

PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE



xera
ASSOCIACIÓ

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	45
7. Sistemes de seguiment i avaluació.....	46
1.1. Mecanismes de seguiment	46
1.2. Mecanismes d'avaluació	46
8. Procediment de modificació en cas de discrepància	46
9. Annexes.....	47
Resultats de l'auditoria retributiva.....	47

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 son:

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

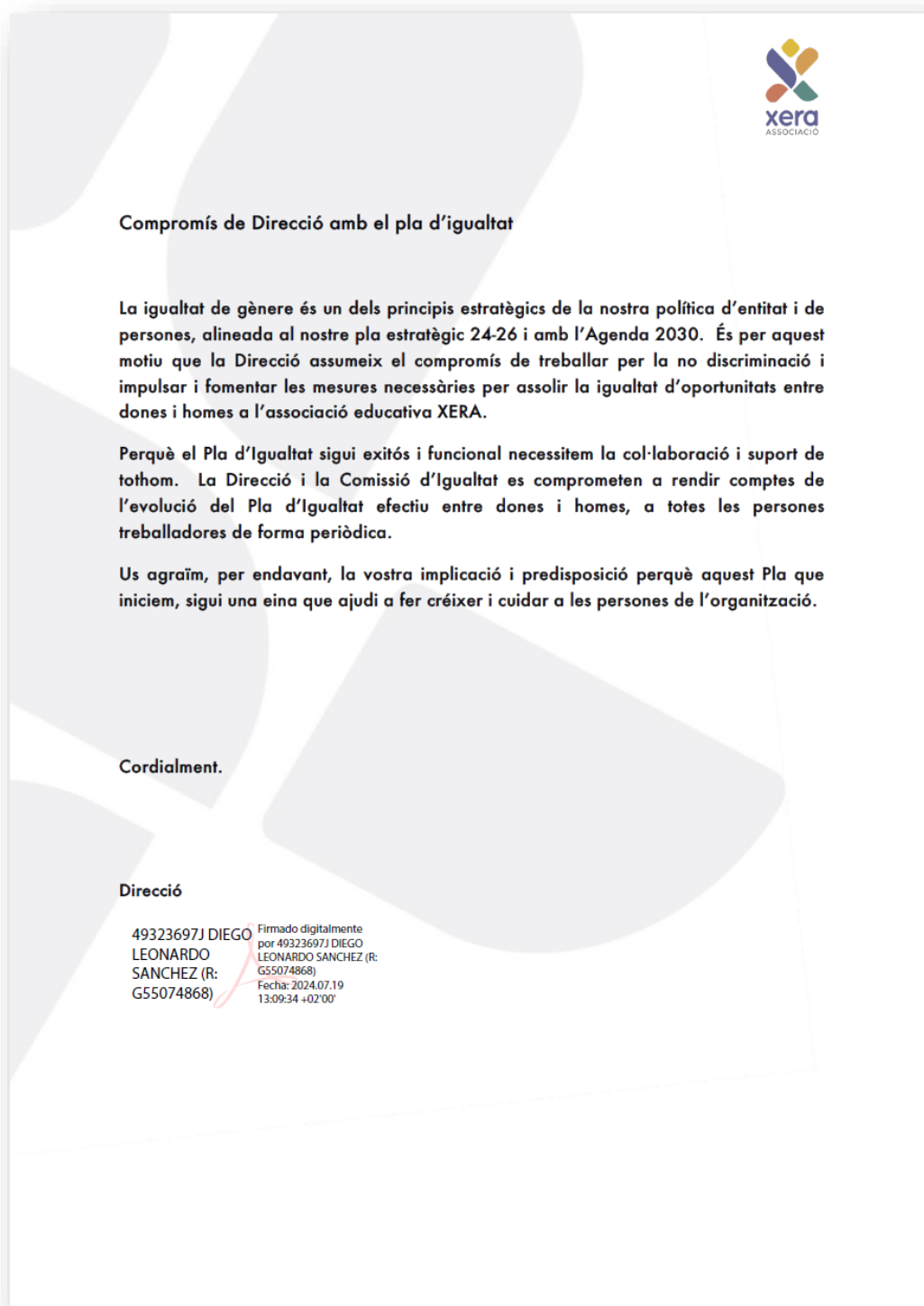
En el moment de la seva aprovació, el Pla d'Igualtat de l'Associació Educativa Xera ha estat subscrit per les següents parts, que tenen la responsabilitat i la legitimació per signar el present document:

- **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** (si està constituïda): Si l'associació ha creat una comissió per a la supervisió i seguiment del pla, també es podrien incloure els seus membres, que estarien formats tant

per representants de la direcció com dels treballadors o altres agents implicats.

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



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 desconexió digital.
- Protocol per a l'erradicació de les discriminacions LGTBIQA+.
- 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.

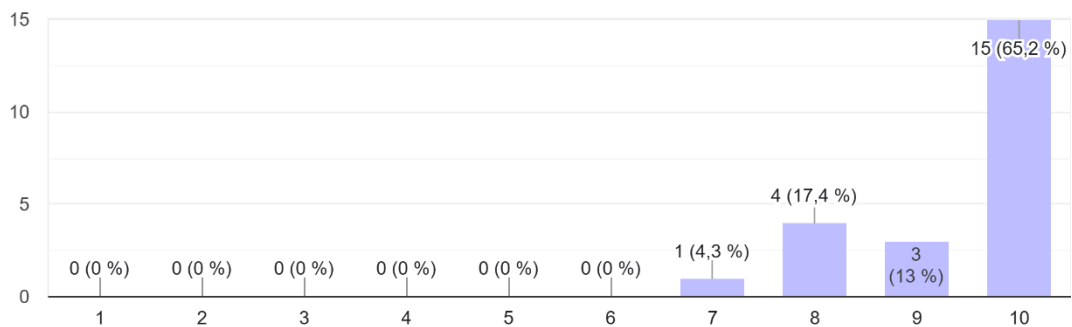
Finalment, en quant a la **comunicació**, actualment l'entitat es troba elaborant el Pla de Comunicació, el qual incorporarà aspectes de comunicació no sexista i inclusiva des d'una mirada intercultural.

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

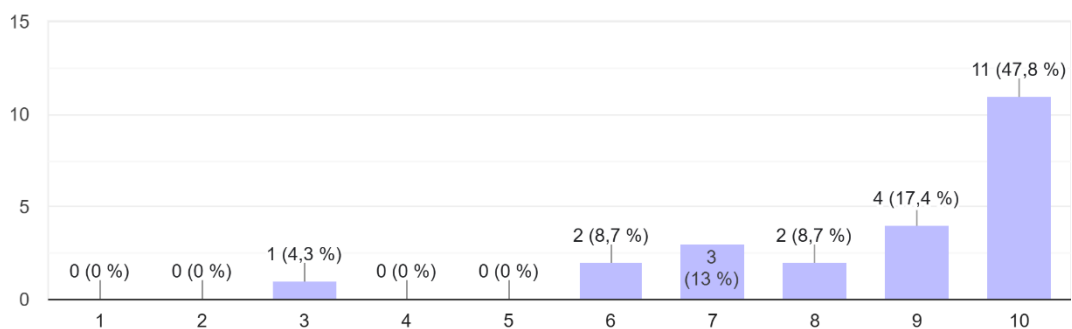


Aquestes dades quadren amb les de la dinàmica grupal que es va realitzar, on es va puntuar amb un 9,25 (sobre 10) l'àmbit de "Cultura organitzativa" quan es va preguntar sobre com es percep.

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 LGTBfòbic. 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

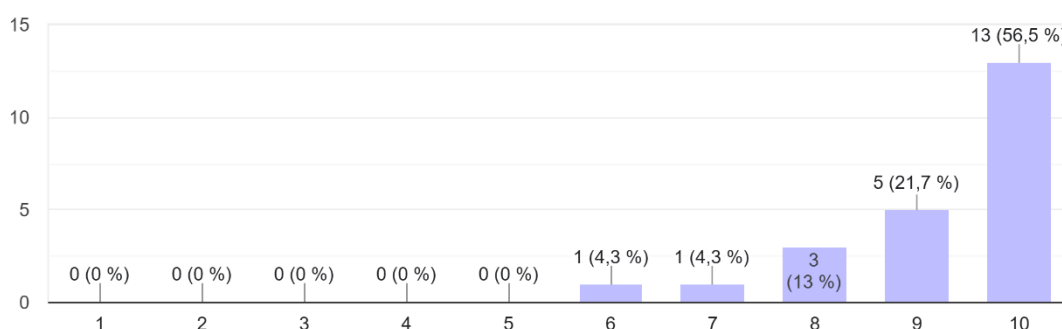
la dada sensiblement més baixa de la gràfica anterior, ja que la presa de decisions, per tant, no és tan igualitària en termes de gènere.

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

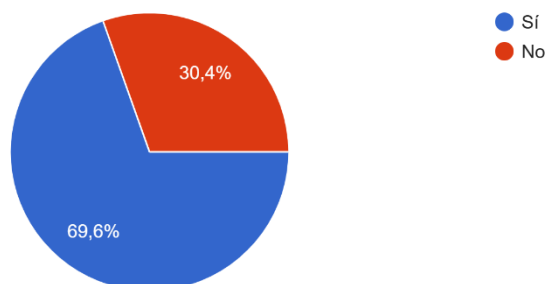


Tot i que les accions de comunicació es valoren positivament, encara queda pendent recollir formalment mesures de comunicació no sexista i inclusiva al marc del Pla de Comunicació que encara està en procés d'elaboració.

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 assenyala 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

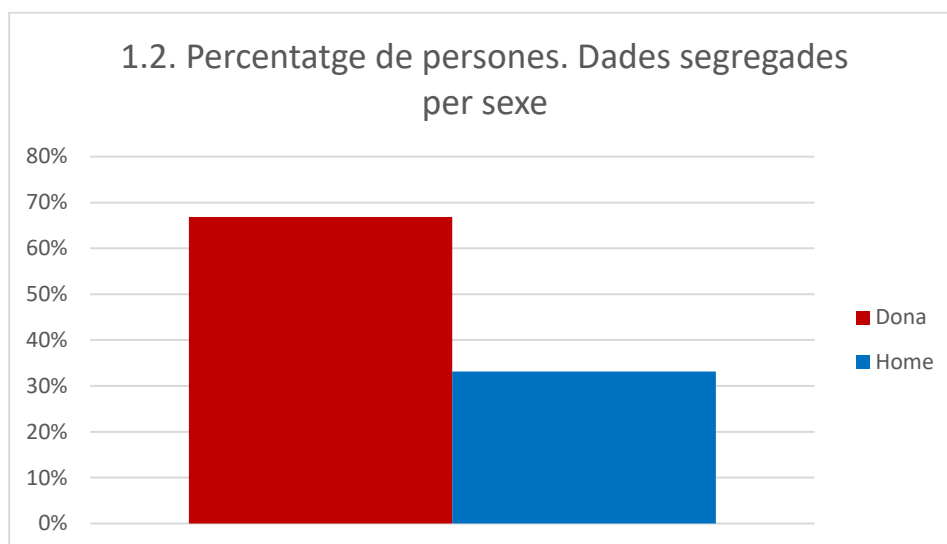
Distribució de la plantilla per tipologia de contracte

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.



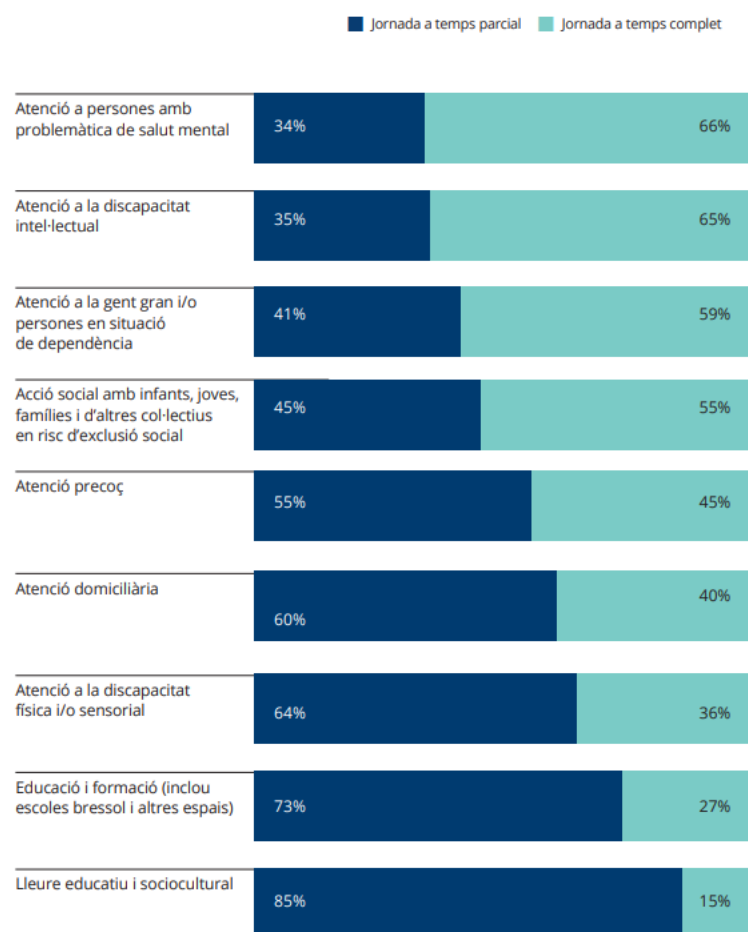
Característiques de la plantilla:

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.

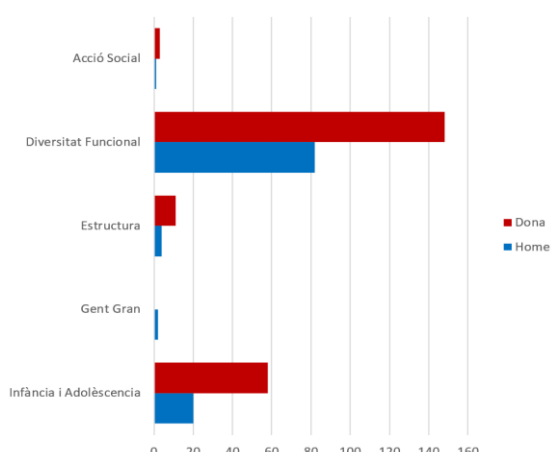
En el mateix anuari s'assenyala que aquesta baixa antiguitat es dona pels següents aspectes, tal i com succeeix també a Xera:

- 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.

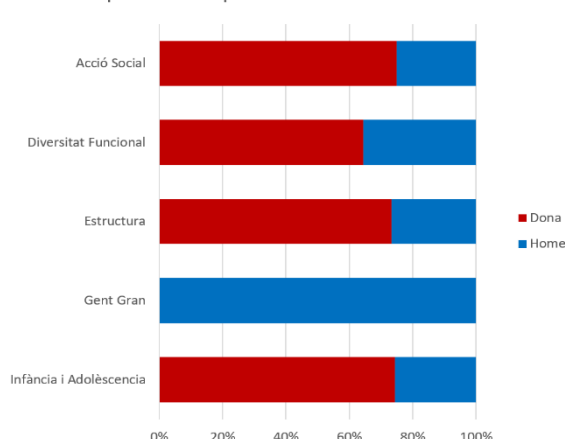
Distribució d'homes i dones en les àrees funcionals i categories

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

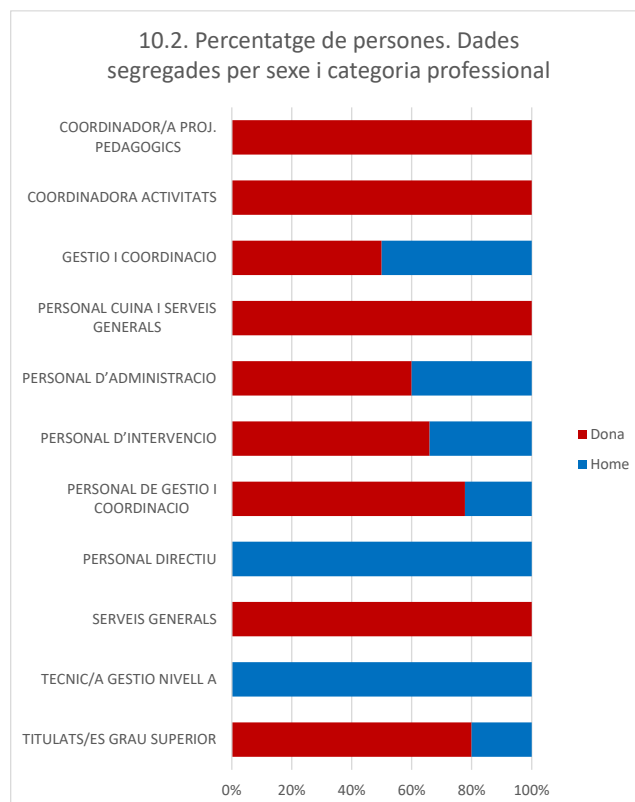


On sí trobem més diferències és entre les categories professionals que mostrem a continuació. Aquelles que inclouen dones i homes tenen un percentatge similar del que hem estat repassant (degut a la feminització del sector) però és interessant detenir-se a observar aquelles categories que estan representades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

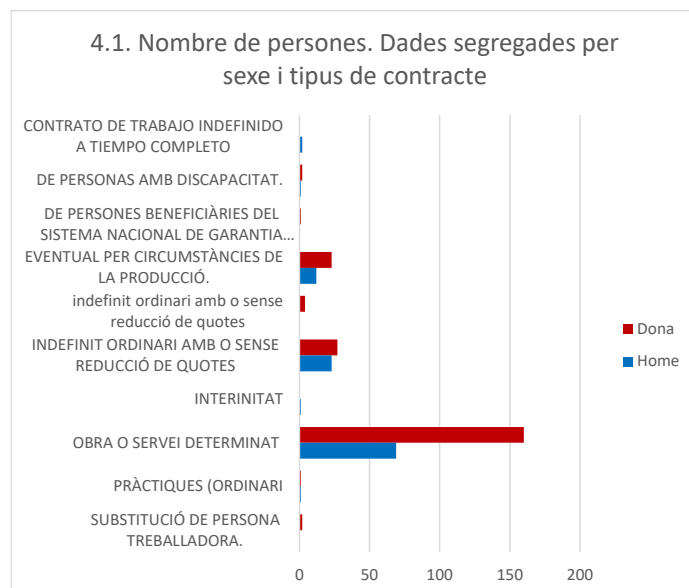
D'una altra banda, entre les categories ocupades exclusivament per homes, ens trobem als tècnics de gestió A i al personal directiu. Aquestes dades es corresponen amb el que trobem a nivell estructural al món professional d'acció social on, a Catalunya, les dones només representen el 31,4% dels càrrecs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



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

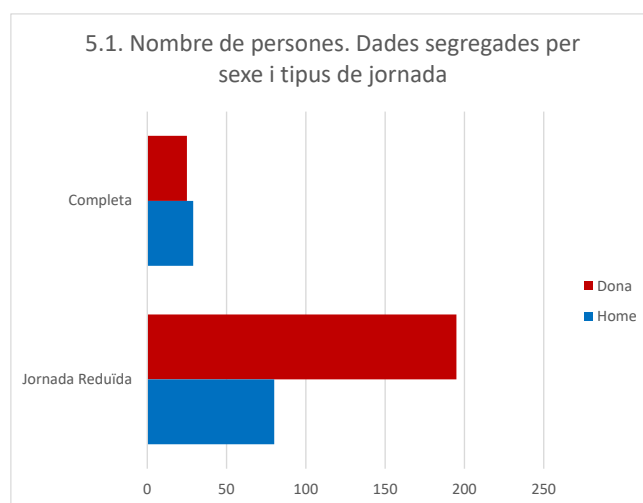
servei que apareixen a la gràfica, han passat a ser indefinits per fomentar la estabilitat.

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).

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.

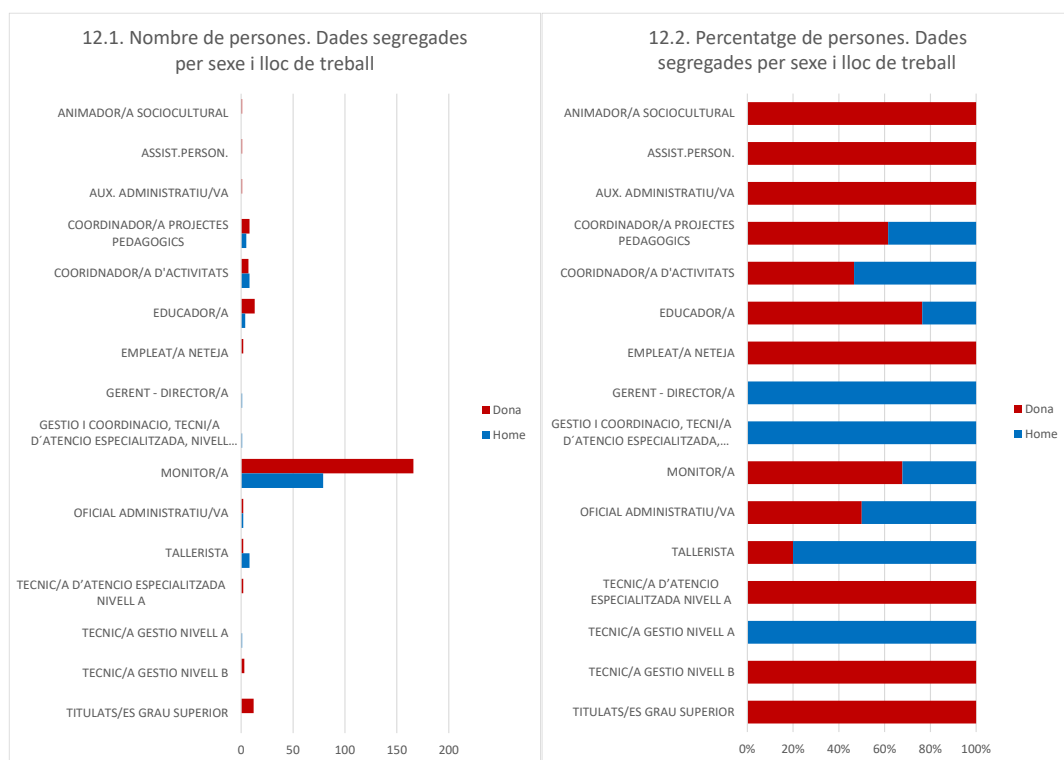
Indicadors: Distribució de la plantilla per lloc de treball Descripció dels llocs de treball i les responsabilitats en les ofertes laborals Contractacions en els últims quatre anys Mesures de desenvolupament i promoció interna
--

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 generitzar. 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.

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 prejudici. 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.

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 i 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 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.

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 desconeixement 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. • 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.

Indicadors:
Distribució de dones i homes per trams retributius
Retrobució anual mitjana de les dones i els homes, sense complements
Retrobució anual mitjana, amb complements
Retrobució 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 retrobucions anuals es distribueixen com segueix:

- Escala 1 (91-100): Només homes (29.827,80 €).
- Escala 2 (81-90): Igualtat en la retrobució (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

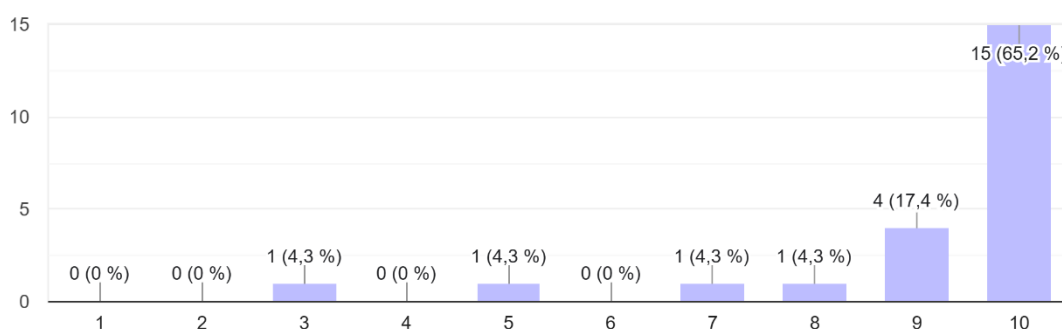
Les dades desagregades per gènere mostren que no hi ha diferències salarials significatives en categories on tots dos gèneres estan representats. En casos on falta representació d'un dels gèneres, no és possible calcular una bretxa significativa.

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

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

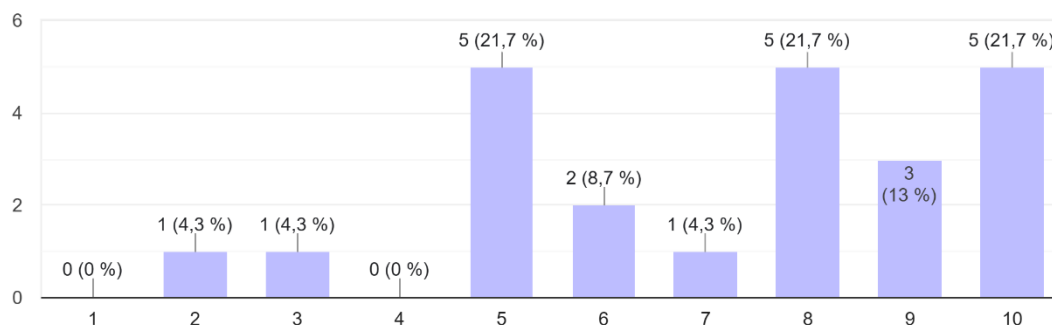
Mesures per a la conciliació de la vida personal i laboral

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 casos, ja que hi ha llocs amb un horari més rígid i fix perquè requereixen realitzar una intervenció directa i, per tant, no permeten facilitar 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:

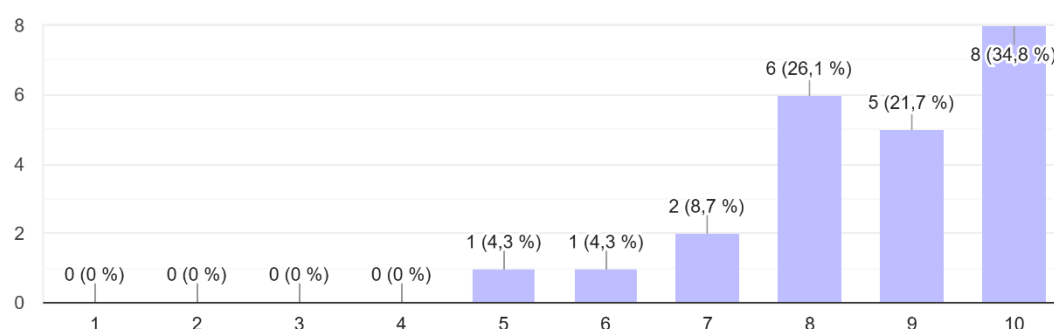
- Reajustament d'horaris: es dona la possibilitat de fer una modificació horària acordada per recursos humans i direcció.
- Jornada híbrida presencial – telemàtica.
- En la contractació es permet negociar l'horari en funció de la necessitat de l'empresa i la necessitat de conciliació de la persona treballadora 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 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.	• 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 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 priorització 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:

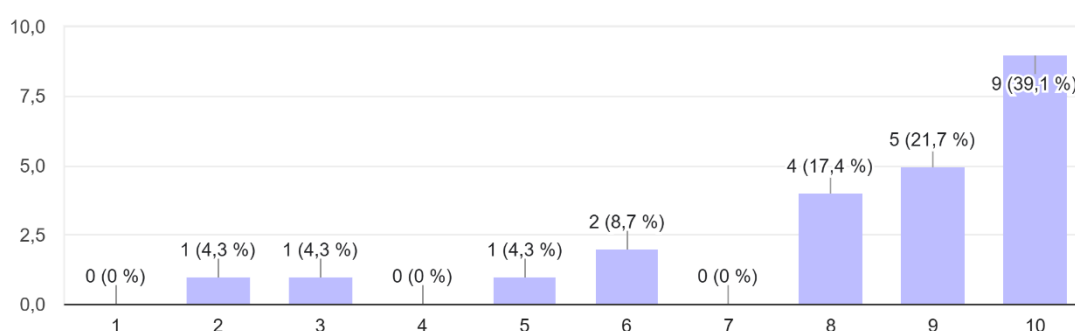
- Al període d'embaràs:
 - No hi ha hagut cap mena de represàlies en conseqüència.
 - Quan s'ha requerit, s'han reubicat a les persones en altres llocs de treball quines funcions estaven més adaptades a les seves necessitats. Per exemple, una persona encarregada d'una intervenció que implica pràctiques 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. 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 desaccord; 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. - 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 afavoreix la conciliació i la motivació del personal.	- 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 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, SEURETAT 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.

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	Respon-sable	Viabi-litat	Prio-ritat
1.1 Millorar la comunicació i coneixement dels protocols existents	1.1.1 Fer sessions informatives anuals dels protocols.	Realització de les sessions informatives anuals. Percentatge de participació del 20% de la plantilla segregat per gènere a les sessions.	RR.HH.	Alta	Alta
	1.1.2 Enviar anualment els protocols a tota la plantilla.	Enviament dels protocols anualment.			
	1.1.3 Continuar adjuntant els protocols al compliance quan s'inicia una nova contractació o quan comença una nova persona de pràctiques o voluntàries.	Enviament dels protocols a les noves incorporacions.			
	1.1.4 Actualitzar la web amb els protocols nous.	Comprovació anual dels protocols de la web corresponen amb l'any vigent.			
1.2 Elaborar el Pla de Comunicació amb perspectiva inclusiva i interseccional	1.2.1 Redacció del document del pla (tenint present a la web pictogrames, etc.).	Comprovació de les mesures i del llenguatge inclusiu del pla de comunicació tant a nivell intern com extern.	Respon-sable de Comu-nicació.	Alta	Mit-jana

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.	Comissió de seguiment i empresa externa contractada.	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.			
1.4 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.	Direcció i comissió de seguiment.	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	Responsable	Viabilitat	Prioritat
2.1 Incloure més gèneres a les tasques reproductives i els llocs de treball tradicionalment feminitzats.	2.1.1 Promoure contractacions més diverses envers el gènere.	Nombre de noves contractacions desagregat per gènere i llocs de treball.	RR.HH.	Alta	Baixa
2.2 Treballar per un lideratge més equitatiu	2.2.1 Promoure i generar l'accés de dones de l'entitat a espais de presa de decisions.	Nombre de dones en espais de presa de decisions	Direcció, RR.HH. i coordinacions	Mitjana	Mitjana

3. ACCÉS A L'OCUPACIÓ, DESENVOLUPAMENT INTERN I PROMOCIÓ					
Objectiu	Acció	Indicadors	Responsable	Viabilitat	Prioritat
3.1 Creació d'una política de promoció interna.	3.1.1 Redactar un protocol de promoció interna que advoqui per la igualtat efectiva.	Realització del protocol.	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.	3.2.1 Incloure com a requisit o aspecte a valorar a les ofertes laborals estudis o experiència amb feminismes.	Ofertes laborals amb requisits específics en feminismes.	RR.HH.	Alta	Baixa
		Nombre d'incorporacions amb estudis o experiència en feminismes.			

4. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTINUA					
Objectiu	Acció	Indicadors	Responsa-ble	Viabi-litat	Prio-ritat
4.1 Crear una política de formació interna i continuada.	4.1.1 Redacció del pla estratègic de formació interna i continuada.	Realització del pla.	RR.HH. i Comissió de seguiment.	Mit-jana	Alta
	4.1.2 Incloure mecanismes que permetin accedir de manera igualitària a la formació oferta Incloure al pla formacions amb temàtiques de feminismes interseccionals.	Nombre de persones (amb percentatge del total de la plantilla) que han accedit a les formacions desagregat per gènere.			
		Nombre d'hores de formació realitzades desagregat per gènere.			
	4.1.3 Incorporar formacions de temàtica feminista.	Nombre d'hores de formació amb temàtiques feministes.			
4.2 Garantir el finançament de les formacions internes.	4.2.1 Diversificar les fonts de finançament, plantejant-se un fons propi.	Classificació de tipus de finançament rebut per poder realitzar formacions.	Direcció, coordina-cions, administra-ció.	Mit-jana	Mit-jana
	4.2.2 Incloure a les redaccions de les subvencions una part del pressupost destinat a la formació de les persones treballadores.	Quantitat de pressupost demanat i rebut a través de les subvencions a les quals es presenta l'entitat.			

5. POLÍTICA RETRIBUTIVA I ESTRUCTURA SALARIAL					
Objectiu	Acció	Indicadors	Responsa-ble	Viabi-litat	Prio-ritat
5.1 Assegurar una política salarial equitativa.	5.1.1 Realitzar auditories retributives periòdiques.	Informes d'auditories completats.	Consultoria externa, RR.HH. i Comissió de seguiment.	Alta	Baixa

6. ORGANITZACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL I MESURES DE CONCILIACIÓ					
Objectiu	Acció	Indicadors	Responsa-ble	Viabi-litat	Prio-ritat
6.1 Creació d'una política formal de conciliació.	6.1.1 Definir mecanismes que assegurin un accés igualitari i/o proporcional a les mesures de conciliació per part de les persones treballadores.	Realització de la política formal de conciliació.	RR.HH.	Baixa	Alta
		Satisfacció de les persones treballadores amb les mesures aprovades de la política de conciliació.			

6.2 Promocionar la responsabilitat i conciliació de gènere equitativament	6.2.1 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	RR.HH.	Alta	Mitjana
---	--	--	--------	------	---------

7. SALUT, SEGURETAT LABORAL I PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT SITUACIONS D'ASSETJAMENT					
Objectiu	Acció	Indicadors	Responsable	Viabilitat	Prioritat
7.1 Complir amb el Pla de Prevenció de Riscos Laborals	7.1.1 Fer seguiment del pla d'accions del PPRL.	Nombre de mesures d'acció del PPRL realitzades.	RR.HH. i SePra	Alta	Mitjana
	7.1.2 Avaluar els riscos psicosocials i definir mesures d'acció.	Avaluació de riscos psicosocials realitzada.			
		Definició de mesures de prevenció de riscos psicosocials.			
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.	RR.HH. i SePra	Mitjana	Baixa
7.3 Informar i sensibilitzar a les persones treballadores sobre el Pla de Prevenció de Riscos Laborals	7.3.1 Fer obligatòria la lectura del PPRL anualment i enviar una enquesta individual de comprovació.	Nombre de respostes a l'enquesta i percentatge sobre el total de la plantilla desagregada per gènere.	RR.HH. i Comissió de seguiment	Alta	Mitjana

Calendari

7. Sistemes de seguiment i avaluació

1.1. Mecanismes de seguiment

1.2. Mecanismes d'avaluació

8. Procediment de modificació en cas de discrepància

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.

2. Parts implicades:

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

3. Procediment de notificació de la discrepància:

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.

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.

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

4. Resolució de la discrepància:

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.

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

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.

5. Revisió i modificació del Pla d'Igualtat:

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.

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.

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.

9. Annexes

Resultats de l'auditoria retributiva