos, etc. Terminará con un informe final o informe de conclusiones, en el que se contendrá la existencia o no del referido acoso laboral.

En el inicio del procedimiento puede pedirse asesoramiento tanto interno como externo. Durante el curso de los procedimientos y de manera cautelar podrá acordarse, si es posible, la separación de las partes implicadas dentro del entorno laboral, sin que ello suponga para la persona denunciante un menoscabo o perjuicio en sus condiciones de trabajo, ni la modificación sustancial de éstas.

Los procedimientos previstos en el presente protocolo deberán tramitarse con la máxima celeridad y general credibilidad, garantizándose el principio de contradicción, igualdad y defensa de las partes e impulsarse de oficio en todos sus trámites.

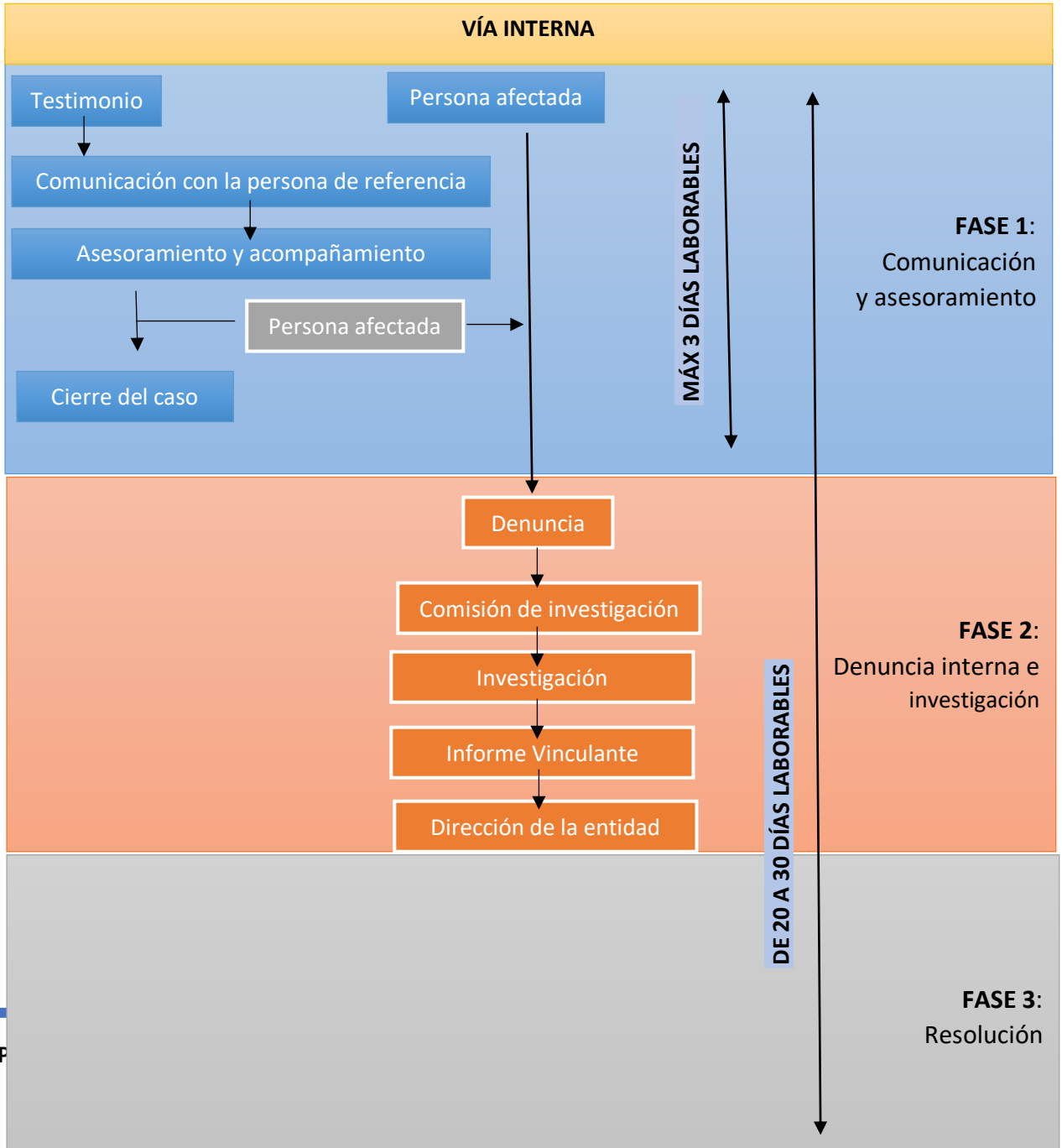
La Junta Directiva y la Directora General garantizarán la protección adecuada a las víctimas en cuanto a seguridad y salud se refiere, adoptando las medidas organizativas que fueren necesarias.

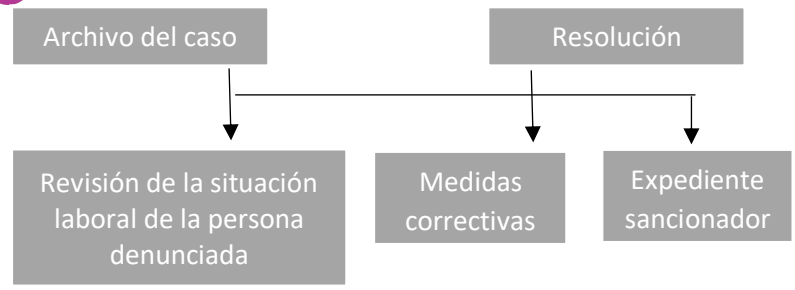
Las denuncias que se acrediten falsas serán susceptibles de expediente disciplinario.

Cuando se acredite que se han producido represalias por parte de la persona denunciada sobre la persona denunciante, se determine o no la existencia de acoso, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

En todos los procedimientos será obligatorio mantener una estricta confidencialidad y reserva sobre lo tratado, en orden a la protección de la dignidad e intimidad de las personas implicadas de la denuncia.

El acoso por razón de sexo y el acoso sexual tendrán la consideración de falta muy grave, motivo de despido disciplinario.





VÍA EXTERNA: ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL

FORMULARIO DE DENUNCIA DE AGRESIÓN, ACOSOO O INTIMIDACIÓN

I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

- Nombre:
- Apellidos:
- DNI:
- Puesto:
- Tipo contrato/Vinculación laboral:
- Teléfono:
- Email:
- Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

- Nombre:
- Apellidos:
- Grupo/categoría profesional o puesto:
- Centro de trabajo:
- Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

V. Testigos y/o pruebas

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Fecha de la persona interesada

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la entidad CATNOVA.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

ACCIÓN POSITIVA
Medida o conjunto de medidas dirigidas a un grupo determinado con el fin de suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

ACOSO MORAL
Conocido como mobbing cuando se da en el trabajo. Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen sobre otra un conjunto de comportamientos caracterizados por la violencia psicológica. Para que se produzca una situación de mobbing es necesario que se dé en el trabajo, que la conducta sea sistemática y prolongada en el tiempo, y que exista menoscabo de la integridad moral y de la dignidad de la persona.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
Cualquier comportamiento que se realice en función del sexo de una persona con el propósito o produciendo el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ACOSO SEXUAL
Cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, realizado con el propósito o produciendo el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo

ANÁLISIS POR GÉNERO
Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les han asignado.

ANDROCENTRISMO
Visión del mundo y de las cosas, desde el punto de vista teórico y del conocimiento, en la que los hombres son el centro y la medida de todas ellas, ocultando y haciendo invisible todo lo demás, entre ellas las aportaciones y contribuciones de las mujeres a la sociedad. Una visión

androcéntrica presupone que la experiencia masculina sería “la universal”, la principal, la referencia o representación de la humanidad, obviando la experiencia femenina.

CARGA DE LA PRUEBA
Se establece en el ámbito de la igualdad de trato entre hombres y mujeres, según la refundición de las directivas de igualdad laboral de los sexos establecidas en la Directiva 2006/54/CC de 5 de julio de 2006, que cuando una persona presenta una denuncia por haber sido víctima de discriminación, la carga de la prueba debe recaer en la parte demandada cuando se aporten indicios de dicha discriminación.

CONCILIACIÓN
Medida o conjunto de medidas que propician las condiciones necesarias para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

CORRESPONSABILIDAD
Concepto que va más allá de la mera «conciliación» y que implica compartir la responsabilidad de una situación o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones. En el ámbito doméstico, implica la responsabilidad compartida en el cuidado de personas dependientes y en la realización de tareas domésticas.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA
Situación en que se encuentra una persona que en atención a su sexo es, ha sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA
Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúa a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

DIVERSIDAD
Noción que se refiere a la diferencia, variedad, abundancia de cosas diferentes, desemejanza, disparidad y multiplicidad. La diversidad supone la convivencia e interacción entre distintas personas con diferentes valores, actitudes, perspectivas culturales, procedencias étnicas, orientación sexual, competencias, conocimiento y experiencias de vida.

EMPODERAMIENTO
Término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín) para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Se refiere al proceso mediante el cual tanto hombres como mujeres toman control sobre sus vidas: estableciendo sus propias agendas, adquiriendo habilidades, aumentando su autoestima y confianza en sí mismos, solucionando problemas y desarrollando la autogestión. Es tanto un proceso colectivo, social y político como un proceso individual.

EQUIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

ESTEREOTIPO
Construcción mental que reproduce una concepción esquemática y simplificadora del mundo social y es un elemento determinante de nuestros pensamientos, sentimientos y acciones. Los estereotipos varían en función de las épocas y las culturas. Son ideas, actitudes y valores preconcebidos que se tienen respecto a una persona o grupo de personas, en función de la edad, el sexo, la etnia u otras características.

ESPACIO DOMÉSTICO
Se identifica con el ámbito reproductivo, con el espacio de la "inactividad" donde tiene lugar la crianza, los afectos y el cuidado de las personas dependientes, es decir, donde se cubren las necesidades personales. En este espacio es donde se ha colocado tradicionalmente a las mujeres.

ESPACIO PRIVADO
Es el espacio y el tiempo propio que no se dona a otras personas, que se procura cada una para sí misma, fuera del espacio doméstico o del público; un espacio en el que las personas se cultivan para proyectarse luego en el ámbito público.

ESPACIO PÚBLICO
Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de la actividad en que tiene lugar la vida laboral, social, política y económica; es el lugar de participación en la sociedad y el del reconocimiento. En este espacio es donde se han colocado los hombres tradicionalmente

GÉNERO
Concepto que hace referencia a las diferencias sociales entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de la misma cultura, mientras que el sexo hace referencia a las características biológicas de mujeres y hombres percibidas como universales e inmutables.

IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES
Dado que todas las personas tienen el mismo valor independientemente de su sexo, y por ello son iguales, es necesario corregir las desigualdades y acabar con las barreras que existen para la plena participación económica, política y social de todas, de manera que mujeres y hombres reciban el mismo trato y tengan igualdad de oportunidades.

INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS
Se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

PATRIARCADO

Literalmente significa “gobierno de los padres”, pero las interpretaciones críticas desde el feminismo se refieren a él como un sistema u organización social de dominación masculina sobre las mujeres que ha ido adoptando distintas formas a lo largo de la historia.

PERSPECTIVA DE GÉNERO
Implica tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados.

SEXISMO
Teoría basada en la inferioridad del sexo femenino que viene determinada por las diferencias biológicas entre hombres y mujeres.

TECHO DE CRISTAL
Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes.

TRABAJO DE IGUAL VALOR
Un trabajo tiene igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

TRANSVERSALIDAD
Supone integrar la perspectiva de género en todas las políticas, integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades de mujeres y hombres con vistas a promover la igualdad, teniendo en cuenta, desde la fase de planificación de políticas y medidas, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen. Con frecuencia se denomina mainstreaming.

VIOLENCIA DE GÉNERO
Violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.