



PLA D'IGUALTAT
EDUCACIÓ I TEMPS LLIURE ZIGA ZAGA
2026 - 2029

ÍNDIX

1.	PRESENTACIÓ DE L'ENTITAT	3
2.	DE LES 6 I DE LA IGUALTAT ALS REIAL DECRET 901/2020 i 902/2020	4
3.	FULL ESTADÍSTIC DEL PLA D'IGUALTAT	4
4.	INFORME DE DIAGNÒSTIC.....	13
4.1.	Aspectes a analitzar i recollida d'informació	13
4.2.	Dades entorn de la diagnosi	14
4.3.	Resultats de la diagnosi.....	14
5.	AUDITORIA RETRIBUTIVA	21
6.	IDENTIFICACIÓ D'OBJECTIUS	22
7.	IDENTIFICACIÓ DE LES ACCIONS.....	23
8.	SEGUIMENT I AVALUACIÓ	32
9.	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ.....	32
10.	SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA.....	37
10.1.	Composició i funcions de la comissió	37
10.2.	Procediment de modificació i millora	37
11.	REFERÈNCIES.....	39
1.	ANNEX 1- Fitxa per al seguiment i avaluació d'objectius	40

1. PRESENTACIÓ DE L'ENTITAT

Educació i Temps Lliure Ziga Zaga és una entitat d'iniciativa educativa i social que porta a terme diferents projectes d'atenció a les persones. Amb una experiència de més de 30 anys de treball professional, la nostra entitat, desenvolupa serveis adreçats a infància, joventut i família.

El nostre model es basa un treball totalment personalitzat, atenent les necessitats tècniques i humanes de cada un dels serveis, treballant coordinadament amb els diferents equips i/o professionals que puguin participar del desenvolupament dels projectes. Entre els projectes i serveis que gestionem en diversos àmbits trobareu els adreçats a petita infància i família en diferents municipis com Barcelona, Viladecans, Molins de Rei i Castellbisbal.

La missió d'Educació i Temps Lliure Ziga Zaga és l'atenció a la infància i a les seves famílies potenciant els processos d'aprenentatge i socialització que contribueixen a una millora en la qualitat de vida, i basant-se en un model on les persones són el centre de les propostes i accions, participatiu i vinculat amb l'entorn, impulsor de xarxes de cooperació, flexible per tal d'atendre la particularitat de les diferents situacions, innovador, respectuós amb la diversitat, entenent-la com quelcom essencial i inherent a la vida, impulsor de dinàmiques democràtiques on el diàleg i l'acord es fomenten com a eines per a resoldre les dificultats.

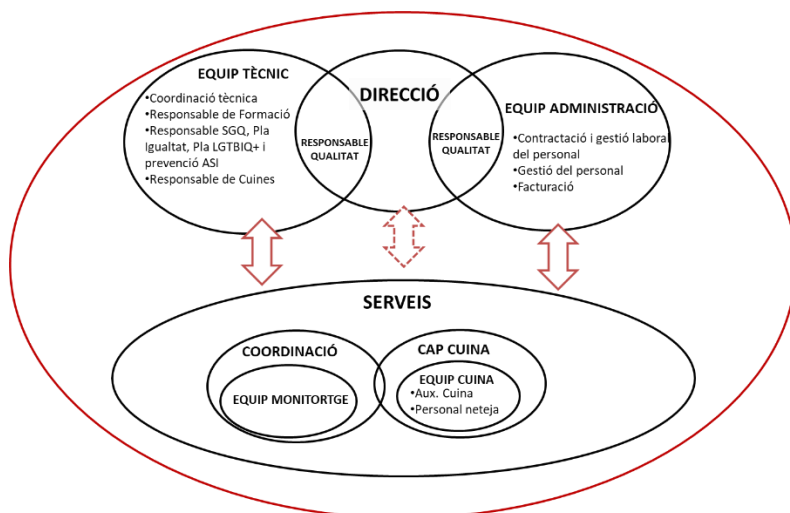
Educació i Temps Lliure Ziga Zaga vol contribuir al descobriment i creixement personal, possibilitant les relacions i l'accés a la cultura, l'adquisició de coneixements, hàbits i pautes, i afavorint l'autonomia i promovent la participació responsable com a ciutadans de ple dret.

És prioritari per a l'entitat l'atenció i protecció de la infància, l'adolescència i la joventut.

La visió d'Educació i Temps Lliure és:

- Oferir un servei social, educatiu i/o lúdic personalitzat per donar resposta a preferències, motivacions i necessitats de cada grup d'interès.
- Consolidar el model d'acció definit adequant-lo a les diferents tipologies de serveis oferts de manera àgil i flexible.
- Transferir els elements innovadors a la pràctica quotidiana.

Educació i Temps Lliure Ziga Zaga compta amb una plantilla mitja de 51,98 persones (5,74 homes i 46,24 dones), treballant en els diferents projectes que l'entitat gestiona, i organitzades en base al següent organigrama:



2. DE LES 6 I DE LA IGUALTAT ALS REIAL DECRET 901/2020 I 902/2020

Un pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.

Educació i Temps Lliure Ziga Zaga, amb una plantilla mitja de 54.37 professionals de les quals el 91.17% som dones, elaborem el pla d'igualtat convençudes de la responsabilitat social que implica la iniciativa.

Educació i Temps Lliure Ziga Zaga sempre ha tingut en compte aquest dret d'igualtat. Com a entitat bàsicament femenina moltes de les mesures i bones pràctiques han estat implementades de forma progressiva abans que la Llei LO 3/2007 fos publicada. Algunes de les accions que ho avalen són l'adopció de mesures de prevenció de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere, protocol específic en situació d'embaràs, l'adopció de mesures per millorar la compatibilitat de la vida personal, familiar i laboral, la presència de dones en càrrecs directius i de responsabilitat o la igualtat retributiva entre homes i dones atenent categoria i lloc de treball.

Per tant, ho venim fem i volem continuar fent. Aquest pla, elaborat d'acord amb les directrius del Reial Decret 901/2020 i Reial Decret 902/2020, un cop més ens referma, recull i concreta de manera formal les actuacions que sempre han estat presents en la nostra entitat en matèria d'igualtat de gènere, garantint la línia de millora continuada.

Per tal de materialitzar la iniciativa, és important formalitzar el compromís de l'entitat, així com fer-ne difusió interna per tal que totes les persones que hi treballen en siguin coneixedores. Un cop decidides a iniciar l'elaboració del Pla d'Igualtat de l'entitat, cal crear la comissió que vetlli per l'avenç en l'elaboració i implementació del Pla d'Igualtat, el seu seguiment i avaluació per a la millora.

3. FULL ESTADÍSTIC DEL PLA D'IGUALTAT

3.1. Dades registrals de l'empresa

Àmbit geogràfic

L'àmbit geogràfic de l'entitat, actualment, és la província de Barcelona (Baix Llobregat, Barcelonès, Vallès Occidental).

Dades de la comissió.

La comissió està formada per:

- Montse Miranda Hernandez
- Maria del Pilar Rodriguez Torralba
- Laura Lecha Alcalde
- Laura Vallespí Serrano
- Leli López Jiménez
- Carles Alcántara Morales
- Laia Pinilla Monclús

Titularitat de l'empresa	Privada
Àmbit funcional	Tot el personal de l'entitat
Nom o raó social de l'empresa	Educació i Temps Lliure Ziga Zaga SL
NIF	B61195764
CNAE de l'empresa a 4 dígit	5629

Distribució de la plantilla

2024	Nombre de persones treballadores per tipus de contracte			
Sexe	Indefinit	Temporal	De posada a disposició en una empresa usuària	Total
Homes	8	7		15
Dones	76	4		80
Total	84	11		95

2024	Nombre de persones treballadores per lloc de treball			
Sexe	Òrgans de direcció	Comandaments intermedis	Resta de la plantilla	Total
Homes	1	0	14	15
Dones	0	3	77	80
Total	1	3	91	95

Codis dels convenis aplicables en l'empresa:

79002295012003 – III Conveni Col·lectiu del Sector del Lleure educatiu i sociocultural de Catalunya

3.2. Dades del pla d'igualtat

El pla d'igualtat és:

- Voluntari.
- **Obligatori**
 - **Per disposició legal.**
 - Per conveni col·lectiu aplicable.
 - Per substitució de sancions accessòries.

El pla s'ha pactat amb la representació de les persones treballadores?

- **Sí, amb la totalitat.**
- Sí, amb la majoria.
- Sí, però només amb una part minoritària d'aquesta.
- No, el pla no s'ha pactat.

És el primer pla d'igualtat?

Sí / No

Vigència del pla d'igualtat:

Des de 2026 Fins a 2029

S'ha pactat el procediment de revisió del pla?

Sí / No

3.3. Dades de la comissió negociadora

Data de constitució de la comissió negociadora	4/05/2023 (canvis en la comissió 2/12/2025)
Data de signatura del pla d'igualtat	

Composició de la comissió negociadora

Composició de la representació de les persones treballadores:

Afiliació dels/de les representants i/o centrals sindicals intervinents	Nre. total de representants	Nre. de dones	Nre. d'homes
CCOO			
USOC			

Composició de la representació empresarial:

Càrrec en l'empresa	Nre. total de representants	Nre. de dones	Nre. d'homes
Director	1	0	1
Coordinació Tècnica	2	2	0

Han subscrit el pla tots els participants en la negociació?

Sí / No

En cas negatiu:

Organitzacions que no l'han signat	Nombre de representants	Dones	Homes

Tenen formació i/o experiència en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral les persones que integren la comissió negociadora?

Sí / No

Les persones integrants de la comissió negociadora han rebut formació en matèria d'igualtat entre homes i dones en l'àmbit laboral, per part de l'empresa, amb caràcter previ a la realització del diagnòstic i a la negociació del pla d'igualtat?

Sí / No

La comissió negociadora ha tingut suport i assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral?

Sí / No

En cas afirmatiu:

- **D'organitzacions sindicals.**
- D'organitzacions empresarials.
- De consultoria externa.
- De l'Administració pública:
 - Del Servei d'Assessorament per a Plans i Mesures d'Igualtat de l'Institut de la Dona.
 - **D'altres administracions.** (Generalitat de Catalunya. Departament d'Igualtat i Feminismes)

3.4. Durant el procés de negociació del pla s'ha acudit a la comissió paritària del conveni o a òrgans desolució autònoma de conflictes laborals per resoldre les discrepàncies existents?

Sí / No

En cas afirmatiu:

- A la comissió paritària del conveni.
- Als òrgans de solució autònoma de conflictes laborals.
- A tots dos.

Dades relatives al diagnòstic de situació

3.5. S'han incorporat en el diagnòstic matèries addicionals a les que recull l'article 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes?

Sí / No

Si la resposta és afirmativa, s'hi han d'especificar quins:

- Salut laboral des d'una perspectiva de gènere.
- Violència de gènere.
- Llenguatge i comunicació no sexista.
-

3.6. Per dur a terme el diagnòstic en matèria salarial, la comissió negociadora ha comptat amb:

- L'auditoria salarial de l'empresa **Sí / No**
- El registre salarial **Sí / No**

3.7. Es va assolir un consens entre les parts en el diagnòstic de situació?

Sí / No

3.8. Indiqueu a continuació quines de les matèries següents han estat objecte de negociació sobre la base del resultat del diagnòstic efectuat, i en relació amb quines d'aquestes matèries s'han adoptat mesures en el pla:

Matèries	Negociades	Adopció de mesures
Cultura i gestió organitzativa		x
Procés de selecció i contractació.		x
Classificació professional.		
Formació.		x
Promoció professional.		x
Temps de treball / Mesures de conciliació.		x
Exercici corresponsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.		x
Infrarepresentació masculina.		x
Retribucions.		x

Matèries	Negociades	Adopció de mesures
Prevenició de l'assetjament sexual.		x
Prevenició de l'assetjament per raó de sexe.		x
Salut laboral des d'una perspectiva de gènere.		x
Violència de gènere.		x
Comunicació no sexista		x

3.9. L'informe de diagnòstic que incorpora el pla és (assenyaleu el que escaigui):

- **Un informe de conclusions.**
- El diagnòstic complet.

Contingut del pla d'igualtat

3.10. Mesures de selecció i contractació:

S'hi inclou la implantació de sistemes objectius de selecció de personal i contractació? **Sí** / No

S'hi estableix la participació de la representació de les persones treballadores en els processos de selecció de personal? Sí / **No**

En els processos de selecció de nou personal està previst que en condicions idèntiques d'idoneïtat es tinguin en compte les persones del sexe infrarepresentat en el grup professional o lloc que s'hagi de cobrir? **Sí** / No

S'hi incorpora alguna mesura d'acció positiva perquè, en condicions idèntiques d'idoneïtat, tinguin preferència les persones del sexe infrarepresentat per a l'accés a la jornada a temps complet o a la contractació indefinida? **Sí** / No

En la conversió de contractes a temps parcial en jornada completa? ☐ Sí / ☐ No

En la transformació de contractes temporals en indefinits? ☐ Sí / ☐ No

3.11. Classificació professional:

S'estableix com a objectiu en el pla d'igualtat la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'empresa? ☐ Sí / ☐ No

El pla incorpora mesures contra la segregació laboral entre dones i homes? ☐ Sí / ☐ No

En cas afirmatiu, aquestes mesures es dirigeixen a corregir:

- La segregació ocupacional ☐ Sí / ☐ No.
- La segregació vertical ☐ Sí / ☐ No.

S'hi incorporen mesures correctores en la valoració de llocs de treball per garantir un sistema de classificació professional neutre, lliure de biaixos de gènere? ☐ Sí / ☐ No

S'hi pacta la implantació de sistemes objectius de valoració del treball que permetin l'avaluació periòdica de l'enquadrament professional? ☐ Sí / ☐ No

3.12. Formació:

El pla d'igualtat preveu una formació específica per al personal directiu i de comandaments intermedis en matèria d'igualtat? ☐ Sí / ☐ No

S'hi planifica la formació en l'empresa des de la perspectiva de gènere? ☐ Sí / ☐ No

S'inclouen en les accions formatives mòduls específics d'igualtat de gènere? ☐ Sí / ☐ No

S'hi estableix l'accés prioritari de les treballadores a accions formatives que en fomentin la inserció en àrees de treball masculinitzades? ☐ No aplica

S'hi estableix que la formació s'ha d'impartir dins de la jornada laboral? ☐ Sí / ☐ No

Es preveu en el pla d'igualtat l'adaptació de l'horari de les accions formatives per garantir l'assistència de les persones treballadores amb reducció de jornada? ☐ Sí / ☐ No

3.13. Promoció professional:

S'inclou en el pla la implantació de sistemes objectius de promoció professional? ☐ Sí / ☐ No

En els processos de promoció professional, està previst que en condicions idèntiques d'idoneïtat tinguin preferència les treballadores per cobrir lloc en àrees o grups masculinitzats?

No aplica. Està previst que en condicions idèntiques d'idoneïtat tinguin preferència els treballadors per cobrir lloc en àrees o grups feminitzats.

Es proposen mesures en el pla en nom de promoure que hi hagi candidatures femenines en els processos de promoció professional, per fomentar la representació equilibrada de dones i homes en l'empresa?

No aplica. Es proposen mesures en el pla en nom de promoure que hi hagi candidatures

masculines en els processos de promoció professional, per fomentar la representació equilibrada de dones i homes en l'empresa

S'hi estableixen mesures específiques per promocionar dones en llocs de:

- Comandaments intermedis. ☐ Sí / ☐ No
- Direcció ☐ Sí / ☐ No

3.14. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral:

Es preveu en el pla la implantació de llocs de treball que s'exerceixin a distància o ja existeix en l'empresa aquesta modalitat? ☐ Sí / ☐ No

En cas afirmatiu, s'ha previst en el pla alguna mesura que tingui per objectiu, en relació amb el treball a distància, evitar la perpetuació de rols o fomentar la corresponsabilitat entre dones i homes? ☐ Sí / ☐ No

S'han previst en el pla mesures per garantir el dret a la desconexió digital? ☐ Sí / ☐ No

Preveu mesures de flexibilitat horària en l'entrada, la sortida o durant el temps de menjar, que facilitin la conciliació? ☐ Sí / ☐ No

S'hi estableix una borsa horària o dies personals de lliure disposició? ☐ Sí / ☐ No

S'hi millora la regulació dels permisos retribuïts respecte a la normativa vigent per facilitar la conciliació? ☐ Sí / ☐ No

En cas afirmatiu:

- Se'n flexibilitza l'ús.
- S'hi amplia el permís.
- S'hi pacten nous permisos.

S'hi incorporen mesures que fomentin la corresponsabilitat dels treballadors homes? ☐ Sí / ☐ No

- En cas afirmatiu, descriu la mesura:
 - S'apliquen les mateixes mesures que amb la resta de treballadores
 -

3.15. Retribucions:

S'hi preveu revisar els complements salarials, extrasalarials, els incentius, els beneficis socials, etc., perquè responguin a criteris objectius i neutres i es garanteixi el principi d'igualtat retributiva? ☐ Sí / ☐ No

S'hi incorporen mesures d'acció positiva per reduir o eliminar la bretxa salarial de gènere? ☐ Sí / ☐ No

En cas afirmatiu, transcriviu-ne el literal:

.....

3.16. Prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe:

El pla inclou un protocol d'actuació en matèria d'assetjament a la feina? ☐ Sí / ☐ No

En cas afirmatiu:

- Tipus d'assetjament que inclou expressament el protocol:
 - Assetjament sexual. ☐ Sí / ☐ No
 - Assetjament per raó de gènere. ☐ Sí / ☐ No
- Garanteix el procediment que estableix el protocol la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades per l'assetjament? ☐ Sí / ☐ No
- Es crea un òrgan paritari per tractar dels casos d'assetjament que s'hi inclouen? ☐ Sí / ☐ No
- S'hi preveu assessorament o suport professional psicològic i/o mèdic a les víctimes d'assetjament? ☐ Sí / ☐ No

3.17. Drets laborals de les víctimes de violència de gènere:

S'hi estableixen mesures de sensibilització sobre violència de gènere? ☐ Sí / ☐ No

Hi ha una formació específica per al personal de recursos humans sobre els drets de les víctimes de la violència de gènere? ☐ Sí / ☐ No

S'hi estableixen els termes per a l'exercici dels drets de reducció de jornada, reordenació del temps de treball, l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball, reconeguts legalment, a les víctimes de violència de gènere? ☐ Sí / ☐ No

S'hi preveu assessorament o suport professional psicològic i/o mèdic a les víctimes de violència de gènere? ☐ Sí / ☐ No

S'hi amplien els drets laborals establerts legalment per a les víctimes de violència de gènere? ☐ Sí / ☐ No

S'hi incorporen altres mesures, addicionals a les que preveu la normativa vigent? ☐ Sí / ☐ No

En cas afirmatiu, transcriviu-ne el literal:

...Permís retribuït d'urgència al SIAD/SIE

3.18. Comunicació, informació i sensibilització:

S'hi estableixen mesures específiques sobre comunicació no sexista i inclusiva? ☐ Sí / ☐ No

S'hi han definit mesures de difusió i informació a la plantilla sobre el pla d'igualtat? ☐ Sí / ☐ No

S'hi han definit accions de sensibilització a la plantilla en matèria d'igualtat entre dones i homes? ☐ Sí / ☐ No

Seguiment i avaluació del pla

3.19. S'hi fixa un calendari a seguir per a la implantació de cada mesura del pla?

☐ Sí / ☐ No

3.20. S'hi fixen objectius concrets a aconseguir amb les mesures del pla?

☐ Sí / ☐ No

3.21. S'hi incorpora un sistema d'indicadors per fer-ne el seguiment?

En cas afirmatiu, aquests indicadors són:

- Quantitatius.
- Qualitatius.

3.22. S'hi estableixen específicament les persones/llocs/nivells jeràrquics responsables de la implantació i el seguiment del pla?

☐ Sí / ☐ No

3.23. S'hi preveuen la composició i les atribucions de l'òrgan paritari de vigilància i seguiment del pla?

☐ Sí / ☐ No

3.24. S'hi preveu el recurs als sistemes de solució de conflictes laborals corresponents en cas de discrepància sobre el compliment o en cas d'incompliment de les mesures que inclou el pla?

☐ Sí / ☐ No

3.25. S'hi preveu un procediment específic per a la revisió de les mesures, en funció dels resultats de les avaluacions, per facilitar el compliment dels objectius?

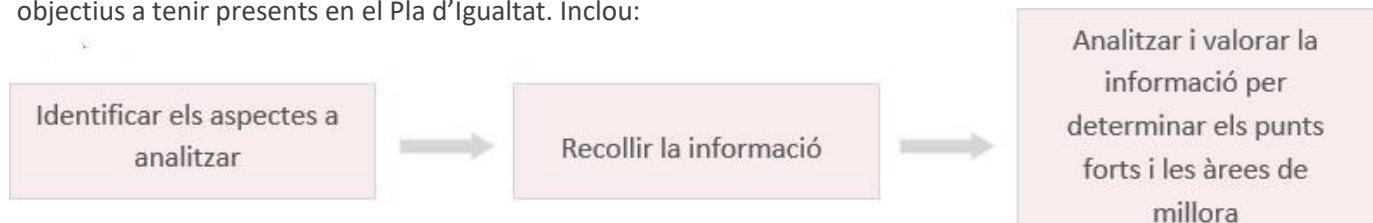
☐ Sí / ☐ No

3.26. S'hi preveu la realització d'informes de seguiment?

☐ Sí / ☐ No

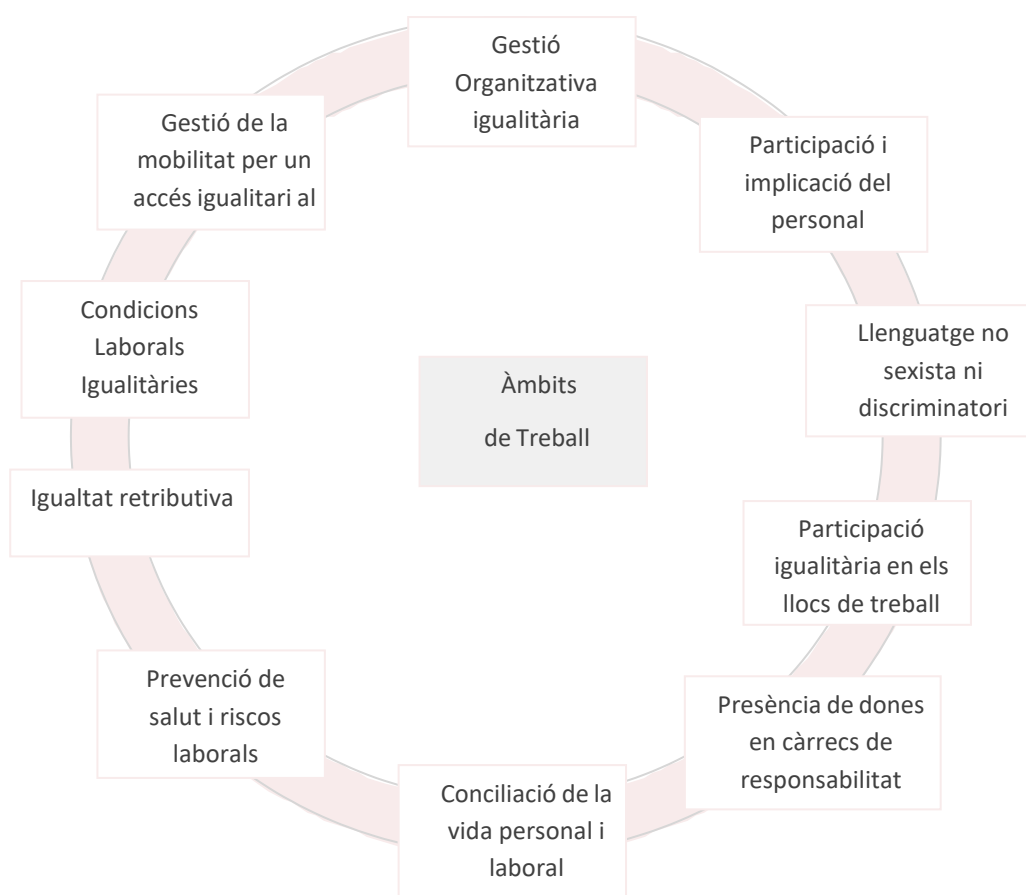
4. INFORME DE DIAGNÒSTIC

L'objectiu principal de la investigació és fer la diagnosi de l'estat de l'entitat en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes. Es tracta del primer pas per a la identificació de les àrees a millorar i els objectius a tenir presents en el Pla d'Igualtat. Inclou:



4.1. Aspectes a analitzar i recollida d'informació

Partint del document Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions. *Guia pràctica per diagnosticar-la*¹, es proposa treballar entorn els 10 àmbits de treball següents:



En el treball d'aquests àmbits es realitza l'anàlisi d'informació quantitativa i qualitativa, extreta de l'estudi de dades en relació a les condicions laborals de les treballadores² i dades estadístiques d'Educació i Temps Lliure Ziga Zaga .

¹ Generalitat de Catalunya (2017); *Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions. Guia pràctica per diagnosticar-la*. Àrea d'Igualtat d'Oportunitats. Barcelona. Recuperat de http://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Plans_igualtat/Diagnosi/Guia-digualtat-de-dones-i-homes-a-empreses-i-organitzacions.pdf

² Es fa ús del femení fent referència a *persones*, sense distinció de sexe i/o gènere excepte si és necessari pel tema que ens ocupa.

4.2. Dades entorn de la diagnosi

Data de realització de la diagnosi	Maig 2023- Abril 2025
Període de referència temporal de les dades de la diagnosi	Any 2024
Nº de persones en plantilla	Plantilla mitjana: 54,37
Persona que realitza informe de diagnosi	Laia Pinilla
Persones que han col·laborat en l'elaboració de la diagnosi	Sílvia Torres

4.3. Resultats de la diagnosi

La diagnosi s'elabora a partir de l'anàlisi de les dades objectives corresponents a les condicions laborals de les treballadores d'Educació i Temps Lliure Ziga Zaga, així com de l'anàlisi de la informació estadística de la que es disposa de les treballadores a l'entitat i de les respostes rebudes a l'enquesta (40 respostes, 38 dones i 2 homes).

Cultura i gestió organitzativa

Educació i Temps Lliure Ziga Zaga sempre ha tingut en compte la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Com a entitat bàsicament femenina moltes de les mesures i bones pràctiques han estat implementades de forma progressiva abans que la llei LO 3/2007 fos publicada. Algunes de les accions que ho avalen són l'adopció de mesures de prevenció de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere, protocol específic en situació d'embaràs, l'adopció de mesures per millorar la compatibilitat de la vida personal, familiar i laboral, la presència de dones en càrrecs directius i de responsabilitat o la igualtat retributiva entre homes i dones atenent categoria i lloc de treball.

Les activitats d'Educació i Temps Lliure Ziga Zaga es regeixen pel Conveni d'Educació en el Lleure, que recull tres articles que fan referència a la perspectiva de gènere.

Els projectes d'Educació i Temps Lliure Ziga Zaga sí tenen en compte la igualtat d'oportunitats d'homes i dones, i així es manifesta tan a nivell de contingut i enfocament pedagògic com a nivell de llenguatge. El percentatge d'homes a la plantilla de personal és molt baixa, pràcticament testimonial. L'únic home que treballa a l'oficina s'ha incorporat a la comissió.

El 72.5% de les persones que han contestat l'enquesta consideren que Educació i Temps Lliure Ziga Zaga té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes. Un 25% respon NS/NC i un 2.5% (1 persona) considera que no es té en compte.

Com hem dit, Educació i Temps Lliure Ziga Zaga és una entitat en la qual un 91,17% de la plantilla són dones i aquestes realitzen la seva tasca en tots els grups professionals i departaments. És una entitat que mostra sensibilitat i compromís essencials amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Els sous no varien en funció del sexe. Tanmateix, cal elaborar el Pla d'Igualtat per tal de formalitzar i recollir el compromís de l'entitat, així com prendre mesures per tal d'avançar cap a l'assoliment d'equips més paritaris amb la incorporació progressiva d'homes a la plantilla.

Condicions laborals – Classificació professional

A la plantilla d' Educació i Temps Lliure Ziga Zaga, les dones representen un 91,17% de la plantilla, mentre que els homes representen el 8,8% restant. Els resultats són coherents amb la situació general del sector de total feminització. Si mirem la distribució de la plantilla per antiguitat, es detecta un augment de la quantitat d'homes en els equips el darrer any, sobretot en la categoria de monitors de lleure.

Pel que fa a l'edat, la mitjana d'edat de la plantilla és de 35 anys. En aquest sentit, cal diferenciar l'edat mitjana segregada per sexe. Mentre que la mitjana d'edat de les dones és de 37 anys, la mitjana d'edat en els homes és de 29. Expliquem aquesta dada pel fet que és habitual un perfil de monitoratge estudiant jove que combina estudis i feina, així com un perfil de monitora, generalment, amb responsabilitats familiars. En relació amb distribució d'edats segregada per sexes segons categories professionals, el 100% de persones que ocupen les coordinacions d'equip i coordinació tècnica són dones.

En relació amb la tipologia de contracte, no es veuen diferències entre homes i dones, més enllà de la proporció home-dona en nombres absoluts. Igualment amb el tipus de jornada i horari. Només hi ha una persona amb reducció de jornada per cura de menor i és una dona.

Les extincions de la relació laboral, segueixen el mateix patró que els ítems anteriors: és manté una proporció coherent amb la distribució de la plantilla homes-dones. Els motius, en ambdós casos, responen a la cerca d'oportunitats laborals amb jornades més àmplies o en el sector públic (crida de llistes) i jubilació.

En tots els supòsits d'aquest àmbit es dona igualtat de condicions entre dones i homes. No detectem àrees de millora més enllà de les que es plantegen específicament per al procés de selecció i promoció professional.

Accés a l'organització – Procés de selecció i contractació / Infrarepresentació masculina

A Educació i Temps Lliure Ziga Zaga la selecció del personal es realitza per part de la Responsable de Recursos Humans i en coordinació amb l'equip tècnic, més concretament, la coordinadora tècnica de cada servei o projecte. Sent coneixedores de la situació de feminització del sector, sí que s'han tingut en compte certes mesures per avançar cap al camí de la igualtat. Així mateix, es va fer una formació en perspectiva de gènere per a tot el personal tècnic, recursos humans, administració i contractació.

Així, en un procés de selecció, davant d'una candidatura femenina i una masculina en igualtat de competències professionals, es prioritza la figura masculina per tal d'avançar cap a un model més paritari en la composició dels equips. És important remarcar que els diferents llocs de treball i perfils professionals es descriuen exclusivament en termes de competències professionals, iguals per a totes les persones.

Les dades obtingudes sobre la proporció de contractacions d'homes i dones són coherents amb la proporció d'homes i dones a l'entitat. L'últim any, amb la incorporació de nois als equips s'ha avançat cap a un model més igualitari. Tanmateix, no es pot dir que la plantilla sigui paritària.

Un 70% de les persones que han contestat l'enquesta consideren que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció mentre que el 30% NS/NC.

Educació i Temps Lliure Ziga Zaga planteja uns criteris per a la selecció del personal en relació amb la seva qualificació professional. Els criteris particulars que es poden tenir presents són sempre per facilitar la incorporació de la treballadora, ajustant les necessitats de la candidata a les del servei (proximitat al domicili, horari compatible, jornada continuada si és possible...). En aquest sentit, cal continuar en aquesta línia. Per altra banda, cal seguir avançant en l'assoliment d'equips més paritaris sense que això afecti la qualitat tècnica i professional dels equips.

Formació interna i/o contínua

Tot i que existeix un procediment que detalla la gestió de la formació, no inclou la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Aquest fet s'explica donat que des de l'entitat no es fa distinció en l'oferta atenent la qüestió de gènere. S'ofereix a totes les persones i s'acorden els horaris, sempre que és possible amb hores de gestió i/o coordinació incorporades en l'horari laboral. Entre les mesures que es prenen per tal de garantir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accedir a la formació, hi ha sempre que és necessari i possible: formació al mateix centre de treball o proper; en horari de coordinació (per tant dins de l'horari laboral); en format en línia; en cas de baixes per risc, maternitat o d'altres es facilita informació dels cursos i participació.

Els objectius de la formació interna responen a la millora des les competències professionals, així com complir amb la normativa vigent en matèria de formació interna obligatòria (Higiene Alimentària, Riscos Laborals...) i facilitar possibles promocions.

No s'ha realitzat formació interna específica en matèria de perspectiva de gènere o igualtat d'oportunitats d'homes i dones. Tanmateix, és un aspecte present de manera transversal en totes les formacions.

Un 82.5% de les persones que han contestat l'enquesta consideren que dones i homes tenen igual accés a la formació interna/contínua, mentre que un 7.5% (3 persones) consideren que no és així. Un 10% NS/NC.

Les persones responsables de la selecció de personal són sensibles i conscients en matèria d'igualtat d'oportunitats i de gènere i s'han format en aquest àmbit. La formació s'ofereix de la mateixa manera a persones de tots els sexes i intentant trobar la manera de facilitar la conciliació a totes les persones participants. En el present pla es mantindran les mesures ja establertes per a aquest àmbit en el fer de l'entitat.

Promoció i/o desenvolupament professional

Des de la direcció de l'entitat i l'equip tècnic es fa el plantejament de carreres professionals. El personal es valora a través de l'avaluació de competències establerta pel sistema de gestió de qualitat, per part de la referent tècnica, i el funcionament dels equips de treball (valoració del centre).

La igualtat d'oportunitats entre homes i dones s'inclou de la mateixa manera que en el cas dels processos de selecció. Tanmateix, la manca de candidatures masculines per als llocs de treball i/o promoció dificulten l'avenç cap a la paritat. Així, la promoció d'homes és testimonial.

La situació personal de la treballadora pot influir en certa manera en la promoció en l'organització. El sector en el que treballem té uns horaris molt concrets i marcats que no sempre poden encaixar amb les necessitats del personal. Una incompatibilitat d'horaris per dificultats de conciliació pot portar a que la persona renunciï a l'oportunitat de promoció. Tanmateix, és una qüestió que es té en compte i, en cas de no poder optar a una oportunitat de promoció per un lloc concret per aquest motiu, es valorarà la candidatura per a la promoció en un altra ocasió en la qual es condicions siguin compatibles o sigui possible negociar les condicions per fer-ho possible.

El 65% de les persones que han contestat l'enquesta consideren que homes i dones tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional, mentre que el 12.5% creu que no és així. Un 22.5% NS/NC

La promoció dins de l'organització es dona majoritàriament en dones. Avançar en l'assoliment d'equips més paritaris afavorirà també el canvi en aquest sentit.

Retribució

Els sous de les persones que treballen a Educació i Temps Lliure Ziga Zaga es defineixen segons conveni (Conveni d'Educació en el Lleure) i/o amb l'assumpció de condicions de les treballadores en la subrogació de personal.

Es detecta bretxa salarial en la categoria de monitoratge de lleure (-18.90%) i de cap de cuina (-15.01%) en ambdós casos negativa (a favor de les dones), en el cas del salari base. Encara que la normativa vigent demana analitzar els motius de la bretxa quan és de més del 23%, creiem necessari igualment cercar-ne el motiu. Aquesta bretxa s'explica pel fet que les persones amb més antiguitat poden haver estat subrogades amb condicions més favorables que les persones de nova incorporació (entre les quals hi ha el gran gruix d'homes) amb condicions segons conveni.

En referència als beneficis socials, totes les persones que treballen als serveis de migdia poden dinar al centre abans o després del servei, en funció de l'organització de cuina.

El 75% de les persones que han contestat l'enquesta consideren que homes i dones cobren igual a Educació i Temps Lliure Ziga Zaga ocupant un mateix lloc de treball. Un 5% creu que no i un 20% NS/NC.

En general, la bretxa salarial afecta al col·lectiu masculí. Avançar en l'assoliment d'equips més paritaris afavorirà també el canvi en aquest sentit. Igualment, les diferències que hi pot haver no són mai per una distinció de sexe o gènere per part de l'entitat, sinó per condicions prèvies a la subrogació que s'han de mantenir.

Temps de treball / Mesures de conciliació

Des de l'entitat, sempre que és possible, es cerca l'equilibri entre les necessitats dels serveis i les del personal, tenint en compte que, en alguns llocs de treball, l'horari no facilita la flexibilitat. Altres mesures que es prenen en aquest sentit són facilitar el canvi de centre per guanyar en proximitat al lloc on viuen, intentar (sempre que és possible i les condicions del servei ho permeten) que ja jornada sigui continuada en comptes de partida; el treball des de casa si es tracta de tasques que ho permeten, o la flexibilització en matèria de permisos. La identificació de necessitats en aquest sentit es fa a partir del diàleg amb les treballadores.

Un 55% de les persones que han contestat l'enquesta, consideren que a l'entitat s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral. Un 20% considera que no i un 25% NS/NC.

Pel que fa a la informació en matèria de conciliació, es respon sempre a les consultes del personal. Arran de les accions i millores aplicades a Ziga Zaga des de l'aplicació del seu Pla d'Igualtat, la normativa laboral que s'envia cada curs escolars als equips conté l'enllaç al Conveni i al Pla d'Igualtat. Tanmateix, un 65% de les persones que han contestat l'enquesta diuen no conèixer les mesures de conciliació existents. Només el 17.5% diu que les coneix i un 17.5% NS/NC.

En general, les persones que treballen a Educació i Temps Lliure Ziga Zaga desconeixen les mesures de conciliació existents. Convindria indicar en el document de normativa laboral que les condicions de conciliació s'especifiquen en els enllaços facilitats. A més del conveni i del pla d'Igualtat, caldria afegir el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de juny de 2023, *Libro segundo, Título I de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores*, enllaçat. Així mateix, la informació referent a la facilitació de proximitat del lloc de treball al domicili, podria incloure's en el document que s'entrega a les persones suplents en el procés de selecció.

Exercici corresponsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Les mesures de conciliació apliquen a tot el personal sense distinció de cap tipus, tampoc per raó de sexe i/o gènere. Per tant, poden acollir-s'hi en igualtat de condicions homes i dones de l'entitat.

Majoritàriament, les persones que s'acullen a les mesures de conciliació són dones. L'explicació rau en el fet que hi ha pocs homes treballant a l'entitat i, principalment, sense menors a càrrec. En qualsevol cas, l'ús de mesures per a la conciliació no influeix en cap cas en l'acceptació o no de persones a l'entitat.

En aquest sentit, l'augment del percentatge de la plantilla que s'acull a mesures de conciliació corresponent a homes, ve condicionada per la quantitat d'homes a la plantilla, fet que es relaciona amb les mesures d'accés a la organització. Tanmateix, per tal de fer visible la universalitat de les mesures de conciliació, el llenguatge amb perspectiva de gènere en els documents en els quals es faci menció de les mesures, pot ser un factor per fomentar la corresponsabilitat.

Llenguatge i Comunicació no sexista

L'any 2019, es van incloure criteris de comunicació no sexista i reconeixement del gènere femení en les comunicacions i documents de l'entitat. Així mateix, es va incloure en el procediment del procés de Gestió documental del Sistema de Gestió de Qualitat i es crear una guia d'usos no sexista de la llengua. Els criteris que s'inclouen en aquesta guia apliquen tant en la comunicació amb els equips via mail, com en els documents i projectes de l'entitat, la publicació d'ofertes de feina o les publicacions a la web i xarxes socials. Posteriorment, el novembre de 2024, es va revisar la Guia amb un enfocament interseccional i inclusiu, *Guia d'usos no sexistes i inclusius de la llengua*, destinada tant al personal de l'oficina com als equips educatius dels diferents serveis i que aplica tant al llenguatge escrit com al llenguatge oral.

La mateixa guia aplica a documents d'Educació i Temps Lliure Ziga Zaga elaborats per serveis externs com el manual de prevenció de riscos laborals, el manual de protecció de dades, etc.

El fet de tenir una guia no implica necessàriament que el personal l'apliqui. Per tant, cal fer seguiment i revisió els documents i registres i, en cas de detectar un ús sexista de la llengua o no inclusiu (capacitista, racista, LGTBIfòbic...) caldrà dir-ho i demanar-ne l'esmena, tan oralment com per escrit. Els documents de Ziga Zaga elaborats per serveis externs es revisen cada vegada que s'actualitzen amb la mateixa finalitat i s'indica a l'autoria la necessitat de modificació.

Salut laboral des d'una perspectiva de gènere

En matèria de salut laboral, el Manual de Prevenció de Riscos Laborals preveu un capítol de Recomanacions de Seguretat i Salut en situació d'embaràs. Aquest manual es facilita a totes les persones que treballen a Educació i Temps Lliure Ziga Zaga en iniciar el curs. En iniciar la relació laboral i periòdicament, es realitza la formació corresponent a Prevenció de Riscos Laborals.

El Comitè de Seguretat i Salut està format per una treballadora d'Educació i Temps Lliure Ziga Zaga, el director de l'entitat, una representant de GefaPreven (Prevenció de Riscos Laborals) i un representant de la mútua (Unión de Mútuas) (3 dones i 2 homes).

Degut a la presència majoritària de dones a la plantilla de l'entitat, es coneixen molt bé les situacions que poden suposar un risc en cas d'embaràs o en període de lactància. En el cas de donar-se una situació que suposi un risc per la treballadora, es valora amb la mútua que abandoni el lloc de treball i agafar la baixa. Per altra banda, a partir del moment en el qual es disposa de l'anàlisi del primer trimestre de gestació, és possible iniciar els tràmits de la prestació per risc durant l'embaràs. La data en la qual es materialitza depèn de la valoració que fa la mútua de la situació i del lloc de treball, jornada, etc.

Les dades ens retornen que hi ha hagut 6 casos d'accident laboral, totes són dones (100%). És una dada que manté la coherència amb la proporció d'homes i dones a la plantilla. La mateixa conclusió s'extreu de les dades en referència a les baixes per contingència comuna. De les 82 baixes per contingència comuna, el 90.2% corresponen a dones, vers el 9.75% restant, corresponent als homes.

La Comissió de Seguretat i Salut és poc coneguda, manté una comunicació poc regular i poc coordinada. Seria necessari establir accions de coordinació, com a mínim dos cops l'any i la difusió d'una infografia del amb les seves funcions i contacte a qui adreçar-se en cas de necessitat.

Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe

El 2019 s'estableix que la coordinació tècnica de cada equip, juntament amb la persona responsable de l'elaboració i seguiment del Pla d'Igualtat, seran les persones de referència per a l'atenció de situacions d'assetjament.

Per altra banda, la tasca de prevenció s'inclou en les competències de la Comissió de Seguretat i Salut Laboral, així com de la persona responsable de l'elaboració i seguiment del Pla d'Igualtat.

Fins a l'actualitat, no es té constància de cap cas d'assetjament sexual i/o per raó de gènere.

En aquest sentit, és important destacar que el 42.5% de les persones que han contestat l'enquesta no sabrien a qui dirigir-se si cas de patir o detectar assetjament sexual i/o per raó de sexe. És coherent sumar-hi el 5% que diu NS/NC, convertint-se, per tant, en un 47.5% el percentatge de persones que no sabrien a qui adreçar-se. El 52.5% Sí coneix a qui pot dirigir-se si es donés la situació.

Es considera positiu que les persones que treballin a Educació i Temps Lliure Ziga Zaga confiïn en les seves referents a l'hora de tractar temes d'aquest tipus i que es constituís la comissió de prevenció i atenció en cas d'assetjament. La informació referent a aquesta qüestió es troba a la normativa laboral, juntament amb l'enllaç al Pla d'Igualtat provisional (no negociat) anterior al que estem elaborant. Així mateix, en matèria de sensibilització i compromís, es considera aquesta qüestió en el pla de comunicació (25 N, 8M...) Seria interessant veure com es pot fer arribar als equips aquesta qüestió.

Violència masclista

Els convenis que apliquen al personal de l'entitat recullen els drets laborals de les persones víctimes de la violència masclista. En aquest sentit, com en el cas de les mesures de conciliació, sembla que hi ha un cert desconeixement del propi conveni, malgrat que aquest s'enllaça a la normativa laboral que cada curs es fa arribar al personal. Un 67% del personal diu no conèixer els drets laborals de les treballadores supervivents de violència masclista. El 27.5%, sí i un 5% NS/NC.

Tenint en compte que Educació i Temps Lliure Ziga Zaga és sensible amb aquest aspecte, pot incloure's una menció a la presència de la informació en els convenis pertinents i enllaçats per tal de fer-ho visible i fer-ne el personal conscient.

5. AUDITORIA RETRIBUTIVA

Entitat:	Educació i Temps Lliure Ziga Zaga	Dades mostra:										
Data:	22/01/2025	novembre 2024										
Diagnòstic retributiu:												
La retribució de les persones que s'incorporen a l'entitat de nou, s'estableix segons Conveni. Les persones que s'incorporen per subrogació, mantenen les condicions anteriors i, per tant, poden tenir el sou establert per conveni, amb millores o no, o el sou i condicions establert per Conveni de Restauració per col·lectivitats. En cap cas es fan distincions per raó de sexe o gènere, ni per cap altre motiu. Els factors de valoració de lloc de treball i els llocs de treballs estan absolutament feminitzats, amb una presència de nois testimonial.												
Principals problemes i dificultats detectades:												
La principal dificultat és la incorporació de nois en el sector educatiu del lleure de manera prolongada en el temps, ja que els nois que s'incorporen hi solen estar de pas, mentre estudien o troben una altra feina. Per contra, hi ha més personal femení que es manté en el temps en el lloc de treball.												
Pla d'actuació:												
A través de les accions establertes en el Pla d'Igualtat pel que fa l'accés a l'organització, es pretén millorar aquesta situació. El detall de les actuacions es detalla al punt 7. Identificació de les accions Cada actuació inclou: <table><tr><td>-Descripció</td><td>-Responsables de la implementació i seguiment</td></tr><tr><td>-Objectius</td><td>-Temporització</td></tr><tr><td>-Com es durà a terme</td><td>-Recursos necessaris</td></tr><tr><td>-Destinatàries</td><td>-Indicadors de seguiment i avaluació</td></tr><tr><td></td><td>-Mecanisme de seguiment i avaluació</td></tr></table>			-Descripció	-Responsables de la implementació i seguiment	-Objectius	-Temporització	-Com es durà a terme	-Recursos necessaris	-Destinatàries	-Indicadors de seguiment i avaluació		-Mecanisme de seguiment i avaluació
-Descripció	-Responsables de la implementació i seguiment											
-Objectius	-Temporització											
-Com es durà a terme	-Recursos necessaris											
-Destinatàries	-Indicadors de seguiment i avaluació											
	-Mecanisme de seguiment i avaluació											
Vigència de l'auditoria:	2026-2029											

6. IDENTIFICACIÓ D'OBJECTIUS

Àmbit	Objectiu
1. Cultura i Gestió Organitzativa	- Conscienciar el personal de Ziga Zaga del sentit i necessitat de disposar del Pla d'Igualtat - Mantenir una gestió organitzativa amb perspectiva de gènere
2. Condicions laborals – Classificació professional	- Seguir garantint condicions laborals amb igualtat entre sexes. - Considerar el teletreball i les condicions laborals i protocols associats.
3. Accés a l'organització	- Progressar en l'assoliment d'equips més paritaris.
4. Formació interna i/o contínua	- Promoure l'accés a la formació segons criteris que afavoreixin la igualtat d'accés sense discriminació. - Promoure la formació en matèria de perspectiva i igualtat de gènere.
5. Promoció i/o desenvolupament professional.	- Mantenir la proporció en la promoció de personal i distribució per sexes en plantilla.
6. Retribucions	- Mantenir els criteris de l'entitat garants d'igualtat retributiva entre homes i dones. - Progressar en la reducció de la bretxa salarial
7. Temps de treball / Mesures de conciliació	- Promoure el coneixement de les mesures de conciliació per part del personal. - Millorar la percepció del personal envers la garantia de les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
8. Exercici corresponsable dels drets de conciliació i de la vida personal, familiar i laboral.	- Promoure l'exercici corresponsable dels drets de conciliació i de la vida personal, laboral i familiar. - Mantenir la proporció entre sexes d'acollida a les mesures de conciliació d'acord amb la distribució per sexes en plantilla.
9. Llenguatge i comunicació no sexista	- Garantir el llenguatge i comunicació no sexista en tot document i comunicació de l'entitat, incloent la senyalística i la documentació visual de l'entitat i els seus serveis. - Promoure l'ús de la guia d'usos inclusius i no sexistes de la llengua entre el personal en l'exercici professional, com a mínim.
10. Salut laboral	- Donar a conèixer l'existència del Comitè de Seguretat i Salut - Sistematitzar la coordinació i funcionament del Comitè de Seguretat i Salut - Promoure la salut sexual i reproductiva.
11. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe	- Promoure el coneixement de l'existència i funcions de la Comissió de Prevenció i Actuació envers l'assetjament sexual i/o per raó de sexe. - Mantenir el compromís de l'entitat amb la prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe - Establir i socialitzar un protocol d'actuació en cas de veure o viure situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe
12. Violència masclista	- Millorar les mesures de protecció de persones que han patit o pateixen violència masclista. - Establir i socialitzar un protocol d'actuació en cas de veure o viure situacions de violència masclista.

7. IDENTIFICACIÓ DE LES ACCIONS

Àmbit 1. Cultura i Gestió Organitzativa		
Objectiu 1.1. Conscienciar el personal de Ziga Zaga del sentit i necessitat de disposar del Pla d'Igualtat		
Acció 1.1.1. Realització de jornades monogràfiques periòdiques envers el Pla d'Igualtat		
Convocatòria amb periodicitat trimestral el primer any i semestral els següents, en franges horàries diferents per tal d'arribar a tot el personal, presencials, en línia o en format híbrid, facilitant al màxim la possibilitat d'assistència. Els continguts del monogràfic serien: -Breu anàlisi del nostre sector. Per què cal un Pla d'Igualtat en un sector feminitzat? -Conceptes clau que contempli el Pla d'Igualtat. Desmuntant mites. -Dades rellevants del diagnòstic i accions que se'n deriven. -Seguiment dels objectius i accions proposades. -Crida a la participació, a la consulta, a preguntes i suggeriments envers el Pla d'Igualtat.		
Responsables: Responsables de Sistema de Gestió de Qualitat, Pla d'Igualtat i LGTBIQ+ Referents tècniques dels serveis	Temporalització: Trimestralment el primer any. Semestralment la resta d'anys.	
Indicadors: Percentatge de participació a les jornades	Recursos: Temps i equip informàtic habitual	
Objectiu 1.2. Mantenir una gestió organitzativa amb perspectiva de gènere.		
Acció 1.2.1. Aplicació de la perspectiva de gènere en totes les decisions, acords i accions de l'organització		
Aplicar la perspectiva de gènere en les decisions, acords i accions de l'entitat aplica a totes les àrees. Es tracta de tenir present aquest eix en els projectes educatius, en el llenguatge, en la relació amb les companyes, la deconstrucció d'estereotips i prejudicis vinculats als gèneres, en l'acció educativa envers als infants, en les decisions organitzatives en els diferents àmbits i amb una mirada interseccional i col·lectiva.		
Responsables: Direcció Responsables de Sistema de Gestió de Qualitat, Pla d'Igualtat i LGTBIQ+ i Referents tècniques dels serveis	Temporalització: Continuïtat Avaluació Anual (enquesta de satisfacció) <i>"En general, a Ziga Zaga, es té en compte la perspectiva de gènere?"</i>	
Indicadors: Percentatge de respostes positives a la pregunta de l'enquesta de satisfacció >75%	Recursos: Temps i equip informàtic habitual	

Àmbit 2. Condicions laborals – Classificació professional	
Objectiu 2.1. Seguir garantint condicions laborals amb igualtat entre sexes.	
Acció 2.1.1. Manteniment dels criteris establerts en l'àmbit de les condicions laborals que garanteixen la igualtat entre sexes.	
Establiment de les condicions laborals segons conveni i segons plecs de condicions d'acord amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes.	
Responsables: Recursos Humans-Contractació / Direcció	Temporalització: Accions de continuïtat Avaluació: anual (novembre)
Indicadors: Registre retributiu amb bretxa salaria <23% (sí/no)	Recursos: No requereix de recursos específics
Objectiu 2.2. Considerar el teletreball i les condicions laborals i protocols associats.	
Acció 2.2.1. Establiment de les mesures i recomanacions en cas de teletreballar.	
Registre del document de recomanacions i protocols en cas de teletreballar com a document del procediment de Gestió de Professionals del SGQ de l'entitat.	
Responsables: Recursos Humans-Contractació Responsables SGQ	Temporalització: 2026
Indicadors: Tasca realitzada Sí / No	Recursos: Temps i equip informàtic habitual
Acció 2.2.2. Establiment de mesures que permetin la desconexió digital.	
Incorporació en el procediment de Gestió de professionals mesures per a garantir la desconexió digital.	
Responsables: Recursos Humans-Contractació Responsables SGQ	Temporalització: Curt termini
Indicadors: Tasca realitzada Sí/ No	Recursos: Temps i equip informàtic habitual

Àmbit 3. Accés a l'organització	
Objectiu 3.1. Progressar en l'assoliment d'equips més paritaris.	
Acció 3.1.1. Foment de recepció de candidatures masculines.	
En els contactes amb entitats de formació i pràctiques, promoure en el discurs la presentació de candidatures masculines. Així mateix, mantenir la neutralitat en les ofertes de feina.	
Responsables: Recursos Humans / Responsable de Qualitat	Temporalització: Curt termini (Accions de continuïtat) Avaluació: trimestral
Indicadors: Candidatures masculines rebudes / Total de candidatures rebudes (Seguiment trimestral)	Recursos: Contactes amb centres de pràctiques
Acció 3.1.2. Manteniment dels criteris de selecció que faciliten l'avenç cap a equips més paritaris.	
Realització dels processos de selecció d'acord amb el protocol establert en el procediment de gestió de professionals coherent amb la igualtat entre dones i homes.	
Responsables: Recursos Humans Referents tècniques	Temporalització: Curt termini (Accions de continuïtat) Avaluació: trimestral / Anual
Indicador Noves incorporacions masculines /Total d'incorporacions (trimestral) Incorporacions masculines que es mantenen en acabar el curs/ Total d'incorporacions masculines	Recursos: Informació programa A3; temps i equip informàtic habitual

Àmbit 4. Formació interna i/o contínua		
Objectiu 4.1. Promoure l'accés a la formació segons criteris que afavoreixin la igualtat d'accés sense discriminació.		
Acció 4.1.1. Oferta de formacions en línia, presencials i semipresencials per tal de facilitar l'accés a la formació interna i contínua.		
Seguint els criteris establerts en matèria d'organització de la formació interna, recollir les necessitats dels equips en relació amb la disponibilitat per tal d'acordar i adequar tant com sigui possible l'oferta per garantir l'accés igualitari.		
Responsables: Responsable de Formació		Temporalització: Mig termini (acció de continuïtat)/ Avaluació semestral
Indicadors: Percentatge de participació a les formacions per equip (veure informes de formació interna)		Recursos: Col·laboració amb Escola EFA; Rosa Sensat; Formació amb Diputació de Barcelona
Objectiu 4.2. Promoure la formació en matèria de perspectiva i igualtat de gènere.		
Acció 4.2.1. Difusió de formació subvencionada relacionada amb la perspectiva i igualtat de gènere.		
Periòdicament, compartir i fer difusió de la formació subvencionada relacionada, via correu electrònic als equips i a les xarxes. Incloure la perspectiva de gènere de manera transversal en totes les formacions		
Responsables: Responsable de formació/Referents Tècniques/ Comunicació		Temporalització: Curt termini (acció de continuïtat) Avaluació anual
Indicador: Comunicacions de difusió de formació que inclou formacions en la matèria/ Total de difusions de formació (seguiment anual)		Recursos: Equip informàtic habitual i software habitual. Temps. Pla de comunicació
Acció 4.2.2. Incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal en totes les formacions que s'ofereixen als equips.		
En les diferents formacions que s'ofereixen al personal, cal tenir present la perspectiva de gènere de manera transversal i garantir que les persones formadores la tindran present en dinàmica, metodologia i contingut si és el cas. Inclusió a l'enquesta de satisfacció anual d'una pregunta referent a la percepció de la perspectiva de gènere en les formacions.		
Responsables: Responsable de formació		Temporalització: Curt termini (acció de continuïtat)
Indicador: Percepció positiva de la presència de la perspectiva de gènere en les formacions Respostes positives en valoració de formació /total de respostes (enquesta de valoració de les formacions)		Recursos: Col·laboració amb entitats de formació continua

Àmbit 5. Promoció i/o desenvolupament professional.		
Objectiu 5.1. Garantir la promoció de personal segons criteris amb la perspectiva de gènere		
Acció 5.1.1. Seguiment del protocol de criteris de promoció de personal amb perspectiva de gènere.		
Realització dels processos de promoció d'acord amb el protocol establert en el procediment de gestió de professionals coherent amb la igualtat entre dones i homes.		
Responsables: Recursos Humans i Direcció		Temporalització: Mig termini / Avaluació semestral
Indicadors: (Nombre de candidatures masculines en processos de promoció) / Total de promocions) ·100		
Acció 5.1.2. Casos de promoció i desenvolupament professional coherents amb la proporció dones-homes de la plantilla.		
Recollida de dades i monitorització dels processos de promoció i desenvolupament professional.		
Responsables: Recursos Humans i Equip Tècnic		Temporalització: Mitjà-llarg termini / Avaluació semestral
Indicadors: (Promoció d'homes / Total persones promocionades) · 100		Recursos: Informació programa A3; equip informàtic habitual; temps

Àmbit 6. Retribució	
Objectiu 6.1. Mantenir la igualtat de criteris existent a nivell de retribució.	
Acció 6.1.1. Revisió per curs de les retribucions per tal de garantir com a mínim les mateixes condicions salarials tendint cap a la millora.	
Responsables: Comissió Igualtat, direcció i responsable de contractació.	Temporalització: Acció de continuïtat / Avaluació anual
Indicadors: Sous que es mantenen o milloren / Total de sous	Recursos: Informació A3; equip informàtic habitual i temps
Objectiu 6.2. Progressar en la reducció de la bretxa salarial	
Acció 6.2.1. Revisió anual de la bretxa salarial (registre retributiu)	
Resultat parcialment condicionat per la incorporació i promoció de personal del sexe infrarepresentat.	
Responsables: Comissió Igualtat, direcció i responsable de contractació.	Temporalització: Acció de continuïtat
Indicador: Resultat anual de la bretxa	Recursos: Informació programa A3; equip informàtic habitual i temps
Àmbit 7. Temps de treball / Mesures de conciliació	
Objectiu 7.1. Millorar la percepció del personal envers la garantia de les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral	
Acció 7.1.1. Obtenció i socialització de dades objectives sobre les mesures de conciliació gaudides fora dels marges del conveni i la normativa laboral vigent	
Fins al moment, els permisos sol·licitats fora de termini i acceptats i els permisos de qualsevol tipus que superen les hores/dies de permís que estableix el conveni, no eren comptats ni monitoritzats. Des d'abril-maig de 2025 s'inicia la monitorització d'aquests permisos per tal de conèixer les dades objectives i poder analitzar amb criteri les millores en les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que s'estan aplicant. Aquestes dades, més enllà de l'anàlisi intern, cal que siguin conegudes pel personal per tal de fer els equips conscients de les millores aplicades.	
Responsables: Comissió Igualtat / Referents tècniques / RRHH	Temporalització: Mensual / Avaluació trimestral
Indicadors: Permisos sol·licitats i acceptats fora de termini/ Total de permisos conciliació	Recursos: Equip informàtic habitual i temps
Acció 7.1.2. Incorporació a la normativa laboral de la possibilitat de consulta i acord en casos excepcionals en els quals es requereixi demanar un permís fora dels marges de la mateixa normativa i conveni.	
Encara que les referents tècniques i des de recursos humans es verbalitza la possibilitat de parlar i prendre acords davant de qualsevol situació excepcional que requereixi la conciliació fora dels marges del conveni, la percepció del personal és majoritàriament que l'entitat no afavoreix la conciliació. Formalitzar la possibilitat d'acord i diàleg a la normativa laboral podria afavorir un canvi.	
Responsables: Referents tècniques / RRHH	Temporalització: Curt, mitjà i llarg termini / Avaluació setembre 2026
Indicadors: Incorporació en el document (sí/no)	Recursos: Equip informàtic habitual i temps
Objectiu 7.2. Millora de les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral	
Acció 7.2.2. Consideració dels tràmits i visites d'un procés d'adopció considerades proves prenatales	
Els tràmits, entrevistes i visites en un procés d'adopció són necessàries i obligatòries per assolir el procés. En aquest sentit, es consideren igual que les revisions i proves prenatales que es duen a terme en situació d'embaràs, com a permís retribuït.	
Responsables: Referents tècniques / RRHH	Temporalització: Curt, mitjà i llarg termini
Indicadors: Sol·licituds de permís per processos d'adopció / Total de permisos sol·licitats	Recursos: Equip informàtic habitual i temps

Acció 7.2.3. Hores indirectes / treball intern realitzat per teletreball per conciliació o manca de recursos tecnològics al centre	
Davant de la necessitat, és possible sol·licitar a l'entitat la possibilitat de realitzar part del treball intern o hores indirectes per teletreball, sigui per afavorir la conciliació o sigui per manca de recursos tecnològics als centres (ex. elaboració de dossiers, informes...). Davant de les sol·licituds, es donarà resposta en cada cas específic analitzant tots els factors que hi intervinguin en funció del servei.	
Responsables: Referents tècniques	Temporalització: Acció de continuïtat. / Avaluació semestral
Indicadors: Personal que s'hi acull/ Total de persones que s'hi poden acollir	Recursos: Tems. No requereix recursos específics

Àmbit 8. Exercici corresponsable dels drets de conciliació i de la vida personal, familiar i laboral.

Objectiu 8.1. Promoure l'exercici corresponsable dels drets de conciliació i de la vida personal, laboral i familiar.

Acció 8.1.1. Visibilització de la universalitat de les mesures de conciliació

A través del llenguatge i la comunicació no sexista en els documents i comunicacions que fan menció a les mesures de conciliació, posar èmfasi en la universalitat de les mesures i drets del personal en aquesta matèria, sigui quin sigui el seu sexe

Responsables: Qualitat, Comissió Igualtat		Temporalització: Curt termini i acció de continuïtat.
Indicadors: Homes que s’acullen a mesures de conciliació/Total homes que treballen a l’entitat		Recursos: Equip informàtic habitual i temps
Objectiu 8.2. Mantenir proporció entre sexes en l’acollida a mesures de conciliació coherent amb distribució de sexes en plantilla		
Acció 8.2.1. Garantia de la no discriminació in/conscient per raó de sexe en l’acollida a mesures de conciliació		
En les comunicacions orals i escrites amb el personal, en les respostes a les preguntes de les persones que formen els equips, sempre cal transmetre la informació des de la neutralitat, amb perspectiva de gènere, sense condicionar in/conscientment la decisió envers la mesura de conciliació per una qüestió de gènere.		
Responsables: Referents tècniques i Recursos Humans		Temporalització: Curt termini i acció de continuïtat.
Indicadors: Manteniment de la proporció d’homes que s’acullen a mesures de conciliació i homes en plantilla (sí/no)		Recursos: Informació programa A3; equip informàtic habitual i temps

Àmbit 9. Llenguatge i comunicació no sexista i inclusiva

Objectiu 9.1. Garantir el llenguatge i comunicació no sexista en tot document i comunicació de l'entitat, incloent la senyalística i la documentació visual de l'entitat i els seus serveis.

Acció 9.1.1. Revisió de la Guia d'usos no sexista de la llengua per la seva millora o ratificació.

Amb la posada en marxa del pla d'igualtat de 2019, es va crear una guia d'usos no sexista de la llengua destinada al personal d'oficina (recursos humans, administració, coordinació tècnica i direcció). Amb aquesta acció es preveu la seva revisió per la millora en un marc inclusiu (si es detecta la mancança) amb un enfocament interseccional. Anualment es pretén fer una revisió o ratificació de la guia actual.

Responsables: Comissió Igualtat / Qualitat	Temporalització: Curt termini / Avaluació anual
Indicadors: Revisió i millora o ratificació del document (sí/no)	Recursos: Equip informàtic habitual i temps

Acció 9.1.2. Documentació visual (pedagògica, difusió, xarxes...) que visibilitzi els homes que treballen a l'entitat-

Les tasques que es duen a terme en els serveis gestionats per Ziga Zaga són tradicionalment feminitzades. El fet de fer visibles homes que les duen a terme (educadors infantils, personal de neteja, personal de cuina...) pot incentivar l'arribada de candidatures masculines per a selecció de personal i, alhora, contribueix a normalitzar la presència d'homes en aquests llocs de treball, tant per als equips com per a les persones usuàries dels serveis.

Responsables: Comissió Igualtat / Qualitat	Temporalització: Continuïtat / Avaluació anual
Indicadors: Documentació visual amb presència masculina/ total de documentacions rebudes o publicacions fetes	Recursos: Equip informàtic habitual i temps

Acció 9.1.3. Identificació de WC lliures d'estereotips de gènere

Tot i que generalment la senyalística dels centres educatius no és responsabilitat de l'entitat, es farà un seguiment de la senyalística dels diferents centres que es gestionen i, en el cas que n'hi hagi amb estereotips de gènere, es proposaran alternatives per solucionar-ho.

Responsables:

Comissió Igualtat / Qualitat

Temporalització:

Curt termini /

Avaluació (1) abril (2) octubre 2026

Indicadors:

Centres educatius amb senyalística estereotipada/ total de centres

Senyalística modificada / Total de centres amb senyalística estereotipada

Recursos:

Equip informàtic habitual i temps

Àmbit 10. Salut laboral	
Objectiu 10.1. Promoure el coneixement de l'existència del Comitè de Seguretat i Salut	
Acció 10.1.1. Difusió de l'existència del Comitè de Seguretat i Salut amb les seves funcions i contacte.	
Elaboració d'una infografia que reculli de manera breu i sintètica l'existència de la Comissió de Seguretat i Salut, les seves funcions i el contacte de la persona o persones a qui cal adreçar-se en cas de necessitat. Pot incloure's el document de normativa laboral i dossier inicial d'incorporació a la borsa de suplents.	
Responsables Comissió de Seguretat i Salut / Comissió Igualtat	Temporalització Curt-mig termini Avaluació: setembre 2026
Indicadors: Difusió de la informació (sí/no)	Recursos: Equip informàtic habitual i software habitual. Temps. Pla de comunicació
Acció 10.3.1. Contacte amb la Mútua i demanda de la informació	
Amb el canvi recent de mútua, s'estableix contacte per tal de demanar quines són les cobertures relacionades amb qüestions de gènere per tal de tenir-les presents en cas de necessitat. Des de qüestions relacionades amb la maternitat i l'embaràs com l'atenció psicològica en cas de violència masclista, assetjament, etc. Així mateix, es sol·licita la documentació de la mútua en relació amb la perspectiva de gènere a la seva entitat	
Responsables Comissió Igualtat /Comissió Seguretat i Salut	Temporalització Curt-mig termini / Avaluació: semestral
Indicadors: Contacte i resposta de la mútua (sí/no)	Recursos: Equip informàtic habitual i temps.
Objectiu 10.2. Sistematitzar la coordinació i funcionament del Comitè de Seguretat i Salut	
Acció 10.2.1. Seguiment d'accidents laborals	
Des de la plataforma de la mútua en línia és possible fer seguiment de les estadístiques dels accidents laborals a Ziga Zaga, segons causa, gènere, absència... El nombre d'accidents laborals segregats per sexe haurien de seguir la proporció d'homes/dones a la plantilla. La tipologia d'accident també ens pot donar informació per la prevenció. Per exemple, la proximitat del lloc de treball al domicili facilita la conciliació i redueix els trajectes, reduint el risc d'accidents in itinere. Així mateix, es possible veure si hi ha situacions de salut mental associades al lloc de treball com podria ser a causa d'assetjament	
Responsables Comissió Igualtat /Comissió Seguretat i Salut	Temporalització Curt-mig termini Avaluació: semestral
Indicadors: Accidents laborals patits per dones/ Total d'accidents laborals Accidents vinculats a riscos psicosocials / Total d'accidents laborals	Recursos: Equip informàtic habitual i temps.
Acció 10.2.2. Contacte periòdic amb el Comitè de Salut i Seguretat per fer seguiment d'accions i qüestions a treballar	
Compartir estadístiques, informació preventiva, incidències, gestió de possibles situacions d'assetjament, cerca de recursos...i en allò que ens aplica als diferents agents de la Comissió, cercar respostes i solucions. Inicialment es proposen trobades semestrals com a mínim, amb la possibilitat de fer trobades extraordinàries en cas de necessitat o contactes per via telemàtica (telèfon, correu electrònic)	
Responsables Comissió Igualtat /Comissió Seguretat i Salut	Temporalització Curt-mig termini Avaluació: semestral
Indicadors: Contactes realitzats / Mínim de contactes previstos	Recursos: Equip informàtic habitual i temps.
Objectiu 10.3. Promoure una bona salut sexual i reproductiva	
Acció 10.3.1. Retribució d'un permís anual per ginecologia/obstetrícia (privat) sempre que no pugui fer-se fora d'horari laboral	
Es considera que la salut sexual i reproductiva és un tema molt delicat i estretament condicionat per factors vinculats al gènere i a les violències masclistes desgraciadament freqüents. Un 67.4% de dones han patit violència obstètrica. Un 17.9% de dones han patit violència sexual dins o fora de la parella després dels 15 anys. Un 6.8% de dones han patit violència sexual abans dels 15 anys. Per tant, el moment de ser explorada a ginecologia/obstetrícia pot ser incòmode i traumàtic, més encara si no es possible establir un mínim vincle de confiança professional amb qui atén. A través de la seguretat social, és poc habitual poder establir aquest vincle de confiança professional degut als canvis en els professionals assignats en les especialitats. A contracor, la via privada facilita mantenir una estabilitat en aquest sentit. En una o altre es complica escollir horari ja que atenen en diverses clíniques segons la franja. Així doncs, no sempre és possible ajustar les	

visites perquè siguin fora d'horari laboral i, segons conveni, en el cas de l'atenció mèdica privada, no és un permís retribuït. Per altra banda, es recomana una revisió ginecològica anual en una bona salut sexual i reproductiva.

A través d'aquesta acció es vol facilitar que el personal de Ziga Zaga pugui fer-se les revisions ginecològiques anuals i, per tant, afavorir la prevenció i la detecció precoç de càncer de coll d'úter (350 casos detectats anualment i 90 morts/any) i de càncer de mama (28.7% de tumors diagnosticats en dones, 5337 casos a Catalunya el 2023).

Responsables Comissió Igualtat /Comissió Seguretat i Salut	Temporalització Curt-mig termini Avaluació: Anual
Indicadors: Permisos sol·licitats sota aquesta acció/ Total de permisos mèdics retribuïts	Recursos: Equip informàtic habitual i temps.

Àmbit 11. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Objectiu 11.1. Promoure el coneixement de l'existència i funcions de la Comissió de Prevenció i Actuació envers l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Acció 11.1.1. Incorporació en el document de normativa laboral menció a la Comissió de Prevenció i Actuació envers l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

El document de normativa laboral s'envia cada nou curs a tot el personal de l'entitat. Per tant, és un document clau per recollir aquesta informació.

Responsables Comissió de Seguretat i Salut / Comissió Igualtat	Temporalització Curt-mig termini
Indicadors: Incorporació en el document (sí/no)	Recursos: Equip informàtic habitual i temps.

Objectiu 11.2. Mantenir el compromís de l'entitat amb la prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe

Acció 11.2.1. Actuació compromesa i d'acord amb els protocols sempre que es doni la situació

Davant d'una situació en la qual una persona es dirigeix a l'entitat per denunciar una situació d'assetjament, cal actuar amb compromís i engegar el protocol sense dubtes per tal d'analitzar la situació i donar la resposta que calgui. És a través de la resposta de l'entitat en aquestes situacions delicades i complexes on es veu el seu compromís amb la prevenció i la lluita contra l'assetjament.

Responsables Comissió Igualtat / Referents Prevenció i Actuació Assetjament	Temporalització Acció de continuïtat quan es dona el cas
Indicadors Casos amb activació de protocol/ Total de casos detectats/denunciats	Recursos: Temps, coneixement del protocol, mitjans de comunicació i equip informàtic habitual.

Acció 11.2.2. Visibilització pública del compromís de l'entitat amb aquesta qüestió

Complementant l'actuació, cal fer-ho visible a través de publicacions i comunicacions que mostrin el compromís de l'entitat amb la prevenció i actuació envers l'assetjament sexual i per raó de sexe. L'acció es materialitza en oferir formacions relacionades, publicacions en dates assenyalades com el 25 de novembre, etc.

Responsables Comissió Igualtat /Comunicació	Temporalització Acció de continuïtat /Avaluació trimestral
Indicadors: Publicacions/comunicacions relacionades emeses durant el curs (sí/no)	Recursos: Equip informàtic habitual i software habitual. Temps. Pla de Comunicació

Objectiu 11.3. Mantenir el compromís de l'entitat amb la prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe

Acció 11.3.1. Elaboració d'un protocol d'actuació en cas de veure o viure situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe

A banda de l'activació de protocol en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe des de l'entitat quan es denuncia un cas, hi ha un primer moment i una primera atenció al cas en la qual s'hi troben les mateixes professionals (ex. assetjament a una companya, assetjament a una família usuària...)

En aquest sentit, cal que el personal de l'entitat sàpiga com actuar davant una situació d'aquest tipus generant un espai segur per la persona que pateix l'assetjament tant físic com psicològic (preservar la confidencialitat, donar-li temps, un espai tranquil lluny de les mirades d'altres...)

El protocol a seguir en forma de diagrama de circuit d'actuació i taula amb "què fer/què dir" / "què no fer/que no dir" s'inclourà en el dossier tècnic.

Vincula amb l'acció 12.2.1 i amb el Pla LGTBIQ+

Responsables Comissió Igualtat / Referents Prevenció i Actuació Assetjament	Temporalització Acció de continuïtat quan es dona el cas Avaluació: Setembre 2026
Indicadors Protocol elaborat i socialitzat (sí/no)	Recursos: Temps, coneixement del protocol, mitjans de comunicació i equip informàtic habitual.

Àmbit 12. Violència masclista	
Objectiu 12.1. Millorar les mesures de protecció de persones que han patit o pateixen violència masclista	
Acció 12.1.1. Retribució de permís d'urgència per atenció al SIAD (Servei Integral d'Atenció a la Dona)	
És el servei al qual es pot acudir en cas de patir violència de gènere per rebre assessorament psicològic i jurídic, gratuït, així com orientació sobre altres recursos de protecció als quals es pot accedir (centres d'acollida per a dones i menors a càrrec, per exemple). En el cas que una dona treballadora de Ziga Zaga hagi de faltar a la feina per acudir al SIAD d'urgència en aquell moment, es considerarà permís retribuït.	
Responsables Comissió Igualtat/ Qualitat	Temporalització Continuïtat / Avaluació anual
Indicador: Permisos d'urgència per acudir al SIAD / Total de permisos per acudir al SIAD	Recursos: Equip informàtic habitual i software habitual. Temps.
Acció 12.1.2. Aplicació de les mesures de protecció a les víctimes de violència masclista	
Considerar l'atenció des del SIAD o haver interposat denúncia contra l'agressor, com a justificació per l'aplicació de les mesures de protecció a les víctimes de violència masclista que recull el conveni. Generalment estan vinculades a la mobilitat del lloc de treball per allunyar-se de l'agressor o perquè no sàpiga on localitzar-la. Son mesures de protecció que van alineades amb les que es dictaminen judicialment (ordre d'allunyament), però sovint, arriben tard. Es tracta de poder facilitar aquesta mobilitat, per exemple, en casos en els quals judicialment encara no s'hagi reconegut la consideració de víctima de violència de gènere. Per poder acollir-s'hi caldrà estudiar cada cas i que la persona sol·licitant aporti justificació documental (assistència al SIAD, denuncia, etc.)	
Responsables Comissió Igualtat/ Qualitat/Coordinació Tècnica / RRHH	Temporalització Continuïtat Avaluació anual
Indicador: Mesures de protecció aplicades / Total sol·licituds	Recursos: Equip informàtic habitual i software habitual. Temps.
Objectiu 12.2. Establir i socialitzar un protocol d'actuació en cas de veure o viure situacions de violència masclista.	
Acció 12.2.1. Elaboració d'un protocol d'actuació en cas de veure o viure situacions de violència masclista o LGTBIfòbica	
A banda de l'activació de protocol en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe des de l'entitat quan es denuncia un cas, hi ha un primer moment i una primera atenció al cas en la qual s'hi troben les mateixes professionals. Hi ha diverses situacions en les quals poden viure's o presenciar-se situacions de violència masclista o LGTBIfòbica, ja sigui en el si de l'equip o en la relació interpersonal amb les persones usuària dels servei i entre elles (famílies) En aquest sentit, cal que el personal de l'entitat sàpiga com actuar davant una situació d'aquest tipus generant un espai segur per la persona que pateix la situació de violència (preservar la confidencialitat, donar-li temps, un espai tranquil lluny de les mirades d'altres...) El protocol a seguir en forma de diagrama de circuit d'actuació i taula amb "què fer/què dir" / "què no fer/que no dir" s'inclourà en el dossier tècnic. Vincula amb l'acció 11.2.3 i amb el Pla LGTBIQ+	
Responsables Comissió Igualtat / Referents Prevenció i Actuació Assetjament	Temporalització Acció de continuïtat quan es dona el cas Avaluació anual
Indicadors Protocol elaborat i socialitzat (sí/no)	Recursos: Temps, coneixement del protocol, mitjans de comunicació i equip informàtic habitual.

8. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El seguiment i avaluació del pla d'igualtat s'inicia des del moment en el qual s'inicia el procés de diagnòstic, amb l'avaluació inicial.

AVALUACIÓ INICIAL	Diagnòstic per l'elaboració del Pla d'Igualtat
SEGUIMENT I AVALUACIÓ CONTINUA	Seguiment i monitorització dels indicadors establerts per a cada objectiu/actuació a través d'un quadre de comandament
SEGUIMENT I AVALUACIÓ INTERMÈDIA	Curs 2026-2027, coincidint amb el punt mig de la vigència del pla, es duu a terme un diagnòstic de la situació per tal de valorar els resultats de les accions implementades. Qüestionari ad hoc dirigit a tot el personal de l'entitat. Reunió d'avaluació de la Comissió per exposar i valorar de manera qualitativa els resultats obtinguts en el seguiment dels indicadors quantitatius i el buidatge del qüestionari ad hoc. Revisió i modificació del pla si escau.
AVALUACIÓ FINAL	Coincidint amb el final del període de vigència del pla, es duu a terme un diagnòstic de la situació per tal de valorar els resultats de les accions implementades. Qüestionari ad hoc dirigit a tot el personal de l'entitat. Reunió d'avaluació de la Comissió per exposar i valorar de manera qualitativa els resultats obtinguts en el seguiment dels indicadors quantitatius i el buidatge del qüestionari ad hoc. Revisió i modificació del pla si cal.

9. CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Per tal d'implementar les accions establertes, tenint en compte els recursos de que es disposa i el període de vigència del pla, es proposa la següent temporalització:

		2026												2027												2028												2029											
CODI	ACCIÓ	G	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
A.1.1.1.	Realització de jornades monogràfiques periòdiques envers el Pla d'Igualtat																																																
A.2.1.1.	Manteniment dels criteris establerts en l'àmbit de les condicions laborals que garanteixen la igualtat entre sexes.																																																
A.2.2.1.	Establiment de les mesures i recomanacions en cas de teletreballar.																																																
A.2.2.2.	Establiment de mesures que permetin la desconexió digital.																																																
A.3.1.1.	Foment de recepció de candidatures masculines.																																																
A.3.1.2.	Manteniment dels criteris de selecció que faciliten l'avenç cap a equips més paritaris																																																
A.4.1.1.	Oferta de formacions en línia, presencials i semipresencials per tal de facilitar l'accés a la formació interna i contínua																																																
A.4.2.1.	Difusió de formació subvencionada relacionada amb la perspectiva i igualtat de gènere.																																																
A.4.2.2.	Incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal en totes les formacions que s'ofereixen als equips.																																																
A.5.1.1.	Seguiment del protocol de criteris de promoció																																																

10. SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA

La fase d'avaluació i seguiment és imprescindible per tal de veure si el Pla d'Igualtat establert és efectiu i identificar noves àrees de millora o possibles necessitats de correcció.

L'obtenció de dades per a realitzar aquesta fase es fa a partir dels indicadors proposats per a cada acció, per a cada objectiu en cada àmbit de treball (Annex I).

Els aspectes a tenir en compte en l'avaluació dels indicadors són els següents³:

- Procés que s'ha seguit per implantar el Pla d'igualtat
- Nivell de desenvolupament de les accions engegades.
- Quines han estat les dificultats a l'hora de dur-lo a terme.
- Si hi ha hagut obstacles en la posada en marxa, quins han estat.
- Desviacions i correccions.

Repercussions i impacte

- Com ha afectat a les dones i als homes la posada en marxa de les accions.
- Fins a quin punt ha millorat la presència i participació dels homes i les dones a l'empresa.

Resultats obtinguts

- Quin és el grau d'acompliment dels objectius fixats.
- Com ha canviat la situació de les dones i els homes a l'empresa: persisteixen les desigualtats detectades en la diagnosi?

10.1. Composició i funcions de la comissió

Comissió implicada en l'elaboració del Pla d'Igualtat tindrà la funció de fer-se el seguiment i avaluació periòdica.

Des de l'entitat, la persona membre de la comissió farà la monitorització i seguiment de les accions previstes. La resta de la comissió poden demanar en qualsevol moment el retorn dels resultats, tenint en compte el calendari establert. El retorn es farà a través de documentació i evidències dels resultats o amb una trobada específica si la mateixa Comissió ho considera.

En el punt mig del període de vigència del Pla, es durà a terme una avaluació intermèdia quantitativa i qualitativa, amb la implicació de la Comissió. Igualment en el moment de fer l'avaluació final.

10.2. Procediment de modificació i millora

El Pla d'Igualtat ha de ser un procés dinàmic i flexible, sent la millora continua una de les seves premisses. La seva implementació ha de portar a una evolució constant marcada per les necessitats noves que es van identificant, i així com a l'adaptació a la realitat de l'entitat.

³ Generalitat de Catalunya (2009); *Les 6 "i" de la igualtat: mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses*. Departament de Treball. Barcelona.

Per tal que la millora sigui possible, es duran a terme les següents accions per part de la comissió d'Igualtat:

- Revisar el compromís.
- Analitzar la nova situació de l'empresa vers la igualtat i quines són les noves necessitats i realitats.
- Considerar la satisfacció o percepció de la plantilla en relació a les noves mesures i accions que s'han incorporat.
- Revisar si la participació i la comunicació interna han funcionat correctament.
- Revisar els objectius fixats.
- Analitzar quines de les accions definides encara són vàlides per als nous objectius i definir-ne de noves si és necessari.
- Veure quines accions no s'han pogut dur a terme i per quin motiu.
- Revisar els indicadors i els resultats que s'han obtingut.
- Elaborar un nou Pla de millora on introduir les millores identificades en la revisió del procés.

11. REFERÈNCIES

Generalitat de Catalunya (2017); Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions. Guia pràctica per diagnosticar-la. Àrea d'Igualtat d'Oportunitats. Barcelona. Recuperat de http://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Plans_igualtat/Diagnosi/Guia-digualtat-de-dones-i-homes-a-empreses-i-organitzacions.pdf

Generalitat de Catalunya (2009); Les 6 "i" de la igualtat : mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses. Departament de Treball. Barcelona. Recuperat de http://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Recursos/Eines/Metodologies_igualtat/Documents/les_6_i_de_la_igualtat_.pdf

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 i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball. *Boletín Oficial del Estado*, 14 d'octubre de 2020. 12214

Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes. *Boletín Oficial del Estado*, 14 d'octubre de 2020. 12215

1. ANNEX 1- Fitxa per al seguiment i avaluació d'objectius

Objectiu	Indicador
Situació anterior de l'empresa respecte a aquest objectiu:	Situació actual de l'empresa respecte a aquest objectiu:
Valoració	
Grau d'assoliment de l'objectiu	
Alt ☐ Mig ☐ Baix ☐	