

Pla d'igualtat de la Federació d'Hostaleria i Turisme de les Comarques de Girona

2025-2029

ÍNDEX DE CONTINGUTS

Presentació del pla	3
Parts subscriptores del Pla d'Igualtat	4
Àmbit personal, territorial i temporal	5
Informe diagnòstic	7
Metodologia	7
Composició de la plantilla	8
Condicions laborals i organitzatives	8
Col·laboració externa	8
Formació i sensibilització	8
Cultura organitzativa i conciliació	9
Conclusions	9
Objectius del Pla d'Igualtat	10
Objectius generals	10
Objectius específics	10
Mesures d'igualtat	11
Fitxes de mesures d'igualtat	13
Aplicació i seguiment	16
Òrgan responsable i composició	16
Funcions del Grup de Seguiment	16
Eines de seguiment	17
Avaluació final	18
Avaluació i revisió	18
Calendari d'actuacions	19
Procediment de modificació	19

1. PRESENTACIÓ DEL PLA

Aquest Pla d'Igualtat pretén promoure el valor de la igualtat de gènere i el principi de no discriminació com a pilars fonamentals del funcionament intern de la Federació d'Hostaleria i Turisme de les Comarques de Girona i constituir-se com el marc estratègic en què s'estableixen les línies d'actuació per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

El present Pla d'Igualtat neix del convenciment que assolir la igualtat real i efectiva entre dones i homes és una inversió que afavoreix tant al bon funcionament i la coherència ètica de la Federació com el desenvolupament professional i personal de totes les persones que hi col·laboren. Així mateix, vol ser una eina de referència i de projecció per a les entitats membres, empreses del sector i l'entorn institucional.

Aquest Pla ha estat elaborat per iniciativa de la junta directiva de la Federació d'Hostaleria i Turisme de les Comarques de Girona, amb la participació activa de l'equip tècnic i els col·laboradors de l'entitat. El pla s'estructura com una eina dinàmica que articula un conjunt de mesures reals i assumibles, orientades a construir un entorn laboral més just, segur i igualitari.

El Pla es caracteritza per ser:

- Col·lectiu: impulsat des del compromís conjunt de l'equip tècnic i la direcció.
- Flexible: adaptat a les característiques pròpies d'una entitat de petit format, amb accions ajustades a la realitat i capacitat operativa de la Federació.
- Integral: pensat per incidir en tot el personal, tant contractat com col·laborador, i en els espais de representació.
- Transversal: amb impacte en totes les àrees de gestió, formació i comunicació.

- Dinàmic i sistemàtic: subjecte a revisió i actualització segons les necessitats i evolució de l'organització.
- Amb vocació transformadora: el seu objectiu últim és assolir la igualtat efectiva en tots els àmbits en què intervé la Federació.

Seguint el que disposa la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, el Pla es basa en un diagnòstic previ de la situació interna i en les directrius del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, independentment del seu caràcter obligatori o voluntari.

Amb aquest document, la Federació d'Hostaleria i Turisme de les Comarques de Girona reafirma el seu compromís social i sectorial amb la igualtat, i vol contribuir a construir una cultura organitzativa exemplar i compromesa amb la transformació real cap a una societat més equitativa.

2. PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA D'IGUALTAT

El present Pla d'Igualtat de la Federació d'Hostaleria i Turisme de les Comarques de Girona es subscriu de manera voluntària i consensuada com a expressió del compromís institucional i operatiu amb la igualtat real i efectiva entre dones i homes.

Aquesta iniciativa sorgeix per decisió de la junta directiva de la Federació d'Hostaleria i Turisme de les Comarques de Girona, amb el suport de l'assemblea ordinària, i ha estat elaborada amb la participació activa del personal de l'entitat i les persones col·laboradores habituals. Tot i que la Federació, només disposa de dues persones assalariades i, per tant, no disposa de representació legal de les persones treballadores ni d'una comissió negociadora formal, el pla es fonamenta en el diàleg, el consens i la voluntat de millora compartida per totes les parts implicades.

Les parts que subscriuen aquest pla són:

- Per part de les treballadores:
Nom: Marina Figueras Carreró
Càrrec: Gerent
Funció: Responsable de la redacció, el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat
- Per part de la junta directiva:
Nom: Antoni Escudero i Martínez
Càrrec: President de la Junta Directiva
Funció: Impuls i supervisió del Pla d'Igualtat.

Aquest Pla d'Igualtat adquireix l'eficàcia com a marc d'actuació per a la millora contínua en matèria d'igualtat de gènere. El seu àmbit d'aplicació abasta la totalitat del personal i les persones col·laboradores de la Federació.

3. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

Les parts acorden que aquest Pla d'Igualtat serà d'aplicació a la totalitat del personal que presta serveis a la Federació d'Hostaleria i Turisme de les Comarques de Girona, incloent-hi:

- Les dues treballadores fixes de l'entitat.
- Les persones col·laboradores externes que realitzen formacions de manera habitual en qualitat de professionals autònomes.
- Les persones que eventualment puguin incorporar-se durant el període de vigència del pla, en qualsevol règim laboral o de col·laboració directa.

Amb motiu de determinats esdeveniments puntuals i amb una durada limitada en el temps, l'empresa pot recórrer a la cessió temporal de treballadors/es a través d'empreses de treball temporal (ETT), amb la finalitat de cobrir necessitats específiques d'organització.

Aquesta pràctica es realitza sempre respectant els principis d'igualtat d'oportunitats i no discriminació entre dones i homes, tant en els processos de selecció com en les condicions laborals. L'empresa contractada (ETT) està compromesa amb el compliment de la normativa vigent en matèria d'igualtat, i la Federació supervisa que la composició del personal cedit reflecteixi un equilibri de gènere, en la mesura que sigui possible i d'acord amb la disponibilitat i els perfils professionals requerits per l'activitat.

Les contractacions temporals són per esdeveniments puntuals, sense incidència en la política estructural de contractació de l'empresa, i es vetlla perquè aquesta pràctica no comporti cap desigualtat o tracte diferenciat per raó de sexe.

La Junta Directiva de la Federació, formada per representants de les associacions membres, no forma part de l'àmbit d'aplicació directa del Pla d'Igualtat, atès que no mantenen una relació laboral amb la Federació i exerceixen els seus càrrecs per elecció estatutària.

Tot i això, com a òrgan de govern, es reconeix el seu paper clau en el suport institucional del pla, així com la necessitat de fomentar la sensibilització i la corresponsabilitat en matèria d'igualtat en tots els espais de presa de decisions.

En l'àmbit territorial el Pla d'Igualtat s'aplica a tota la província de Girona, ja que és on la Federació desenvolupa la seva activitat. Inclou tant la seu central situada a la ciutat de Girona, com qualsevol altre espai o aula on es duguin a terme accions formatives o activitats organitzades per la Federació.

Pel que fa a l'àmbit temporal, el present Pla d'Igualtat tindrà una vigència de quatre anys, iniciant-se el 3 de juny de 2025, després de l'aprovació per part de la junta directiva i de l'assemblea de la Federació, i finalitzant el 31 de maig de 2029. Un cop finalitzat aquest període, el Pla es mantindrà vigent de manera provisional fins a l'aprovació del següent, sempre que no se superi el límit màxim de quatre anys establert per l'article 9.1 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre.

4. INFORME DIAGNÒSTIC

L'elaboració del present Pla d'Igualtat s'ha fonamentat en un diagnòstic intern sobre la situació de la Federació d'Hostaleria i Turisme de les Comarques de Girona en matèria d'igualtat entre dones i homes. Aquest diagnòstic ha estat elaborat de manera qualitativa i quantitativa, partint de la realitat operativa i de gestió d'una entitat amb una estructura reduïda, feminitzada i amb pràctiques laborals ajustades al conveni vigent.

4.1 Metodologia

Les dades analitzades fan referència al període comprès entre l'1 de maig de 2024 i el 30 d'abril de 2025. La recollida d'informació i la seva valoració es va portar a terme durant els mesos d'abril i maig de 2025 per part de l'equip de la Federació, després de la junta directiva de l'1 d'abril on es va acordar la redacció del pla.

El procés d'anàlisi s'ha estructurat en tres eixos:

- Informació general de l'organització: estructura, funcions, activitat i àmbit territorial.
- Informació quantitativa de plantilla i col·laboradors: edat, formació, retribucions, càrrecs i contractació.
- Anàlisi qualitativa de pràctiques internes: selecció, formació, conciliació, igualtat retributiva, etc.

Donada la mida de la Federació i la seva estructura simple, no s'ha considerat necessari desenvolupar una auditoria retributiva formal, ja que no existeix bretxa salarial de gènere ni diferències estructurals que ho justifiquin. Aquesta decisió es fonamenta en la realitat següent:

- Les dues treballadores fixes són dones, amb sous assignats segons el conveni administratiu i en funció del seu lloc i responsabilitat.
- Les persones col·laboradores externs (formadores) reben la mateixa retribució horària, sense distinció de gènere.

No obstant això, la Federació disposa dels registres retributius en compliment del que preveu el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, com a eina de transparència salarial i de prevenció de possibles situacions de discriminació per raó de gènere.

4.2 Composició de la plantilla

- Nombre de treballadores fixes: 2 (100% dones).
- Edat: tant la gerent com la tècnica es troben a la franja d'edat entre els 35 i els 44 anys.
- Formació acadèmica: les dues tenen estudis universitaris. Tenen formació en àmbits com la gestió, la comunicació i els drets humans.
- Canvis recents: en els darrers 3 anys s'han produït dues renovacions del lloc de tècnica.

4.3 Condicions laborals i organitzatives

L'estructura de plantilla no presenta verticalitat jeràrquica però amb possibilitat de promoció interna.

Es fa ús de les categories del conveni administratiu aplicable al personal de suport d'entitats associatives.

No s'observen diferències entre les condicions laborals (jornada, flexibilitat, permisos) entre les treballadores.

4.4 Col·laboració externa

- Les persones formadores externes són majoritàriament dones.
- No existeix actualment un protocol escrit de selecció, però sí criteris establerts i compartits. La selecció es fa per criteris de mèrit curricular, experiència docent i disponibilitat, aplicats per igual a totes les persones candidates.
- No hi ha desigualtats retributives entre formadores i formadors.

4.5 Formació i sensibilització

Les treballadores han rebut formació prèvia o complementària en temàtiques de gènere i igualtat.

- Algunes persones col·laboradores externes tenen també formació en aquest àmbit.
- Les formacions obligatòries de prevenció de riscos són gestionades per una empresa externa que porta el registre.
- Les altres formacions (internes o específiques) es duen a terme de manera informal, sense registre sistematitzat.

4.6 Cultura organitzativa i conciliació

- El llenguatge emprat en les comunicacions externes és inclusiu; les internes solen ser formals i neutrals.
- Existeix un protocol d'assetjament sexual, però s'ha identificat com a mesura prioritària del Pla la revisió i actualització del mateix.
- L'horari de treball es gestiona amb una flexibilitat no formalitzada que permet adaptar-se a les necessitats personals de les treballadores, sempre que es garanteixi el compliment de les funcions essencials i el bon funcionament de la Federació.
- No s'ofereix teletreball, però tampoc s'ha detectat demanda interna que ho justifiqui.

4.7 Conclusions

El diagnòstic reflecteix una situació de partida positiva pel que fa a la igualtat de tracte i condicions entre dones i homes, però també destaca alguns aspectes de millora:

- Cal revisar i actualitzar el protocol de prevenció de l'assetjament amb definicions més acurades i millorar la comunicació del protocol.
- Tot i que la comunicació generalment és inclusiva, ocasionalment s'utilitza el masculí genèric en alguns documents i publicacions.

- Oportunitat per sensibilitzar les entitats membres mitjançant la difusió de bones pràctiques.

Aquestes conclusions fonamenten les línies d'actuació del present Pla d'Igualtat.

5. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

El present Pla d'Igualtat persegueix l'assoliment de la igualtat real i efectiva entre dones i homes dins l'àmbit laboral de la Federació d'Hostaleria i Turisme de les Comarques de Girona, com també el compromís de generar una cultura organitzativa basada en el respecte, la inclusió i la prevenció de qualsevol forma de discriminació per raó de sexe o gènere.

Els objectius que es recullen a continuació són el marc de referència per a les mesures i accions concretes que es desplegaran durant el període de vigència del pla (2025-2029).

5.1 Objectius generals

- Garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a la Federació, en totes les fases de la relació professional: selecció, contractació, formació i condicions de treball.
- Prevenir i eliminar qualsevol forma de discriminació per raó de sexe, identitat o expressió de gènere, especialment les conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Promoure una cultura d'igualtat i respecte, a través de la formació i sensibilització de l'equip i del conjunt d'associacions que formen part de la Federació.
- Establir un model de bones pràctiques que pugui ser adoptat per altres entitats del sector de l'hostaleria i el turisme a les comarques de Girona.

5.2 Objectius específics

- Formalitzar procediments i protocols interns en matèria d'igualtat, especialment pel que fa a la selecció de personal, formació, ús del llenguatge inclusiu i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Avaluar i actualitzar el protocol d'assetjament perquè estableixi mecanismes clars, àgils i confidencials de prevenció, detecció i actuació.
- Millorar la formació interna en matèria d'igualtat de gènere, conciliació corresponsable i prevenció de discriminacions, amb especial atenció a les persones que formen part de l'equip i a les col·laboradores habituals.
- Vetllar per una comunicació inclusiva i no sexista, tant en les comunicacions internes com externes, materials formatius i presència digital.
- Fomentar una conciliació efectiva que permeti compaginar la vida personal, familiar i laboral, dins les possibilitats de l'entitat.
- Estendre el compromís amb la igualtat a les associacions membres de la Federació, a través de la difusió del pla, recomanacions i accions conjuntes.
- Garantir el seguiment i avaluació anual del pla per assegurar el compliment dels objectius i poder aplicar millores si escau.

6. MESURES D'IGUALTAT

A continuació es recullen les mesures establertes en aquest Pla d'Igualtat, estructurades per àrees d'actuació. Totes elles han estat definides tenint en compte la dimensió, recursos i estructura de la Federació, i s'adapten a les necessitats reals detectades en el diagnòstic.

Àrea	Objectiu	Mesura	Responsable	Indicador	Calendari	Recursos
Selecció i contractació	Formalitzar els criteris de selecció	Crear una fitxa o formulari de selecció de formadors/es amb criteris objectius	Gerent	Formulari aprovat i aplicat	2025	Recursos interns
Prevenió assetjament	Prevenir conductes d'assetjament	Avaluar i actualitzar el protocol intern d'assetjament sexual i per raó de sexe	Gerent	Protocol aprovat i comunicat	2025	Recursos propis i suport documental extern
Comunicació i igualtat	Sensibilitzar el personal extern	Elaborar una guia bàsica amb conceptes d'igualtat, comunicació inclusiva i assetjament per a formadors/es	Tècnica i gerent	Guia elaborada i entregada	2025	Recursos interns
Formació i sensibilització	Donar eines de reflexió en igualtat	Oferir accions formatives puntuals sobre igualtat, conciliació o assetjament segons les necessitats	Gerent	Nombre de sessions realitzades	1 acció per any (mínim)	Recursos interns i personal extern col·laborador
Comunicació i materials	Vetllar per una comunicació inclusiva	Revisar i validar les publicacions en xarxes i documents públics	Tècnica (redacció), Gerent (revisió)	% de materials revisats amb criteris inclusius	Trimestral	Recursos interns
Conciliació	Facilitar l'adaptació de jornades per motius personals	Mantenir la disposició a ajustar horaris segons les casuístiques personals, amb autorització de la gerència	Gerent	Casos resolts de manera satisfactòria	Permanent	Gestió interna
Difusió i bones pràctiques	Estendre el compromís amb la igualtat	Publicar el Pla d'Igualtat a la web i enviar-lo a les associacions	Gerent	Document enviat i accions comunicades	2025/2026	Suport de comunicació interna

Àrea	Objectiu	Mesura amb propostes adaptables	Responsable	Indicador	Calendari	Recursos
------	----------	---------------------------------------	-------------	-----------	-----------	----------

6.1 Fitxes de mesures d'igualtat

Fitxa de mesura 1

Àrea d'actuació: Selecció i contractació

Mesura: Creació d'una fitxa de selecció de persones formadores

Objectius que persegueix: Formalitzar criteris objectius per a la selecció de persones formadores i garantir la igualtat d'accés.

Descripció detallada de la mesura: S'elaborarà una fitxa amb els criteris de valoració per a la selecció de persones formadores (experiència, formació, disponibilitat, etc.), que es farà servir com a eina estàndard en tots els processos futurs.

Persones destinatàries: Responsables de la selecció de personal

Cronograma d'implantació: 2025

Responsable: Gerència

Recursos associats: Recursos interns de gestió i valoració de CV

Indicadors de seguiment:

- Fitxa elaborada dins del termini previst
- Aplicació de la fitxa en nous processos de selecció

Fitxa de mesura 2

Àrea d'actuació: Prevenció de l'assetjament

Mesura: Avaluació i actualització del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Objectius que persegueix: Establir mecanismes clars de prevenció, detecció i actuació davant conductes d'assetjament.

Descripció detallada de la mesura: Actualització del protocol intern adaptat a les característiques de l'entitat amb canals de comunicació i actuació.

Persones destinatàries: Personal fix i persones col·laboradores externes

Cronograma d'implantació: Primer semestre de 2025

Responsable: Gerència

Recursos associats: Recursos propis i suport documental d'institucions

Indicadors de seguiment:

- Protocol aprovat i difós
- Comunicació efectiva a tot el personal

Fitxa de mesura 3

Àrea d'actuació: Formació i sensibilització

Mesura: Accions de sensibilització i formació en igualtat i prevenció de l'assetjament

Objectius que persegueix: Reforçar la cultura interna d'igualtat i el coneixement dels drets bàsics laborals en matèria de gènere.

Descripció detallada de la mesura: Programació de formacions o sessions de reflexió segons les necessitats, amb possibilitat de convidar a persones expertes o entitats.

Persones destinatàries: Persones treballadores, formadores i col·laboradores

Cronograma d'implantació: Una acció anual (2025-2029)

Responsable: Gerència

Recursos associats: Recursos propis i col·laboracions externes

Indicadors de seguiment:

- Nombre d'accions realitzades per any
- Participació i satisfacció de les persones assistents

Fitxa de mesura 4

Àrea d'actuació: Comunicació

Mesura: Elaboració d'una guia bàsica per a persones formadores sobre igualtat i comunicació inclusiva

Objectius que persegueix: Garantir la coherència dels missatges i sensibilitzar des de la formació.

Descripció detallada de la mesura: Creació d'una guia breu amb conceptes bàsics d'igualtat i de comunicació i llenguatge inclusiu, per lliurar-la a cada

nova incorporació.

Persones destinatàries: Formadores externes

Cronograma d'implantació: 2025

Responsable: Tècnica i gerent

Recursos associats: Materials propis i guies de referència

Indicadors de seguiment:

- Guia elaborada i actualitzada
- % de col·laboradores que la reben en iniciar la col·laboració

Fitxa de mesura 5

Àrea d'actuació: Conciliació i condicions laborals

Mesura: Facilitar l'adaptació de la jornada laboral per motius personals.

Objectius que persegueix: Fer accessible la flexibilitat horària ja existent, garantint igualtat de tracte.

Descripció detallada de la mesura: Redacció d'un document intern que estableixi criteris orientatius per a la flexibilitat horària i d'adaptació puntual de jornada laboral.

Persones destinatàries: Treballadores fixes

Cronograma d'implantació: 2026

Responsable: Gerència

Recursos associats: Recursos propis

Indicadors de seguiment:

- Redacció del document i comunicació a les treballadores
- Nombre de sol·licituds ateses de manera satisfactòria

Fitxa de mesura 6

Àrea d'actuació: Difusió i bones pràctiques

Mesura: Elaboració d'una fitxa de bones pràctiques per a associacions

Objectius que persegueix: Estendre el compromís amb la igualtat a les entitats federades

Descripció detallada de la mesura: Publicació del Pla d'Igualtat a la web corporativa i enviament a les associacions amb una fitxa resum de recomanacions adaptables.

Persones destinatàries: Associacions membres

Cronograma d'implantació: 2025 (pla), 2026 (fitxa)

Responsable: Gerència

Recursos associats: Recursos propis

Indicadors de seguiment:

- Pla publicat i difós
- Fitxa elaborada i enviament realitzat

Fitxa de mesura 7

Àrea d'actuació: Comunicació institucional

Mesura: Revisió i validació de les publicacions amb criteris de comunicació inclusiva

Objectius que persegueix: Garantir que totes les comunicacions escrites de la Federació —tant internes com externes— reflecteixin un llenguatge inclusiu, no sexista i respectuós amb la diversitat.

Descripció detallada de la mesura: Tota documentació pública, informativa o de difusió (publicacions en xarxes, convocatòries, documents interns, etc.) serà elaborada i revisada segons criteris d'inclusió i igualtat.

Persones destinatàries: Públic general (en el cas de publicacions externes), així com treballadores, junta directiva, col·laboradors/es i alumnat (en materials interns o formatius).

Cronograma d'implantació: Revisió contínua en cada acció comunicativa i revisió global anual dels materials publicats.

Responsable: Tècnica (redacció i criteris de contingut) i gerent (revisió i validació final)

Recursos associats: Recursos propis.

Indicadors de seguiment:

- Nombre de publicacions revisades i correccions aplicades.

7. APLICACIÓ I SEGUIMENT

L'aplicació del Pla d'Igualtat compta amb l'impuls institucional de la Junta Directiva de la Federació d'Hostaleria i Turisme de les Comarques de Girona,

com a òrgan de govern superior. La seva implantació i seguiment es durà a terme de manera operativa sota la coordinació de la gerència de la Federació, amb la col·laboració de l'equip tècnic.

7.1 Òrgan responsable i composició

El seguiment i avaluació del pla serà responsabilitat de l'anomenat Grup de Seguiment del Pla d'Igualtat, que estarà integrat per:

- La Gerent, com a coordinadora i responsable principal del pla.
- La Tècnica de l'entitat, com a persona de suport, especialment en la revisió de materials i comunicació.

Tot i no comptar amb una comissió d'igualtat formal ni representació legal de les persones treballadores, aquest grup actuarà de forma operativa per garantir l'aplicació efectiva de les mesures, el seguiment dels indicadors i la proposta d'ajustos si escau.

7.2 Funcions del Grup de Seguiment

- Fer el seguiment anual de les mesures aprovades.
- Valorar l'eficàcia de les accions implantades i detectar possibles àrees de millora.
- Elaborar un informe anual de seguiment, intern i de caràcter qualitatiu i quantitatiu.
- Vetllar pel compliment del calendari previst.
- Promoure accions de difusió i comunicació del Pla.
- Recollir propostes i opinions del personal, si cal, mitjançant instruments informals (ex: qüestionari).

7.3 Eines de seguiment

Per garantir el control i evolució del pla s'utilitzaran les següents eines:

- Una taula d'indicadors i mesures amb seguiment temporal (punt 6).
- Un qüestionari informal per recollir valoracions de l'equip i les persones col·laboradores.

- Informes anuals interns elaborats per la gerència.
- Reunions de seguiment anuals entre gerència i junta directiva per exposar els avenços.

7.4 Avaluació final

Un cop finalitzat el període de vigència del pla (maig de 2029), es farà una avaluació final, amb un informe que recollirà:

- Resultats assolits.
- Mesures pendents o ineficaces.
- Recomanacions per al proper pla.

Fins a l'aprovació del següent Pla d'Igualtat, aquest es mantindrà vigent com a marc de referència, sempre dins del límit màxim de quatre anys establert pel Reial decret 901/2020.

8. AVALUACIÓ I REVISIÓ

El sistema d'avaluació del Pla d'Igualtat té com a objectiu mesurar el grau de compliment de les mesures, valorar la seva eficàcia i detectar possibles àrees de millora. Aquesta avaluació es durà a terme sota la responsabilitat del Grup de Seguiment, format per la gerent (coordinadora) i la tècnica de suport.

Les eines previstes per a l'avaluació són:

- Informe anual intern de seguiment del pla.
- Qüestionari informal per recollir opinions del personal intern i col·laboradors/es.
- Taula d'indicadors recollida al punt 6.
- Avaluació final el maig de 2029, que inclourà recomanacions per al següent pla.

L'avaluació serà anual, al mes de juny i l'avaluació final es farà un cop finalitzada la vigència del pla.

9. CALENDARI D'ACTUACIONS

El calendari d'actuacions del Pla d'Igualtat es concep amb caràcter flexible, adaptat a la disponibilitat i dimensió de la Federació, però amb compromisos mínims de revisió i acció anuals. Les principals fites es distribueixen de la següent manera:

2025

- Aprovació i difusió del Pla d'Igualtat.
- Creació de la fitxa de selecció de formadors/es.
- Elaboració del protocol d'assetjament i guia bàsica per formadors/es.
- Publicació del pla a la web i enviament a associacions.

2026–2028

- Seguiment anual del pla (informe intern + valoració).
- Aplicació de mesures pendents o revisió de les ja implantades.
- Sessions puntuals de sensibilització en igualtat.
- Revisió de la guia bàsica per formadors i recomanacions externes.

2029

- Avaluació final del pla.
- Proposta de renovació o redacció del nou Pla d'Igualtat.

10. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

En cas que durant l'aplicació, seguiment, revisió o avaluació del Pla d'Igualtat sorgeixin discrepàncies o necessitats d'ajust, es procedirà segons el següent mecanisme:

- Es convocarà una reunió de valoració conjunta entre la gerència i la tècnica.
- Si la modificació afecta aspectes estructurals del pla, es traslladarà a la junta directiva per a la seva valoració i aprovació.

- Qualsevol modificació acordada quedarà documentada per escrit i incorporada com a addenda al pla original, amb indicació de data i motius.
- Aquest procediment s'aplicarà sempre que no existeixi una normativa legal o convencional que exigeixi una adaptació directa o immediata del pla.