

CONVENIO ENTRE LA GENERALITAT DE CATALUNYA MEDIANTE EL DEPARTAMENTO DE IGUALDAD Y FEMINISMO Y EL INSTITUTO CATALÁN DE LAS MUJERES Y LA ASOCIACIÓN MESA DE ENTIDADES DEL TERCER SECTOR SOCIAL DE CATALUÑA

REUNIDOS

Por una parte, la Honorable Señora Eva Menor Cantador, consejera de Igualdad y Feminismo, al amparo del Decreto 134/2024, de 11 de agosto, por el cual se nombran los consejeros y las consejeras de los departamentos de la Generalitat de Catalunya.

De otra, la señora Sònia Guerra López, presidenta del Instituto Català de les Dones, de acuerdo con el Decreto de nombramiento 386/2024, de 8 de octubre.

Y de otra, el señor Xavier Trabado Farré, presidente, de la Asociación Mesa de entidades del Tercer Sector Social de Cataluña, en su representación, en uso de las facultades atribuidas por los estatutos de la entidad, aprobados el 23 de enero de 2020, domiciliada en la calle Girona, 34 B de Barcelona, y con NIF núm. G63371421.

ACTÚAN

Todas las partes, en el ejercicio de las funciones que tienen legalmente atribuidas, se reconocen recíprocamente la capacidad legal necesaria y se obligan en los términos de este documento.

MANIFIESTAN

1. Que de acuerdo con el Decreto 133/2024, de 11 de agosto, de creación, denominación y determinación del ámbito de competencia de los departamentos en que se organiza el Gobierno y la Administración de la Generalitat de Catalunya, corresponden al Departamento de Igualdad y Feminismo (de ahora en adelante DIFE), las funciones que se establecen a continuación:

- Las políticas de igualdad, igualdad en el trabajo, garantías de derechos, igualdad de trato y no discriminación.
- Las políticas de mujeres y para la erradicación de las violencias machistas.
- Las políticas públicas LGBTI+.
- El fomento y la defensa de los derechos humanos, incluyendo el derecho político y civiles.
- Las políticas de corresponsabilidad y de los usos del tiempo.
- Cualquier otra función que le atribuyan las leyes y otras disposiciones.

2. Que de acuerdo con el Decreto 320/2024, de 17 de septiembre, de reestructuración del Departamento de Derechos Sociales e Inclusión, la competencia en materia de antirracismo resto atribuida al Departamento de Igualdad y Feminismo, en virtud de lo que prevén los apartados 1 y 4 del artículo 3.10 del Decreto 133/2024, de 11 de agosto, de creación, denominación y determinación del ámbito de competencia de los departamentos en que se organiza el Gobierno y la Administración de la Generalitat de Catalunya.

3. Que el Instituto Català de les Dones (de ahora en adelante ICD) tiene atribuidas las funciones

de impulsar, coordinar y evaluar las políticas para la equidad de género en virtud de las competencias que le atribuye la Ley 11/1989, de 10 de julio, de creación del Instituto Catalán de las Mujeres, con el fin de desarrollar las competencias exclusivas otorgadas a la Generalitat de Catalunya para el Estado de Autonomía y en cumplimiento de las Leyes 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista y la Ley 17/2015, del 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

4. Que la Mesa de entidades del Tercer Sector Social de Cataluña (de ahora en adelante TTSSC) es una asociación sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica propia y plena capacidad jurídica y de obrar, que se rige por sus Estatutos, aprobados por su Asamblea general el 18 de diciembre de 2014, así como por las normas de funcionamiento interno y otra normativa general.

5. La TTSSC tiene por misión consolidar su papel de agente social, posicionando el sector como agente clave en la consecución de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, desde una estrategia de pro actividad y reivindicación, e impulsar la transformación y el fortalecimiento del sector, desde la innovación y la apertura, para dar respuesta a las necesidades sociales; establecer y mejorar los mecanismos de relación de las entidades con el Gobierno de la Generalitat y el resto de las Administraciones Públicas, así como convertirse en su interlocutor en los ámbitos que afectan en el sector; generar compromiso social con impacto positivo en las políticas públicas, ya sea en la denuncia de situaciones que generan exclusión como en las propuestas en las políticas de inclusión social y la mejora de las organizaciones del sector.

De entre los objetivos de la Mesa de entidades del Tercer Sector Social de Cataluña también encontramos la internacionalización del sector a través de la incidencia europea e internacional, tanto en espacios de representación exterior como en espacios propios de la Unión Europea y del Sistema de las Naciones Unidas. Asimismo, forman parte de este fin, la articulación de alianzas con otros actores internacionales, el intercambio de experiencias en clave social y el fortalecimiento interno del sector a través de la captación de fondos europeos.

6. La Ley 11/2014 del 10 de octubre de derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia establece una serie de acciones de cariz interdepartamental, para la promoción de la defensa de los derechos de los colectivos incluidos dentro de su ámbito de aplicación.

7. La Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, modificada por la Ley 17/2020, del 22 de diciembre, tiene como finalidad establecer los mecanismos por contribuir a la erradicación de la violencia machista que sufren las mujeres y reconocer y avanzar en garantías con respecto al derecho básico de las mujeres a vivir sin ninguna manifestación de esta violencia. Define la red de recursos, ejes de intervención, así como herramientas esenciales como el protocolo que tiene que guiar todas las intervenciones.

8. La Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación, tiene como finalidad establecer los principios y regular las medidas y los procedimientos para garantizar y hacer efectivos el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, el respeto a la dignidad humana y la protección ante cualquier forma, acto o conducta de discriminación que se dé en el ámbito territorial de aplicación de esta ley en razón de nacimiento o lugar de nacimiento; procedencia, nacionalidad o pertenencia a una minoría nacional; raza, color de piel o etnia; opinión política o de otra índole; religión, convicciones o ideología; lengua; origen cultural, nacional, étnico o social; situación económica o administrativa, clase social o fortuna; sexo, orientación, identidad sexual y de género o expresión de género; ascendencia; edad; fenotipo, sentido de pertenencia a grupo étnico; enfermedad, estado serológico; discapacidad o diversidad funcional, o por cualquier otra condición, circunstancia o manifestación de la condición humana, real o atribuida. Al mismo tiempo, pretende promover la erradicación del racismo y la xenofobia; del antisemitismo, la islamofobia, la arabofobia, la cristianofobia, la judeofobia o el antigitanismo; de la aporofobia y la exclusión social; del capacitismo; del anormalofobia; del sexismo; de la homofobia o la lesbianofobia, la gaifobia, la transfobia, la bifobia, la intersexofobia o el LGBTI-fobia, y de cualquier otra expresión que atente contra la igualdad y la dignidad de las personas.

Vistos los espacios de intersección de las materias competenciales del Departamento de Igualdad y Feminismo y del Instituto Català de les Dones, y del ámbito de trabajo de la TTSSC, se considera necesario suscribir un convenio para el desarrollo eficiente de las políticas de igualdad y feminismo entre las entidades del sector social y para la implementación de proyectos y servicios del ámbito competencial del departamento.

De acuerdo con aquello previsto al art. 47.2.c) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, las partes acuerdan formalizar este convenio con sujeción a las siguientes:

CLÁUSULAS

Primera- Objeto del convenio

El objeto del convenio es establecer una colaboración para el fomento eficiente de las políticas de igualdad y feminismo entre la Generalitat de Catalunya, mediante el DIFE y el ICD y las entidades del sector social, y para la implementación de proyectos y servicios del ámbito competencial del Departamento de Igualdad y Feminismo.

Ambas partes acuerdan colaborar en el despliegue de políticas públicas en materia de igualdad, cuidados, antirracismo, no discriminación, derechos humanos, feminismo, LGBTI+ y erradicación de la violencia machista. El DIFE se compromete a proporcionar y ofrecer recursos y canales de atención, fomentar la participación en la elaboración de protocolos y normativas, asesorar técnicamente e impulsar campañas de sensibilización, así como promover la creación de espacios de debate e intercambio de buenas prácticas. Igualmente, se prevé el apoyo a la implantación de planes de igualdad, el refuerzo de la perspectiva de género y derechos humanos, la atención a las víctimas de discriminación y violencia machista, y la difusión de materiales y redes de apoyo como la Red SAI o la Línea 900.

Por su parte, la TTSSC se compromete a colaborar activamente en la difusión, formación y despliegue de las políticas públicas impulsadas por el DIFE entre sus entidades miembros. Eso incluye la coordinación de grupos de trabajo, el acompañamiento en la elaboración de protocolos, la participación en espacios de seguimiento y evaluación, la generación de conocimiento sobre las desigualdades estructurales, y la promoción de planes de igualdad, coeducación y acciones contra los discursos de odio y la discriminación. También se compromete a facilitar la información clave para el acceso a los derechos, reforzar la formación sobre la igualdad, violencia machista y feminismo, así como impulsar iniciativas que promuevan la corresponsabilidad y la equidad en los usos del tiempo dentro del tercer sector.

Más concretamente, se realizarán las siguientes acciones:

- Capacitación y coordinación del grupo de formadoras para las actividades formativas en igualdad de trato y no discriminación

Descripción: coordinar el grupo de formadoras –con más de 40 profesionales capacitadas–, contactar con la Oficina de Igualdad de Trato y No discriminación y recibir y gestionar peticiones formativas con las necesidades trasladadas por la Oficina.

1. Planificación y organización de actividades formativas
 - Diseñar el calendario anual de formación.
 - Coordinar las fechas, horarios y recursos necesarios para cada sesión.
 - Asignar las temáticas y responsabilidades a las formadoras.
2. Comunicación y seguimiento
 - Mantener un contacto fluido con las formadoras para asegurar la ejecución correcta de las actividades.
 - Facilitar la resolución de incidencias o dudas.
 - Llevar a cabo reuniones periódicas para compartir avances, experiencias y los ajustes necesarios.
3. Evaluación y mejora continua
 - Recoger y analizar las impresiones (*feedback*) tanto de las formadoras como de las participantes.
 - Proponer mejoras en contenidos, metodología y recursos.
 - Implementar planes de formación continua para las formadoras.
4. Gestión administrativa y documental
 - Elaborar informes sobre el desarrollo de las actividades.
 - Registrar y hacer el seguimiento de la asistencia y la participación.
 - Establecer y mantener una coordinación con otras áreas o instituciones implicadas en el programa formativo.
5. Apoyo en la elaboración de materiales

- Supervisar la creación o adaptación de recursos didácticos.
- Fomentar la actualización constante de los contenidos para garantizar la calidad de la formación.

- Formación sobre el protocolo de derivación de casos en el OITND e información práctica de la gestión de la denuncia administrativa, las sanciones administrativas y las medidas sustitutorias

Descripción: ofrecer 100 horas de formación anuales a través de las entidades del Tercer Sector Social, que son miembros de la Mesa, con conocimientos sobre la Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación y los impactos de la discriminación, dirigidas a ente locales y entidades por todo el territorio.

1. Diseño y ejecución de sesiones formativas por un total de 100 horas anuales, centradas en:
 - Conocimiento y aplicación del protocolo de derivación de casos en el OITND.
 - Información práctica sobre el procedimiento de gestión de denuncias administrativas, incluidos los canales disponibles, los plazos y la documentación necesaria.
 - Explicación de las sanciones administrativas previstas por la Ley 19/2020 y sus implicaciones.
2. Presentación de las medidas sustitutorias, como formaciones o trabajos en beneficio de la comunidad, como alternativa a sanciones económicas.
3. Difusión de herramientas prácticas y materiales formativos, para facilitar la comprensión y la aplicación de los contenidos tratados, tanto en formato presencial como digital.
4. Adaptación de las sesiones según los perfiles de los destinatarios, teniendo en cuenta su función (técnicos municipales, responsables de entidades sociales, personal administrativo, etc.) y las realidades territoriales.
5. Evaluación continua de las formaciones para ajustar los contenidos y las metodologías, y garantizar una formación útil, aplicada y efectiva.

- Difusión de la recopilación de buenas prácticas en materia de antirracismo

Descripción: difundir el material elaborado por la Oficina de Igualdad de Tracto y No discriminación alas entidades miembros de la Mesa a través de sus grupos de trabajo y comisiones por medio de circulares, boletines y redes sociales.

1. Elaboración y distribución de materiales informativos
 - Crear guías, manuales e infografías.
 - Organizar jornadas y seminarios.

- Llevar a cabo acontecimientos presenciales o virtuales para compartir experiencias y casos de éxito.
 - Invitar expertos para exponer buenas prácticas y novedades.
 - Hacer campañas de sensibilización.
 - Desarrollar campañas para aumentar la concienciación social.
 - Utilizar vídeos, carteles y testigos para impactar y motivar la participación activa.
2. Difusión a través de redes sociales
 - Crear y gestionar contenidos específicos para plataformas como X (antiguo Twitter), Facebook e Instagram.
 - Publicar regularmente consejos, casos de éxito y material audiovisual para llegar a un público más amplio y diverso.
 - Fomentar la interacción y la participación activa de los usuarios para crear comunidades de práctica.
 3. Creación de un espacio colaborativo
 - Crear una plataforma o foro donde los trabajadores y los responsables puedan compartir dudas, sugerencias y ejemplos de buenas prácticas.
 - Fomentar el debate y el intercambio de experiencias.
 4. Formación específica
 - Ofrecer sesiones formativas para diferentes niveles y perfiles sobre cómo aplicar las medidas.
 - Hacer actualizaciones constantes sobre novedades.
 5. Reconocimiento y premio a las iniciativas destacadas
 - Establecer reconocimientos a las entidades que implementen las buenas prácticas.
 - Publicar casos de éxito como ejemplos a seguir.
 6. Seguimiento y evaluación
 - Monitorizar el impacto de las acciones de difusión.
 - Recoger indicadores y retorno (*feedback*) para mejorar las iniciativas continuamente.

- Despliegue de la prueba piloto de medidas alternativas a la sanción económica

Descripción: coordinar el despliegue, a través de entidades miembros de la Mesa expertas, de la previsión de actividades formativas dirigidas a personas sancionadas por el procedimiento previsto que quieran acogerse a las medidas alternativas a la sanción económica, en colaboración con la Oficina de Igualdad de Tránsito y No discriminación.

1. Definición de los objetivos y alcance

- Establecer qué se quiere conseguir con la prueba piloto (validar funcionalidad, evaluar impacto, detectar incidencias, etc.).
 - Determinar el ámbito de aplicación (departamento, grupo, zona geográfica).
- 2. Selección de los participantes
 - Identificar y seleccionar los usuarios o grupos que participarán en la prueba.
 - Garantizar que representan la población o el entorno objetivo adecuadamente.
- 3. Planificación del calendario y recursos
 - Establecer el periodo de ejecución de la prueba.
 - Asignar los recursos humanos, materiales y tecnológicos necesarios.
- 4. Formación y sensibilización
 - Capacitar a los participantes sobre los objetivos, metodologías y herramientas que se utilizarán.
 - Crear canales de comunicación para consultas y apoyo.
- 5. Implementación de la prueba
 - Poner en marcha la prueba piloto según el plan establecido.
 - Hacer una monitorización continua para detectar incidencias o desviaciones.
- 6. Recogida y análisis de datos
 - Recoger información cuantitativa y cualitativa sobre el funcionamiento y los resultados.
 - Utilizar cuestionarios, entrevistas, observación directa, etc.
- 7. Evaluación y sugerencias (*feedback*)
 - Revisar los resultados obtenidos con respecto a los objetivos marcados.
 - Recoger opiniones y sugerencias de los participantes.
- 8. Ajustes y mejoras
 - Identificar puntos fuertes y aspectos a mejorar.
 - Proponer modificaciones para la implementación definitiva.
- 9. Informe final y comunicación
 - Elaborar un informe detallado con conclusiones y recomendaciones.
 - Comunicar los resultados a todas las partes interesadas.

- Colaboración en el despliegue de actividades formativas específicas en el ámbito de las discriminaciones por motivos racistas

Descripción: coordinar el despliegue del encargo específico, por parte de la Oficina de Igualdad de Trato y No discriminación, de la realización de actividades formativas específicas sobre antirracismo y discriminaciones por motivos racistas, a través de entidades expertas miembros de la Mesa. Realización de un máximo de 10 horas por anualidad.

1. Coordinación con entidades expertas miembros de la Mesa que tengan una trayectoria reconocida en el ámbito del antirracismo para garantizar contenidos formativos de calidad, rigurosos y con un enfoque interseccional.
2. Diseño y planificación de formaciones específicas, con un máximo de 10 horas por anualidad, orientadas a:
 - Identificar y comprender las diferentes formas de discriminación por motivos racistas.
 - Promover una mirada crítica y antirracista en las prácticas profesionales e institucionales.
 - Dotar a las personas participantes de herramientas para prevenir, detectar y actuar ante situaciones de racismo, tanto a nivel individual como estructural.
3. Selección de los colectivos prioritarios destinatarios, especialmente personal técnico de administraciones públicas, profesionales de atención directa y miembros de entidades sociales, según las necesidades detectadas territorialmente.
4. Acompañamiento y seguimiento del desarrollo de las actividades formativas, velando por la calidad pedagógica, el enfoque vivencial y la participación activa.
5. Evaluación final del impacto de las actividades formativas, con el objetivo de identificar mejoras y establecer una base para futuras ediciones o ampliaciones.

- Difusión de información relativa al despliegue de la Ley 19/2020 y colaboración en la realización de actividades formativas sobre igualdad de trato y no discriminación a entidades del sector

Descripción: difundir informaciones sobre la Ley, la Oficina y el procedimiento de denuncia con el material elaborado por la Oficina de Igualdad de Trato y No discriminación a las entidades miembros de la Mesa a través de sus grupos de trabajo y comisiones, por medio de circulares, boletines y redes sociales. Difundir, por los mismos canales, el formulario de petición de formación en materia de igualdad de trato y no discriminación.

1. Difusión activa de la Ley 19/2020 y de la tarea del OITND a través de:
 - Circulares informativas y boletines, que se enviarán periódicamente a todas las entidades miembros de la Mesa.
 - Publicaciones en las redes sociales oficiales del OITND y entidades asociadas para garantizar una visibilización más amplia y transversal.

- Distribución de material informativo elaborado por el OITND, incluidas guías prácticas sobre la Ley, procedimientos de denuncia y derechos de las víctimas de discriminación.
- 2. Colaboración en la difusión del procedimiento de denuncia, en el que se detalle cómo se puede acceder al OITND, cuáles son los canales de denuncia disponibles y cómo se pueden presentar quejas relativas a situaciones de discriminación. Estas acciones se llevarán a cabo mediante:
 - Instrucciones claras sobre los pasos que hay que seguir para presentar una denuncia administrativa.
 - Difusión del formulario de petición de formación, a fin de que las entidades del sector social y otros actores interesados puedan solicitar sesiones formativas específicas sobre igualdad de trato y no discriminación.
- 3. Difusión de la información a través de los grupos de trabajo y comisiones de las entidades miembros de la Mesa, para garantizar que la información llegue a un público amplio, desde responsables de entidades hasta técnicos y profesionales del sector.
- 4. Organización de sesiones informativas en línea y presenciales, a cargo del OITND o las entidades colaboradoras, para profundizar en la Ley 19/2020 y resolver dudas sobre su aplicación práctica.
- 5. Seguimiento y retroalimentación, para valorar el impacto de la difusión y asegurar que las entidades tienen acceso a toda la información necesaria para aplicar la Ley de manera efectiva y garantizar la igualdad de trato.

- Acciones de seguimiento vinculadas al convenio: Comisión de Seguimiento y grupos de trabajo

Descripción: llevar a cabo encuentros periódicos de seguimiento en el marco de la Comisión, con un mínimo de dos encuentros anuales, y de coordinación y trabajo conjunto entre las diversas direcciones generales en el marco de cada una de las secretarías del Departamento, con un mínimo de dos encuentros anuales con cada una de las unidades.

1. Constitución de la comisión o grupo de trabajo
 - Designar los miembros.
 - Definir los roles y las responsabilidades.
 - Establecer el calendario de reuniones.
 - Redactar un documento de funcionamiento interno (normas, objetivos, metodología).
2. Planificación de las actuaciones
 - Identificar los temas a tratar o las áreas de mejora.
 - Elaborar un plan de trabajo con fases, responsables y plazos.

- Establecer indicadores de seguimiento.
- 3. Reuniones periódicas de seguimiento
 - Convocar la reunión y elaborar el orden del día.
 - Celebrar las sesiones de trabajo.

- Redactar y validar las actas de cada reunión.
- Compartir documentos e información relevante.
- 4. Evaluación y revisión de acciones
 - Analizar los resultados y las incidencias.
 - Evaluar la eficacia de las medidas adoptadas.
 - Hacer propuestas de mejora o reorientación del plan de acción.
- 5. Coordinación y comunicación
 - Coordinar los diferentes actores o departamentos.
 - Dar información a los agentes implicados (comunidad educativa, técnicos municipales, entidades, etc.).
 - Mantener los canales de comunicación abiertos (correo, intranet, reuniones mixtas...).
- 6. Elaboración de informes o documentos de cierre
 - Informe de seguimiento o memoria final.
 - Conclusiones y recomendaciones.
 - Propuesta de continuidad o de nuevos grupos de trabajo si hace falta.

- Participación en espacios del Departamento de Igualdad y Feminismo: Consejo Nacional contra las Violencias Machistas (ya miembros), Red Catalana por el Derecho al Tiempo y Grupo Impulsor (ya miembros), Consejo Asesor de Derechos Humanos (nueva creación) y Consejo Nacional de Mujeres de Cataluña (gestionar la adhesión), entre otros

Descripción: participación de la Mesa, en representación del conjunto del sector, en los espacios y procesos de participación del Departamento en los cuales tiene representación, de acuerdo con la convocatoria de cada uno de estos, con una atención especial en la Red por el Derecho al Tiempo –de la cual también es miembro de su Grup Impulsor-, en el Consejo Nacional contra las Violencias Machistas –de la cual es miembro del plenario de la Comisión para una Intervención Coordinada contra las Violencias Masclistes-, al proceso de participación del Pacto Catalán contra las Violencias Machistas, o al Consejo Asesor de Derechos Humanos –del cual la Mesa es miembro nato. La participación en cada uno de estos espacios se coordina a través de la representación de la Junta Directiva, con encargos específicos, pero también del fomento de la representatividad de la Mesa a través de sus federaciones con conocimientos específicos, agrupadas por medio del Grupo de Trabajo de Políticas de Igualdad e Inclusión.

- Recopilación de aportaciones en procesos legislativos y estrategias del Departamento de Igualdad y Feminismo abiertas a la participación social

Descripción: a través del Grupo de Trabajo de Políticas de Igualdad e Inclusión, recoger los posicionamientos, las sugerencias y las propuestas para hacer aportaciones en los procesos participativos de elaboración de normativa y de realización de planes y estrategias previstos en el Plan de Gobierno y, concretamente, en el Plan de acción del Departamento, para fomentar la participación social, con especial atención al despliegue de la Ley 19/2020 o el Pacto Catalán contra los Discursos de Odio.

1. Diseño del proceso participativo dirigido a las federaciones y entidades.
 - Definir el objeto del proceso (una ley, un reglamento, un plan estratégico...).
 - Establecer los canales y las metodologías de participación.
 - Identificar los agentes a implicar (expertos, colectivos afectados...).
2. Fase de información y difusión
 - Publicar el documento inicial o la propuesta legislativa.
 - Difundir materiales explicativos en lenguaje accesible.
 - Hacer campañas de comunicación para informar e incentivar la participación.
3. Fase de recogida de aportaciones
 - Abrir un plazo público para presentar enmiendas, sugerencias o propuestas.
 - Utilizar los canales típicos: plataformas digitales (como Decidimos, Participa.gencat), sesiones presenciales, encuestas, buzones de propuestas, talleres deliberativos...
4. Sistematización y análisis
 - Clasificar y hacer la síntesis de las aportaciones recibidas.
 - Identificar consensos y divergencias.
 - Elaborar el informe técnico de resultados.

- Hacer difusión de los servicios y recursos de la red pública del ámbito de la igualdad y el feminismo para mejorar el conocimiento y fomentar el uso desde las entidades y las personas a quienes acompañan

Descripción: con carácter general, hacer difusión de la información relativa a los servicios, planes y estrategias del Departamento que son de interés público y que, concretamente, pueden ser de interés para las entidades del tercer sector social, ya sea para reivindicar las aportaciones y el trabajo conjunto, o para dar a conocer la red pública y fomentar el uso o bien para profundizar en la sensibilización de cuestiones clave del ámbito de la igualdad y el feminismo. La Mesa difunde con carácter periódico todas estas informaciones a través de sus canales habituales: web, redes, boletín y circulares.

1. Difusión digital
 - Elaborar materiales gráficos (infografías, vídeos cortos, mapas de servicios).
 - Publicar periódicamente en redes sociales y boletines electrónicos de entidades e instituciones.
 - Crear un espacio web específica con acceso fácil a los servicios.
2. Difusión comunitaria y presencial
 - Hacer difusión de folletos, cartelería y dípticos en equipamientos municipales y espacios de tráfico habitual.
 - Colaborar con entidades comunitarias para hacer de altavoces al territorio.
3. Formación a profesionales y entidades
 - Hacer sesiones informativas y talleres sobre los recursos disponibles y como derivar personas.
 - Ofrecer espacios de encuentro e intercambio entre servicios públicos y entidades sociales para reforzar la coordinación.
4. Acciones específicas para colectivos vulnerables
 - Preparar materiales en lectura fácil o en varios idiomas.
 - Elaborar vídeos o pòdcasts con testigos reales que muestren el uso positivo de los servicios.
 - Trabajar con referentes comunitarios para facilitar el acercamiento cultural y relacional.
5. Seguimiento y evaluación
 - Diseñar los indicadores: número de personas informadas, recursos utilizados, derivaciones hechas.
 - Hacer encuestas o cuestionarios de satisfacción para entidades y personas usuarias.
 - Llevar a cabo recopilación de buenas prácticas y testigos para reforzar campañas futuras.

- Internamiento, desde la Mesa, constituir y trabajar en el seguimiento de políticas públicas en el marco de un grupo de trabajo específico en el ámbito de la igualdad y la inclusión

Descripción: constituir un grupo de trabajo específico que se ocupe de cuestiones relativas a la igualdad y el feminismo para fomentar la participación, el reconocimiento y la pericia del sector en este ámbito y que coordine la ve de la Mesa en los espacios de participación vinculados al Departamento.

1. Constitución del grupo de trabajo sobre Igualdad e Inclusión, integrado por representantes de las entidades miembros de la Mesa, responsables de políticas públicas, expertos en derechos humanos e igualdad de trato, así como profesionales de la administración pública con competencias en inclusión social.
2. Desarrollo de un marco de trabajo común, donde se definirán los objetivos, las metodologías y las líneas de actuación específicas con el fin de garantizar la cohesión entre las diferentes políticas públicas de igualdad e inclusión.
3. Análisis y seguimiento de las políticas públicas existentes, con el objetivo de:
 - Identificar las fortalezas y las áreas de mejora de las actuaciones gubernamentales en el ámbito de la igualdad y la no discriminación.
 - Evaluar el impacto de las medidas en los colectivos vulnerables y en la promoción de la inclusión social.
4. Propuestas de mejora y actualización de las políticas públicas, basadas en las recomendaciones del grupo, para garantizar una respuesta efectiva a las necesidades de la sociedad y para ajustar las estrategias a las dinámicas sociales cambiantes.
5. Elaboración de informes periódicos sobre el estado de las políticas públicas en igualdad e inclusión, que se presentarán a los miembros de la Mesa y a los agentes sociales con el fin de hacer un seguimiento riguroso y transparente de las acciones, desarrolladas.

- Elaboración y publicación de un número del *Dossier Catalunya Social* o un informe vinculado al ámbito de la igualdad y el feminismo

Descripción: anualmente, la Mesa publica varios documentos de incidencia para posicionar temáticas de ámbito social en la agenda política y mediática y para sensibilizar la ciudadanía en su conjunto. Durante el 2025, se prevé publicar y presentar, por medio de un acto, dos números del *Dossier Catalunya Social* vinculados al ámbito de la igualdad y el feminismo: uno sobre desinformación y discurso de odio y otro sobre migraciones y antirracismo. Durante el 2026, se prevé la publicación y presentación de un dossier más vinculado a los ámbitos del convenio.

1. Investigación y elaboración del dossier
 - Formar a un grupo de expertos y activistas para investigar y analizar las temáticas (desinformación, discurso de odio, migraciones y antirracismo).
 - Redactar los dossieres con datos actualizados, ejemplos prácticos y recomendaciones concretas.
 - Hacer difusión y comunicación.
 - Crear una campaña de comunicación a través de medios de comunicación y las redes sociales para promover el contenido de los dossieres.

- Publicar los dosieres en línea y crear materiales adicionales (infografías, vídeos).
 - Hacer una presentación pública.
 - Organizar actos públicos de presentación con expertos y responsables políticos para generar debate.
 - Llevar a cabo talleres y mesas redondas para fomentar la participación ciudadana.
2. Colaboraciones y redes
- Establecer alianzas con organizaciones feministas, antirracistas y otros agentes sociales para ampliar el impacto.
 - Hacer llegar los dosieres en los centros educativos e involucrar la comunidad local.
3. Evaluación del impacto
- Medir el impacto de los dosieres mediante encuestas y seguimiento mediático.
 - Recoger opiniones para mejorar futuros dosieres.

- Desarrollo del enfoque basado en derechos humanos para el tercer sector: recursos y herramientas prácticas

Descripción: desarrollar materiales formativos y propuestas de acompañamiento a las entidades para la adopción del Enfoque Basado en Derechos Humanos (EBDH) como metodología de trabajo y compromiso de transformación organizativa. Se prevé la colaboración con agentes del ámbito de la promoción y defensa de derechos humanos, como Catesco o el Instituto de Derechos Humanos de Cataluña.

1. Formación inicial (capacidades básicas)
- Hacer sesiones presenciales o en línea de introducción al enfoque.
 - Ofrecer actividades vivenciales y participativas.
 - Adaptar la formación a los roles (equipos técnicos, dirección, voluntariado...).
2. Acompañamiento personalizado
- Llevar a cabo un diagnóstico inicial de cada entidad (con herramientas específicas).
 - Hacer las sesiones de trabajo con acompañamiento experto por:
 - Revisar documentos internos y procedimientos.
 - Incorporar el enfoque en proyectos y servicios.
 - Mejorar los espacios de participación e inclusión.

3. Mentoría y seguimiento

- Establecer planes de mejora concretos.
- Proporcionar acompañamiento durante la implementación.
- Revisar los resultados y hacer reajustes.

4. Espacios colaborativos de aprendizaje

- Establecer redes de intercambio entre entidades (comunidades de práctica).
- Hacer encuentros semestrales o anuales para compartir avances y dificultades.
- Crear y mantener un repositori colaborativo de recursos y buenas prácticas.

- Acciones comunicativas de resonancia de informes y acontecimientos de las federaciones miembros vinculadas a la igualdad y el feminismo

Descripción: la Mesa, como plataforma de representación del tercer sector y altavoz de su pericia, difunde de manera periódica la tarea de sus federaciones miembros con vinculación en la agenda de igualdad y feminismo a través de canales de comunicación interna (circulares, boletines, grupos de trabajo) y externa (redes sociales).

- Establecer una colaboración con el Observatorio por la Igualdad de Género del Instituto Catalán de las Mujeres o con otros órganos de generación de conocimiento del Departamento

Descripción: con el objetivo de fomentar la generación de conocimiento vinculado a los ámbitos del convenio, se fomentará el conocimiento y el intercambio entre organismos públicos relacionados con la investigación y las entidades del sector por medio de los grupos de trabajo de la Mesa, para fomentar colaboraciones.

1. Espacios colaborativos de aprendizaje

- Establecer una colaboración intercedido un grupo de trabajo con el Observatorio por la Igualdad de Género del Instituto Catalán de las Mujeres. Concretamente, la Mesa participará en la Red de Observatorios de la Igualdad de Género aportando datos, indicadores, metodologías y conocimiento.

- Lanzamiento de campañas comunicativas vinculadas a la igualdad y el feminismo

Descripción: la Mesa integra la comunicación como parte fundamental de su tarea de incidencia social y sensibilización. Es por eso que, también en el ámbito de la igualdad y el feminismo, la Mesa elaborará contenidos específicos para la difusión externa, como mínimo, el 8 de marzo (Día Internacional de las Mujeres), el 18 de junio (Día Internacional contra los Discursos de Odio), el 28 de junio (Día Internacional del Orgullo o por la Liberación

LGBTI+), el 25 de noviembre (Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres), el 10 de diciembre (Día Internacional de los Derechos Humanos) y el 18 de diciembre (Día Internacional de las Personas Migrantes). Asimismo, se prevé dar continuidad a las acciones vinculadas a la campaña comunicativa #ÉsOdi, lanzada a finales del 2024.

1. Campañas de difusión

- Elaboración de contenidos específicos para la difusión externa, como mínimo, de:
 - el 8 de marzo (Día Internacional de las Mujeres),
 - el 18 de junio (Día Internacional contra los Discursos de Odio),
 - el 28 de junio (Día Internacional del Orgullo o por la Liberación LGBTI+),
 - el 25 de noviembre (Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres),
 - el 10 de diciembre (Día Internacional de los Derechos Humanos)
 - el 18 de diciembre (Día Internacional de las Personas Migrantes).

- Generación de espacios de trabajo cualitativo con federaciones miembros de la Mesa para intercambiar procesos y prácticas vinculadas a la transformación feminista (cuidados, derecho al tiempo, conciliación, antiacoso, bienestar organizativo, etc.)

Descripción: a través del Grupo de Trabajo de Calidad y Mejora, las federaciones miembros de la Mesa, trabajan sobre cuestiones relativas al fortalecimiento interno y la transformación organizativa. Este espacio de encuentro bimensual incluye cuestiones de cumplimiento normativo vinculadas a la igualdad y el feminismo (planes, protocolos), pero también al derecho al tiempo (se coordina desde el Grupo la participación de la Mesa en la Red Catalana por el Derecho al Tiempo) y al bienestar organizativo y los cuidados. Asimismo, durante el 2025 y el 2026, se fomentarán espacios de encuentro, intercambio debate abierto (ágoras) entre las federaciones miembros, con temáticas diversas. Se prevé la realización de un ágora anual en el ámbito de la igualdad y el feminismo.

- Acompañamiento a entidades para el impulso de planes de igualdad y LGBTI+ y protocolos para la transformación feminista (información sobre recursos públicos, espacios de trabajo, sesiones monográficas)

Descripción: con la colaboración de la Dirección General de Cuidados, Organización del Tiempo y Equidad en los Trabajos, la Mesa difundirá los recursos públicos disponibles para la realización de planes de igualdad, LGTBI+ y protocolos antiacoso. Adicionalmente, durante el 2025, se llevará a cabo un itinerario formativo específico con acompañamiento para las federaciones miembros de la Mesa que estén interesadas.

- Garantizar la aplicación de los nuevos instrumentos de promoción de la igualdad a las entidades de más de 50 personas trabajadoras, así como a las entidades de menos de 50 personas

Descripción: en línea con la acción anterior, la Mesa difundirá e impulsará la elaboración de planes de promoción de la igualdad entre las entidades del tercer sector social que tengan la obligación de aprobarlos. Asimismo, en paralelo, fomentará un discurso del compromiso del sector social con la igualdad y el feminismo para promover que las entidades de menos de 50 personas trabajadoras también les impulsen. Para hacerlo contará con herramientas comunicativas y de difusión, espacios de trabajo con federaciones e itinerarios formativos específicos.

1. Difusión comunitaria

- Difundir a las entidades miembros las metodologías y herramientas disponibles para elaborar los planes de igualdad, los planes LGBTI+ y los protocolos antiacoso.
- Utilizar las herramientas corporativas de difusión (web, intranets, boletines internos).

2. Formación

- Elaborar itinerarios formativos específicos con identificación de los objetivos pedagógicos, el calendario de implementación y las adaptaciones según las destinatarias.
- Hacer sesiones monográficas en función de las necesidades planteadas por las entidades.

3. Evaluación de la medida

- Hacer el seguimiento del número de planes de igualdad, planes LGBTi+ y protocolos de acoso aprobados e implementados por las entidades miembros.

4. Ejecución operativa de la medida

- Hacer acompañamiento personalizado a todas las entidades miembros, a fin de que elaboren los planes de igualdad.
- Hacer el seguimiento y la monitorización del número de entidades que han llevado a cabo la implementación de los planes de igualdad.

- Creación de la Comisión de Seguimiento del Plan de Transformación Feminista (PTF) de la Mesa

Descripción: a través de la aprobación por parte de la Asamblea General, constituir la Comisión de Igualdad de la Mesa, encargada de liderar el despliegue del Plan de Transformación Feminista de la entidad, y con la participación de personal técnico y representantes de entidades.

- Despliegue de acciones del PTF(formaciones, recursos, protocolos herramientas)

Descripción: con el liderazgo de la Comisión de Igualdad, desplegar las acciones previstas por el Plan de Transformación Feminista dirigidas a las federaciones miembros de la Mesa, a los equipos técnicos y a las personas miembros de la Junta Directiva. En este sentido, se prevé llevar a cabo actividades formativas específicas, elaborar materiales de difusión y difundir recursos para impulsar procesos de transformación organizativa feminista (recopilaciones de buenas prácticas, y difusión de recursos públicos).

1. Actividades formativas

- Elaborar un itinerario formativo dirigido a los equipos técnicos y a las personas miembros de la Junta Directiva.
 - Hacer actividades formativas específicas referidas a las diferentes líneas estratégicas que contiene el PTF.
2. Difusión
- Difundir el PTF mediante materiales y recursos específicos referidos a las diferentes líneas estratégicas.
3. Seguimiento y evaluación del Plan
- Elaborar informes bimensuales sobre la implementación del Plan de transformación feminista de la Mesa.
 - Publicar y difundir las buenas prácticas donde se pueda valorar el impacto real de las medidas implementadas.

- Despliegue de acciones del Protocolo Antiacoso (formaciones, recursos, protocolos, herramientas)

Descripción: bajo el liderazgo de la Comisión Antiacoso, creada en el 2024, se prevé llevar a cabo actividades formativas específicas para el equipo técnico, los miembros de la Junta Directiva y las federaciones miembros de la Mesa, hacer difusión de los canales de comunicación con la Comisión en caso de acoso, hacer la coordinación entre la Mesa y sus federaciones para mejorar la cultura de tolerancia cero con el acoso sexual y de género y elaborar materiales de apoyo. Asimismo, en coordinación con la Dirección General de Erradicación de Violencias Machistas, se da apoyo en la difusión de la línea 900 900 120 y a dar a conocer la red de servicios públicos.

1. Formación
- Elaborar itinerarios formativos específicos con identificación de los objetivos pedagógicos, el calendario de implementación y las adaptaciones según las destinatarias.
 - Actividades formativas específicas para el equipo técnico, los miembros de la Junta Directiva y las federaciones miembros de la Mesa.
 - Hacer el seguimiento y la monitorización para comprobar que se han llevado a cabeza todas las actividades formativas para todos los miembros de las juntas directivas.
 - Ofrecer sesiones monográficas en función de las necesidades planteadas por las entidades.

- Celebración de jornadas de cuidados para el equipo técnico y consolidación de espacios formativos para la promoción de los cuidados y la gestión democrática (formaciones, recursos y espacios lúdicos)

Descripción: ofrecer sesiones específicas sobre bienestar organizacional en el seno de la Mesa, con un mínimo de dos sesiones plenarias anuales y sesiones específicas de gestión emocional, liderazgos y acompañamiento para el bienestar individual y colectivo.

1. Planificación

- Establecer un plan de mejora que incorpore los objetivos referidos a la gestión emocional, los liderazgos y el acompañamiento para el bienestar individual y colectivo.

2. Ejecución y evaluación

- Celebrar un mínimo de dos sesiones plenarias anuales sobre el bienestar organizacional en el seno de la Mesa.
- Llevar a cabo sesiones específicas de gestión emocional, liderazgos y acompañamiento para el bienestar individual y colectivo.

- Realización de un itinerario formativo que incluye una sesión sobre la elaboración de planes de igualdad a cargo de la DGCOTET y una sesión sobre prevención de las violencias machistas de ámbito laboral a cargo de la DGEVM, con acompañamiento posterior

Descripción: en el marco de las formaciones que anualmente la Mesa diseña para sus federaciones miembros, coordinar y desplegar un itinerario formativo de transformación feminista durante el 2025, con la colaboración de las Direcciones Generales de Cuidados y Erradicación de las Violencias Machistas para las sesiones sobre planes de igualdad y sobre violencias machistas del ámbito laboral y la red pública de atención a las supervivientes.

- Fomento de las adhesiones a la Red Catalana por el Derecho al Tiempo

Descripción: promover la Red Catalana por el Derecho al Tiempo a través de la participación de la Mesa en su Grupo Motor en coordinación con el Grupo de Trabajo de Calidad y Mejora y difundir sus recursos y objetivos a través de los canales de comunicación interna de la Mesa.

1. Difusión

- Desarrollar campañas para aumentar la concienciación sobre la importancia la pertinencia en la Red Catalana por el Derecho al Tiempo.
- Utilizar vídeos, carteles y testigos para impactar y motivar la participación activa.
- Publicar regularmente consejos, casos de éxito y material audiovisual para llegar a un público más amplio y diverso.
- Difundir las actividades de la Red Catalana por el Derecho al Tiempo.

2. Seguimiento

- Promover las adhesiones a la Red Catalana por el Derecho al Tiempo

- Hacer el seguimiento del número de entidades miembros de la Red Catalana por el Derecho al Tiempo.

- Formaciones vinculadas al PTF y al Protocolo Antiacoso

Descripción: ofrecer dos actividades formativas anuales vinculadas al despliegue del Plan de Transformación Feminista y del Protocolo Antiacoso, respectivamente.

- Actividades formativas vinculadas a la Guía de comunicación inclusiva

Descripción: publicar, difundir y llevar a cabo actividades formativas vinculadas a la Guía de comunicación inclusiva de la Mesa, dirigidas a la Junta Directiva y a las federaciones miembros, a través de los grupos de trabajo. La publicación y difusión general de la Guía está prevista para el 2025 y las sesiones específicas de presentación y formación se llevarán a cabo en el 2026 en el marco de la Comisión de Comunicación y del Grupo de Trabajo de Igualdad e Inclusión.

1. Implementación de la Guía

- Elaborar la Guía de comunicación inclusiva.
- Compartir la Guía en el marco de la Comisión de Comunicación y del Grupo de Trabajo de Igualdad e Inclusión.
- Presentar la Guía de comunicación inclusiva a todas las entidades miembros.
- Hacer actividades formativas específicas dirigidas al personal técnico de las entidades para asegurar la implementación de la Guía.
- Monitorización del cumplimiento de la Guía por parte de las federaciones.

- Formaciones relacionadas con la alianza de derechos humanos

Descripción: en el marco de trabajo con Catesco y el Instituto de Derechos Humanos de Cataluña, se impulsará, en el 2026, un itinerario formativo vinculado a los derechos humanos, tanto con respecto a la participación del sector en espacios multilaterales de defensa de derechos como por lo que hace la adopción y reflexión en torno al enfoque basado en derechos humanos.

1. Formación

- Elaborar un itinerario formativo dirigido a los equipos técnicos y a las personas miembros de la Junta Directiva.
- Promover el trabajo común y coordinado entre las entidades miembros con el fin de llevar a cabo sesiones de formación en materia de derechos humanos.

- Hacer el seguimiento del número de personas participantes a las actividades formativas en materia de derechos humanos.

- Actividades formativas vinculadas al Plan de formación de la Mesa

Descripción: con carácter general, coordinar los contenidos del ámbito de la igualdad y el feminismo en el Plan de formación de la Mesa, con el fin de fomentar el conocimiento y la transferencia, entre las federaciones miembros de la Mesa, de cuestiones clave de la agenda de igualdad y feminismo.

1. Transferencia de conocimientos en las federaciones.
 - Adaptar el Pla de formación de la Mesa con el fin de incluir todos los contenidos establecidos en este convenio con el fin de garantizar la transferencia de cuestiones clave de la agenda de igualdad y feminismo en las federaciones miembros de la Mesa.

- Impulso de una red de entidades catalanas contra el odio y la discriminación

Descripción: en línea con el objetivo de contrarrestar los discursos de odio vinculado a la agenda de la extrema derecha, la Mesa, como actor representativo del asociacionismo no lucrativo de ámbito social en Cataluña, quiere impulsar un posicionamiento unitario del sector en torno al rechazo del odio y la discriminación y a favor de la defensa de los derechos humanos (2025), y crear un espacio de relación dentro de la sociedad civil organizada que esté alineado con estos objetivos para fomentar la unidad de acción y las contra-narrativas al odio (2026).

1. Ejecución
 - Crear un grupo de trabajo con el objetivo de establecer una relación organizada con el fin de fomentar la unidad de acción de las entidades.
 - En el marco del grupo de trabajo, compartir *outputs* comunicativos con el fin de garantizar la unidad de acción entre las entidades miembros.

- Consolidación de espacios de relación y trabajo estratégico en el ámbito de los derechos humanos y seguimiento de espacios de incidencia internacional vinculados a la igualdad y el feminismo (EPU, IA Ciudadana, otros)

Descripción: fomentar la participación de la Mesa en espacios de incidencia relacionados con la garantía de los derechos humanos a través del seguimiento de la participación en el Examen Periódico Universal a España o de la entrada en plataformas vinculadas con retos globales, como es el caso de la transformación digital desde una óptica de derechos (plataforma IA Ciudadana). A través de estos nuevos espacios, se pretende fomentar la visión de las entidades sociales con experiencia en el acompañamiento de colectivos en situación

de exclusión, facilitar la representación y consolidar nuevas alianzas para fomentar las políticas de igualdad y no discriminación.

- Desplegar e implementar acciones en materia de discursos de odio

Descripción: dar continuidad en la campaña #ÉsOdi enfocándose en la desinformación como herramienta para la proliferación de los discursos de odio y el impacto de este en las personas de origen migrado que llegan a Cataluña (2025); asimismo, generar contenido comunicativo específico en torno al 18 de junio, Día Internacional contra los Discursos de Odio, y fomentar un proceso de posicionamiento interno de la Mesa (2025) que favorezca la generación de alianzas con otros actores del territorio (2025-2026), con especial atención en Cataluña, pero con conexiones con redes estatales (como EAPN) o con alianzas a escala internacional.

1. Difusión

- Preparar una estrategia comunicativa enfocándose en la desinformación como herramienta para la proliferación de los discursos de odio.
- Generar contenido comunicativo específico entorno el 18J.
- Compartir outputs comunicativos con las entidades miembros, a fin de que participen en las campañas comunicativas.

2. Posicionamiento internacional de la Mesa

- Fomentar el debate interno con el fin de crear posicionamientos compartidos con los actores de referencia de Cataluña.
- Identificar a los actores internacionales que combaten los discursos de odio, con el fin de establecer posibles vínculos entre las entidades miembros.
- Promover y acompañar las entidades con el fin de crear alianzas de ámbito internacional.
- Continuar los trabajos conjuntos en el marco del European Anti-Powerty Network (EAPN).

- Participar en el Consejo Asesor de Derechos Humanos

Descripción: participar en el Consejo Asesor de Derechos Humanos de la Generalitat como miembros de pleno derecho, conjuntamente con el resto de actores y el Departamento, bajo la dirección de la DG de promoción y defensa de los derechos humanos

1. Participación en el Consejo Asesor de Derechos Humanos

- Participar en las sesiones del Consejo Asesor de Derecho Humanos que se convoquen, así como en los grupos de trabajo que se deriven.

- Hacer el seguimiento de los puntos tratados a las sesiones, con el fin de poder hacer las aportaciones que correspondan.

Segunda- Compromisos de las partes

1. En el ámbito de la Igualdad de trato y no discriminación:

El DIFE, mediante la Oficina de Igualdad de Trato y no discriminación (de ahora en adelante OITND), se compromete a:

- Proporcionar formación sobre la materia a la directiva de la TTSSC y a las entidades asociadas, y concretamente a mantener actualizada una oferta formativa adecuada en horas lectivas, horarios y metodología, y realizarla en los términos consensuados por ambas partes.
- Hacer difusión del funcionamiento del OITND y de los derechos de las personas a través de proporcionar a la TTSSC los materiales imprescindibles para hacer difusión y dar a conocer el OITND y los canales de denuncia.
- Incentivar la creación de espacios de participación para la construcción, debate y mejora del despliegue de la Ley 19/2020, del 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación con las entidades sociales del país.
- Compartir información sobre la perspectiva antirracista a las políticas públicas.

La TTSSC se compromete a:

- Colaborar con la Oficina de igualdad de trato y no discriminación en el despliegue de las acciones formativas de la Ley 19/2020, a través de la capacitación y posterior coordinación de un grupo de entidades del tercer sector.
- Colaborar con la Oficina de igualdad de trato y no discriminación en el despliegue de los mecanismos alternativos a la sanción económica y otras acciones de sensibilización y reparación previstas por la Ley 19/2020.
- Participar de espacios regulares de seguimiento y restitución de cuentas hacia el despliegue de la Ley.
- Generar conocimiento, visibilizar y facilitar la formación sobre las situaciones de discriminación estructural que se producen en Cataluña con el objetivo de revertirlas.

2. En el ámbito de los derechos y la promoción de las políticas LGBTI+:

El DIFE, mediante la Dirección General de Políticas Públicas LGBTI+ se compromete a:

- Impartir formación en materia de derechos LGBTI atendida la Ley 11/2014, del 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, a todas las personas de las diferentes entidades que forman parte de la mesa del tercer sector y diseñar, si fuera el caso, formación específica segundo las necesidades detectadas. Proporcionar formación a personas escogidas por las entidades para que puedan impartir estas formaciones.

- Proporcionar a la Mesa del Tercer sector los materiales imprescindibles para hacer difusión de los derechos de las personas LGBTI+.
- Proporcionar un canal de atención directa y de contacto con la Red SAI LGBTI+ del territorio y acompañar a las posibles víctimas en los circuitos existentes para la reparación de los daños a las víctimas de LGBTI-fòbia.
- Asesorar en la elaboración de protocolos para la prevención del acoso por discriminación por diversidad sexual.

La TTSSC se compromete a:

- Favorecer la participación de las entidades del Tercer Sector Social en el debate, propuesta y posterior modificación, si procede, de la Ley 11/2014, de derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros e intersexuales y en contra de la LGBTIfòbia.
- Fomentar la formación sobre perspectiva LGBTI+ a los servicios, recursos y organizaciones, con el fin de facilitar el bienestar y la garantía de derechos de todas las personas, independientemente de su diversidad sexual.
- Informar y fomentar la elaboración de Plans LGBTI+ entre las entidades del Tercer Sector Social.

3. En el ámbito de los Derechos Humanos:

El DIFE, mediante la Dirección General de Promoción y Defensa de los Derechos Humanos, se compromete a:

- Proporcionar formación en materia de derechos humanos al personal de la TTSSC y a sus entidades asociadas.
- Proporcionar un programa de coeducación en el ámbito escolar en materia de derechos humanos y donde se trasladará los objetivos alcanzados en la TTSSC y poder hacer un seguimiento.
- Fomentar la implicación de la TTSSC a la participación en la erradicación de los discursos de odio.
- Dar apoyo en los proyectos para la promoción y defensa de los derechos humanos así como proyectos para erradicar los discursos de odio.
- Hacer difusión de los actos vinculados a la promoción de los Derechos Humanos entre las personas y entidades miembro de la TTSSC.
- Crear un Consejo Asesor de Derechos Humanos de Cataluña con la implicación de las entidades de la TTSSC.

La TTSSC se compromete a:

- Participar en los espacios de coordinación y facilitar la información relativa a los circuitos oficiales de empadronamiento, con especial atención a los casos de personas sin domicilio fijo o sin título acreditativo del domicilio habitual.
- Favorecer la aplicación y el conocimiento sobre el enfoque basado en derechos humanos entre las entidades miembros de la Mesa.

- Articular y desplegar una estrategia contra los discursos de odio y de extrema derecha y fomentar la narrativa de garantía de derechos.

4. En el ámbito del feminismo:

El Instituto Català de les Dones, se compromete a:

- Incluir la formación de profesionales de las entidades sociales en el Plan de formación del Instituto Català de les Dones.
- Adaptar a las organizaciones que forman parte de la TTSSC a la Guía de la transversalidad de género.
- Promover la colaboración con la TTSSC en el tratamiento de los datos: en la elaboración de sistemas de indicadores para analizar el impacto de género y en el análisis de la realidad mediante con el Observatorio de Igualdad de Género.
- Reforzar el acompañamiento a las entidades en los trámites de gestión económica que les puedan deber efectos.
- Reforzar la visibilización de las acciones realizadas de manera conjunta entre el Instituto Català de les Dones y la TTSSC.
- Promover la formación afectivosexual llevando a cabo acciones de prevención por lo que hace el consumo de pornografía.

La TTSSC se compromete a:

- Formar las entidades miembros de la Mesa en perspectiva de género interseccional y fomentar su inclusión a los proyectos, recursos y organizaciones.
- Generar conocimiento y visibilizar la situación social de las mujeres en relación a la protección y garantía de sus derechos.
- Generar espacios de participación entre entidades para intercambiar prácticas y experiencias para la transversalització de género, especialmente en el ámbito de los derechos sociales.

5. En el ámbito de la erradicación de la violencia machista:

El DIFE, mediante la Dirección General por la Erradicación de las Violencias Machistas, se compromete a:

- Promocionar formación en materia de violencia machista entre las personas responsables de la TTSSC y de las entidades (y muy especialmente entre el personal de atención directo a niñas, jóvenes y mujeres) a través de una oferta formativa adecuada en horas lectivas, horarios y metodología, en materia de violencia machista incluido el deber de la diligencia debida.
- Proporcionar asesoramiento y acompañamiento en situaciones de violencia machista detectadas por parte de las entidades, y especialmente en la redacción de protocolos contra el acoso dentro de las entidades sociales y en el funcionamiento de los proyectos y de los servicios que gestionan.

En este sentido, pondrá a disposición de la TTSSC un canal de atención directa y de contacto con la red pública de atención a la violencia machista por todo el territorio, y acompañamiento en las situaciones identificadas por parte de las entidades de la TTSSC y de sus entidades asociadas.

- Crear espacios participativos para incorporar la perspectiva de las entidades del ámbito social, y de las personas a quién atienden, en la estrategia nacional de prevención ante la violencia machista, así como en el diseño de los servicios y recursos de la red pública, para mejorar el acceso y la atención especializada en el ámbito de la atención la intervención en materia de violencia machista.
- Realización de una campaña de difusión del teléfono de atención a la violencia machista, Línea 900 900 120 a todas las entidades que forman parte de la TTSSC.
- Colaboración con la TTSSC en la realización de campañas y acciones de sensibilización y concienciación de las diversas formas y ámbitos de la violencia machista.
- Promoción con la TTSSC de las masculinidades antimachistas e igualitarias.
- Impulsar actuaciones para combatir las nuevas formas de violencia machista digital, que permita proporcionar herramientas de apoyo y empoderamiento a las mujeres que sufren una diversidad de situaciones de violencia en el ámbito digital.
- Fomentar la participación en espacios de intercambio que promuevan la colaboración para la erradicación de violencia machista, así como los matrimonios forzados o la mutilación genital femenina.

La TTSSC se compromete a:

- Hacer llegar a la ciudadanía la información básica relativa a los servicios, recursos y canales de comunicación para la atención, acompañamiento y abordaje de las situaciones de violencia machista y sus supervivientes.
- Participar en espacios de coordinación para la mejora de los servicios de atención a la violencia machista.
- Facilitar la formación y el conocimiento entre las entidades miembros de la Mesa hacia la violencia machista y la estructura patriarcal, prestando especial atención a la violencia machista de ámbito laboral.
- Favorecer la generación de conocimiento y promover los canales de información hacia la garantía de derechos y la prevención y reparación de la violencia machista.
- Impulsar la elaboración y el despliegue de protocolos de abordaje de las violencias machistas entre las entidades miembros de la Mesa
- Realizar campañas y acciones de sensibilización y concienciación de las diversas formas y ámbitos de la violencia machista.

6. En el ámbito de las políticas de la igualdad en el trabajo y de la corresponsabilidad y los usos del tiempo:

El DIFE, mediante la Dirección General de Cuidados, Usos del Tiempo y Equidad en los trabajos, se compromete a:

- Proporcionar asesoramiento y acompañamiento en la elaboración e implementación de planes de Igualdad en el seno de la TTSSC y entre las entidades miembros de la TTSSC.
- Fomentar espacios de debate para promover la coeducación con el fin de romper con los estereotipos de género, erradicar segregaciones ocupacionales y promover la corresponsabilidad.
- Sensibilizar y promover el intercambio de buenas prácticas para unos nuevos usos del tiempo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a través de la Red Catalana por el Derecho al Tiempo.

La TTSSC se compromete a:

- Desplegar el Pla de Transformación Feminista de la Mesa y promover en el sí de la TTSSC y entre las entidades miembro, la redacción de planes de igualdad.
- Participar de la Red Catalana por el Derecho al Tiempo y de su Grupo Motor y favorecer el surgimiento de iniciativas relativas al derecho al tiempo y la ética de los cuidados desde el Tercer Sector Social.
- Impulsar debates, reflexiones y propuestas entorno la importancia de la coeducación y del sistema de cuidados y su vinculación con el trabajo reproductivo, las mujeres, y la feminización de la pobreza, con el objetivo de revertirla.

Tercera- Financiación

El Departamento de Igualdad y Feminismo contribuirá en la financiación de las acciones establecidas en el presente convenio a través de una aportación económica a la Mesa del Tercer Sector Social de Cataluña por un importe de 160.000 euros, a cargo de los presupuestos de la Generalitat de Catalunya del año 2025, 2026 y 2027, con una distribución anual de 64.000 euros para el 2025, de 80.000 euros para el 2026 y de 16.000 euros para el 2027.

La partida presupuestaria en la que se imputa este gasto es la IF01 D/482016000/1210/0000. Este expediente le corresponde el código PES25-28_IFE0011.

El primer pago de 64.000 euros se hará a la firma del convenio en concepto de adelanto. El segundo pago de 16.000 euros se efectuará una vez sea fiscalizada favorablemente la justificación, en los términos previstos en la cláusula cuarta de este convenio. El tercer pago de 64.000 euros, en concepto de adelanto, se realizará antes del 31 de mayo del 2026, y una vez fiscalizada la anualidad del año 2025. Y el último pago de 16.000 euros se efectuará una vez sea fiscalizada favorablemente la justificación del 2026, en los términos previstos en la cláusula cuarta de este convenio.

Este convenio es incompatible con otros ingresos o subvenciones que pueda obtener la TTSSC que contribuyan a la financiación de las acciones que contiene el presente convenio.

En virtud de la delegación de competencias en varios órganos del Departamento de Economía y Finanzas prevista a la Resolución ECO/693/2024, la autorización de gastos con un alcance

plurianual de este convenio ha quedado aprobada mediante resolución de la Directora General de Presupuestos en fecha 31/10/2025.

Cuarta- Justificación

La TTSSC tendrá que presentar una cuenta justificativa con aportación de informe de auditor de acuerdo con lo que establecen los artículos 6, 7, 8 y 9 del Orden ECO/172/2015, de 3 de junio, sobre las formas de justificación de subvenciones.

En concreto, habrá que aportar un informe de auditor acompañado de una cuenta justificativa que contenga:

- Una memoria explicativa del cumplimiento de la finalidad de la acción, actividad o proyecto subvencionado, con indicación de las actividades realizadas y de los resultados obtenidos.
- Una memoria económica abreviada y que como mínimo, tiene que contener un estado detallado de los gastos de las actividades subvencionadas, debidamente agrupadas por conceptos y de acuerdo con el presupuesto aceptado.
- En caso de que la subvención se otorgue de acuerdo con un presupuesto, se tiene que presentar una liquidación donde se indiquen y se motiven las desviaciones con respecto al presupuesto inicial

En los casos que el beneficiario esté obligado a auditar sus cuentas anuales, la revisión de la cuenta justificativa lo tiene que llevar a cabo al mismo auditor. Si el beneficiario no está obligado a auditar sus cuentas anuales puede designar al auditor.

El beneficiario está obligado a conservar y a poner a disposición del auditor de cuentas todos los libros, registros y documentos que le sean exigibles para la justificación de las subvenciones. Esta misma obligación la tiene con respecto a las actuaciones de comprobación y control previstas en la normativa aplicable.

El informe del auditor indicará las comprobaciones realizadas, poniendo de manifiesto todos aquellos hechos que puedan suponer un incumplimiento por parte del beneficiario, con un nivel de detalle que permita en el órgano gestor formular conclusiones. El informe tiene que seguir el modelo que figura en el anexo de la Orden anterior mencionada y detallará los procedimientos de revisión y su alcance.

El coste de las auditorías y otros gastos derivados de la justificación serán subvencionables. Con respecto a los costes indirectos a imputar, se establece un porcentaje hasta un máximo del 20%.

El plazo para presentar la justificación de las actividades ejecutadas en el 2025, será del 1 de enero del 2026 al 31 de enero del 2026. Con respecto a la justificación del 2026, el periodo será a partir del 1 de enero al 30 de junio de 2027, a menos que se haya acordado su prórroga, en los términos de la cláusula quinta. En este caso, la justificación, se tendrá que presentar en el mes siguiente a la finalización de la prórroga.

Con respecto a los costes indirectos a imputar, se establece un porcentaje hasta un máximo del 20% serán elegibles los gastos correspondientes a personal, corderos consumibles, alquileres, impuestos y tributos, alquileres de estaciones de trabajo, mantenimiento TIC y otros servicios externos, así como el servicios de auditoría para elaborar la cuenta justificativa.

Cinquena- Vigencia

El convenio será de aplicación hasta el 30 de junio de 2027, sienta el periodo 1 de enero 2027 hasta 30 de junio solo a efectos del último pago.

Este convenio podrá ser prorrogado, previo acuerdo expreso de todas las partes, de acuerdo con la normativa vigente y con las disponibilidades presupuestarias. Las prórrogas se formalizarán mediante adenda a este convenio, por periodos anuales hasta un máximo de cuatro, de acuerdo con la normativa vigente y las disponibilidades presupuestarias.

Sisena- Comisión de seguimiento y grupos de trabajo

Comisión de seguimiento

A partir de la firma del convenio, se constituirá una Comisión integrada por cuatro representantes. Por parte del TTSSC, la persona que ocupa la Dirección de la Mesa o por delegación la persona responsable de Gestión Interna y la persona responsable de Igualdad y Feminismos en la Mesa. Por parte de DIFE, las personas titulares de la Secretaría general y la persona titular de la dirección de servicios serán los representados a la Comisión. La persona titular de la secretaría general llevará a cabo las funciones de la presidencia y la persona titular de la dirección de servicios realizará las funciones de secretaria. Ambos cargos se podrán delegar a quien designe la secretaría general.

Esta Comisión será la encargada del seguimiento del cumplimiento del presente convenio por las partes firmantes y establecer el calendario de trabajo para su implementación y la evaluación. Asimismo, la Comisión resolverá los problemas que puedan surgir al interpretar y aplicar este convenio.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al semestre, sin perjuicio de qué, de mutuo acuerdo entre las personas que sean miembros, pueda establecerse una otra periodicidad según la necesidad. Estas reuniones podrán ser de forma telemática y/o presenciales.

En todas las reuniones se dispondrá de una orden del día y de un acta donde se recojan todos los acuerdos y que posteriormente se hará llegar a todas las asistentes.

Grupos de trabajo

El Departamento de Igualdad y Feminismo, mediante las direcciones generales, la Oficina de Igualdad de Tránsito y No discriminación y el Instituto Català de les Dones, y la Mesa del Tercer Sector de Cataluña, constituirán un Grupo de trabajo estable por abordar las siguientes cuestiones:

- Impulso de acciones de colaboración entre las entidades, mediante la TTSSC y el DIFE, para el impulso de iniciativas sociales y políticas que profundicen los ámbitos de corresponsabilidad y de los usos del tiempo, erradicación de la violencia machista, la igualdad de trato y la no discriminación, los derechos humanos y la defensa del colectivo LGBTI+. Esta colaboración tanto podrá ser para el desarrollo de acciones conjuntas o para establecer mecanismos de apoyo, y tanto en el ámbito catalán como en la internacionalización de alianzas con otros agentes sociales y políticos similares.
- Seguimiento del cumplimiento de los compromisos y acordar las actuaciones conjuntas a desarrollar.
- Con respecto a la convocatoria ordinaria de subvenciones dirigidas a las entidades, se realizará un seguimiento, propuestas y recoge de incidencias tanto con respecto al contenido de las bases de las convocatorias de concurrencia pública como en su tramitación (formularios, sistemas de comunicación con las entidades y resolución de dudas, etc.), las dotaciones presupuestarias, las resoluciones de otorgamiento, desistimiento y denegación, alegaciones, etc. Se llevará a cabo una evaluación de todo el ciclo subvencional con el fin de mejorar la tramitación administrativa, así como asegurar su impacto social.

El grupo de trabajo se reunirá con carácter semestral, sin perjuicio de qué pueda establecerse una otra periodicidad según la necesidad. Estas reuniones podrán ser de forma telemática y/o presenciales.

En todas las reuniones se dispondrá de una orden del día y de un acta donde se recojan todos los acuerdos y que posteriormente se hará llegar a todas las asistentes.

La Comisión de seguimiento podrá crear otros grupos de trabajo específicos para el desarrollo de las acciones y los compromisos acordados en el presente convenio, ya sean de carácter sectorial por cada uno de los diferentes ámbitos competenciales y de trabajo del DIFE, como de carácter territorial para el despliegue de los acuerdos en un territorio particular, y se designarán los participantes y la periodicidad de reunión.

Setena- Difusión y comunicación

La Mesa del Tercer Sector Social tiene que hacer constar en cualquier tipo de letrado, documento o publicidad relacionados con las actividades del presente convenio resolutivo, la expresión “con el apoyo del Departamento de Igualdad y Feminismo”, el logotipo de la Generalitat de Catalunya

La Mesa del Tercer Sector Social de Cataluña y el Departamento de Igualdad y Feminismo establecerán de manera conjunta los actos públicos de comunicación y difusión de las acciones promovidas al amparo de este convenio.

Vuitena- Protección de datos y confidencial

1. En los tratamientos legítimos de datos necesarios para el desarrollo de las actuaciones que se realicen en virtud de este convenio, las partes se comprometen a cumplir lo que establece el Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016,

relativo a la protección de las personas físicas con respecto al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por la cual se deroga la Directiva 95/46/CE; la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales; la normativa de desarrollo y el resto de la normativa vigente en materia de protección de datos.

2. Las actuaciones que se desarrollen en ejecución de este convenio de colaboración no comportan el tratamiento de datos de carácter personal por cuenta del Departamento de Igualdad y Feminismo. No obstante, en caso de acceso incidental a datos personales de los cuales este Departamento sea responsable del tratamiento, la Asociación Mesa de entidades del Tercer Sector Social de Cataluña quedará igualmente sujeta a todas las obligaciones previstas en la normativa vigente en materia de protección de datos y tendrá que garantizar que su personal observe las medidas técnicas y organizativas preceptivas para garantizar la confidencialidad y la integridad de la información, así como un nivel de seguridad adecuado al riesgo.

3. Ambas partes se comprometen a guardar la más estricta confidencialidad sobre las informaciones, datos y documentación en que tengan acceso en virtud de este convenio, no pudiendo utilizarlas para usos, diferentes a los previstos en este, y hacen constar, de manera expresa, que velarán para el cumplimiento de la normativa de protección de datos personales de aplicación en cada caso. Ni en virtud de este convenio ni de los proyectos que se puedan realizar en su desarrollo se podrán llevar a cabo accesos a datos de carácter personal ni tratamientos ni cesiones en terceros no permitidos por las leyes.

La vulneración del deber de confidencialidad sobre los datos mencionados o de cualquiera otra obligación derivada de la legislación de protección de datos de carácter personal será causa de resolución del convenio. El deber de confidencialidad se mantendrá incluso después de la extinción de este convenio, aunque hayan finalizado las actividades relativas a su ejecución.

4. Los datos de carácter personal proporcionados por la Asociación Mesa de entidades del Tercer Sector Social de Cataluña serán tratados por el órgano gestor de la subvención con la finalidad de gestionar la solicitud de subvención directa presentada, de acuerdo con los principios de seguridad y confidencialidad que la normativa sobre protección de datos establece.

La entidad solicitando puede ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, portabilidad y limitación del tratamiento delante el órgano gestor de la subvención, mediante un escrito en papel dirigido a la Dirección de Servicios del Departamento de Igualdad y Feminismo (calle del Fuego, 57, 08038 Barcelona), o en formato electrónico mediante la petición genérica disponible en Tràmits Gencat, así como reclamar, en su caso, ante la Autoridad Catalana de Protección de Datos (<https://apdcat.gencat.cat>), si considera que sus derechos no han sido atendidos.

Novena - Publicidad y transparencia

En cumplimiento de lo que prevé el artículo 110.3 de la Ley 26/2010, del 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña, el Departamento de Igualdad y Feminismo tiene que enviar este Convenio de colaboración al Registro de convenios de colaboración y cooperación de la Generalitat de Catalunya, que es accesible desde el Portal de la Transparencia, para registrarlo, y tiene que impulsar la publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya. El texto íntegro del convenio se podrá consultar en la web del Departamento.

De acuerdo con lo que establece el artículo 15.1.c) de la Ley 19/2014, del 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, el órgano concedente publicará la información relativa a las subvenciones y a las ayudas públicas otorgados, con indicación del importe, el objeto y las personas beneficiarias.

Asimismo, en cumplimiento del artículo 15.2 de la misma Ley, se hará pública al sitio web correspondiente la información relativa a las retribuciones percibidas por los órganos de dirección de la entidad beneficiaria.

Decena- Causas de extinción y resolución

Son causas de resolución del convenio, las que contempla el artículo 51 de la Ley 40/2015:

- El transcurso del plazo de vigencia del convenio sin haberse acordado la prórroga de lo mismo.
- El acuerdo unánime de las partes.
- El incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por parte de alguno de los firmantes. En este caso, cualquiera de las partes notificará en la parte incumplidora un requerimiento para que cumpla en un plazo determinado las obligaciones o los compromisos que se consideren incumplidos. Este requerimiento se tiene que comunicar también a la comisión de seguimiento. Si, una vez transcurrido el plazo indicado en el requerimiento, el incumplimiento persiste, la parte que lo había dirigido tiene que notificar a la otra la concurrencia de la causa de resolución y el convenio se tiene que entender resuelto.
- Por fallo judicial declaratorio de la nulidad del convenio.
- Por cualquier otro causa diferente de las anteriores prevista en el convenio o en otras leyes.

Sin embargo, es requisito de validez y eficacia del convenio, según el artículo 48.4 de la Ley 40/2015, la correcta justificación de restitución de cuenta por parte de la TTSSC en cumplimiento del términos expuestos a la cláusula cuarta. Justificación, del presente convenio.

Undécima- Naturaleza y jurisdicción

Este convenio tiene naturaleza administrativa y se rige por sus cláusulas, para la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público; para la Ley 26/2010, del 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña; por el Decreto 52/2005, de 5 de abril, de creación y regulación del Registro de convenios de

colaboración y cooperación; por el Decreto Legislativo 3/2002, de 24 de diciembre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Finanzas públicas de Cataluña; y por la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el cual se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003.

Las cuestiones litigiosas surgidas sobre la interpretación, la modificación, la resolución y los efectos de este convenio, que no puedan ser resueltas de acuerdo con lo que se determina en la cláusula relativa a la Comisión de Seguimiento, serán resueltas por la jurisdicción contenciosa administrativa.

Y, como prueba de conformidad con el contenido de este Convenio, las partes firman este convenio.

Eva Menor Cantador

Departamento de Igualdad y Feminismo

Sònia Guerra López

Instituto Català de les Dones

Xavier Trabado Farré

Mesa de entidades del Tercer Sector Social de Cataluña