

xera

Acció social



Johanna Petru

PLA D'IGUALTAT

XERA 2024

Índex

1. Presentació de la nostra organització	3
2. Introducció.....	5
2.1. Què es un pla d'igualtat.....	5
2.2. Marc normatiu.....	5
2.3. Objectius del Pla d'Igualtat de l'Associació Educativa Xera.....	6
2.4. Pla de treball i metodologia	6
3. Parts subscriptores del Pla d'Igualtat.....	7
3.1. Carta de compromís per part de la Direcció	8
4. Àmbit personal, territorial i temporal	9
5. Informe diagnosi.....	10
5.1. Cultura organitzativa i comunicació	10
5.2. Condicions laborals i estructura de l'equip humà.....	16
5.3. Accés a l'ocupació, desenvolupament intern i promoció.....	24
5.4. Formació interna i/o continua	27
5.5. Política retributiva i estructura salarial	30
5.6. Organització del temps de treball i mesures de conciliació	32
5.7. Salut, seguretat laboral i prevenció i actuació davant situacions d'assetjament	35
5.8. Taula resum de la diagnosi	39
6. Pla d'accions.....	42
Calendari:	46
7. Sistemes de seguiment i avaluació.....	48
7.1 Mecanismes de seguiment	48
7.2 Mecanismes d'avaluació.....	50
8. Procediment de modificació en cas de discrepància	51
9. Annexes.....	54
9.1 Resultats de l'auditoria retributiva	54
9.2 Protocol d'actuació davant situacions d'assetjament sexual, per raó de gènere o per identitat/expressió de gènere	70
9.3 Acta signada de finalització del Pla d'igualtat.....	89



1. Presentació de la nostra organització

Nom i Raó Social	Associació Educativa Xera
Forma jurídica	Associació
Activitat	Acció social
Sector	Tercer Sector
Adreça	Rambla Badal, 121, 08028 (Barcelona)
Telèfon	930 25 94 22
Web	info@ongxera.com

L'Associació Educativa Xera va néixer l'any 2010 com una entitat d'Economia Social i Solidària de caràcter social i sense afany de lucre ubicada al barri de Sants-Badal (Barcelona). Des dels seus inicis, Xera s'ha dedicat a crear un vincle ferm amb la comunitat, treballant de manera directa amb diversos col·lectius en situació de risc i vulnerabilitat social i econòmica. El nostre objectiu és vetllar pels drets fonamentals d'aquestes persones, contribuint a la millora de la seva qualitat de vida i oferint oportunitats que facilitin la seva integració plena a la societat.

Missió i visió de l'entitat:

La nostra missió és proporcionar un espai de suport i recursos a persones i famílies que es troben en situacions de vulnerabilitat, treballant per reduir les desigualtats socials i promoure l'equitat. A través d'un enfocament participatiu i comunitari, volem construir un teixit social més inclusiu, on totes les persones, independentment de la seva situació socioeconòmica, gènere, edat, diversitat funcional o origen, puguin exercir plenament els seus drets i participar activament en la vida comunitària.

Valors fundacionals:

Els nostres valors es basen en el respecte per la dignitat de les persones, la igualtat efectiva, la inclusió, la solidaritat, la justícia social i la co-responsabilitat comunitària. Des d'una perspectiva de treball en xarxa, fomentem la participació activa dels membres de la comunitat i la col·laboració entre entitats públiques i privades per tal de donar respostes efectives a les necessitats del territori.

Àmbits d'intervenció:



L'entitat s'estructura en diferents àmbits d'intervenció social amb l'objectiu d'adaptar-se a les realitats canviants del territori. Amb un cofinançament públic i privat, els nostres professionals aborden els reptes socials des d'una mirada de co-creació comunitària. Els nostres àmbits d'actuació són:

- **Acció comunitària:** Promovem el treball en xarxa i la cooperació entre col·lectius i entitats per donar resposta a les necessitats emergents de la comunitat, tot fomentant la cohesió i l'apoderament social per "fer barri" i construir un entorn inclusiu i solidari.
- **Diversitat funcional:** Impulsem projectes i activitats específiques per a persones amb diversitat funcional i les seves famílies, amb l'objectiu de facilitar la seva plena inclusió social i millorar la seva qualitat de vida.
- **Infància i adolescència:** Dissenyem activitats educatives, lúdiques i d'oci per a nens, nenes i adolescents en risc d'exclusió social, amb la finalitat de prevenir situacions de vulnerabilitat i fomentar el seu desenvolupament integral.
- **Gent gran:** Treballem per millorar la qualitat de vida de les persones grans, oferint activitats d'envelliment actiu i saludable que els permetin mantenir-se actius, connectats amb la comunitat i amb una vida social plena.

Compromís amb la igualtat i la diversitat:

L'Associació Educativa Xera es compromet fermament amb la igualtat efectiva i el respecte a la diversitat en totes les seves formes. Considerem que la igualtat és un eix transversal en totes les nostres activitats i projectes, i treballem activament per erradicar qualsevol forma de desigualtat, ja sigui per raó de gènere, edat, ètnia, condició social, discapacitat, identitat o orientació sexual.

A través del nostre **Pla d'Igualtat**, volem consolidar aquest compromís, implementant mesures concretes que afavoreixin la igualtat efectiva en tots els nivells de l'associació, tant en les condicions laborals del nostre equip com en la relació amb les persones participants dels nostres programes.



2. Introducció

2.1. Què es un pla d'igualtat

Un Pla d'Igualtat és un conjunt de mesures estructurades, prioritzades i amb un calendari d'implementació dins d'una empresa, entitat o organisme públic, que busca avançar cap a l'equitat de gènere en el seu funcionament intern i, així, contribuir a la igualtat real i efectiva en la societat.

D'acord amb el marc jurídic català i espanyol sobre igualtat efectiva entre dones i homes a l'administració pública, l'Associació Educativa Xera, tot i que no es troba en l'obligació normativa de fer-ho, vol comprometre's i adoptar un pla intern d'igualtat.

Promoure la igualtat real dins d'una entitat com la nostra implica un esforç col·lectiu d'anàlisi i revisió dels valors, estructures i relacions personals en l'entorn laboral. És per tant un procés que fomenta la consciència, la sensibilització i el benestar entre les persones que en formen part. Així, posant en marxa les mesures necessàries per millorar la igualtat i el benestar interns, Xera podrà actuar de manera coherent i efectiva en els projectes i actuacions que desenvolupa des d'una mirada de feminisme interseccional.

El pla d'igualtat que presentem aborda els següents àmbits:

- Cultura organitzativa i comunicació
- Condicions laborals i estructura de l'equip humà
- Accés a l'ocupació, desenvolupament intern i promoció
- Formació interna i/o continua
- Política retributiva i estructura salarial
- Organització del temps de treball i mesures de conciliació
- Salut, seguretat laboral i prevenció i actuació davant situacions d'assetjament

2.2. Marc normatiu

L'elaboració del nostre Pla d'Igualtat de Gènere Intern es basa en els elements i requisits recollits a la normativa vigent actual que presentem a continuació:

- **Llei 17/2015**, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- **Llei Orgànica 3/2007**, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.
- **Llei 11/2014**, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- **Llei 4/2023**, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI.



- **Rial Decret 901/2020**, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Rial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- **Rial Decret 902/2020**, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

2.3. Objectius del Pla d'Igualtat de l'Associació Educativa Xera

Els objectius generals que orienten la diagnosi i l'elaboració del pla d'igualtat de l'Associació Educativa Xera són:

1. Identificar possibles bretxes de gènere que no permeten aconseguir la igualtat efectiva.
2. Aplicar transversalment els principis d'equitat de gènere i diversitat sexual des d'un prisma interseccional.
3. Consolidar el compromís de l'entitat i coherència entre els valors d'igualtat defensats i les seves pràctiques tant internes com externes.

Aquests objectius parteixen de la premissa que, com a part de l'entramat social, la nostra entitat pot arribar a reproduir dinàmiques i relacions de poder socialment desiguals. Tant les desigualtats de gènere com les discriminacions al col·lectiu LGTBI es donen a través de diversos mecanismes socials i culturals, tant econòmics, polítics o simbòlics i, és per això, que considerem clau fer una anàlisi exhaustiu per identificar en quines normes, dinàmiques de treball o relacions (d'entre altres àmbits) es generen aquestes situacions de desigualtat per a poder elaborar propostes i mesures que responguin de manera efectiva i assegurin una igualtat efectiva a l'entorn laboral de la nostra associació.

2.4. Pla de treball i metodologia

Les fases de l'elaboració de la diagnosi i de la programació de les accions a implementar del pla d'igualtat han sigut les següents:

Fase I. Posada en marxa del procés d'elaboració del pla d'igualtat

- Creació de la comissió negociadora.
- Procés de negociació dels objectius del pla d'igualtat i dels àmbits d'anàlisi de la diagnosi.
- Planificació de la recollida de dades.
- Sessió informativa a la plantilla per comunicar l'inici del procés.

Fase II. Recollida i anàlisi de dades

- Sistematització i anàlisi de dades prèvies.
- Disseny i realització d'una enquesta anònima per a tota la plantilla.

- Disseny i realització de dos dinàmiques grupals amb participació representativa i diversa.
- Disseny i realització de dos entrevistes semiestructurades a direcció i RR.HH.
- Sistematització i anàlisi de les dades recollides.

Fase III. Presentació i valoració de la diagnosi

- Elaboració de l'informe de la diagnosi.
- Sessió participativa de presentació dels resultats de la diagnosi on poder recollir propostes per part de la plantilla.
- Definició de les línies principals d'acció del pla i aprovació amb la comissió negociadora.

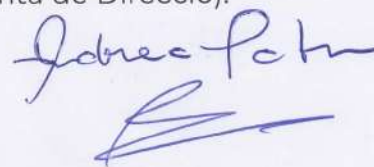
Fase IV. Redacció i presentació de la proposta de concreció del pla d'accions

- Disseny de la programació de propostes i determinació d'àrees d'actuació, definició de mesures i aplicació.
- Definició del sistema de seguiment i del sistema d'avaluació i revisió.
- Redacció del Pla d'Igualtat.
- Aprovació amb la comissió negociadora de la proposta d'accions.
- Sessió participativa de presentació de la proposta amb la plantilla on poder recollir el *feedback*.
- Registre del pla.

3. Parts subscriptores del Pla d'Igualtat

En el moment de la seva aprovació, el Pla d'Igualtat de l'Associació Educativa Xera ha estat subscrit per les següents parts, que tenen la responsabilitat i la legitimació per signar el present document:

- **La Direcció de l'Associació Educativa Xera:** Representada per Diego Leonardo Sánchez, en qualitat de president de l'associació, qui actua en nom i representació de l'entitat i assumeix el compromís d'implementar el pla d'igualtat en tots els nivells organitzatius.
- **Comissió negociadora del Pla d'Igualtat:** Representada, per una banda, per l'empresa (Andréa Martínez De Souza, responsable de Recursos Humans i Raquel Fernández Romero, coordinadora de projectes i agent d'igualtat). I per una altra, representada per Marina Giner Limorte, representant de serveis socials i igualtat de l'UGT de Catalunya. Totes dues parts han participat en l'elaboració i negociació del pla d'igualtat, amb la funció de defensar els interessos laborals del conjunt de la plantilla de l'associació.
- **Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat:** conformada per Andrea Martínez (Recursos Humans) i Raquel Sánchez (Adjunta de Direcció).

A continuació s'adjunta la carta de compromís de Direcció amb el Pla d'Igualtat.

3.1. Carta de compromís per part de la Direcció



Compromís de Direcció amb el pla d'igualtat

La igualtat de gènere és un dels principis estratègics de la nostra política d'entitat i de persones, alineada al nostre pla estratègic 24-26 i amb l'Agenda 2030. És per aquest motiu que la Direcció assumeix el compromís de treballar per la no discriminació i impulsar i fomentar les mesures necessàries per assolir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'associació educativa XERA.

Perquè el Pla d'Igualtat sigui exitós i funcional necessitem la col·laboració i suport de tothom. La Direcció i la Comissió d'Igualtat es comprometen a rendir comptes de l'evolució del Pla d'Igualtat efectiu entre dones i homes, a totes les persones treballadores de forma periòdica.

Us agraïm, per endavant, la vostra implicació i predisposició perquè aquest Pla que iniciem, sigui una eina que ajudi a fer créixer i cuidar a les persones de l'organització.

Cordialment.

Direcció

49323697J DIEGO
LEONARDO
SANCHEZ (R:
G55074868)

Firmado digitalmente
por 49323697J DIEGO
LEONARDO SANCHEZ (R:
G55074868)
Fecha: 2024.07.19
13:09:34 +02'00'

4. Àmbit personal, territorial i temporal

Àmbit personal:

El present Pla d'Igualtat serà d'aplicació a la totalitat de les persones treballadores de l'Associació Educativa Xera, independentment de la seva categoria professional, tipus de contracte o lloc de treball. Això inclou tant el personal fix com el temporal, així com les persones que prestin serveis de manera eventual durant els períodes en què treballin per a l'entitat.

Àmbit territorial:

Aquest Pla d'Igualtat s'aplicarà en l'àmbit territorial on l'Associació Educativa Xera desenvolupa la seva activitat, que comprèn principalment la ciutat de Barcelona, amb especial incidència en el barri de Sants-Badal, on està ubicada la seu de l'associació i els programes que executa. Totes les activitats de l'entitat i els projectes desenvolupats dins del territori català es regiran per les disposicions establertes en aquest pla.

Àmbit temporal:

El Pla d'Igualtat de l'Associació Educativa Xera tindrà una vigència de **quatre anys**, comptats des de la seva data d'entrada en vigor, que serà el dia **que s'aprovi des del REGCON**. Un cop finalitzat aquest període, i fins que s'aprovi un nou Pla d'Igualtat, es mantindran en vigor les disposicions del present pla, amb un termini màxim de pròrroga de **6 mesos**. Així mateix, el pla podrà ser revisat o modificat abans del termini de vigència establert si es detecten canvis significatius en la realitat social o laboral de l'entitat, o si sorgeixen noves necessitats en matèria d'igualtat que així ho requereixin.

5. Informe diagnosi

Per desenvolupar un pla d'igualtat adaptat a les característiques, les necessitats i els recursos de l'Associació Educativa Xera, és fonamental entendre la situació interna actual des de la perspectiva de la igualtat efectiva.

La diagnosi és un pilar fonamental en qualsevol pla d'igualtat, ja que ens permet identificar els aspectes positius i els punts de millora en termes d'igualtat dins de l'organització. Els punts forts evidencien les oportunitats, les fortaleeses i els aspectes positius existents en l'equip; aquests elements s'han de reconèixer, visibilitzar i reforçar perquè puguin actuar com a motor cap a una igualtat real i efectiva. Per altra banda, els punts febles ens permeten identificar els reptes i les barreres que contribueixen a mantenir les situacions de desigualtat, indicant-nos els àmbits on caldrà fer una intervenció més decidida.

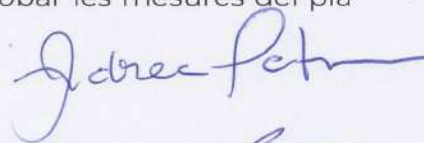
La diagnosi que aquí es presenta s'ha dut a terme entre juliol i novembre del 2024 d'acord amb les àrees marcades per la llei, utilitzant la informació i la documentació de la mateixa organització, així com les dades recollides mitjançant les següents metodologies i tècniques exposades a continuació:

Metodologia	Tècnica de recollida de dades
Quantitativa	Fulls de càlcul de l'eina de diagnosi del Departament d'Igualtat i Feminisme de la Generalitat de Catalunya.
Mixta (quantitativa i qualitativa)	Enquesta online individual i anònima a tota la plantilla (23 respostes obtingudes: 8 homes; 15 dones)
Qualitativa i participativa	Dinàmiques participatives amb representació diversa i paritària de la plantilla (dos dinàmiques realitzades)
Qualitativa	Entrevistes semiestructurades (dos entrevistes realitzades: a direcció i RR.HH.)

Aquesta diagnosi ha estat revisada i aprovada per les persones membres de la Comissió Negociadora creada amb l'objectiu de promoure, fer el seguiment i implementar el Pla d'Igualtat de l'Associació Educativa Xera.

5.1. Cultura organitzativa i comunicació

La cultura organitzativa d'una entitat, així com la forma en què es manifesta en la seva comunicació, tant interna com externa, ens permet identificar els suports o les resistències amb les quals es poden trobar les mesures del pla d'igualtat.



Així doncs, la cultura organitzativa i la comunicació estan estretament vinculades amb la sensibilització envers les relacions de poder per motius de gènere, el grau de compromís de les persones que formen part de l'organització per eliminar-les, el benestar dels treballadors i treballadores, i les possibilitats d'expressar-se lliurement i d'abordar conflictes o agressions per raó de gènere de manera conscient i segura.

Per analitzar la cultura organitzativa i la comunicació, ens basarem en els documents interns de la nostra associació i en els resultats dels qüestionaris, entrevistes i dinàmiques que reflecteixen la percepció de les persones treballadores i del càrrec de direcció.

Indicadors:

Compromís amb la igualtat de gènere i la diversitat sexual.

Comunicació oral i escrita amb perspectiva interseccional.

Percepció de l'estat de la igualtat de gènere i del col·lectiu LGTBI i de la necessitat d'impulsar un pla d'igualtat.

El compromís de Xera amb la igualtat de gènere a **nivell estructural** no és un fenomen que neix arran l'elaboració d'aquest pla. Anteriorment, l'entitat ja va impulsar un altre pla de mesures igualitàries l'any 2022. Més enllà d'això, l'entitat incorpora una perspectiva de gènere transversal i es troba alineada amb valors d'equitat, diversitat, interculturalitat i cohesió social, d'entre altres. Al voltant de dies assenyalats, l'entitat ha realitzat sessions de reflexió conjunta a nivell intern com, per exemple:

- Al 8M (Dia Internacional de les Dones): enguany es va treballar aspectes vinculats amb la conciliació i la corresponsabilitat a través d'una activitat de lectura compartida i es va generar un debat al respecte amb la finalitat de sensibilitzar sobre això.
- Al 28J (Dia Internacional de l'Orgull LGTBI): enguany es va impulsar una dinàmica participativa grupal amb les coordinacions, recursos humans i direcció de l'entitat amb l'objectiu d'elaborar propostes d'accions on treballar per la visibilitat dels drets i la inclusió del col·lectiu LGTBI.

A **nivell de projectes** i accions que l'entitat desenvolupa ens trobem, per una banda, que la majoria dels projectes inclouen una mirada de gènere transversal que s'aplica integralment a les accions que es realitzen i, d'una altra banda, també ens trobem amb dos projectes en específic que han treballat per la igualtat de gènere, com un dels objectius principals.

- Exemples de projectes que treballen de manera transversal amb perspectiva de gènere:

- Al Centre Obert amb infants i adolescents s'han fet tallers d'educació sexual abordats des d'una perspectiva de gènere i LGBTI, accions pel 8M (a través de dinàmiques on s'ha treballat com afecta el patriarcat, jocs de rol-play on s'han representat situacions masclistes i com s'hauria d'actuar), tallers de prevenció d'abús sexual amb perspectiva de gènere, sessions de debat sobre la situació de les dones a Afganistan, la violència de gènere, l'assetjament a les xarxes socials, etc.
- A les activitats de Robòtica, Aula Oberta de Català, Tornem, d'entre altres, es té present la perspectiva de gènere per fomentar una participació i uns usos de l'espai igualitaris.
- A l'activitat de Còmic es treballa narrativament la desconstrucció d'històries amb una connotació masclista o que perpetuen els estereotips de gènere.
- A la cartografia comunitària que va realitzar Xera sobre el barri de Sants-Badal es va incloure a l'anàlisi indicadors de seguretat i accessibilitat desagregat per gènere a l'espai públic.
- Projecte "Diverses i Unides": va ser un projecte sociolaboral que l'entitat va impulsar i que, mitjançant formació, suport emocional i connexió amb la comunitat, tenia com a objectiu apoderar dones vulnerables per reduir la pobresa i la precarietat. Amb un enfocament interseccional i de l'economia social, va promoure la inserció laboral de les dones participants i millorar la seva autoestima i coneixement del territori per a la seva inclusió i desenvolupament personal i professional.
- Projecte "Vincles Positius": és un projecte que es troba en actiu i es basa en un acompanyament per a famílies amb fills amb diversitat funcional que, des d'una clara perspectiva de gènere, promou la criança positiva i el suport emocional per a les persones cuidadores, especialment les mares, a través de sessions grupals centrades en l'autocura, la corresponsabilitat i la democratització de les cures. El projecte afavoreix tant la millora de les relacions familiars com el dret al temps personal dels cuidadors, promovent vincles saludables i equitat en les tasques de cura.

A **nivell de sensibilització interna a la plantilla** de professionals i persones voluntàries s'han treballat per incloure, actualitzar i comunicar els següents protocols vinculats amb aspectes de gènere i igualtat. L'enviament dels mateixos es realitza dins del *compliance* de l'entitat quan la persona treballadora/voluntària s'incorpora a l'entitat i, posteriorment, s'envia anualment.

- Protocols:
 - Protocol de prevenció i actuació davant situacions d'assetjament sexual, per raó de gènere, per raó d'identitat/expressió de gènere i/o per orientació sexual. (En aquest cas es va realitzar una sessió

informativa a tota la plantilla quan es va actualitzar amb el compromís de repetir-la anualment).

- Protocol de desconnexió digital.
- Protocol per a l'erradicació de les discriminacions LGTBIQÀ+.
- Xerrades:
 - A l'any 2019 es va realitzar una xerrada a la plantilla sobre llenguatge inclusiu i no sexista.
 - A l'any 2021 es va realitzar una xerrada a la plantilla sobre interseccionalitat.

A nivell de **sensibilització externa** s'han desenvolupat també accions dirigides a altres agents del territori i a la ciutadania en general en clau de comunitària. Enguany s'han impulsat:

- Al 8M es van col·locar als espais de l'entitat "Cantonades Feministes", una iniciativa on es va recollir informació sobre corrents teòriques del feminisme, activistes i conceptes claus. Aquestes cantonades es mantenen fixes als espais de manera continuada i a la vista de les persones que hi participen de les activitats i serveis que l'entitat ofereix a la població del territori.
- Al 25N es va realitzar una dinàmica participativa a l'espai públic amb un panel informatiu sobre els tipus de violències masclistes, per una banda, i amb un altre panel de recollida de propostes sobre com prevenir les violències els nostres entorns personals des de la quotidianitat, per una altra banda.

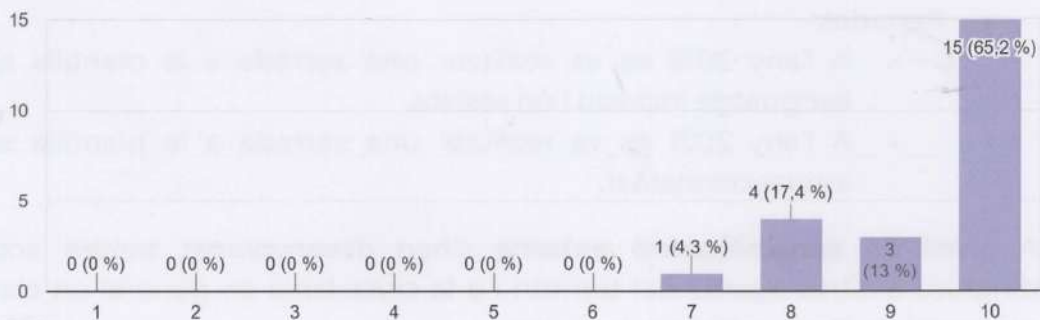
Finalment, en quant a la **comunicació**, actualment l'entitat es troba elaborant el Pla de Comunicació, el qual incorporarà aspectes de comunicació no sexista i inclusiva des d'una mirada intercultural.

Tot i que encara no es tenen recollits els elements de comunicació, a través de la pàgina web de l'entitat (ongxera.com) i les xarxes socials (@associacio_xera, tant a [Instagram](https://www.instagram.com/associacio_xera), com a [X](https://twitter.com/associacio_xera)) es fa servir una comunicació respectuosa i curosa amb un llenguatge inclusiu, tant en l'expressió escrita com en la comunicació audiovisual, procurant que els cartells i imatges implementats no reproduïxin idees estereotipades per gènere i siguin representatius d'una realitat diversa.

Un altre indicador del compromís de l'entitat amb la igualtat és la percepció que tenen les persones treballadores sobre l'estat de la igualtat a l'empresa que, com s'observa a les respostes de l'enquesta, és una valoració positiva:

1. En general, a Xera es té en compte la igualtat efectiva d'homes i dones (1 és totalment desacord; 10 és totalment d'acord)

23 respuestas

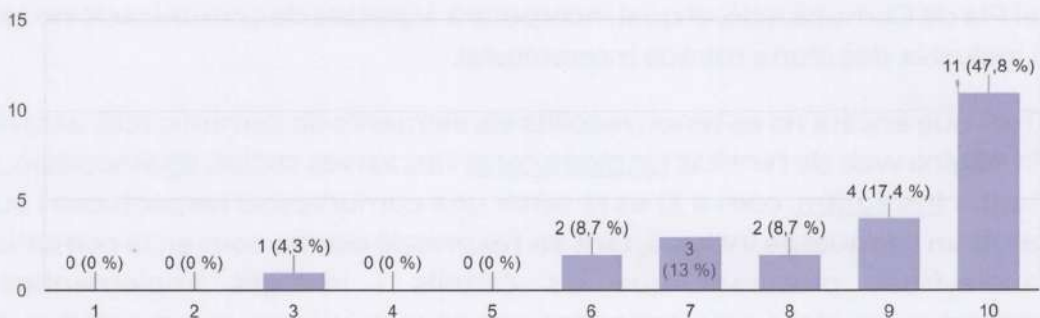


Aquestes dades quadren amb les de la dinàmica grupal que es va realitzar, on es va puntuar amb un 9,25 (sobre 10) l'àmbit de "Cultura organitzativa" quan es va preguntar sobre com es percep.

Quan es pregunta sobre la influència a la presa de decisions, la percepció continua sent molt igualitària però sensiblement més baixa, probablement pel fet que la direcció de l'empresa és exclusivament masculina.

6. A Xera, homes i dones influeixen per igual en la presa de decisions. (1 és totalment desacord; 10 és totalment d'acord)

23 respuestas



La participació als espais de relació i treball compartits es respectuosa i paritària, no es detecten rols ni dinàmiques d'interrupció per part dels homes cap a les dones ni bromes de caràcter sexista o LGTBIfòbic. Les decisions es prenen de manera formal i es té en consideració a les persones responsables de cada àrea implicada. No obstant això, es detecta que la dinàmica de presa de decisions es coordina sempre a través de l'aprovació de la direcció, la qual està composta per una figura exclusivament masculina. Aquest fet explica

José Carlos

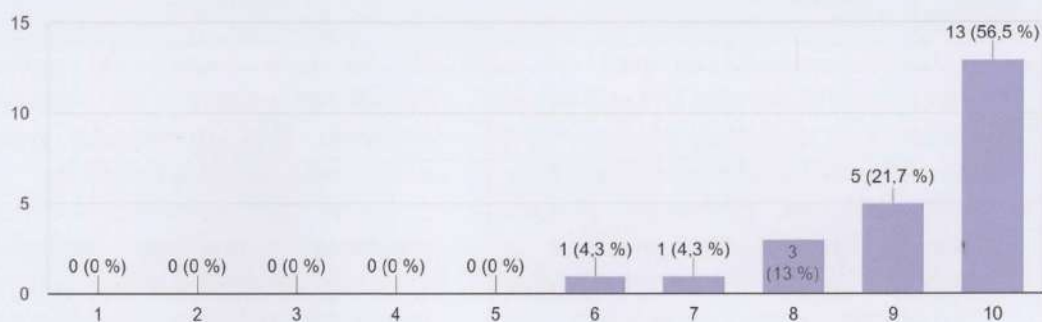
la dada sensiblement més baixa de la gràfica anterior, ja que la presa de decisions, per tant, no és tan igualitària en termes de gènere.

En quant a la millora de l'ambient laboral, l'Associació Educativa Xera va crear un conveni amb l'organització SePra, la qual va impartir dos sessions formatives a la plantilla (a l'any 2023 i 2024) on es van treballar aspectes de salut laboral i, d'entre altres aspectes, de promoció d'un bon ambient laboral de treball. Tot i així es detecta que es podria fer més incidència sobre millorar la gestió dels equips humans en els llocs de treball, ja que aquesta es troba influenciada per una cultura androcèntrica enfocada principalment en la productivitat. És important incloure espais per atendre els malestars interns, els conflictes i les emocions que inevitablement es generen en qualsevol equip de treball.

En quant a la comunicació, la valoració a la dinàmica grupal va ser també molt positiva, puntuada amb un 9 sobre 10 en relació al seu grau de inclusió i de no reproducció d'estereotips de gènere. Als resultats de l'enquesta anònima podem observar unes respostes en la mateixa línia.

7. A Xera, el llenguatge dels comunicats i la imatge corporativa que projecta l'organització promou el valor de la igualtat. (1 és totalment desacord; 10 és totalment d'acord)

23 respuestas

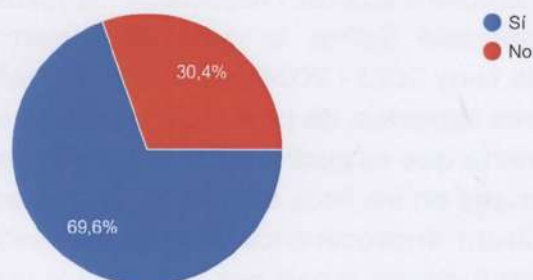


Tot i que les accions de comunicació es valoren positivament, encara queda pendent recollir formalment mesures de comunicació no sexista i inclusiva al marc del Pla de Comunicació que encara està en procés d'elaboració.

En general, gairebé el 70% de les persones que han participat de l'enquesta anònima han considerat que sí es necessari treballar el pla d'igualtat intern a Xera.

16. Creus que és necessari treballar el Pla d'Igualtat de Gènere a l'Associació Educativa Xera?

23 respuestas



Prova del fet que sí que és necessari treballar el pla d'igualtat és que, a la dinàmica participativa, es van proposar algunes línies d'acció que les persones involucrades van prioritzar, com per exemple:

- Difondre el protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere.
- Ampliar la formació amb perspectiva de gènere.
- Treballar per un protocol de mesures de conciliació.

PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
• Hi ha compromís per part de la direcció i de la plantilla amb els valors i pràctiques d'igualtat efectiva, tant cap a dins de l'entitat com cap a fora. • Existeixen tres protocols alineats amb la igualtat de gènere i la diversitat sexual i s'han fet diverses formacions amb perspectiva de gènere. • La percepció sobre la necessitat de l'elaboració d'un pla d'igualtat es majoritàriament compartida.	• Hi ha una manca de sessions formatives sobre els protocols existents. S'ha de treballar perquè arribin bé a totes les persones. • El Pla de Comunicació s'ha d'acabar d'elaborar i ha de contemplar mesures concretes de comunicació no sexista i inclusiva, tal com ja s'està fent a la pràctica. • Hi ha una dinàmica de treball molt productiva que deixa poc espai i temps per a gestionar l'estat dels equips humans des d'una lògica de cures interpersonals.

5.2. Condicions laborals i estructura de l'equip humà

En aquest apartat es vol conèixer l'estructura i composició de la plantilla de Xera: qui ha format part, quants homes i quantes dones hi ha, de quines edats, i quins llocs de treball ocupen. Això ens permet identificar possibles biaixos de gènere, desigualtats i relacions de poder; alhora que ens pot permetre

incorporar mecanismes per prevenir situacions de desigualtat que poden donar-se en un futur. Conèixer el tipus de jornada laboral i el tipus de contracte que tenen els i les treballadores ens facilita diagnosticar desigualtats indirectes que tenen impacte en la vida de les persones, ja que aquests aspectes afecten en la seguretat i estabilitat laboral. A nivell estatal, les dones tendeixen a tenir jornades més reduïdes que els homes, sobretot quan tenen responsabilitats de cura a la seva vida personal. El tipus de contracte ens reflecteix el grau d'estabilitat o inestabilitat laboral que una persona pot experimentar, cosa que repercuteix en la capacitat de planificar el seu projecte de vida o assumir la responsabilitat de cuidar persones dependents. A més, també és un element que impacta en la desigualtat salarial.

Per analitzar les condicions laborals i l'estructura de l'equip humà s'han recollit les dades generals de la plantilla de l'any 2019 a l'any 2023 per la seva posterior anàlisi. No obstant això, en aquesta anàlisi que es mostra a continuació, s'han de tenir en compte dos aspectes rellevants:

- Per una banda, la reforma laboral del 2022, recollida en el Rial Decret Llei 32/2021, va suposar l'eliminació dels contractes per obra i servei per a reduir la temporalitat. Actualment, la majoria d'aquests contractes han passat a ser indefinits per fomentar la estabilitat. És per això que la realitat contractual del 2024 és substancialment diferent a la que s'aborda en l'anàlisi dels quatre anys anteriors (període, el qual, ha sigut objecte d'aquesta diagnosi).
- D'una altra banda, com a entitat del Tercer Sector, a Xera es reproduïen els patrons estructurals de segregació horitzontal al tractar-se d'una entitat d'acció social i, per tant, altament feminitzada. Tal com assenyalava la Confederació empresarial del Tercer Sector Social de Catalunya al seu anuari de l'any 2021, el 75,8% de persones treballadores són dones davant un 24,2% d'homes.

Indicadors:

Presència de dones i homes a Xera

Característiques generals de la plantilla

Distribució de dones i homes en les àrees funcionals i categories

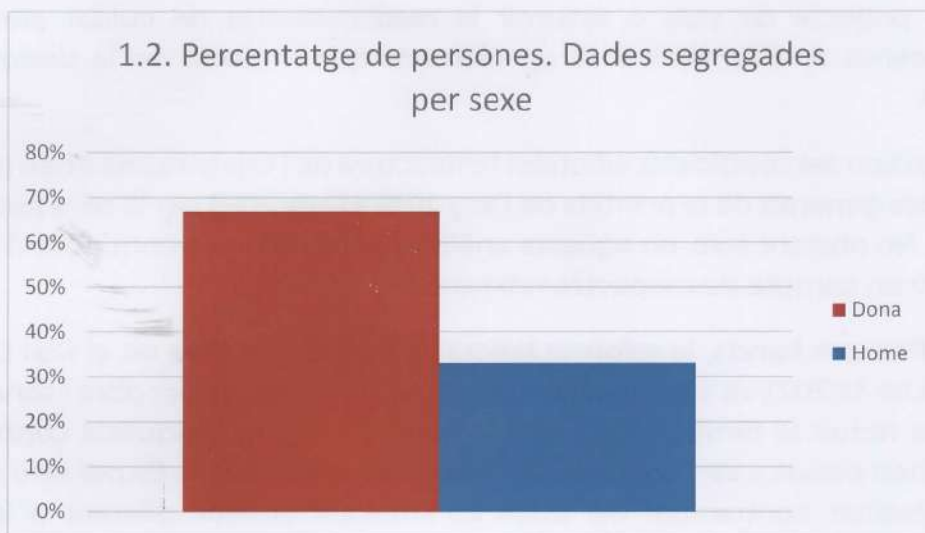
Distribució de la plantilla per tipologia de contracte

Distribució de la plantilla per tipus de jornada

Presència de dones i homes a l'entitat:

A l'Associació Educativa Xera (entre l'any 2019 i 2023) han treballat 329 persones: 220 dones (que representen el 67%) i 109 homes (33%).

La proporció de dones es troba per sota de la mitjana de les empreses del Tercer Sector de Catalunya, on trobem un 75,8% de dones treballadores¹, tot i que es reproduïx la tendència estructural de feminització del mateix sector, típica pel tipus de tasques que es desenvolupen: cures de col·lectius en situació de vulnerabilitat.



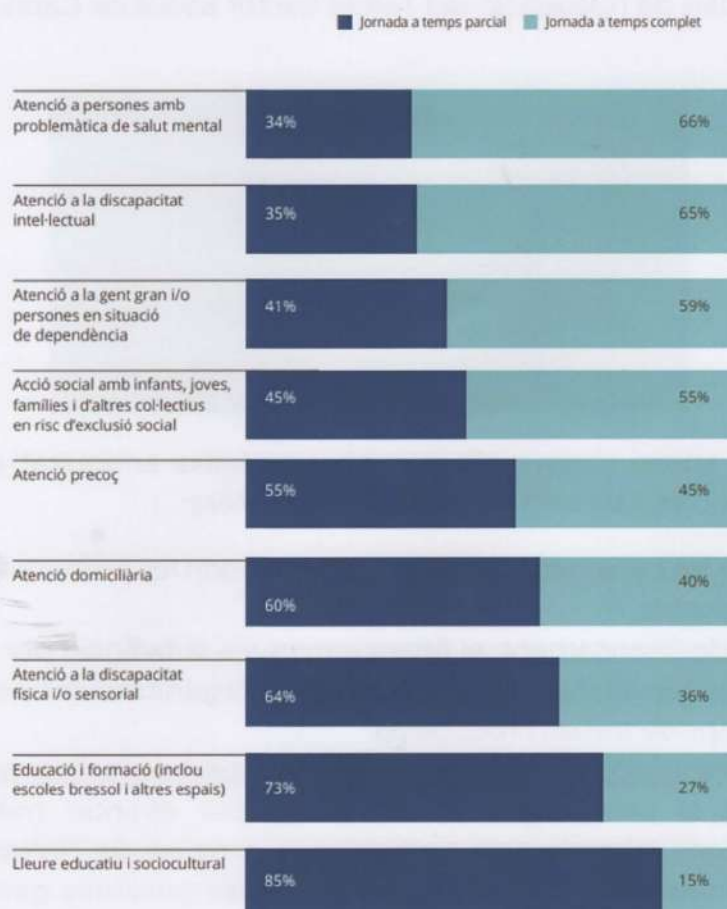
Característiques de la plantilla:

La nostra entitat actualment es defineix per un abordatge i una intervenció d'acció social, tot i que encara continua desenvolupant activitats de lleure com colònies i casals. De fet, Xera encara es regeix pel conveni col·lectiu de lleure. Això ajuda a explicar dos aspectes de l'entitat: la mitjana d'edat és molt jove i hi ha una escassa antiguitat de la plantilla.

La baixa antiguitat de la plantilla respon a que, normalment, les activitats vinculades al lleure es caracteritzen per una rotació major de personal per les condicions d'estacionalitat del sector. A continuació mostrem el grau de jornades parcials del sector, especialment atenent al de Lleure i sociocultural, que recull l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya de l'any 2019.

¹ Radiografia 2 de l'Anuari 2021 de la Confederació empresarial del Tercer Sector Social de Catalunya.

Jornada laboral per àmbits d'activitat



D'una altra banda, per aquestes mateixes condicions d'activitat estacionals que, a més, requereixen jornades parcials, gran part del gruix de la plantilla es troba conformat per població jove sent, moltes vegades, persones treballadores que compaginen els seus estudis de manera paral·lela a la tasca professional.

Compte de persones			
	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	151	35	186
De 30 a 49 anys	68	68	136
De 50 o més anys	1	6	7
Total general	220	109	329

Analitzant tot alhora, es generen situacions en les quals, una vegada aquestes persones joves acaben els seus estudis, poden trobar una altra feina amb jornada completa i, per tant, acaben marxant de l'empresa. De tal manera, en la majoria de casos no es manté una antiguitat allargada en el temps.

La realitat del període analitzat s'equipara amb l'anàlisi que es desenvolupa també a l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya de l'any 2019.

L'antiguitat del personal en les organitzacions es manté estable en el temps. Aproximadament 4 de cada 10 persones contractades fa més de 3 anys que estan vinculades laboralment a l'organització.

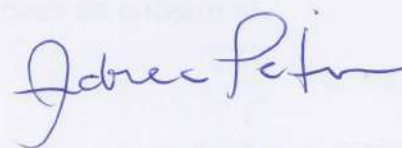
El 43% de les persones contractades a les entitats del Tercer Sector Social tenen una antiguitat superior als tres anys en la mateixa organització. En el mercat laboral català aquesta dada se situa al 66% i, per tant, la rotació en els equips de treball és major a les entitats no lucratives que treballen en el sector dels serveis d'atenció a les persones.

En el mateix anuari s'assenyala que aquesta baixa antiguitat es dona pels següents aspectes, tal i com succeeix també a Xera:

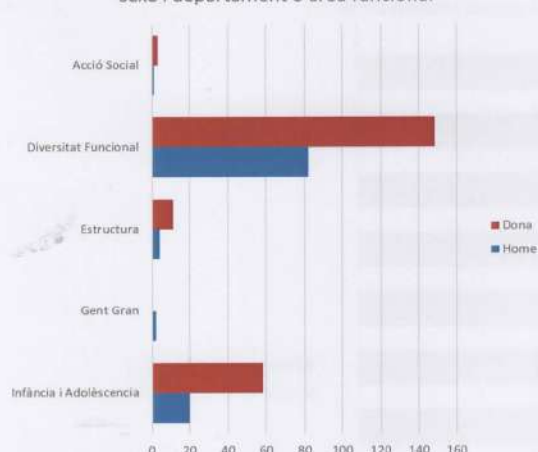
- Edat de les persones contractades: sovint son les primeres experiències professionals.
- Model de finançament: el finançament via subvenció per la realització de projectes dificulta la capacitat de les organitzacions per estabilitzar els equips de treball i l'ocupació.
- Condicions laborals poc competitives respecte al sector públic o altres sectors: la poca capacitat del sector per afrontar millores en les condicions laborals dels professionals a causa de l'infrafinançament crònic dels serveis públics d'atenció a les persones genera fuga de talent cap al sector públic o altres sectors com Salut i Educació on per desenvolupar les mateixes funcions, els professionals tenen una major retribució i millors condicions laborals.

Distribució d'homes i dones en les àrees funcionals i categories

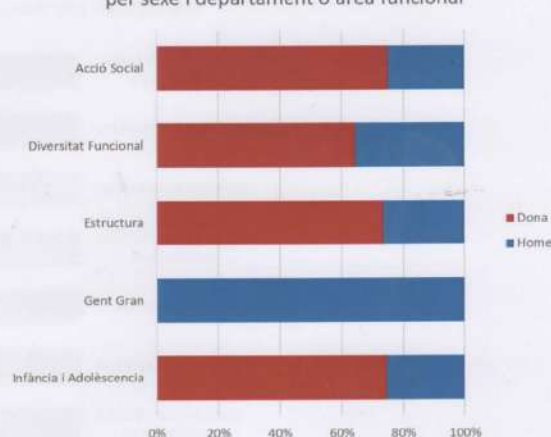
Pel que fa a la distribució per àrees trobem poques diferències entre elles, exceptuant l'àrea de gent gran on no hi ha dones registrades en el període analitzat. La resta d'àrees, de manera semblant a l'anàlisi integral de l'entitat, està majoritàriament feminitzada. Això respon al tipus de projectes i activitats d'atenció directa que desenvolupa Xera i que, com ja hem detallat anteriorment, es correspon amb la tendència feminitzada del Tercer Sector Social.



7.1. Nombre de persones. Dades segregades per sexe i departament o àrea funcional



7.2. Percentatge de persones. Dades segregades per sexe i departament o àrea funcional

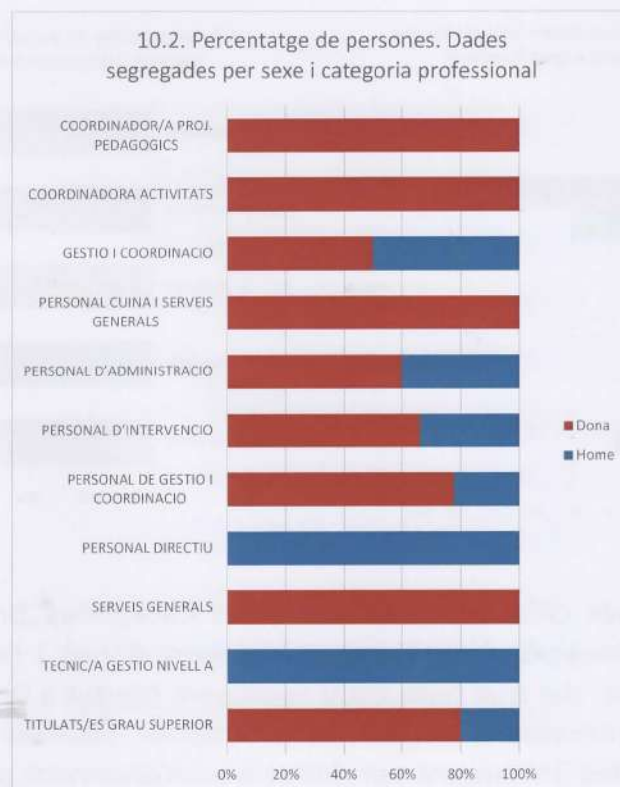


On sí trobem més diferències és entre les categories professionals que mostrem a continuació. Aquelles que inclouen dones i homes tenen un percentatge similar del que hem estat repassant (degut a la feminització del sector) però és interessant detenir-se a observar aquelles categories que estan representades únicament per dones o exclusivament per homes.

Per una banda, entre les exercides per dones, trobem el personal de cuina i serveis generals, una categoria tradicionalment associada a la feminitat i que es correspon de manera similar el que podem trobar al mercat laboral general. També, a les categories de coordinadora de projectes pedagògics i coordinadora d'activitats apareixen només dones. Aquesta dada és positiva, ja que visibilitza que aquestes tenen un rol important en la cadena de comandament de responsabilitat i poder, tot i que també, tenint en compte que es tracta d'una entitat i un sector altament feminitzat, el més probable és que aquesta categoria sigui ocupada per dones, en comptes de dones.

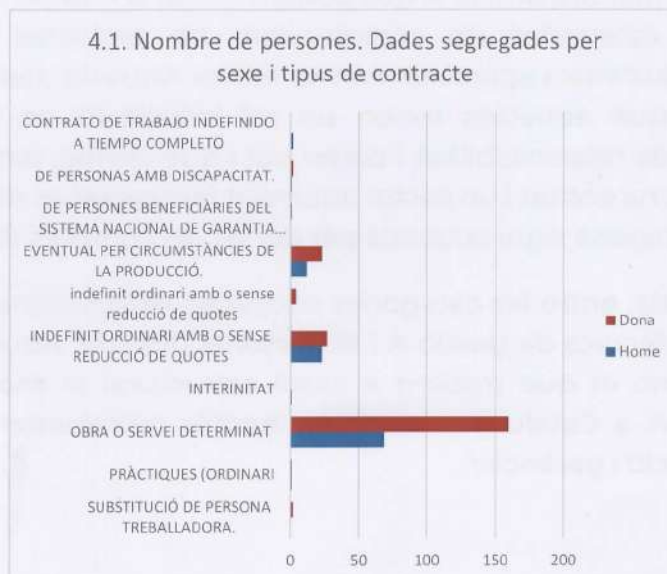
D'una altra banda, entre les categories ocupades exclusivament per homes, ens trobem als tècnics de gestió A i al personal directiu. Aquestes dades es corresponen amb el que trobem a nivell estructural al món professional d'acció social on, a Catalunya, les dones només representen el 31,4% dels càrrecs de direcció i gerència².

² Allué, C. (2018, juliol 17). *Les dones copen el 73% dels llocs de treball de l'acció social, però el sector encara suspèn en perspectiva de gènere*. Social.cat. [<https://www.social.cat/noticia/8627/les-dones-copen-el-73-dels-llocs-de-treball-de-laccio-social-pero-el-sector-encara-suspen->]



Distribució de la plantilla per tipologia de contracte

La distribució d'homes i dones segons tipus de contracte és la següent:



Actualment, la realitat dels contractes de l'empresa és diferent a la que s'aborda en l'anàlisi dels quatre anys anteriors ja que, tal com s'avançava a l'inici d'aquest apartat, la reforma laboral del 2022, recollida en el Rial Decret Llei 32/2021, va suposar l'eliminació dels contractes per obra i servei per a reduir la temporalitat. És per això que, actualment, els contractes per obra i

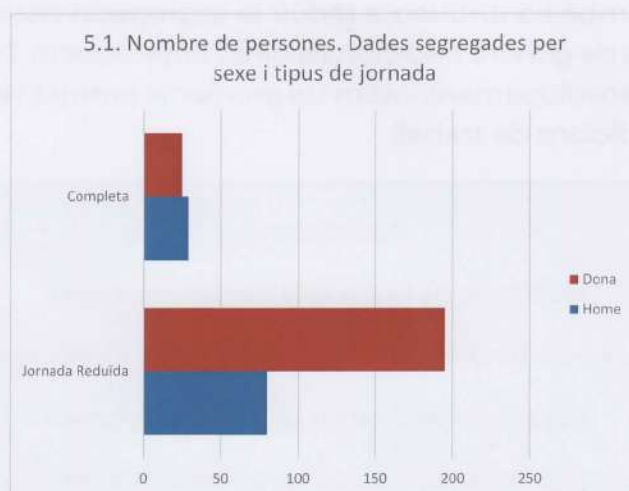
servei que apareixen a la gràfica, han passat a ser indefinits per fomentar la estabilitat.

Més enllà d'aquesta informació rellevant, és important atendre com dels contractes indefinits (recollits tant a través de la categoria "indefinit a temps complert" com de la categoria "indefinit ordinari amb o sense reducció de quotes") hi ha un total de 25 homes (45%) i 31 dones (55%), un nombre de persones treballadores massa equitatiu tenint en compte que, per proporció, hi ha un 33% d'homes i un 67% de dones. En canvi, quan s'ha tractat de contractes per obra i servei (abans de la reforma) hi ha registrades un 30% d'homes i un 70% de dones, dada que podem considerar positiva ja que es correspon de manera aproximada a la distribució total per gènere de tota l'entitat.

Podem concloure llavors que aquesta reforma laboral permet reduir la desigualtat contractual identificada en els contractes indefinits en el període anterior objecte d'aquesta anàlisi.

Distribució de la plantilla per tipus de jornada

La distribució de dones i homes per tipus de jornada és la següent:



Podem observar que hi ha més persones treballadores amb jornada reduïda (89%) que amb jornada completa (11%). Al igual que s'explica al subapartat de característiques de la plantilla, on s'aborda l'edat i l'antiguitat, aquest tipus de jornada preponderant respon al tipus de projectes que Xera desenvolupa com a entitat d'acció social on es duen a terme activitats estacionals de lleure i educació sociocultural.

Tot i que dins de les jornades reduïdes si que es manté, més o menys, la proporció total d'homes i dones a la plantilla, d'entre les jornades completes s'observa una desigualtat de gènere ja que es reflecteixen més homes (29) que dones (25).

Andreu Pichin

PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
• Han augmentat els contractes indefinits. • La majoria de categories professionals estan conformades per dones i homes en un percentatge proporcional al del total d'homes i dones de l'entitat.	• Com a entitat del Tercer Sector social hi ha una segregació horitzontal i, per tant, la plantilla està feminitzada. • Es detecta segregació vertical perquè la direcció ha estat exclusivament masculina. • Hi ha més homes que dones amb jornada completa.

5.3. Accés a l'ocupació, desenvolupament intern i promoció

L'accés a l'ocupació, el desenvolupament intern i la promoció és clau per garantir una veritable equitat i per superar barreres estructurals que limiten l'accés de les dones a posicions de lideratge o a llocs més ben remunerats. A més, fomenta la diversitat com un valor essencial per a la innovació i la qualitat dels projectes. També contribueix a reduir la segregació horitzontal i vertical, que perpetua rols de gènere tradicionals dins l'organització. Treballar l'accés a l'ocupació, el desenvolupament intern i la promoció permet retenir més talent millorant les condicions de treball.

Indicadors:

Distribució de la plantilla per lloc de treball

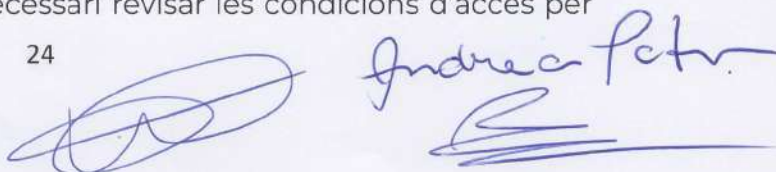
Descripció dels llocs de treball i les responsabilitats en les ofertes laborals

Contractacions en els últims quatre anys

Mesures de desenvolupament i promoció interna

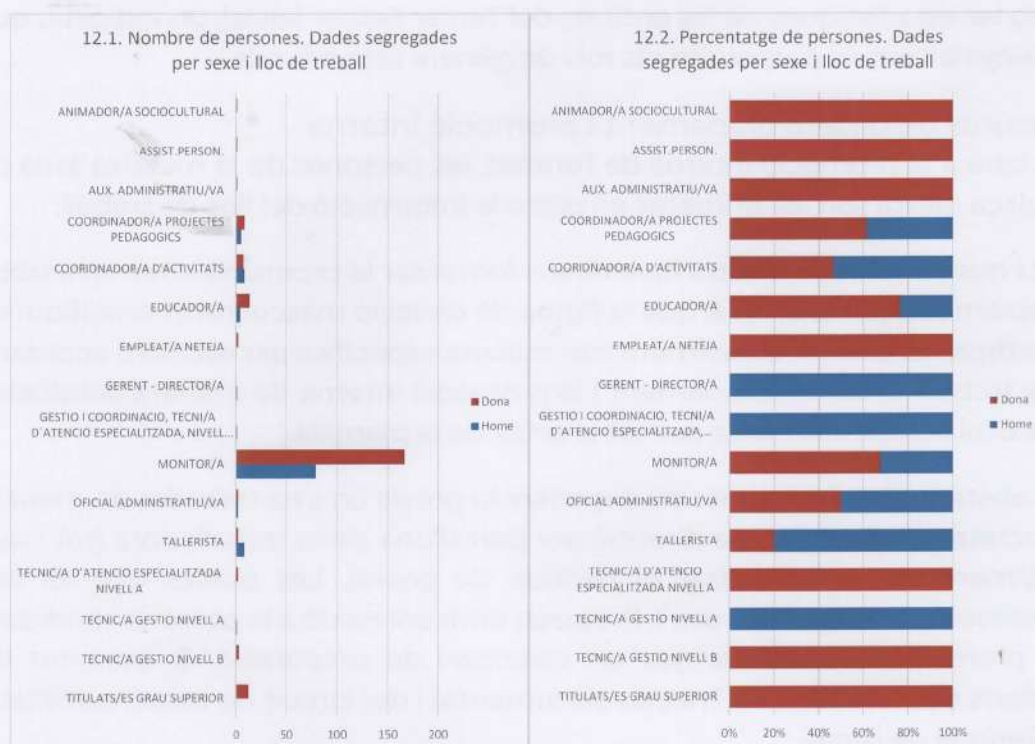
Distribució de la plantilla per lloc de treball

Com s'ha analitzat anteriorment, la distribució d'algunes de les categories de Xera reproduïen un patró de segregació horitzontal típic en el Tercer Sector Social. Atenent ara als llocs de treball, observem el mateix patró. La majoria de llocs de treball reproduïen de manera proporcional el total de la plantilla segregada per gènere però, calen destacar alguns d'aquells llocs de treball especialment masculinitzats que només estan ocupats per homes (Director i Tècnic Gestió A) i alguns altres llocs especialment feminitzats que exclusivament han estat conformats per dones (Auxiliar Administrativa i Empleada Neteja). Així doncs, és necessari revisar les condicions d'accés per



corregir-les, amb les limitacions de segregació horitzontal que caracteritza el sector al qual pertany Xera.

També, dins dels mateixos llocs de treball, es donen diferències en funció de les característiques específiques que requereixi el lloc. Per exemple, quan es tracta d'activitats com robòtica o escacs, la majoria de persones que es presenten a l'oferta de treball com educador/a són homes. En canvi, quan es tracta d'altres llocs, com acompanyament psicoterapèutic o personal de suport, la majoria de persones que es presenten als llocs són dones, per una qüestió estructural de segregació horitzontal.



Descripció dels llocs de treball i les responsabilitats en les ofertes laborals

Les ofertes de llocs de treball, així com els requisits per entrar-hi es presenten de forma neutra sense generalitzar. Si analitzem el detall de les ofertes laborals ens trobem amb titulars on es fa ús d'un llenguatge inclusiu ("personal de suport", "tècnic/a d'intervenció"...) i, a més, en la descripció de l'oferta es manté aquest ús del llenguatge inclusiu i no sexista. No obstant això, les ofertes laborals no incorporen com a "requisit" o com "es valorarà" el tenir coneixement o experiència sobre igualtat de gènere o feminismes. A més, les persones responsables de la contractació tampoc compten amb formació en igualtat de gènere o diversitat sexual.

Tot i que les ofertes, en la gran majoria de casos, no especifiquen el gènere, s'ha especificat que siguin dones les contractades de manera puntual pel lloc de treball de Personal de Suport, un rol professional que ha de treballar amb persones amb diversitat funcional a través de tasques de cura i canguratge. Alguna vegada, les famílies han demanat expressament que siguin dones les que estiguin a càrrec dels seus fills o filles per una qüestió de perjudici. Tot i així, l'empresa sol·licita a les seves ofertes el Certificat Negatiu de Delictes de Naturalesa Sexual per a prevenir contractacions innecessàriament femenines.

Contractacions produïdes en els últims quatre anys

Les incorporacions a la plantilla de Xera en els últims quatre anys han estat 220 dones i 109 homes, amb una sobrerrepresentació femenina que encaixa amb les estadístiques de les entitats del Tercer Sector Social, un indicatiu que assenyalava com es perpetuen els rols de gènere estructurals.

Mesures de desenvolupament i promoció interna

De cara a la promoció interna de l'entitat, les persones de la mateixa àrea de la plaça oferta son les primeres en rebre la informació del lloc de treball.

Tot i que l'entitat es mostra favorable a fomentar la promoció interna hi troba problemàtic, per exemple, que la figura de direcció masculina es cronifiqui en el temps, no existeix actualment cap mesura específica per escrita o acordada que treballi el desenvolupament i la promoció interna de manera detallada i protocol·litzada orientada per tot el gruix de la plantilla.

No obstant això, ha hagut una experiència prèvia on s'ha treballat de manera concreta l'accés al lloc de direcció per part d'una dona treballadora (tot i que finalment no es va passar el període de prova). Les passes que es van desenvolupar llavors van ser: 1. Proposar amb antelació a la persona candidata de promocionar; 2. Dissenyar un calendari de preparació; 3. Executar les accions del calendari de traspàs documental i del circuit de responsabilitat i; 4. Període de prova.

PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
• Ús de llenguatge inclusiu a les ofertes laborals. • L'exigència del Certificat Negatiu de Delictes de Naturalesa Sexual ajuda a evitar estereotips de gènere innecessaris en determinades posicions. • Hi ha hagut una experiència prèvia de promoció interna que incloïa passos estructurats com calendaris	• Persistència de segregació horitzontal i vertical en alguns llocs de treball. • Absència de mesures formals per a la promoció interna: no existeixen protocols escrits que garanteixin oportunitats igualitàries per a tot el personal. • No es demana o valora per escrit coneixement o experiència en

Javier Petru

de preparació i traspàs de responsabilitats.	igualtat de gènere o feminismes en les ofertes laborals.
--	--

5.4. Formació interna i/o continua

La formació continuada relacionada amb el desenvolupament professional, especialment quan està formalitzada, constitueix un dels principals instruments per afavorir la promoció laboral, tant en termes d'assumpció de noves responsabilitats com de millores salarials.

A més, la formació en matèries vinculades als drets laborals –incloent-hi la igualtat– és fonamental per identificar i prevenir abusos, discriminacions i situacions d'assetjament sexual, per raó de gènere i/o per raó d'identitat o expressió de gènere que es puguin produir al lloc de treball.

Per això, l'accés a la formació que una empresa ofereix ha de ser públic, en condicions d'igualtat i considerant les necessitats de conciliació de les persones.

La informació i dades recollides respecte a les formacions realitzades tracten del període del 2020 - 2023. Al llarg de l'any 2024 s'han enregistrat millor les formacions realitzades i, a més, s'han ampliat aquelles que aborden temàtiques de gènere però, amb la finalitat de donar una continuïtat a la resta de la diagnosi (que no tracta dades d'enguany) analitzem també en aquest apartat la informació del quatre anys anteriors.

Indicadors:

Política de formació definida que atengui a les necessitats de conciliació,

Formació en matèria d'igualtat de gènere i LGTBI

Nombre d'hores de formació desagregat per gènere

Política de formació definida que atengui a les necessitats de conciliació

Actualment, a Xera no existeix una política formal que reguli aspectes relacionats amb la formació interna i contínua. Tot i que en el passat es va plantejar l'elaboració d'un pla de formació, la manca de temps i recursos estructurals ha impedit el seu desenvolupament.

Malgrat aquesta absència, l'empresa acostuma a seguir els següents criteris:

- Oferta periòdica de formacions bonificades: L'empresa comparteix formacions periòdicament, subvencionades externament, i informa tota la plantilla mitjançant els canals interns de comunicació.
- Sol·licituds de formació: Les persones interessades a realitzar una formació poden comunicar-ho a l'empresa perquè aquesta valori cada cas de forma individual. En aquests casos, es tenen en compte les necessitats específiques de la jornada laboral.
- Formacions per a personal de coordinació: Les coordinacions poden sol·licitar formacions i habitualment disposen d'hores dins la seva jornada laboral per a assistir-hi.
- Limitacions per al personal d'intervenció directa:
 - Les persones que treballen "fora de l'oficina" i amb jornades més curtes (personal d'intervenció directa) normalment no realitzen formacions perquè aquestes no estan incloses en el seu horari laboral i les hores addicionals no són remunerades.
 - Aquestes persones, en ocasions, sol·liciten voluntàriament realitzar formacions fora del seu horari laboral per tres motius principals:
 - Perquè tenen disponibilitat personal.
 - Per desconèixerment del seu dret a formar-se dins de l'horari laboral.
 - Per compromís amb les seves tasques d'atenció directa a col·lectius vulnerables, assumint que la seva absència podria tenir un impacte negatiu en les persones ateses.
- Limitacions financeres: Quan l'empresa no pot bonificar una formació per manca de recursos, aquesta no es duu a terme.

D'altra banda, el conveni col·lectiu de lleure al qual està adscrita l'empresa estableix: "La formació s'impartirà preferentment durant l'horari laboral. En el cas d'aquells cursos que es programin fora de la jornada laboral del treballador o treballadora, l'esmentat temps de formació serà compensat amb un descans equivalent en els termes que s'estableixin en el marc de la Comissió paritària de Formació".

Aquest marc legal proporciona una base sobre la qual Xera podria estructurar una política de formació més clara i equitativa, adaptada a les necessitats de conciliació de tota la plantilla i que garanteixi el dret a la formació en igualtat de condicions.

Formació en matèria d'igualtat de gènere i LGTBI

A Xera s'han dut a terme diverses formacions orientades a fomentar la igualtat de gènere. Es va enregistrar les següents:

- Feminisme interseccional (2021): Formació centrada en comprendre les múltiples discriminacions que poden patir les persones en funció de la seva identitat de gènere, orientació sexual, origen o altres factors.
- Eines per prevenir i erradicar l'assetjament a la feina (2022): Capacitats pràctiques per identificar, prevenir i gestionar situacions d'assetjament en l'entorn laboral.
- Com dissenyar i crear un Pla d'Igualtat a la teva empresa – Barcelona Activa (2023): Sessió dedicada a la planificació i implementació de mesures per promoure la igualtat efectiva en les organitzacions.
- Anàlisi ecofeminista de la teva organització – Cooperatives Espai Ambiental, l'Esberla i Resilience Earth (2023): Una formació innovadora que combina els principis de l'ecofeminisme amb l'anàlisi organitzacional per identificar i aplicar pràctiques sostenibles i inclusives.
- Sensibilització sobre Igualtat de Gènere – PIMEC (2023): Formació orientada a conscienciar sobre la importància de la igualtat de gènere i oferir eines per integrar aquest principi en la gestió empresarial.

Aquestes formacions reflecteixen el compromís de Xera amb la promoció d'una cultura inclusiva i igualitària que respongui a les necessitats i reptes de la diversitat. No obstant això, cap de les formacions mencionades aborda específicament la diversitat sexual i de gènere o la prevenció de la discriminació envers aquest col·lectiu.

Nombre d'hores de formació desagregat per gènere

Actualment, Xera ha començat aquest any 2024 a recollir de manera sistematitzada les hores de formació per persona treballadora i desagregat per gènere però, durant el període analitzat (2020 – 2023) la informació no està completa.

És per això que, al no comptar llavors l'entitat amb un recull exhaustiu sobre el nombre d'hores de formació desagregat per gènere; aquest serà un aspecte a tenir en compte alhora de desenvolupar les accions que integraran el Pla d'Igualtat.

PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
• S'han fet formacions en matèria d'igualtat. • Hi ha un compromís amb la millora en el registre de dades i, al llarg del 2024 s'ha implementat un sistema més exhaustiu de recollida de dades.	• No existeix una política formal de formació interna i continuada. • No s'han registrat les hores de formació desagregades per gènere ni per si es realitza dins o fora de la jornada, ni la modalitat formativa.

	• Hi ha una desigualtat en l'accés a la formació entre la plantilla en funció del seu lloc de treball. • No s'ha realitzat cap formació específica sobre temàtiques del col·lectiu LGTBI en el període analitzat. • L'empresa depèn gairebé exclusivament de formacions bonificades per agents externs, la qual cosa limita l'autonomia en el disseny i implementació d'un pla formatiu adaptat a les necessitats específiques de Xera.
--	---

5.5. Política retributiva i estructura salarial

La igualtat retributiva és un dret que es basa en que homes i dones rebin una remuneració (de salari i complements) igual per un treball d'igual valor, assolint així l'equitat salarial. L'equitat salarial significa que les persones que fan les mateixes tasques o tasques similars rebin una remuneració equivalent, i que treballs diferents però que aporten un valor comparable a l'empresa també es compensin de forma justa i igualitària.

Les formes més comunes de discriminació salarial es donen quan homes i dones fan feines diferents però amb el mateix valor, però l'empresa les valora de manera desigual. Això sovint es tradueix en diferències en el salari brut o en els complements salarials, els quals solen aplicar-se segons criteris amb un biaix androcèntric.

L'**informe** complet de l'**auditoria retributiva** de Xera, realitzat externament per Fundesplai, es troba adjuntat en l'**annex** d'aquest mateix document. Aquest assenyala que la bretxa salarial global de l'entitat és d'un 7%.

Indicadors:

Distribució de dones i homes per trams retributius

Retribució anual mitjana de les dones i els homes, sense complements

Retribució anual mitjana, amb complements

Retribució anual mitjana de dones i homes per lloc de treball

Distribució de dones i homes per trams retributius

Aquest indicador analitza com es distribueixen els empleats de tots dos gèneres en diferents escales salarials. Segons l'informe, les escales i retribucions anuals es distribueixen com segueix:

- Escala 1 (91-100): Només homes (29.827,80 €).
- Escala 2 (81-90): Igualtat en la retribució (25.566,70 €).
- Escala 3 (61-80): Petita bretxa (0,27%) a favor dels homes (23.000,93 € vs. 22.938,97 €).
- Escala 5 (21-40): Bretxa del 1,13% favorable a homes (18.890,92 € vs. 18.464,82 €).
- Escala 6 (0-20): Només dones (17.558,40 €).

És rellevant observar que les escales més altes són ocupades majoritàriament per homes. Les escales inferiors compten amb més representació femenina.

Retribució anual mitjana de les dones i dels homes, sense complements

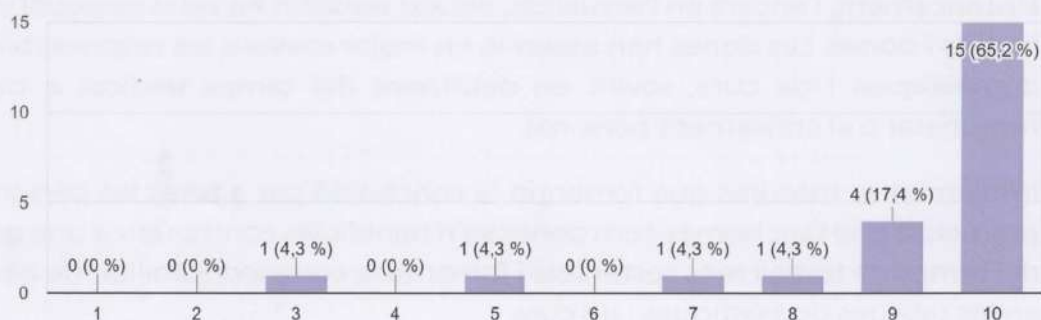
Les dades desagregades per gènere mostren que no hi ha diferències salarials significatives en categories on tots dos gèneres estan representats. En casos on falta representació d'un dels gèneres, no és possible calcular una bretxa significativa.

Per exemple: Per a "Monitor/a", tots dos gèneres reben 18.890,92 €.

A més, la percepció general de la plantilla estan d'acord amb que existeix una igualtat entre dones i homes respecte a la retribució.

5. Crec que hi ha una autèntica igualtat entre dones i homes en la retribució. (1 és totalment desacord; 10 és totalment d'acord)

23 respuestas



Retribució anual mitjana amb complements

Les dades sobre retribucions amb complements indiquen diferències mínimes en alguns grups. Per exemple:

- En l'Escala 3, el preu per hora és 13,76 € (homes) enfront de 13,53 € (dones).
- En l'Escala 5, el preu per hora és 11,14 € (homes) enfront de 11,13 € (dones).

Retribució anual mitjana de dones i homes per lloc de treball

L'informe mostra que no hi ha diferències significatives en retribucions dins de les mateixes categories laborals. En els casos on hi ha una bretxa, aquesta no supera el 1,13%.

PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
• Absència de bretxa significativa dins de les mateixes categories. • Les diferències detectades són molt inferiors al 25%, indicant una política salarial alineada amb els principis d'igualtat.	• Presència masculina en les escales més altes. • Sobrerrepresentació femenina en les escales més baixes, fet que pot indicar segregació vertical. • Encara que mínimes, hi ha diferències en el preu per hora entre homes i dones en algunes escales, com la 3 i la 5, afavorint els homes.

5.6. Organització del temps de treball i mesures de conciliació

La conciliació es refereix a la capacitat d'una persona per combinar les seves àrees personal, laboral, social i familiar, assegurant així un desenvolupament equilibrat en cadascun d'aquests àmbits. Aquest equilibri és essencial per garantir la salut i el benestar individuals, a més de facilitar l'atenció a persones dependents.

Històricament, i encara en l'actualitat, aquest equilibri ha estat desigual entre homes i dones. Les dones han assumit, en major mesura, les responsabilitats domèstiques i de cura, sovint en detriment del temps dedicat a treball remunerat o al creixement personal.

Implementar mesures que fomentin la conciliació per a totes les persones, i promoure que tant homes com dones se'n beneficiïn, contribueix a una gestió del temps de treball més sostenible i fomenta la corresponsabilitat de gènere en les tasques domèstiques i de cura.

Indicadors:

Mesures per a la conciliació de la vida personal i laboral

Adreçat a

Proporció d'homes i dones que es beneficien de les mesures de conciliació de la vida personal i laboral

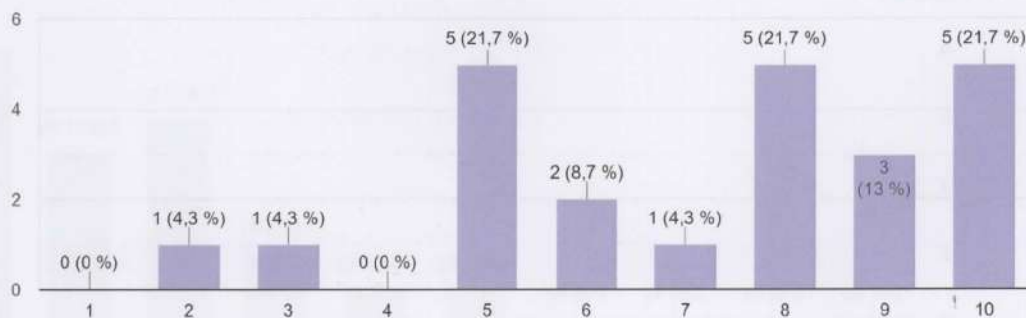
Mesures per a la conciliació de la vida personal i laboral

Actualment, a Xera no existeix cap document o política que reculli de manera formal mesures de conciliació personal i laboral. No obstant això, sí que s'apliquen pràctiques que faciliten la conciliació de les persones treballadores tot i que, en funció dels llocs de treball (i les funcions associades), hi ha casos en els quals és més fàcil aplicar aquestes pràctiques que en altres, ja que hi ha llocs amb un horari més rígid i fixe perquè requereixen realitzar una intervenció directa i, per tant, no permeten conciliar tan fàcilment.

El fet de no tenir un document que reculli les mesures de conciliació, a més, provoca que part de la plantilla no tingui claredat sobre les mesures de conciliació disponible.

14. Tinc informació adequada sobre les mesures de conciliació disponibles a Xera. (1 és totalment desacord; 10 és totalment d'acord)

23 respuestas



Les pràctiques que, fins ara, s'han facilitat per permetre la conciliació de la vida personal i laboral son les següents:

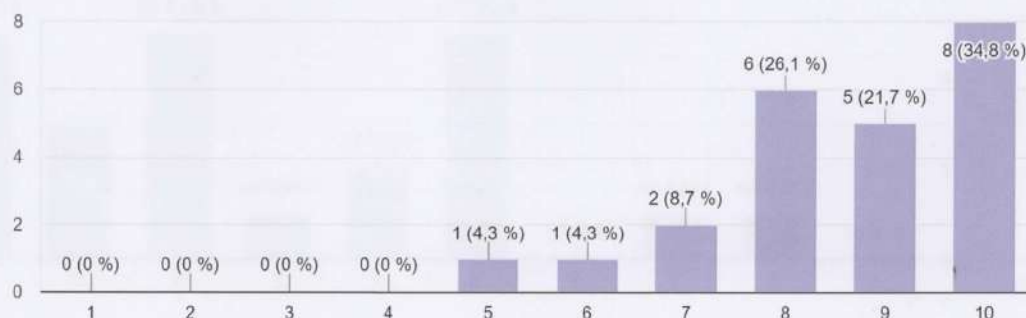
- Reajustament d'horaris: es dona la possibilitat de fer una modificació horària acordada per recursos humans i direcció.
- Jornada híbrida presencial – telemàtica.
- En la contractació es permet negociar l'horari en funció de la necessitat de l'empresa i la necessitat de conciliació de la persona treballadora ja sigui per cura de les persones, formació o compaginació amb altres feines.
- Quan hi ha persones treballadores que tornen dels seus períodes d'inactivitat l'empresa ofereix diverses possibilitats, com que la persona es mantingui inactiva fins que la persona ocupi el lloc de treball que li encaixi millor amb la seva conciliació.

- Xera no permet la realització d'hores extra i, en el cas que es facin, aquestes sempre es compensen. Hi ha habilitat un banc d'hores on compensar les hores de més o de menys realitzades i, en el cas que es treballi en cap de setmana en general (o en altres dies fora de l'horari habitual de la persona treballadora) l'hora realitzada de més es transforma en una hora i mitja a modo compensatori.
- El conveni col·lectiu del qual forma part l'empresa no contempla oferir un dia de lliure disposició però Xera ofereix aquest dia de manera remunera entre l'1 de gener i el 30 de juny per aquelles persones treballadores que porten més de sis mesos a l'entitat.
- Finalment, tot i que actualment no s'aplica i no consta en el conveni, l'empresa actualment valora la possibilitat futura d'establir uns dies a l'any de teletreball per a la plantilla.

Malgrat la manca d'un recull sistematitzat de mesures de conciliació personal i familiar la plantilla percep majoritàriament que les mesures de conciliació ofertes per l'empresa son suficients a través de l'enquesta anònima individual.

13. En general, les mesures de conciliació de la vida familiar, personal i laboral són suficients. (1 és totalment desacord; 10 és totalment d'acord)

23 respuestas



Proporció d'homes i dones que es beneficien de les mesures de conciliació de la vida personal i laboral

Actualment, no existeix cap mecanisme de recollida i sistematització de persones treballadores que gaudeixin puntualment o continuadament de mesures o pràctiques que afavoreixin el seu grau de conciliació personal i laboral i, per tant, es desconeix quantes persones, homes o dones de manera desagradada gaudeixen d'aquest dret.

PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
L'empresa ja aplica algunes mesures de conciliació, com reajustaments	L'absència d'una política formal que reculli les mesures de conciliació

horaris, jornada híbrida, i flexibilitat en la contractació. • L'ús d'un banc d'hores i la compensació de les hores extres promou una millor gestió del temps i evita la sobrecàrrega laboral. • L'oferta d'un dia remunerat fora del conveni és un benefici addicional que afavoreix la conciliació i la motivació del personal.	crea confusió i desigualtats en l'aplicació d'aquestes pràctiques. • L'absència de mecanismes per recollir i sistematitzar dades sobre qui es beneficia de les mesures limita la capacitat de millora i de promoció de la corresponsabilitat de gènere. • Tot i el discurs sobre la corresponsabilitat, no s'observa una estratègia concreta per promoure la participació igualitària d'homes i dones en l'ús de les mesures de conciliació. • Algunes pràctiques no estan formalitzades en el conveni, la qual cosa en pot dificultar la consolidació i l'accés equitatiu per a totes les persones treballadores.
--	--

5.7. Salut, seguretat laboral i prevenció i actuació davant situacions d'assetjament

Els protocols de prevenció i actuació davant situacions d'assetjament sexual i per raó de gènere garanteixen i afavoreixen que les persones es puguin sentir segures en el seu entorn laboral. Aquestes eines asseguren que no es permetin ni es normalitzin aquestes conductes, que se'n previngui l'aparició i que, en cas de patir una situació d'aquest tipus, les persones afectades sàpiguin on dirigir-se, el procés que seguirà la seva denúncia i les conseqüències per a la persona responsable. Per aquest motiu, la prevenció de l'assetjament sexual, per raons de gènere, identitat o expressió de gènere, i/o orientació sexual té un impacte directe en la salut i seguretat laboral de les persones treballadores.

Indicadors:

Incorporació de la igualtat i la perspectiva de gènere en la gestió de la salut laboral

Protecció de la maternitat i del període de lactància

Mesures de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual, per raó de gènere i/o orientació sexual

Gestió de les situacions

Incorporació de la igualtat i la perspectiva de gènere en la gestió de la salut laboral

Xera compta amb un Pla de Prevenció de Riscos Laborals elaborat per SePra al 2023, una empresa cooperativa que ofereix serveis de prevenció aliè de riscos laborals. El document del pla aborda la perspectiva de gènere, tant en la seva redacció des d'un llenguatge inclusiu, com en els seus compromisos on s'afirma el següent:

"Aquesta cultura de la prevenció de Associació Educativa Xera incorpora una enfocament de la pràctica preventiva sensible al gènere, que té en compte la variable gènere en l'anàlisi de les condicions de treball dels riscos i de la gestió de la salut laboral, per donar resposta a les diferències i les desigualtats de gènere".

A més, el pla recomana que, en el cas de disposar d'un Pla d'Igualtat s'haurà de vincular la planificació i la implementació de les accions preventives amb la informació diagnòstica i el pla d'acció del Pla d'Igualtat, especialment de l'àmbit o capítol referent a la Salut Laboral.

Mentre que sí s'ha fet una avaluació i una planificació de mesures correctores dels riscos laborals dels diferents locals dels que disposa l'associació (tenint en compte els equips de treball, els riscos higiènics i els riscos ergonòmics) no s'ha realitzat encara cap avaluació dels riscos psicosocials i està pendent que l'empresa contractada inici aquesta avaluació amb la seva posterior prioritització de mesures correctores amb perspectiva de gènere.

Protecció de la maternitat i del període de lactància

El Pla de Prevenció de Riscos Laborals explica que les persones treballadores han d'estar informades i formades sobre "els riscos per a la seva salut i seguretat als quals estan exposades per causa de la seva feina, i específicament, del seu lloc de treball tenint en compte les característiques personals o situacions d'especial sensibilitat (per exemple embaràs i lactància)".

Tot i que el pla no fa més referències al període d'embaràs i lactància i no hi cap document formal que reculli mesures específiques per aquestes situacions d'especial sensibilitat, l'empresa ha desenvolupat algunes pràctiques amb aquelles persones que es troben en aquest període. Fins al moment hi ha hagut tres casos i, en tots ells s'han facilitat les següents accions a les tres treballadores:

- Al període d'embaràs:
 - No hi ha hagut cap mena de represàlies en conseqüència.
 - Quan s'ha requerit, s'han reubicat a les persones en altres llocs de treball quines funcions estaven més adaptades a les seves necessitats. Per exemple, una persona encarregada d'una

intervenció que implica pràctiques físiques més intenses (personal de suport de persones amb discapacitat) ha pogut passar a dur a terme tasques més adequades a la seva situació (per exemple, tasques de gestió). Quan ha sigut necessari també s'ha buscat a persones amb l'objectiu d'oferir suport a la treballadora embarassada.

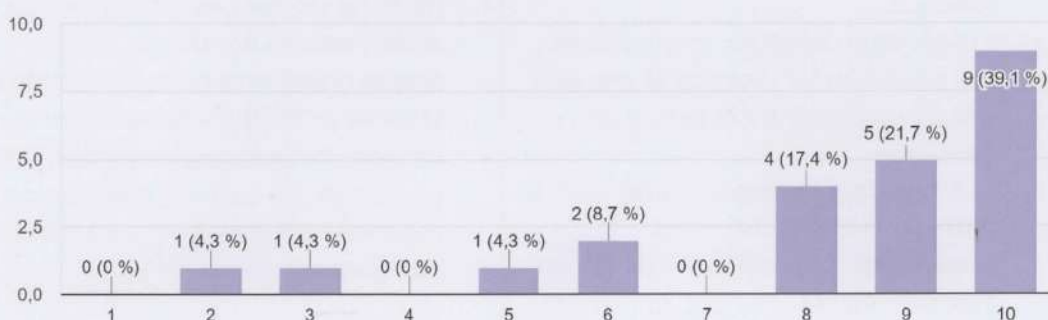
- Al període de lactància: l'empresa permet portar al fill o filla en etapa lactant per poder facilitar el procés.

Mesures de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual, per raó de gènere i/o orientació sexual

L'associació disposa d'un **protocol per a la prevenció i actuació davant de possibles situacions d'assetjament** sexual, per raó de gènere, per raó d'identitat/expressió sexual i/o per orientació sexual (present a l'**annex** d'aquest document). Aquest protocol va tenir una primera edició al 2022 però, al llarg de l'any 2024, es va fer una revisió i actualització per millorar el circuit d'actuació i afegir la perspectiva LGTBI. L'enquesta individual es va enviar a la plantilla abans de l'actualització del protocol.

8. Tinc informació adequada sobre el protocol i les actuacions que cal fer en cas de patir assetjament sexual, per raó de gènere o per identitat... 1 és totalment desacord; 10 és totalment d'acord)

23 respuestas



Una vegada actualitzat el protocol, enguany es van fer dues sessions informatives convidant a tota la plantilla amb l'objectiu, per una banda, de prevenir i sensibilitzar sobre els diversos tipus d'assetjament i com identificar-los i, d'una altra banda, amb l'objectiu d'informar amb claredat quin és el circuit intern de l'entitat de comunicació i/o denúncia davant d'una situació d'assetjament. Aquesta formació es proposa, al marc del nou protocol, impartir anualment.

A més, el protocol s'envia dins del *compliance* quan noves persones treballadores, practicants i voluntàries es vinculen a l'empresa. No obstant això, no existeix cap mecanisme per fer obligatòria la seva lectura, cosa que pot repercutir en el fet que no totes les persones tinguin clar el seu

funcionament. A través de la dinàmica grupal, representada equitativament per diverses persones de l'entitat que ocupen llocs de treball diferenciats, es va prioritzar el treballar en difondre el protocol com una de les línies prioritàries a treballar.

Gestió de les situacions

A través de l'enquesta i les entrevistes individuals s'ha pogut identificar una situació passada on una persona afectada va assenyalar un comentari despectiu, però on no es va arribar a iniciar un procés de denúncia.

Tot i que no hi ha més situacions identificades, el protocol actualitzat enguany inclou una comissió de seguiment la qual té per objectiu analitzar anualment el correcte funcionament del protocol a través d'una sèrie d'indicadors i, en el cas que hagin hagut casos actius, també s'encarrega d'analitzar com s'ha gestionat el cas o casos en qüestió tenint en compte les mesures de prevenció i el circuit d'actuació definit que recull el mateix protocol.

PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
• El protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament incorpora la perspectiva LGTBI i es revisa periòdicament per garantir-ne l'eficàcia. • S'organitzen sessions informatives per conscienciar i instruir la plantilla sobre assetjament i el circuit de denúncia. • Hi ha pràctiques específiques com la reubicació en tasques més adequades i la possibilitat de portar infants lactants. • El Pla de Prevenció de Riscos Laborals inclou un enfocament específic sobre desigualtats de gènere. • Es realitza una anàlisi anual del funcionament del protocol anti-assetjament a través de la comissió de seguiment.	• Encara no s'ha realitzat l'avaluació de riscos psicosocials, tot i ser crucial per abordar factors com l'estrès laboral i la discriminació. • No hi ha un document formalitzat amb mesures detallades per les etapes d'embaràs i lactància, més enllà de pràctiques esporàdiques. • No existeix un mecanisme obligatori perquè les persones treballadores llegeixin i entenguin el protocol anti-assetjament.



5.8. Taula resum de la diagnosi

CULTURA ORGANITZATIVA I COMUNICACIÓ	
PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
• Hi ha compromís per part de la direcció i de la plantilla amb els valors i pràctiques d'equitat efectiva, tant cap a dins de l'entitat com cap a fora. • Existeixen tres protocols alineats amb la igualtat de gènere i la diversitat sexual i s'han fet diverses formacions amb perspectiva de gènere. • La percepció sobre la necessitat de l'elaboració d'un pla d'igualtat es majoritàriament compartida.	• Hi ha una manca de sessions formatives sobre els protocols existents. S'ha de treballar perquè arribin bé a totes les persones. • El Pla de Comunicació s'ha d'acabar d'elaborar i ha de contemplar mesures concretes de comunicació no sexista i inclusiva, tal com ja s'està fent a la pràctica. • Hi ha una dinàmica de treball molt productiva que deixa poc espai i temps per a gestionar l'estat dels equips humans des d'una lògica de cures interpersonals.

CONDICIONS LABORALS I ESTRUCTURA DE L'EQUIP HUMÀ	
PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
• Han augmentat els contractes indefinits. • La majoria de categories professionals estan conformades per dones i homes en un percentatge proporcional al del total d'homes i dones de l'entitat.	• Com a entitat del Tercer Sector social hi ha una segregació horitzontal i, per tant, la plantilla està feminitzada. • Es detecta segregació vertical perquè la direcció ha estat exclusivament masculina. • Hi ha més homes que dones amb jornada completa.

ACCÉS A L'OCUPACIÓ, DESENVOLUPAMENT INTERN I PROMOCIÓ	
PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
• Ús de llenguatge inclusiu a les ofertes laborals. • L'exigència del Certificat Negatiu de Delictes de Naturalesa Sexual ajuda a evitar estereotips de gènere innecessaris en determinades posicions. • Hi ha hagut una experiència prèvia de promoció interna que incloïa passos estructurats com calendaris de preparació i traspàs de responsabilitats.	• Persistència de segregació horitzontal i vertical en alguns llocs de treball. • Absència de mesures formals per a la promoció interna: no existeixen protocols escrits que garanteixin oportunitats igualitàries per a tot el personal. • No es demana o valora per escrit coneixement o experiència en igualtat de gènere o feminismes en les ofertes laborals.

FORMACIÓ INTERNA I/O CONTINUA	
PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
- S'han fet formacions en matèria d'igualtat. - Hi ha un compromís amb la millora en el registre de dades i, al llarg del 2024 s'ha implementat un sistema més exhaustiu de recollida de dades.	- No existeix una política formal de formació interna i continuada. - No s'han registrat les hores de formació desagregades per gènere ni per si es realitza dins o fora de la jornada, ni la modalitat formativa. - Hi ha una desigualtat en l'accés a la formació entre la plantilla en funció del seu lloc de treball. - No s'ha realitzat cap formació específica sobre temàtiques del col·lectiu LGTBI en el període analitzat. - L'empresa depèn gairebé exclusivament de formacions bonificades per agents externs, la qual cosa limita l'autonomia en el disseny i implementació d'un pla formatiu adaptat a les necessitats específiques de Xera.

POLÍTICA RETRIBUTIVA I ESTRUCTURA SALARIAL	
PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
- Absència de bretxa significativa dins de les mateixes categories. - Les diferències detectades són molt inferiors al 25%, indicant una política salarial alineada amb els principis d'igualtat.	- Presència masculina en les escales més altes. - Sobrerrepresentació femenina en les escales més baixes, fet que pot indicar segregació vertical. - Encara que mínimes, hi ha diferències en el preu per hora entre homes i dones en algunes escales, com la 3 i la 5, afavorint els homes.

ORGANITZACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL I MESURES DE CONCILIACIÓ	
PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
- L'empresa ja aplica algunes mesures de conciliació, com reajustaments horaris, jornada híbrida, i flexibilitat en la contractació. - L'ús d'un banc d'hores i la compensació de les hores extres promou una millor gestió del temps i evita la sobrecàrrega laboral. - L'oferta d'un dia remunerat fora del conveni és un benefici addicional que	- L'absència d'una política formal que reculli les mesures de conciliació crea confusió i desigualtats en l'aplicació d'aquestes pràctiques. - L'absència de mecanismes per recollir i sistematitzar dades sobre qui es beneficia de les mesures limita la capacitat de millora i de promoció de la corresponsabilitat de gènere. - Tot i el discurs sobre la corresponsabilitat, no s'observa una

José P. Fern.

afavoreix la conciliació i la motivació del personal.	estratègia concreta per promoure la participació igualitària d'homes i dones en l'ús de les mesures de conciliació. Algunes pràctiques no estan formalitzades en el conveni, la qual cosa en pot dificultar la consolidació i l'accés equitatiu per a totes les persones treballadores.
---	---

SALUT, SEGURETAT LABORAL I PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT SITUACIONS D'ASSETJAMENT	
PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
- El protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament incorpora la perspectiva LGTBI i es revisa periòdicament per garantir-ne l'eficàcia. - S'organitzen sessions informatives per conscienciar i instruir la plantilla sobre assetjament i el circuit de denúncia. - Hi ha pràctiques específiques com la reubicació en tasques més adequades i la possibilitat de portar infants lactants. - El Pla de Prevenció de Riscos Laborals inclou un enfocament específic sobre desigualtats de gènere. - Es realitza una anàlisi anual del funcionament del protocol anti-assetjament a través de la comissió de seguiment.	- Encara no s'ha realitzat l'avaluació de riscos psicosocials, tot i ser crucial per abordar factors com l'estrès laboral i la discriminació. - No hi ha un document formalitzat amb mesures detallades per les etapes d'embaràs i lactància, més enllà de pràctiques esporàdiques. - No existeix un mecanisme obligatori perquè les persones treballadores llegeixin i entenguin el protocol anti-assetjament.

Idreus Peltin

6. Pla d'accions

El pla d'accions s'elabora per a cadascun dels eixos que ha abordat la diagnosi del pla d'igualtat i inclou els objectius específics, les accions necessàries per assolir-los, els indicadors per fer-ne seguiment, les persones responsables i els terminis establerts per a la seva implementació. És important considerar dos aspectes clau:

- La referent d'igualtat de gènere de l'associació liderarà les accions, amb la coordinació i suport de la responsable de recursos humans, la direcció i les diferents coordinacions de les àrees de l'entitat.
- Es realitzarà una formació anual per facilitar el coneixement i la comprensió de les accions previstes en el pla i per reforçar la sensibilització del personal sobre els temes identificats com a prioritaris.

1. CULTURA ORGANITZATIVA I COMUNICACIÓ						
Objectiu	Acció	Indicadors	Recursos econòmics (4 anys)	Respon-sable	Viabi-litat	Prio-ritat
1.1 Millorar la comunicació i coneixement dels protocols existents i del pla d'igualtat.	1.1.1 Fer sessions informatives anuals dels protocols i del pla.	Realització de les sessions informatives anuals.	600 €	Comissió de seguiment i RR.HH.	Alta	Alta
		Percentatge de participació del 20% de la plantilla segregat per gènere a les sessions.				
	1.1.2 Enviar anualment els protocols i el pla d'igualtat a tota la plantilla.	Enviament dels protocols i del pla anualment.	Sense cost.			
	1.1.3 Continuar adjuntant els protocols i el pla al compliance quan s'inicia una nova contractació o quan comença una nova persona de pràctiques o voluntariat.	Enviament dels protocols a les noves incorporacions.	912 €			
	1.1.4 Actualitzar la web amb els protocols i pla nous.	Comprovació anual dels protocols i del pla de la web corresponen amb l'any vigent.	305 €			
1.2 Aconseguir una comunicació amb perspectiva interseccional	1.2.1 Elaborar el Pla de Comunicació amb perspectiva inclusiva i interseccional.	Comprovació de les mesures i del llenguatge inclusiu del pla de comunicació tant a nivell intern com extern.	305 €	Respon-sable de Comuni-cació i Comissió de Segui-ment.	Alta	Mit-jana
	1.2.2 Formar al personal de comunicació en perspectiva de gènere i diversitat sexual.	Nombre d'hores de formació en gènere i diversitat sexual realitzades per la persona responsable de comunicació.	150 €			

1.3 Promoure un clima laboral basat en lògiques feministes que tinguin en compte el treball reproductiu.	1.3.1 Generar espais relacionals sota una lògica de cures interpersonals (p. e.: acompanyaments externs, assemblees de cures, etc.).	Nivell de satisfacció de les persones que hi participen dels espais de cures.	11.700 €	RR.HH., direcció i coordinacions	Baixa	Alta
	1.3.2 Realització d'un estudi/sistematització de les hores de dedicació productives i reproductives de l'entitat (analitzant les hores retribuïdes de totes dues).	Llistat de les hores reproductives i productives retribuïdes de l'entitat.	1.300 €			
1.4 Treballar models de governança horitzontals.	1.4.1 Buscar un acompanyament extern que faciliti el disseny del model de governança més horitzontal a l'entitat	Realització de l'acompanyament extern.	1.500 €	Direcció, comissió de seguiment i empresa externa contractada.	Baixa	Alta
		En el cas que s'hagi fet: implementació de millores proposades.				

2. CONDICIONS LABORALS I ESTRUCTURA DE L'EQUIP HUMÀ

Objectiu	Acció	Indicadors	Recursos econòmics (4 anys)	Responsable	Viabilitat	Prioritat
2.1 Promoure contractacions més diverses envers el gènere.	2.1.1 Realitzar formació en sensibilització de gènere a les persones de RR.HH.	Nombre d'hores de formació realitzades.	480 €	RR.HH.	Alta	Baixa
		Nombre de noves contractacions desagregat per gènere i llocs de treball.				
2.2 Promoure i generar l'accés a dones de l'entitat a espais de presa de decisions.	2.2.1 Formar a dones de l'entitat per cobrir llocs de comandaments.	Nombre d'hores de formació adreçada a dones per cobrir llocs de comandament.	6.000 €	Direcció, RR.HH. i coordinacions	Mitjana	Mitjana
	2.2.2 Processos de selecció de llocs de comandament on les candidatures només siguin per dones.	Nombre d'ofertes per llocs de comandament on només s'hagin tingut en compte candidatures de dones.	Sense cost.			

3. ACCÉS A L'OCUPACIÓ, DESENVOLUPAMENT INTERN I PROMOCIÓ

Objectiu	Acció	Indicadors	Recursos econòmics (4 anys)	Responsable	Viabilitat	Prioritat
3.1 Establir una política de Promoció internes basades en la igualtat efectiva i real.	3.1.1 Redactar un protocol de promoció interna que advoqui per la igualtat efectiva.	Realització del protocol.	150 €	Direcció, RRHH i comissió de seguiment.	Baixa	Mitjana
		En el cas que s'hagi fet: aplicació de les mesures del protocol de promoció interna.				

3.2 Ampliar la perspectiva feminista entre les noves incorporacions de l'entitat respecte als càrrecs de comandament.	3.2.1 Incloure com a requisit o aspecte a valorar a les ofertes laborals estudis o experiència amb feminismes en càrrecs de comandament.	Ofertes laborals amb requisits o aspectes a valorar en feminismes.	Sense cost.	RR.HH.	Alta	Baixa
		Nombre d'incorporacions amb estudis o experiència en feminismes en càrrecs de comandament.				

4. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTINUA

Objectiu	Acció	Indicadors	Recursos econòmics (4 anys)	Responsable	Viabilitat	Prioritat
4.1 Establiment d'una política de formació interna amb perspectiva de gènere.	4.1.1 Redacció del pla estratègic de formació interna i continuada amb perspectiva de gènere.	Nombre de mesures del pla amb perspectiva de gènere.	150 €	RR.HH. i Comissió de seguiment.	Mitjana	Alta
	4.1.2 Incloure mecanismes que permetin accedir de manera igualitària a la formació oferta.	Nombre de persones (amb percentatge del total de la plantilla) que han accedit a les formacions desagregat per gènere.	80 €			
	4.1.3 Incorporar formacions de temàtica feminista i diversitat sexual.	Nombre d'hores de formació amb temàtiques feministes.	1.500 €			
4.2 Garantir el finançament de formacions internes amb perspectiva de gènere.	4.2.2 Incloure a les redaccions de les subvencions una part del pressupost destinat a la formació en perspectiva de gènere de les persones treballadores.	Quantitat de pressupostos demanats i rebuts on s'ha inclòs l'objectiu de formar a les persones de l'entitat en perspectiva de gènere.	Sense cost.	Direcció, coordinacions, administració.	Mitjana	Mitjana

5. POLÍTICA RETRIBUTIVA I ESTRUCTURA SALARIAL

Objectiu	Acció	Indicadors	Recursos econòmics (4 anys)	Responsable	Viabilitat	Prioritat
5.1 Assegurar una política salarial equitativa.	5.1.1 Realitzar auditories retributives periòdiques cada quatre anys.	Informes d'auditories completats.	340 €	Consultoria externa, RR.HH. i Comissió de seguiment.	Alta	Baixa
	5.1.2 Realització del registre retributiu anualment.	Informes dels registres retributius realitzats.	400 €			

6. ORGANITZACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL I MESURES DE CONCILIACIÓ

Objectiu	Acció	Indicadors	Recursos econòmics (4 anys)	Responsable	Viabilitat	Prioritat
----------	-------	------------	-----------------------------	-------------	------------	-----------

6.1 Promocionar la corresponsabilitat i conciliació de gènere equitativament.	6.1.1 Sistematitzar les dades sobre les persones beneficiàries de les mesures de conciliació i corresponsabilitat.	Nombre de persones beneficiàries de mesures de conciliació desagregat per gènere	390 €	RR.HH.	Alta	Mitjana
	6.1.2 Definir mecanismes que assegurin un accés igualitari i/o proporcional a les mesures de conciliació per part de les persones treballadores.	Satisfacció de les persones treballadores amb les mesures aprovades de la política de conciliació.	2.100 €			
	6.1.3 Redactar un decàleg de mesures que estigui a disposició de les persones de l'entitat, ja que segons indica la diagnosi hi ha una desinformació al respecte.	Redacció del decàleg. Nombre de persones treballadores que han llegit el decàleg (en proporció al total de la plantilla).	150 €			

7. SALUT, SEGURETAT LABORAL I PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT SITUACIONS D'ASSETJAMENT

Objectiu	Acció	Indicadors	Recursos econòmics (4 anys)	Responsable	Viabilitat	Prioritat
7.1 Complir amb el Pla de Prevenció de Riscos Laborals en quant a les accions amb perspectiva de gènere.	7.1.1 Fer seguiment del pla d'accions d'aquelles accions establertes al Pla de prevenció de riscos, que estiguin relacionades amb la igualtat de gènere.	Nombre de mesures d'acció del PPRL realitzades que hagin inclòs la perspectiva de gènere.	150 €	RR.HH. i SePra	Alta	Mitjana
	7.1.2 Avaluar els riscos psicosocials amb perspectiva de gènere i definir mesures d'acció.	Avaluació de riscos psicosocials realitzada amb perspectiva de gènere. Definició de mesures de prevenció de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.	1.600 €			
7.2 Treballar més en detall la prevenció de riscos laborals en etapa d'embaràs i lactància	7.2.1 Incloure al PPRL mesures detallades per a les etapes específiques d'embaràs i lactància.	Nombre de mesures específiques per les etapes d'embaràs i lactància incloses.	150 €	RR.HH. i SePra	Mitjana	Baixa
7.3 Informar i sensibilitzar a les persones treballadores sobre el Pla de Prevenció de Riscos Laborals amb perspectiva de gènere.	7.3.1 Fer difusió de les mesures de prevenció de riscos relacionades amb la perspectiva de gènere.	Nombre d'accions realitzades de difusió de les mesures relacionades amb perspectiva de gènere (correus, cartells, sessions, etc.)	Sense cost.	RR.HH. i Comissió de seguiment	Alta	Mitjana

Calendari:

OBJECTIUS	Trimestres											
	1' 2025	2' 2025	3' 2025	1' 2026	2' 2026	3' 2026	1' 2027	2' 2027	3' 2027	1' 2028	2' 2028	3' 2028
1.1 Millorar la comunicació i coneixement dels protocols existents i del pla d'igualtat.												
1.2 Aconseguir una comunicació amb perspectiva interseccional.												
1.3 Promoure un clima laboral basat en lògiques feministes que tinguin en compte el treball reproductiu.												
1.4 Treballar models de governança horitzontals.												
2.1 Promoure contractacions més diverses envers el gènere.												
2.2 Promoure i generar l'accés a dones de l'entitat a espais de presa de decisions.												
3.1 Establir una política de promocions internes basades en la igualtat efectiva i real.												
3.2 Ampliar la perspectiva feminista entre les noves incorporacions de l'entitat respecte als càrrecs de comandament.												
4.1 Establiment d'una política de formació interna amb perspectiva de gènere.												

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

OBJECTIUS	Trimestres											
	1' 2025	2' 2025	3' 2025	1' 2026	2' 2026	3' 2026	1' 2027	2' 2027	3' 2027	1' 2028	2' 2028	3' 2028
4.2 Garantir el finançament de formacions internes amb perspectiva de gènere.												
5.1 Assegurar una política salarial equitativa.												
6.1 Promocionar la coresponsabilitat i conciliació de gènere equitativament.												
7.1 Complir amb el Pla de Prevenció de Riscos Laborals en quant a les accions amb perspectiva de gènere.												
7.2 Treballar més en detall la prevenció de riscos laborals en etapa d'embaràs i lactància.												
7.3 Informar i sensibilitzar a les persones treballadores sobre el Pla de Prevenció de Riscos Laborals amb perspectiva de gènere.												

Verd clar: fase de preparació

Verd fosc: fase d'implementació

Groc: fase d'avaluació




7. Sistemes de seguiment i avaluació

És imprescindible desenvolupar diverses tasques per implementar el pla d'acció, com ara posar en marxa les accions previstes, informar l'equip humà implicat, fer-ne el seguiment i control, i avaluar-ne els resultats.

També cal revisar el pla de manera periòdica per assegurar que pugui adaptar-se a les necessitats actuals, solucionar problemes imprevistos o plantejar noves accions derivades d'una diagnosi renovada.

La comissió encarregada del seguiment del Pla d'Igualtat de l'Associació Educativa Xera assumeix la responsabilitat de supervisar i avaluar aquest pla, mantenint una comunicació constant amb la direcció, recursos humans, les coordinacions i les persones expertes en igualtat implicades en el procés.

7.1 Mecanismes de seguiment

El seguiment és el procés mitjançant el qual es verifica el grau d'execució del pla i es detecten possibles desviacions respecte al document original durant la seva implementació. Aquesta tasca recau, tal com s'ha mencionat, en la comissió de seguiment del pla d'igualtat. A continuació, adjuntem l'acta de constitució de la comissió de seguiment.

Acta de constitució de la Comissió de Seguiment

A Barcelona i divendres 10 de gener reunides,

d'una banda, la representació de l'empresa

Andréa Martínez De Souza, responsable de Recursos Humans.

Raquel Fernández Romero, coordinadora de projectes i agent d'igualtat.

i per una altra, la representació de les treballadores i els treballadors

Marina Giner Limorte, representant de serveis socials, igualtat de l'UGT de Catalunya.

Acorden:

- Constituir la comissió de seguiment del Pla d'Igualtat conformada per Andrea Martínez (responsable de Recursos Humans) i Raquel Sánchez (Adjunta de Direcció).
- Les quals persones s'encarregaran de:



- a. Supervisar la implementació de cada mesura de forma individualitzada a través de la persona o àrea responsable de la seva execució de manera trimestral.
- b. Avaluar el desenvolupament de les accions anualment.

Signatura:



Signatura:



En representació de l'empresa

En representació de treballadors/es

Per dur a terme aquest seguiment, es demana informació a les persones responsables de cada acció i es recullen opinions de l'equip humà de l'entitat a través d'eines com entrevistes, qüestionaris i altres mètodes. Aquestes dades inclouen aspectes com les accions realitzades, les dificultats trobades, i les propostes de millora, amb l'objectiu d'identificar problemes que puguin sorgir i trobar solucions ajustades a les circumstàncies i necessitats reals.

La rellevància del seguiment resideix en el fet que aquest constitueix el punt de connexió amb el procés d'avaluació. Per això, és essencial que les persones responsables documentin de manera sistemàtica tot el procés de seguiment. La comissió de seguiment del Pla d'Igualtat de l'Associació Educativa Xera durà a terme una **supervisió semestral** de l'evolució del pla, n'informarà les parts implicades i recollirà **anualment les valoracions** sobre el grau de satisfacció, les dificultats i els aspectes que han facilitat l'execució.

Les preguntes que vehicularan el seguiment de les accions programades seran de caràcter quantitatiu i qualitatiu i partint dels indicadors establerts. Exposem a continuació alguns exemples de preguntes:

ACCIONS	PREGUNTES DE SEGUIMENT
1.1.1 Fer sessions informatives anuals dels protocols i del pla.	• S'han realitzat sessions informatives sobre els protocols i/o el pla? • Les persones treballadores han pogut assistir-hi a les sessions? • Quina és la percepció de les persones treballadores sobre la utilitat d'aquests protocols i pla?

1.1.2 Enviar anualment els protocols i el pla d'igualtat a tota la plantilla.	• S'han enviat els protocols i el pla? • Quan s'han enviat? • Hi ha hagut alguna resposta al respecte per part d'alguna persona?
1.3.1 Generar espais relacionals sota una lògica de cures interpersonals (p. e.: acompanyaments externs, assemblees de cures, etc.).	• S'han establert espais d'aquest tipus? Amb quina periodicitat? • Quantes persones accedeixen als espais? • Quins són els llocs de treball de les persones que hi participen d'aquesta mena d'espais? • Quina és la satisfacció de les persones participants d'aquests espais?
2.1.1 Realitzar formació en sensibilització de gènere a les persones de RR.HH.	• El personal de RR.HH. s'ha format en gènere? • Quantes hores? • Quina temàtica específicament? • Li ha aportat nous aprenentatges aplicables a les seves tasques?
3.2.1 Incloure com a requisit o aspecte a valorar a les ofertes laborals estudis o experiència amb feminismes en càrrecs de comandament.	• S'ha inclòs aquest requisit/aspecte a valorar en les ofertes de treball de càrrecs de comandament? • S'han contractat persones d'aquest perfil amb formació o experiència en gènere?
4.1.3 Incorporar formacions de temàtica feminista i diversitat sexual.	• S'han realitzat formacions d'aquesta temàtica? • Quantes hores s'han impartit? • Quantes persones, desagregades per gènere, les han realitzat? • Quina ha sigut la temàtica abordada? • Quin és el grau de satisfacció de les persones participants?
5.1.2 Realització del registre retributiu anualment.	• S'ha realitzat? • Es detecta bretxa salarial? • Ha canviat respecte a altres anys?
6.1.2 Definir mecanismes que assegurin un accés igualitari i/o proporcional a les mesures de conciliació per part de les persones treballadores.	• S'han establert aquests mecanismes? Quins són els mecanismes? • Quines persones treballadores, per gènere, han accedit a les mesures? I quantes? • Quin és el grau de satisfacció de les persones treballadores respecte a les mesures de conciliació definides?
7.1.2 Avaluar els riscos psicosocials amb perspectiva de gènere i definir mesures d'acció.	• S'ha realitzat l'avaluació incloent la perspectiva de gènere? • Quines necessitats s'han detectat? • Quines mesures s'han establert com a resposta?

7.2 Mecanismes d'avaluació

La principal finalitat de l'avaluació és valorar si les accions programades i executades s'alineen als objectius definits i els resultats esperats. Les accions d'avaluació es duen a terme al llarg i al final del procés d'execució del pla d'acció i les dades recollides a través del seguiment realitzat. Una vegada desenvolupada l'avaluació (que es realitzarà **anualment**), s'elaborarà un informe d'anàlisi atenent els dos següents criteris:

Planificació de les accions:

- Grau d'aplicabilitat i compliment del calendari previst.
- Adequació dels objectius i resultats esperats a la realitat de l'entitat.
- Coherència de les accions amb els recursos i objectius establerts en el pla d'acció

Resultats:

- Assoliment dels objectius i resultats previstos.
- Grau de participació i satisfacció de les persones beneficiàries de les accions.
- Facilitats i dificultats en el procés.

L'avaluació serà responsabilitat de la comissió de seguiment del pla d'igualtat de l'Associació Educativa Xera, la qual presentarà els resultats a la resta de l'equip de manera anual, juntament amb la memòria de la seva activitat i el programa per al següent any.

8. Procediment de modificació en cas de discrepància

8.1 Objecte del procediment:

Aquest procediment té per objectiu establir un mecanisme de resolució en cas de discrepància entre les parts implicades en la interpretació o aplicació de les mesures incloses en el present Pla d'Igualtat. Es pretén garantir que qualsevol diferència pugui ser resolta de manera àgil, transparent i en benefici de totes les parts.

8.2 Parts implicades:




- La direcció de l'empresa.
- Els sindicats, si s'escau.
- La comissió de seguiment del Pla d'Igualtat.

8.3 Procediment de notificació de la discrepància:

8.3.1 En cas que una de les parts detecti una discrepància en la interpretació o aplicació d'alguna de les mesures del Pla d'Igualtat, aquesta haurà de comunicar-ho per escrit a la comissió de seguiment del Pla d'Igualtat.

8.3.2 La comunicació haurà d'incloure una descripció clara i detallada de la discrepància, incloent-hi el punt o la mesura objecte de debat.

8.3.3. La comissió de seguiment haurà de reconèixer la recepció de la notificació en un termini màxim de **5 dies laborables**.

8.4 Resolució de la discrepància:

8.4.1 La comissió de seguiment convocarà una reunió extraordinària en un termini màxim de **15 dies laborables** des de la recepció de la discrepància, amb la participació de totes les parts implicades.

8.4.2. Durant aquesta reunió, les parts exposaran els seus arguments i es proposaran possibles solucions de manera consensuada.

8.4.3. En cas que no s'arribi a un acord dins d'un període de **30 dies**, s'iniciarà un procés de mediació a través d'un organisme extern especialitzat en resolució de conflictes laborals, acordat prèviament per les parts.

8.5 Revisió i modificació del Pla d'Igualtat:

8.5.1. Si la discrepància implica una modificació del Pla d'Igualtat, aquesta serà recollida en un annex al pla original i haurà de ser aprovada per totes les parts implicades.

8.5.2. Una vegada acordada la modificació, aquesta serà incorporada al Pla d'Igualtat i se'n farà difusió entre tots els treballadors i treballadores de l'empresa.

8.6 Garantia de no discriminació:

Durant tot el procés de resolució de la discrepància, es garantirà que no es produeixi cap discriminació o perjudici cap a cap treballador o treballadora implicat en la discrepància o en la seva resolució.



AUDITORIA RETRIBUTIVA



ASSOCIACIÓ

José P. P. P.

9. Annexes

9.1 Resultats de l'auditoria retributiva

AUDITORIA RETRIBUTIVA



OCTUBRE 2024



Índex

Jordi Pàmies

L'Entitat	56
Recursos	56
L'auditoria retributiva o salarial.....	56
Base normativa	57
Què és una auditoria retributiva o salarial?	57
Conceptes bàsics	58
Metodologia	59
Auditoria retributiva de Xera Associació.....	60
Dades analitzades.....	60
Dades objectives.....	60
Valoracions de llocs de treball/categories.....	61
Escala resultants.....	67
CONCLUSIONS.....	68
Accions.....	69

José Pafim

L'Entitat

Xera és una entitat de caràcter social, sense afany de lucre que vincula a la comunitat col·lectius vulnerables i vetlla pels seus drets.

L'entitat s'estructura en diferents àmbits d'intervenció social. Intenta donar respostes a necessitats del territori, amb cofinançament públic i privat, acompanyat amb professionals capaços de fer front a la resposta i amb mirada de co-creació comunitària.

A xera aposten pel treball en xarxa i la cooperació per respondre a les necessitats de la comunitat i fer barri, realitzant projectes i activitats per a persones amb Diversitat funcional i les seves famílies, en un espai segur que ofereix diferents activitat educatives i d'oci per a nens i nenes que es troben en risc d'exclusió social, així com donant resposta a les problemàtiques individuals i socials que s'enfronta la gent gran a la nostra ciutat oferint diverses activitat.

Els conveni col·lectiu aplicable és el Conveni Col·lectiu de treball del sector del lleure educatiu i sociocultural de Catalunya, codi 79002295012003.

Els òrgans de govern de l'entitat garanteixen que les dades aportades en aquest informe d'auditoria salarial són certes i fiables, i mostra el compromís de l'entitat per la igualtat efectiva entre homes i dones i, en concret, per l'eliminació de qualsevol tipus de bretxa salarial associada a aspectes de gènere.

Recursos

De la realització d'aquesta auditoria salarial s'ha encarregat Suport Tercer Sector-Fundesplai. Suport Tercer Sector és l'àrea de Fundesplai dedicada a l'enfortiment del tercer sector mitjançant l'acompanyament en les tasques de gestió, la formació i la generació d'eines i recursos per a associacions i fundacions. També presta, a demanda de les entitats, serveis personalitzats i de gestió directa.

La gestió de les entitats sense afany de lucre té unes característiques pròpies que cal conèixer per garantir-ne un desenvolupament eficient. Per poder complir amb la seva missió, les entitats necessiten dur una gestió eficaç però, habitualment, no disposen d'experts en tots els àmbits de la gestió ni poden permetre's tenir assessors en cadascun d'ells.

Per ajudar a superar aquestes dificultats, Suport Tercer Sector va crear el Club de Suport, una xarxa que actualment compta amb més de 1.100 entitats no lucratives adherides i amb més de 30 professionals experts en la gestió associativa i de fundacions en els seus diversos àmbits. Suport ha participat de diverses maneres en el desenvolupament de més de 40 plans d'igualtat, més de 300 registres retributius i més de 30 auditories salarials. En l'actualitat compta amb un tècnic i dos tècniques formades com a agents d'igualtat i expertes en la matèria.

L'auditoria retributiva o salarial

El Reial Decret llei 902/2020 d'igualtat retributiva entre homes i dones reforça al seu article 3 el concepte de transparència retributiva, i al seu article 4 l'obligació d'igualtat

retributiva per treballs d'igual valor. Dos conceptes que provenen d'una normativa anterior, en concret el Reial Decret 6/2019 de mesures urgents per a garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.

Aquest Reial Decret 6/2019 deixava a l'aire tres aspectes que requerien un desenvolupament normatiu posterior:

1. El significat del concepte treball d'igual valor.
2. Els criteris per a la realització de la desagregació per sexes de la informació retributiva.
3. La forma de realitzar la classificació professional per l'anàlisi.

Aquest són els aspectes que va recollir el citat Reial decret 902/2020 per establir que les eines per poder assolir els seus objectius són dues:

1. El registre retributiu (article 5). Obligatori per a totes les entitats conforme al que estableix l'article 28.2 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors.
2. L'Auditoria retributiva (article 7 i següents). Obligatori per a totes aquelles entitats que disposin d'un pla d'igualtat, ja sigui de manera obligatòria o voluntària.

Base normativa

- Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per a la Igualtat efectiva de dones i homes
- Llei 17/2015 de 21 de juliol d'igualtat efectiva entre dones i homes.
- Reial Decret 6/2019 d'1 de març de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació
- Reial Decret 901/2020 de 13 d'octubre pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010 de 28 de maig sobre registre de convenis i acords col·lectius de treball.
- Reial Decret 902/2020 de 13 d'octubre d'igualtat retributiva entre homes i dones

Tot dir no tenir caràcter normatiu, aquesta Auditoria Salarial ha tingut en compte les recomanacions realitzades pel Grup Tècnic del Consell de Relacions Laborals de la Generalitat de Catalunya emeses a l'abril de 2021 mitjançant la pàgina web www.gencat.cat.

Què és una auditoria retributiva o salarial?

L'article 7, de la secció segona de l'RD 902/2020 estableix que:

1. Les empreses que elaborin un pla d'igualtat hauran d'incloure en el mateix una auditoria retributiva, de conformitat amb l'article 46.2.e) de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, prèvia la negociació que requereixen aquests plans d'igualtat.



L'auditoria retributiva té per objecte obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. Així mateix, ha de permetre definir les necessitats per evitar, corregir i prevenir els obstacles i dificultats existents o que es puguin produir a fi de garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment d'aquest sistema retributiu.

2. L'auditoria retributiva tindrà la vigència de el pla d'igualtat de què forma part, llevat que es determini una altra inferior en el mateix.

La norma entrava en vigor als sis mesos de la publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat», i per tant el 14 d'abril de 2021. Tot i això, "es fixa una aplicació gradual de les obligacions sobre auditories retributives i registres retributius. En concret, la D.T Única Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, compassa l'exigència de les auditories retributives i els registres a la D.T. 2ª de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, i al seu exigència gradual a les empreses de cinquanta o més treballadors" establint la mateixa en el cas de les organitzacions més petites, a partir de 07 de març de 2022.

El Reial Decret 902/2020, així mateix disposa en la disposició addicional tercera de la necessitat d'establir les indicacions per a la realització d'auditories retributives. Aquesta guia tècnica anava a ser realitzada en un principi per l'Institut de la Dona per a la Igualtat d'Oportunitats. Finalment, el 14 d'abril de 2021 el Ministeri de Treball anuncia el naixement consensuat amb els sindicats majoritaris de l'eina IR per ajudar a la realització de les Registres retributius, tot i que deixa al marge les Auditories Salarials.

Conceptes bàsics

- Bretxa salarial total: comparació entre la mitjana aritmètica dels sous que perceben les persones de l'entitat desagregades per sexe, sense tenir en compte el percentatge de jornada realitzada.
- Bretxa salarial per hores: comparació entre les mateixes dades però, en aquest cas, prenent com a referència el preu per hora treballada.
- Factors a analitzar: ítems a analitzar per objectivitzar la valoració de llocs de treball.
- Mesures a implantar: conjunt d'accions resultants que l'entitat haurà de dur a terme si les dades de l'auditoria salarial ho requereixen.
- Mitjana aritmètica: també coneguda com a mitjana, és el valor que s'obté al sumar totes les dades i dividir-los per la quantitat total de dades.
- Mitjana de la Bretxa salarial: suma de les diferents bretxes salarials dividida entre el nombre d'elements tinguts en compte
- Transparència retributiva: El principi de transparència retributiva té per objecte la identificació de discriminacions, si escau, tant directes com indirectes, particularment les degudes a incorrectes valoracions de llocs de treball, el que concorre quan exercit un treball d'igual valor d'acord amb els articles següents, es percep una retribució inferior sense que aquesta diferència pugui justificar-se objectivament amb una finalitat legítima i sense que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin adequats i necessaris (art 3.2. RD 902/2020)



- Igual valor: Un treball tindrà el mateix valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en què aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents (article 28.1. Estatut dels Treballadors).
- Valoració dels llocs de treball: avaluació numèrica dels llocs de treball tenint en compte les seves funcions, activitat i altres característiques rellevants.

Metodologia

Aquesta auditoria retributiva segueix la metodologia establerta en l'eina IR del Ministeri de Treball adaptada a una Auditoria Salarial amb el personal d'alta durant l'any natural 2021. Aquesta estableix la necessitat de calcular:

- Imports efectius: mitjanes i mitjanes (sense equiparar jornades). Informació obligatòria fidedigna sobre les retribucions efectivament percebudes en el període de referència per les persones treballadores a l'empresa, per a cadascuna de les seves situacions contractuals, i les seves mitjanes i mitjanes han d'estar desglossats per sexe, per categories, grups professionals, nivells, llocs o qualsevol altre sistema de classificació que sigui utilitzat en l'empresa.
- Imports equiparats: medianes i mitjanes.

Un altre aspecte que s'estableix és que quan la diferència entre els salaris de dones i homes superi el 25%, s'ha de donar una explicació objectiva, i també establir mecanismes que solucionin aquesta desigualtat.

S'estableix que a efectes de la valoració dels llocs de treball, es realitza una valoració a partir de quatre ítems ponderats en uns percentatges:

1. Coneixement i actituds necessàries per al lloc (30%)
2. Responsabilitat del lloc (35%)
3. Esforç necessari per a la seva realització (25%)
4. Condicions de treball de el lloc (viatges, perillositat, riscos psicosocials, etc.) (10%)

Cada lloc es valorarà amb aquests ítems donant una puntuació de l'1 a l'100 que després es ponderarà segons els percentatges indicats. Així obtindrem una valoració que ens permetrà situar i agrupar els valors segons l'escala següent:

- Escala 1 (91-100)
- Escala 2 (81-90)
- Escala 3 (61-80)




- Escala 4 (41-60)
- Escala 5 (21-40)
- Escala 6 (0-20)

L'estudi de salaris es realitzarà desagregat per sexes i tenint en compte aquestes escales.

Els sistemes utilitzats combinaran aspectes del Time Spam Measurement (amb l'omissió de la fase d'entrevistes personals), HAY i d'Alineació amb el Mercat extern, sempre adaptats al mètode IR.

Auditoria retributiva de Xera Associació

Dades analitzades

El període d'anàlisi d'aquesta auditoria retributiva és el que va de l'1 de gener de 2023 al 31 de desembre de 2023 tal com indica la normativa vigent.

Dades objectives

Mitjana de retribucions anuals i Bretxa Salarial:

Mediana de la retribució total anual	Dona	Home	Bretxa salarial
AUX. ADMINISTRATIU/VA	18.038,72 €	0,00 €	0%
COORDINADOR/A PROJECTES PEDAGOGICS	25.566,66 €	25.566,66 €	0%
COORDINADOR/A D'ACTIVITATS	22.015,74 €	22.015,74 €	0%
EMPLEAT/A NETEJA	17.558,40 €	0,00 €	0%
GERENT - DIRECTOR/A	0,00 €	29.827,80 €	0%
MONITOR/A	18.890,92 €	18.890,92 €	0%
OFICIAL ADMINISTRATIU/VA	0,00 €	19.459,07 €	0%
TALLERISTA	0,00 €	23.986,12 €	0%
TECNIC/A GESTIO NIVELL A	0,00 €	25.566,70 €	0%
TECNIC/A GESTIO NIVELL B	23.862,21 €	0,00 €	0%
TITULATS/ES GRAU SUPERIOR	25.566,70 €	0,00 €	0%

Bretxa salarial segons la mitjana de retribucions totals i reals percebudes a l'any d'estudi per homes i dones (bretxa favorable als homes), sense distinció de categoria i hores treballades.

Andrés Peltm

	Dona	Home	Bretxa salarial
Mitjana de la retribució total real anual percebuda	19.722,64 €	21.196,66 €	7%

Valoracions de llocs de treball/categories

GRUP I- GERENT/DIRECTOR/A

És qui, al més alt nivell, assumeix objectius globals dintre de l'empresa o entitat i es responsabilitza d'ells, planificant, organitzant i dirigint el conjunt dels departaments i els programes. Formen part de les seves funcions l'anàlisi, la planificació, l'organització, l'execució i el control de les activitats a realitzar. Queda exclòs el personal d'alta direcció.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTUACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	100	30
RESPONSABILITAT	100	35
ESFORÇ NECESSARI	100	25
CONDICIONS DE TREBALL	100	10
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		100

BRETXA SALARIAL: No hi ha dones en aquesta categoria per realitzar una comparació salarial efectiva.

GRUP II- COORDINADOR/A PROJECTES PEDAGOGICS

És el personal que supervisa a coordinadors/es als diferents centres de treball i els projectes de la seva àrea assignada, dintre del marc pedagògic establert per l'entitat. També realitza seguiment de contactes amb els clients, organitza reunions, controla i gestiona el material i elabora les memòries.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	90	27
RESPONSABILITAT	90	31,5
ESFORÇ NECESSARI	85	21,25
CONDICIONS DE TREBALL	8	8
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		87,75

BRETXA SALARIAL: Representació dels dos sexes en aquest lloc de treball però segons les dades, no existeix diferencia salarial entre sexes, per tant no existeix bretxa salarial.

GRUP III- COORDINADOR/A D'ACTIVIATS

És el personal que, preferentment en disposició del Diploma de director/a d'activitats d'educació en el temps lliure i juvenil o del equivalent certificat de professionalitat i/o experiència acreditada, coordina i supervisa els equips de monitors/es en el conjunt de les seves tasques al centre de treball i amb presència continuada en el mateix.

Jaume Peltan

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	70	21
RESPONSABILITAT	65	22,75
ESFORÇ NECESSARI	65	16,25
CONDICIONS DE TREBALL	60	6
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		66

BRETXA SALARIAL: Representació dels dos sexes en aquest lloc de treball però segons les dades, no existeix diferencia salarial entre sexes, per tant no existeix bretxa salarial.

GRUP II-TECNIC/A GESTIO NIVELL A		
És el personal que, reunint els requisits de formació específic o habilitació professional corresponent, té una funció tècnica de gestió específica de la seva formació o habilitació professional. Correspon a les anteriors categories de gra mig i superior.		
VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	80	24
RESPONSABILITAT	80	28
ESFORÇ NECESSARI	85	21,25
CONDICIONS DE TREBALL	8	8
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		81,25

BRETXA SALARIAL: No hi ha dones en aquesta categoria per realitzar una comparació salarial efectiva.

GRUP II-TECNIC/A GESTIO NIVELL B

És el personal que, reunint els requisits de formació específic o habilitació professional corresponent, té una funció tècnica de gestió específica de la seva formació o habilitació professional. Correspon a les anteriors categories de gra mig i superior.

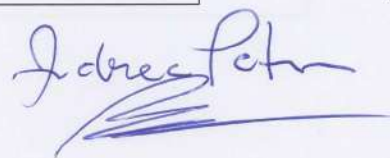
VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	70	21
RESPONSABILITAT	65	22,75
ESFORÇ NECESSARI	65	16,25
CONDICIONS DE TREBALL	60	6
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		66

BRETXA SALARIAL: No hi ha homes en aquesta categoria per realitzar una comparació salarial efectiva.

GRUP II-TITULATS/ES GRAU SUPERIOR

És el personal que, reunint els requisits de formació específic o habilitació professional corresponent, té una funció tècnica de gestió específica de la seva formació o habilitació professional. Correspon a les anteriors categories de gra mig i superior.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	80	24
RESPONSABILITAT	80	28
ESFORÇ NECESSARI	85	21,25
CONDICIONS DE TREBALL	8	8
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		81,25



BRETXA SALARIAL: No hi ha homes en aquesta categoria per realitzar una comparació salarial efectiva.

GRUP III- TALLERISTA

És el personal que, reunint la formació específica corresponent, dissenya imparteix programes o activitats monogràfiques dintre del marc dels equipaments de cultura de proximitat, activitats escolars no reglades, projectes socioculturals i altres projectes assimilables.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	65	19,5
RESPONSABILITAT	65	22,75
ESFORÇ NECESSARI	62	15,5
CONDICIONS DE TREBALL	60	6
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		63,75

BRETXA SALARIAL: No hi ha dones en aquesta categoria per realitzar una comparació salarial efectiva.

GRUP III- MONITOR/A

És el personal que, reunint les condicions i titulació o certificació professional oficials exigides per la legislació i/o experiència acreditada, exerceix la seva activitat educativa al desenvolupament de programes, dintre del mar pedagògic establert per l'activitat d'acord a la legislació vigent, i desenvolupant la seva funció educativa a la formació integral de infants i joves, i cuida del ordre, seguretat, alimentació i neteja personal i esbarjo dels infants.



VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	50	15
RESPONSABILITAT	15	5,25
ESFORÇ NECESSARI	50	12,5
CONDICIONS DE TREBALL	45	4,5
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		37,25

BRETXA SALARIAL: Representació dels dos sexes en aquest lloc de treball però segons les dades, no existeix diferencia salarial entre sexes, per tant no existeix bretxa salarial.

GRUP V- OFICIAL ADMINISTRATIU/VA

És el personal responsable de les tasques administratives i que pot assumir el comandament d'altres persones treballadores o auxiliars administratius.

Similar a la categoria de comptable.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	55	16,5
RESPONSABILITAT	40	14
ESFORÇ NECESSARI	50	12,5
CONDICIONS DE TREBALL	50	5
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		48

BRETXA SALARIAL: No hi ha dones en aquesta categoria per realitzar una comparació salarial efectiva.

GRUP V- AUX. ADMINISTRATIU/VA

És el personal que, sota les ordres del seu immediat superior, realitza funcions administratives.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	50	15
RESPONSABILITAT	10	3,5
ESFORÇ NECESSARI	50	12,5
CONDICIONS DE TREBALL	50	5
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		36

BRETXA SALARIAL: No hi ha homes en aquesta categoria per realitzar una comparació salarial efectiva.

GRUP VI- EMPLEAT/A NETEJA

És el personal que realitza la neteja de les zones assignades.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	5	1,5
RESPONSABILITAT	10	3,5
ESFORÇ NECESSARI	30	7,5
CONDICIONS DE TREBALL	30	3
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		15,5

BRETXA SALARIAL: No hi ha homes en aquesta categoria per realitzar una comparació salarial efectiva.

Escales resultants

ESCALA	DONES	HOMES	BRETXA
1 (91-100)	0	29.827,80	0%
2 (81-90)	25.566,70	25.566,70	0%
3 (61-80)	22.938,97	23.000,93	0,27%
4 (41-60)	0	19.459,07	0%
5 (21-40)	18.464,82	18.890,92	1,13%

6 (0-20)	17.558,40	0	0%
----------	-----------	---	----

CONCLUSIONS

Les dades obtingudes en l'anàlisi de llocs de treball d'igual valor, tal com es manifesta al RD 902/2020, posa de manifest que hi ha dos grup (escales) on es produeix Bretxa salarial. Aquests grups són els corresponents a les escales 3 i 5.

Bretxes que segons marca la normativa, no són objecte d'explicació objectiva, en virtut al que disposa l'article 6 del mencionat Reial Decret, ja que aquestes no superen el 25%.

Tot i així, l'entitat vol expressar que:

1. L'Escala 3, on s'observa una bretxa del 0,27% favorable als homes, engloba a les persones treballadores incloses a les categories de COORDINADOR/A, D'ACTIVITATS, TALLERISTES I TÈCNIC/A GESTIÓ NIVELL B.

Al període d'estudi, aquesta escala va estar ocupada per 9 homes i 4 dones, amb contractació temporal en la majoria dels casos. Ja que totes les persones tenen contractes d'obra o servei i eventuais, excepte tres que la seva relació laboral es va dur a terme mitjançant una contractació fixa discontinua. Fet per el qual, cap de les persones que ocupen aquesta escala va arribar a realitzar la jornada anual completa establerta per conveni.

Si revisem les hores mitjanes realitzades per cada una de les persones que formen aquesta escala, segregades per sexes, observem que la mitjana d'hores realitzades per les dones va ser superior que les realitzades per els homes durant l'any d'estudi. En canvi si analitzem el preu hora mitjà dels homes (13,76€) que ocupen aquesta escala, aquest és superior que el preu hora mitjà de les dones (13,53€), ponderant aquesta dada en el resultat de la bretxa, afavorint als homes.

Tot i això, s'ha de comentar que si revisem els salaris percebuts per homes i dones a cada un dels llocs de treball inclosos a aquesta escala, no observem diferències entre percepcions rebudes per homes i dones. Per tant, entre les persones que ocupen cada un dels llocs de treball d'aquesta escala, no s'observa bretxa salarial.

2. L'escala 5, on s'observa una bretxa del 1,13% favorable als homes, engloba a les persones treballadores incloses a les categories de MONITOR/A i AUX. ADMINISTRATIU/A.

Al període d'anàlisi, aquestes categories van se ocupades per 17 homes i 54 dones.

S'observa que la mitjana d'hores anuals realitzada per les dones és inferior a la mitjana d'hores realitzades per els homes. En canvi el preu hora percebut per les dones (11,13€) és lleugerament inferior al preu hora mitjà percebut per els homes (11,14€), fet que genera la bretxa salarial favorable als homes.

Tot i això, si revisem els salaris percebuts per homes i dones a cada un dels llocs de treball inclosos a aquesta escala, no observem diferències entre percepcions rebudes per homes i dones. Per tant, entre les persones que ocupen cada lloc de treball no s'observa bretxa salarial.

Accions

Segons les bretxes salarials obtingudes per jornades completes a les diferents escales, totes dues molt inferiors al 25%, ens fa considerar que no cal fer accions correctores a l'entitat ja que no trobem gaire diferències en base al sexe.

Es recomana la repetició d'aquesta auditoria una vegada cada quatre anys, sempre i quan el informe del Registre retributiu que es realitza amb caràcter anual no desveli cap bretxa superior al 25%. En cas contrari, es recomana que es realitzi una nova auditoria retributiva amb caràcter urgent per esbrinar l'origen de la bretxa i establir mecanismes de regulació per tal de reduir-la al màxim possible.

I perquè així consti, signo la present a Sant Feliu de Llobregat a 6 de novembre de 2024.

SIGNAT

Sara Jiménez García

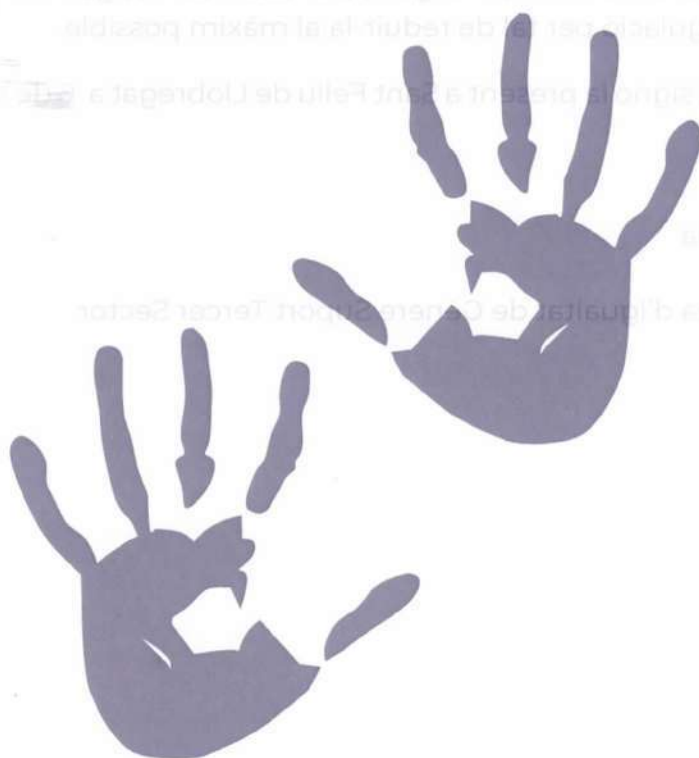
Servei Laboral i Àrea d'Igualtat de Gènere Suport Tercer Sector



9.2 Protocol d'actuació davant situacions d'assetjament sexual, per raó de gènere o per identitat/expressió de gènere

xera

Acció social



**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I
ACTUACIÓ EN SITUACIONS
D'ASSETJAMENT SEXUAL PER RAÓ
DE GÈNERE I/O PER RAÓ
D'IDENTITAT/EXPRESSIÓ DE
GÈNERE EN L'ENTORN LABORAL**

XERA 2024

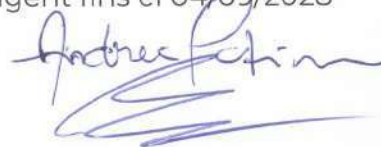
Index

1. Presentació.....	72
2. Objectius i àmbit d'aplicació.....	74
3. Definicions.....	75
4. Principis i garanties.....	77
5. Drets i obligacions de la direcció i persones treballadores.....	79
Obligacions de l'empresa.....	79
Drets i obligacions de les persones treballadores.....	80
6. Actuacions de prevenció.....	80
7. Procés d'intervenció i diagnòstic.....	81
PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ.....	81
8. Seguiment i avaluació.....	87
9. Annexes.....	87
Bibliografia i recursos.....	87

Versió número 2.³

Entrada en vigor 4 de setembre de 2024.

Vigent fins el 04/09/2028⁴



³ La primera edició va realitzar-se a l'any 2022.

⁴ Sempre i quan no s'hagi d'incloure informació nova segons possibles modificacions en la legislació corresponent.

Índex

1. Presentació.....	73
2. Objectius i àmbit d'aplicació.....	74
3. Definicions	75
4. Principis i garanties	77
5. Drets i obligacions de la direcció i persones treballadores	79
Obligacions de l'empresa	79
Drets i obligacions de les persones treballadores	80
6. Actuacions de prevenció	80
7. Procés d'intervenció i diagrama	81
PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ.....	81
8. Seguiment i avaluació	87
9. Annexes	¡Error! Marcador no definido.
Bibliografia i recursos	¡Error! Marcador no definido.

Indrec Peto

1. Presentació

L'Associació Educativa Xera va néixer a l'any 2010 com una entitat de caràcter social i sense afany de lucre que vincula als col·lectius vulnerables amb la comunitat vetllant pels seus drets. Des de la nostra entitat treballem des d'una perspectiva holística i comunitària vinculant-nos en xarxa amb la resta d'agents territorials del barri barceloní de Sants-Badal i voltants. Els nostres àmbits d'actuació es centren en diferents col·lectius de població en situacions de vulnerabilitat i risc social: persones amb diversitat funcional, infants, adolescents i gent gran. Impactem millorant el benestar d'aquests col·lectius a través de diversos projectes i programes d'intervenció social i educativa que despleguem al nostre territori.

Des de fa anys volem incorporar els valors i principis de l'economia social i solidària a la pràctica quotidiana de l'entitat. D'entre aquests valors de la carta solidària destaquem i incorporem, al present protocol, l'equitat, el treball digne i el compromís amb l'entorn. Al marc de l'elaboració del pla d'igualtat de gènere intern que estem impulsant aquest any 2024 ens vam proposar des de la Comissió Negociadora del Pla (la qual compta amb representació legal de l'empresa i de les persones treballadores) revisar i millorar el protocol per a la prevenció i actuació en situacions d'assetjament sexual, per raó de gènere i/o per raó d'identitat/expressió de gènere a l'entorn laboral de la nostra associació.

Des de l'Associació Educativa Xera manifestem el nostre compromís per assolir espais de treball amables i segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i consegüentment lliures de situacions d'assetjament sexual o discriminatori, per raó de gènere i/o per raó d'identitat/expressió de gènere en l'entorn laboral. Així mateix, manifestem el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. És per això que hem elaborat aquest protocol el qual preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: la prevenció i l'actuació basada en la reparació davant de situacions d'assetjament.

Per implementar aquest protocol trobem necessària la implicació de totes les persones, tant de manera col·lectiva i individual, des de les responsabilitats que es desenvolupen a l'apartat de "Drets i obligacions" d'aquest mateix document.



2. Objectius i àmbit d'aplicació

Els objectius:

1. Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual, per raó de gènere i/o per raó d'identitat/expressió de gènere a l'àmbit laboral.
2. Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el protocol.
3. Vetllar per un entorn laboral que asseguri espais i relacions que respectin la integritat i dignitat de les persones.
4. Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
5. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

L'àmbit d'aplicació:

El Protocol és assumit per l'Associació Educativa Xera i s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral, tenint en compte que els límits d'aquest entorn no estan determinats pel lloc físic.

Serà d'aplicació a:

- Les persones treballadores de l'entitat en el seu entorn laboral.
- Les persones sòcies.
- Les persones contractades o en prestació de serveis.

La responsabilitat de l'associació inclou la protecció d'aquestes persones davant conductes d'assetjament produïdes entre persones de la mateixa entitat. També aquesta protecció inclou a persones de l'empresa que hagin sigut assetjades per persones externes vinculades a l'empresa i al contrari, persones externes que hagin sigut afectades per part de persones de l'empresa.

S'informarà d'aquest protocol a totes les persones i entitats que tinguin relació amb l'associació: persones treballadores, sòcies, empreses proveïdores, participants de les activitats i l'espai, etc.



3. Definicions

Aquest protocol atén vulneracions de drets, majoritàriament dirigides cap a les dones i persones del col·lectiu LGTBI. És per això que considerem essencial treballar des d'una perspectiva de drets lligada a una perspectiva de gènere feminista i interseccional.

Aquesta perspectiva ens obliga, per una banda, a col·locar al centre el respecte, la protecció i la garantia dels drets humans com a pilars bàsics i, d'una altra banda, visibilitzar les desigualtats estructurals que impedeixen que una part de la població pugui exercir-los plenament.

Aquest enfocament feminista i interseccional també fa visibles i desnaturalitza els discursos i pràctiques que mantenen i perpetuen les violències masclistes i LGTBIfòbiques, amb l'objectiu de trencar la impunitat de les persones que puguin ser agressores en primer lloc i, paral·lament, centrar la intervenció en les repercussions que poden tenir aquestes agressions en les persones que puguin haver patit situacions d'assetjament en l'àmbit laboral.

A continuació desenvolupem algunes definicions claus:

Què és l'assetjament sexual?

"Comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest".

Llei 05/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista (article 5)

A tall d'exemple, i sense excloure o limitar, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.
- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.



- Enregistrar, difondre o publicar informació, vídeos i imatges relacionats amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals.
- Enviar correus electrònics, cartes, notes o missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu per qualsevol mitjà inclosos els digitals.
- Fer un apropament físic excessiu.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).
- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's a requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

Què és l'assetjament per raó de gènere?

"Constitueix qualsevol comportament dut a terme en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu. Aquesta classe d'assetjament també inclou actituds o comportaments en l'àmbit laboral per raons o circumstàncies que tinguin a veure amb el sexe, com els que es produeixen per motiu de l'embaràs o la maternitat de les dones, en relació amb l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral (per exemple, un canvi d'horari, canvi de funcions o de lloc de treball)".

Article 7.2 de la Llei orgànica 3/2007

A tall d'exemple, sense excloure o limitar, es consideren els comportaments següents susceptibles de ser assetjament per raó de gènere:

- Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- Dir insults basats en el gènere i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de gènere.
- Fer servir formes ofensives per adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de gènere.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar les aportacions, els comentaris o les accions d'una persona per raó de sexe.
- Fer assetjament ambiental per raó de gènere.

Què és l'assetjament per raó d'identitat/expressió de gènere i/o d'orientació sexual?

"Constitueix qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat, la seva integritat física o psíquica, o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest"

Llei catalana 11/2014.

A tall d'exemple, sense excloure o limitar, es consideren els comportaments següents susceptibles de ser assetjament per raó d'identitat/expressió de gènere i/o d'orientació sexual:

- Tenir actituds condescendents o paternalistes cap a persones LGTBI.
- Dir insults basats en la identitat o expressió de gènere de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó d'identitat o expressió de gènere.
- Fer servir formes ofensives o incorrectes per adreçar-se a una persona trans, com usar pronoms equivocats intencionadament.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de la seva identitat o expressió de gènere.
- Utilitzar humor trànsfob o homòfob.
- Ignorar les aportacions, els comentaris o les accions d'una persona per raó de la seva identitat o expressió de gènere.
- Fer assetjament ambiental per raó d'identitat o expressió de gènere, com crear un ambient hostil amb bromes, comentaris o símbols ofensius cap a la comunitat LGTBI.

4. Principis i garanties

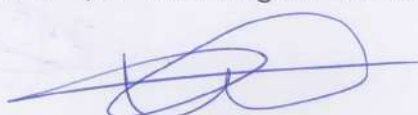
Tot el procediment d'intervenció garanteix:

Respecte i protecció:

- Cal actuar amb respecte i discreció per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades.
- Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'empresa.

Confidencialitat:

- Les persones de referència o que intervinguin en el procediment



d'actuació han de garantir la confidencialitat de la persona que denúncia i no poden divulgar informació relacionada amb el contingut.

- Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

Dret a la informació:

- Totes les persones implicades tenen dret a: informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació, del resultat de les fases.

Suport de les persones formades:

- L'empresa compta amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

Diligència i compliment de terminis de tramitació:

- Es garanteix el compliment dels terminis de tramitació de les fases del procediment d'actuació.
- El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia

Tracte just:

- Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades.
- Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies:

- Cap persona implicada no ha de patir represàlies per participar en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.
- En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.
- Esta prohibit prendre represàlies contra la víctima, testimonis o persones implicades durant el procés d'investigació i intervenció.

Col·laboració:

- Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

Procediments d'actuació:

- L'Associació Educativa XERA ha de garantir l'activació del protocol i els procediments d'actuació per a prevenir i atendre casos d'assetjament sexual per raó de gènere i/o per raó d'identitat/expressió de gènere.
- Es garanteix fer seguiment del cas i impedir que les accions que han conduït l'assetjament es repeteixin.

Mesures cautelars:

Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'empresa l'adopció de mesures cautelars (p. ex. canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït...).

Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada i aquesta les ha d'acceptar.

Vigilància de la salut:

Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals. Si es produeix un dany per a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar com a accident de treball.

5. Drets i obligacions de la direcció i persones treballadores

Obligacions de l'empresa

- 1)** Garantir a les persones treballadores els drets següents en la relació laboral:
 - a) a no ser discriminades sexualment, per raó de gènere o per la seva identitat/expressió de gènere,
 - b) a la informació sobre com actuar en cas d'assetjament i saber que és pot comunicar sense patir represàlies,
 - c) a la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat, i
 - d) al respecte a la intimitat i a la consideració deguda de la seva dignitat.
- 2)** Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament.
- 3)** Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament.

L'incompliment de les obligacions per part de les empreses dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials.



Drets i obligacions de les persones treballadores

1) Drets:

- a) A un entorn de treball saludable i no patir assetjament.

2) Obligacions:

- a) de tractar amb respecte les persones quan s'activi una denúncia,
- b) de cooperar en la investigació d'una possible denúncia d'assetjament.

Font: Article 4, 5 i 19 del [Real decret 2/2015](#), pel qual s'aprova la Llei de l'Estatut del Treballador i la [Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes](#).

5.1 Drets i obligacions de les persones participants

Les persones participants dels serveis que oferim com a entitat també han de complir amb els drets i obligacions manifestades a través d'aquest protocol. En el cas de les persones menors d'edat a la nostra entitat complim amb la Política de Protecció i Bon tracte cap als NNA segons la Llei Orgànica de Protecció a la Infància.

6. Actuacions de prevenció

Les accions de prevenció negociades entre la representació de l'Associació Educativa Xera i la representació de les persones treballadores són les següents:

- Incloure una declaració de principis en les sessions en què es presenti l'aprovació del protocol.
- Portar a terme accions periòdiques de sensibilització, d'informació i de formació (cursos, tallers, sessions informatives, fulletons informatius, cartells...).
- Introduir la difusió del protocol dins del *compliance* de l'entitat.
- Facilitar canals i espais de comunicació i participació, que afavoreixin la cohesió grupal i el flux d'informació entre les persones treballadores.
- Estar atents als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament en detectar-los.
- Implantar un procediment efectiu (protocol) per fer front a les comunicacions i denúncies.
- Crear una comissió de seguiment del protocol per a poder controlar i avaluar el procediment implantat.
- Valoració i revisió del protocol en les memòries anuals.

7. Procés d'intervenció i diagrama

PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

Fase 1: Comunicació i assessorament

Objectiu:

Informar, assessorar i acompanyar a la persona assetjada i preparar la fase 2 de l'adenúncia interna i investigació.

Aquesta fase, que té una durada màxima de tres dies laborables, s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

Qui pot comunicar la situació?

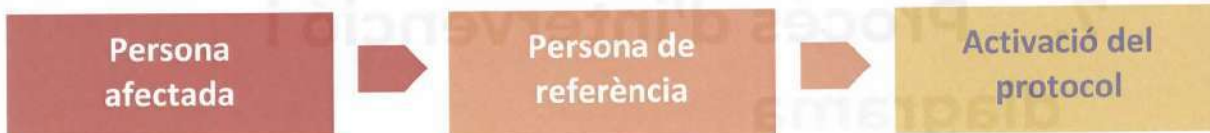
- La persona afectada
- Qualsevol persona o testimonis que adverteixin una conducta d'assetjament

La comunicació es formula una vegada hagin passat els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant un escrit o formulari, un correu electrònic o una conversa.

A qui es pot comunicar?

La comunicació es presenta a la responsable de RR.HH., Andréa Martínez (correu: andreamartinez@ongxera.com; telèfon: 930 259 422), la qual té les següents funcions com a persona de referència:

- Activar el protocol de prevenció i atenció a l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Informar i assessorar a la persona afectada.
- Acompanyar a la persona afectada en tot el procés, garantint el principi de confidencialitat.
- Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.
- Responsabilitzar-se de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha. Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.



Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

- 1) Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.
- 2) Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho ha de posar en coneixement de l'empresa, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'empresa adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.
- 3) Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

Fase 2: Denúncia interna i investigació

Objectiu:

Investigar els fets per tal d'emetre un informe sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament.

Creació d'una comissió d'investigació.

Proposar mesures d'intervenció: correctores, sancionadores o mediadores

Quan s'inicia la investigació?

S'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada.

En aquesta fase la persona que fa la denúncia només ha d'aportar proves o indicis que fonamentin les situacions d'assetjament i la persona presumptament assetjadora té el dret de provar-ne l'absència dels fets, en virtut del principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés de recerca de les quals tinguin coneixement. Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins de l'apartat de principis i garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació assignarà uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com la suposadament assetjadora, per a preservar-los la identitat.

La denúncia s'ha de presentar per escrit en el model de denúncia interna que s'adjunta com a **annex núm. 1**.

Què fa la comissió d'investigació?

Quan la persona afectada realitza la denúncia, s'ha de crear una comissió interna conformada per persones treballadores de XERA.

- En el cas de que sigui necessari és pot crear una comissió externa, conformada per persones o òrgans bipartits.



Aquesta comissió d'investigació estudia a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'entitat, emet un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fa recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries. Les seves funcions com a comissió són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal informar-la del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia els fets no estan prou relatats, s'ha de demanar que se'n faci un relat addicional.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant.

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant que inclogui les conclusions a les quals s'hagi arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients. L'informe ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identificació de la persona o persones suposadament assetjades i assetjadors.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin fet entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si es constata o no la realitat

dels fets investigats.

- Circumstàncies agreujants observades:
 - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
 - Si hi ha dues o més persones assetjades.
 - Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
 - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
 - Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
 - Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert alteracions greus, acreditades per personal mèdic.
 - Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, als testimonis les persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- Conclusions.
- Mesures correctores.

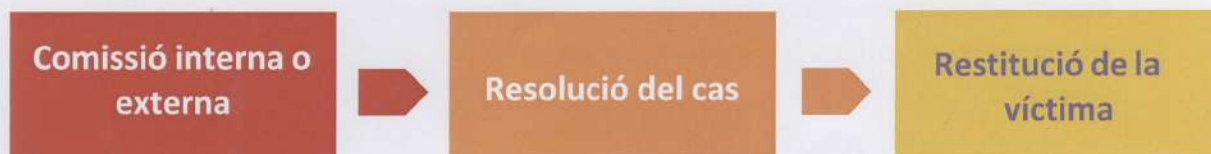
Fase 3: Resolució

Objectiu:

Emetre una resolució del cas, d'acord a l'informe elaborat per la Comissió d'investigació a la persona denunciant i denunciada.

Termini de la resolució:

Segons la Llei Orgànica del 03/2007 per la igualtat efectiva de dones i homes, el termini per resoldre un cas d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de gènere de màxim 20 dies laborals des de l'inici del procediment, ampliables fins a 30.



Contacte de les persones de referència per correu electrònic:

Andréa Martínez – andreamartinez@ongxera.com

Raquel Fernández – acciocomunitaria@ongxera.com

En el cas que hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació

d'assetjament es faria el següent:

- Iniciar l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i
- Adoptar mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).

En el cas que no hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament s'arxivaria la denúncia.

A la resolució s'hi han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats. Es tramet una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada, així com a la representació legal de les persones treballadores.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el/els conveni/s aplicables, s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que pertochi.

Així mateix, tant si l'expedient acaba amb sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

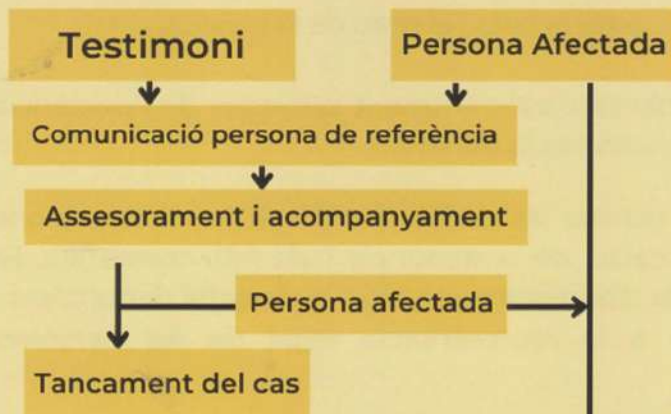
A continuació es presenta el circuit d'actuació per a la prevenció i l'atenció de l'assetjament, on es visualitzen les vies de resolució, així com les diferents fases de la via interna.



Judrec Portine



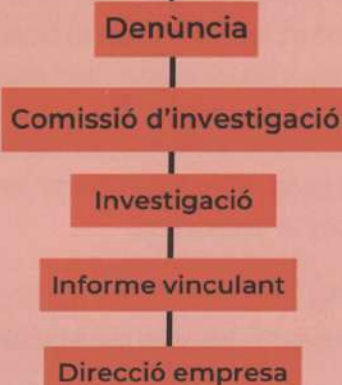
VIA INTERNA



Max. 3 dies laborables

Fase 1:

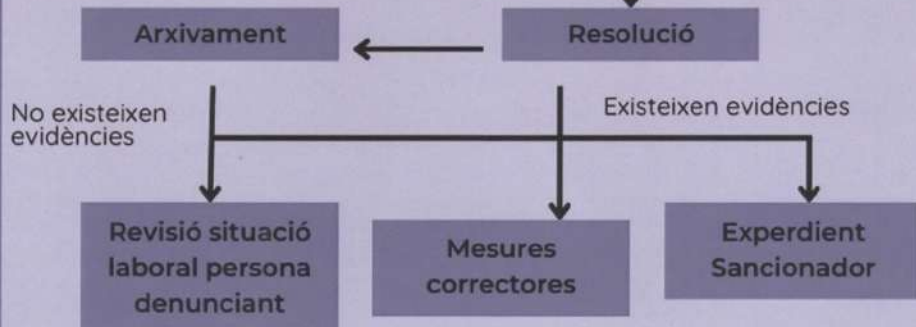
Comunicació i assessorament



De 20 a 30 dies laborables

Fase 2:

Denúncia interna i investigació



Fase 3:

Resolució

VIA EXTERNA: ADMINISTRATIVA I JUDICIAL

[Handwritten signatures]

8. Seguiment i avaluació

El seguiment del Protocol és responsabilitat de la Comissió de Seguiment, que supervisarà el seu funcionament integral anualment i, per tant, cadascuna de les accions que es duguin a terme al seu voltant.

La Comissió valorarà l'organització, coordinació i gestió de les actuacions del Protocol posades en marxa i la seva relació amb els objectius previstos.

L'avaluació se centrarà en la mesura objectiva de les actuacions i intervencions concretes dutes a terme dins de les diferents fases establerts en el Protocol.

Els indicadors desagregats per sexe que s'utilitzaran són:

1. Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament sexual, per raó de gènere i/o per raó d'identitat/expressió de gènere al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
2. Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament sexual, per raó de gènere i/o per raó d'identitat/expressió de gènere al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
3. Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme a l'empresa (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).
4. Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'associació durant l'any.

Model denuncia interna

Formulari de denúncia interna. Protocol per a la prevenció i atenció en situacions d'assetjament sexual, per raó de gènere i/o per raó d'identitat/expressió de gènere en l'entorn laboral

Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i cognom:

DNI:

Edat:

Gènere:

Telèfon de contacte:

Correu electrònic:

Vinculació amb XERA:

Tipus d'assetjament:

☐ Sexual

☐ Per raó de gènere

☐ Per raó d'identitat/expressió de gènere

☐ Per raó de preferència sexual

☐ Altres:

Descripció dels fets:

Sol·licitud d'activació del Protocol

Dono consentiment explícit per a l'activació del Protocol de prevenció i atenció en situacions d'assetjament sexual, per raó de gènere i/o per raó d'identitat/expressió de gènere en l'entorn laboral.

Signatura:

_____ de 202__

Jabrea Peto

9.3 Acta signada de finalització del Pla d'igualtat

Acta signada d'Aprovació del Pla d'Igualtat

A Barcelona i divendres 10 de gener reunides,

d'una banda, la representació de l'empresa

Andréa Martínez De Souza, responsable de Recursos Humans.

Raquel Fernández Romero, coordinadora de projectes i agent d'igualtat.

i per una altra, la representació de les treballadores i els treballadors

Marina Giner Limorte, representant de serveis socials, igualtat de l'UGT de Catalunya.

Acorden:

- Donar per concloses les negociacions i, per tant, procedir a l'aprovació de les mesures proposades i a la signatura del Pla d'Igualtat de l'Associació Educativa Xera, el qual contingut complet s'adjunta a la present acta, com annex.
- Igualment, totes dues parts, i amb l'objectiu de complir amb l'establert en el Pla d'igualtat la qual signatura es recull en la present acta, acorden que la vigència del Pla es de quatre anys (2025, 2026, 2027 i 2028).
- De igual manera, les parts es comprometen a donar trasllat del present Acord i text final, a l'Autoritat Laboral competent a efectes del seu registre, depòsit i publicitat. I, sense més assumptes que tractar es finalitza la sessió, sent les 12 hores del dia 10 de gener de 2024.

Signatura:



En representació de l'empresa

Signatura:



En representació de treballadors/es

Acta d'aprovació del Pla d'Igualtat

A Barcelona i divendres 10 de gener reunides,

d'una banda, la representació de l'empresa

Andréa Martínez De Souza, responsable de Recursos Humans.

Raquel Fernández Romero, coordinadora de projectes i agent d'igualtat.

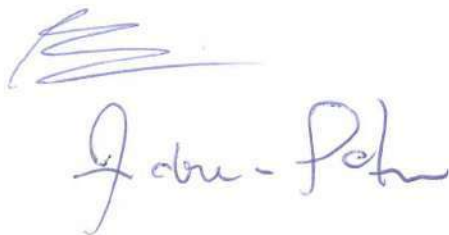
i per una altra, la representació de les treballadores i els treballadors

Marina Giner Limorte, representant de serveis socials, igualtat de l'UGT de Catalunya.

Acorden:

1. Donar per concloses les negociacions i, per tant, procedir a l'aprovació de les mesures proposades i a la signatura del Pla d'Igualtat de l'Associació Educativa Xera, el qual contingut complet s'adjunta a la present acta, com annex.
2. Igualment, totes dues parts, i amb l'objectiu de complir amb l'establert en el Pla d'igualtat la qual signatura es recull en la present acta, acorden que la vigència del Pla es de quatre anys (2025, 2026, 2027 i 2028).
3. De igual manera, les parts es comprometen a donar trasllat del present Acord i text final, a l'Autoritat Laboral competent a efectes del seu registre, depòsit i publicitat. I, sense més assumptes que tractar es finalitza la sessió, sent les 12 hores del dia 10 de gener de 2024.

Signatura:



En representació de l'empresa

Signatura:



En representació de treballadors/es

Acta d'Autorització per registrar el Pla d'Igualtat

A Barcelona i divendres 10 de gener reunides,

d'una banda, la representació de l'empresa

Andréa Martínez De Souza, responsable de Recursos Humans.

Raquel Fernández Romero, coordinadora de projectes i agent d'igualtat.

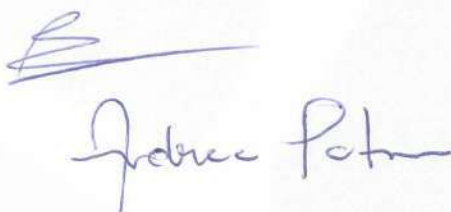
i per una altra, la representació de les treballadores i els treballadors

Marina Giner Limorte, representant de serveis socials, igualtat de l'UGT de Catalunya.

Acorden:

1. Donar permís i autorització al Director de l'Associació Educativa Xera, Diego Leonardo Sánchez González, amb DNI 49323697-J per registrar el Pla d'Igualtat de Gènere de la mateixa entitat.

Signatura:



En representació de l'empresa

Signatura:



En representació de treballadors/es