



PLA LGTBIQ+ ZIGA ZAGA

2025 - 2028

ÍNDIX

1.	PRESENTACIÓ DE L'ENTITAT	3
2.	INTRODUCCIÓ	4
3.	DADES DE L'ENTITAT	4
3.1.	Dades registrals	4
	Àmbit geogràfic	4
	Dades de la Comissió Negociadora	4
	Distribució de la plantilla	5
	Codis dels convenis aplicables a l'empresa.....	5
4.	INFORME DE DIAGNÒSTIC.....	6
4.1.	Aspectes a analitzar i recollida d'informació	6
4.2.	Dades entorn de la diagnosi.....	6
4.3.	Resultats de la diagnosi.....	6
5.	IDENTIFICACIÓ D'OBJECTIUS	12
6.	IDENTIFICACIÓ DE LES ACCIONS	13
7.	SEGUIMENT I AVALUACIÓ.....	20
8.	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ	20
9.	SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA	24
9.1.	Composició i funcions de la Comissió.....	24
9.2.	Procediment de modificació i millora	24
10.	REFERÈNCIES.....	25

1. PRESENTACIÓ DE L'ENTITAT

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, Sant Feliu de Llobregat, El Prat de Llobregat, Molins de Rei i Cornellà i Viladecans.

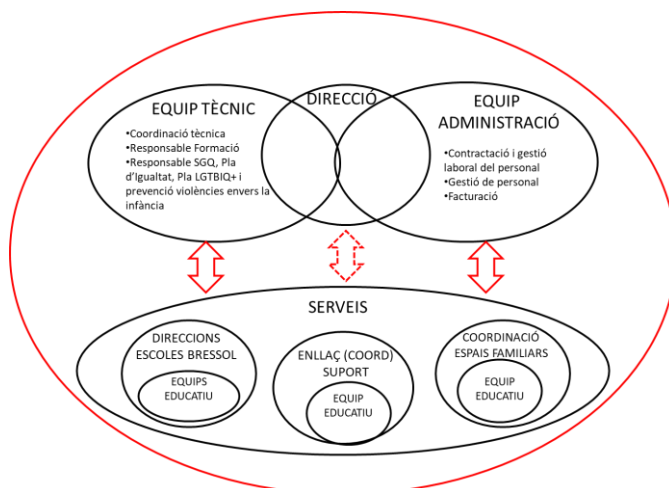
La missió de Ziga Zaga és l'atenció a la infància i a les seves famílies potenciant els processos d'aprenentatge i socialització que contribueixin a una millora en la qualitat de vida, i basant-se en un model on les persones són el centre de les propostes i accions, participatiu i vinculat amb l'entorn, 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.

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 de ZIGA ZAGA 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.

Ziga Zaga compta amb una plantilla mitja de 360.57 persones, treballant en els diferents projectes que l'entitat gestiona, i organitzades en base al següent organigrama:



2. INTRODUCCIÓ

L'any 2022, el Pla d'Igualtat de Ziga Zaga va incorporar una mirada interseccional que tenia present el col·lectiu LGTBIQ+.

L'1 de març de 2023, es va publicar al BOE la 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, amb l'objectiu de desenvolupar i garantir els seus drets erradicant les situacions de discriminació, fent possible viure amb plena llibertat l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere, les característiques sexuals i la diversitat familiar.

Amb l'entrada en vigor del Reial Decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI a les empreses, disposem dels requisits i aspectes a tenir en compte per poder elaborar el Pla LGTBIQ+ de l'entitat.

El present Pla LGTBIQ+ s'ha elaborat de manera negociada amb la representació legal de les persones que treballen a l'entitat. D'acord amb el que regula el decret, el pla té en compte la igualtat de tracte i no discriminació; la igualtat d'accés als llocs de treball; la no discriminació en la classificació i promoció professional; la formació, sensibilització i el llenguatge; la garantia d'entorns laborals diversos, segurs i inclusius; la igualtat d'accés als permisos i beneficis socials regulats per conveni; el protocol d'actuació en situacions que atemptin contra la llibertat sexual.

Igualment, amb un enfocament interseccional, el Pla LGTBIQ+ i el Pla d'Igualtat tenen una vinculació directa, fet que justifica que la Comissió d'Igualtat s'encarregui de l'elaboració, seguiment i avaluació dels dos Plans.

3. DADES DE L'ENTITAT

3.1. Dades registrals

Àmbit geogràfic

L'àmbit geogràfic de l'entitat, actualment, és la província de Barcelona (Baix Llobregat, Barcelonès, Vallès Occidental). Tanmateix, pot ampliar-se a qualsevol punt del territori en el qual Ziga Zaga porti a terme la seva activitat.

Dades de la Comissió Negociadora

La comissió negociadora està formada per:

- Representants de les persones que treballen a Ziga Zaga (zigazagacomite2022@gmail.com)
 - Carol Fernández (CCOO)
 - Natalia Peñalver (CCOO)
 - Sigrid Miquel (USOC)
 - Araceli Carmona (CCOO)

- Representants de l'entitat
 - Carles Alcántara (direccio@ziga-zaga.com)
 - Laia Pinilla (tecnic2@ziga-zaga.com)

Titularitat de l'empresa	Privada
Àmbit funcional	Tot el personal de l'entitat
Nom o raó social de l'empresa	Ziga Zaga SL
NIF	B60136520
CNAE de l'empresa a 4 dígits	8891

Distribució de la plantilla

NOVEMBRE 2024	Nombre de persones treballadores per tipus de contracte			
Sexe ¹	Indefinit	Temporal	De posada a disposició en una empresa usuària	Total
Homes	8	5	0	13
Dones	397	59	0	457
Total	406	64	0	470

NOVEMBRE 2024	Nombre de persones treballadores per lloc de treball			
Sexe	Òrgans de direcció	Comandaments intermedis	Reste de la plantilla	Total
Homes	1	0	12	13
Dones	0	8	449	457
Total	1	8	461	470

Codis dels convenis aplicables a l'empresa

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

99005615011990 - XII Conveni Col·lectiu de centres d'assistència i educació infantil

¹ En el present document, quan parlem de dones o homes, fem referència al sexe assignat per procediment registral, d'acord amb el que determina el sistema actualment.

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, garantia de drets i no discriminació de persones del col·lectiu LGTBIQ+ . Es tracta del primer pas per a la identificació de les àrees a millorar i els objectius a tenir presents en el Pla LGTBIQ+. Inclou:



4.1. Aspectes a analitzar i recollida d'informació

Partint de les mesures que estableix el Reial Decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI a les empreses, i del que considera Ziga Zaga des de l'entitat que és important contemplar a més del que marca el decret, es desenvoluparan els següents continguts:

- Cultura i gestió organitzativa
- Clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació
- Accés al lloc de treball / Accés a l'organització
- Classificació i promoció professional
- Formació, sensibilització i llenguatge
- Entorns laborals diversos, segurs i inclusius
- Permisos i beneficis socials
- Règim disciplinari

4.2. Dades entorn de la diagnosi

Data de realització de la diagnosi	Maig 2025
Període de referència temporal de les dades de la diagnosi	Novembre 2024
Nº de persones en plantilla	Plantilla mitjana: 360,57
Persona que realitza informe de diagnosi	Laia Pinilla
Persones que han col·laborat en l'elaboració de la diagnosi	Comissió Negociadora Sílvia Torres Personal de Ziga Zaga (enquesta)

4.3. Resultats de la diagnosi

A partir de l'anàlisi de les dades objectives corresponents a les condicions laborals de les persones que treballen a Ziga Zaga, així com de l'anàlisi de la informació subjectiva facilitada per les treballadores a través de [l'enquesta](#), s'elabora el següent informe diagnòstic.

1. Cultura i gestió organitzativa

Ziga Zaga sempre ha volgut tenir present la igualtat de drets i oportunitats entre totes les persones que hi treballen, independentment del seu sexe, identitat i orientació sexual, expressió de gènere i diversitat familiar. Tanmateix, no explicitar-ho o emprendre accions específiques que posin la mirada en la garantia de drets real, fa que es puguin donar situacions de discriminació per no actuar en situacions que es desconeixen perquè no arriben a la coordinació tècnica o a Qualitat.

Amb el Pla d'Igualtat de 2022, es va fer un pas endavant considerant el col·lectiu i anomenant-lo de manera explícita en les accions que s'hi plantejaven, des d'un enfocament interseccional.

Amb l'entrada en vigor del Reial Decret 1026/2024, de 8 d'octubre, s'inicia el procés d'elaboració d'un pla específic.

Els projectes de Ziga Zaga es revisen anualment tenint present, entre altres, la perspectiva de gènere i LGTBIQ+, des d'un enfocament interseccional i inclusiu, i així es manifesta tan a nivell de contingut i enfocament pedagògic com a nivell de llenguatge.

A banda de que internament tinguem aquesta percepció de la cultura i gestió organitzativa, cal veure els resultats a l'enquesta per part de les persones que treballen a l'entitat. S'analitzaran els resultats en cadascun dels punts tractats.

L'enquesta ha estat contestada per 76 persones, de les quals 72 s'identifiquen com a dones, 3 persones s'identifiquen com a homes i 1 persona s'identifica com a no binària².

Davant de la pregunta referent a la necessitat d'elaborar un Pla LGTBIQ+, un 71% de les persones que han respost l'enquesta ha considerat que sí és necessari; un 11% considera que no i un 18% no sap que contestar davant d'aquesta pregunta.

Davant d'aquests resultats, es detecta la necessitat, no només de difondre de manera eficient i efectiva el Pla d'Igualtat, si no, i potser més important, el motiu pel qual considerem necessari que existeixi més enllà del compliment de la normativa vigent

² En l'enquesta de l'actual diagnòstic s'ha fet servir el terme No binari incloent a totes les persones que no s'identifiquen en la dicotomia de gènere home/dona. Tanmateix, és una qüestió en permanent revisió. Anteriorment, s'havia fet servir el terme "Altres". La Guia per introduir la perspectiva LGTBI en l'àmbit del Lleure Educatiu i Esportiu, considera una persona no binària "Persona amb una identitat de gènere que no coincideix amb els conceptes tradicionals d'home i dona. Les identitats no-binàries són molt diverses i les persones no-binàries poden identificar-se amb un tercer gènere diferent (neutre, demi-boy, demi-girl, intergènere, etc.), amb més d'un gènere a la vegada (bigènere, trigènere, etc.), amb cap gènere (agènere), o bé tenir una identitat que varia en el temps (gènere fluid)." Creiem que és un terme paraigües en quant a gènere que pot abraçar diverses identitats.

2. Clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació

Les activitats de Ziga Zaga es regeixen pel Conveni d'Educació en el Lleure i pel Conveni d'Educació Infantil.

El Conveni d'Educació en el Lleure no fa menció al col·lectiu LGTBIQ+. Tanmateix, recentment, s'ha publicat la [*Guia per introduir la perspectiva LGTBIQ+ en l'àmbit del lleure educatiu i esportiu*](#), que serà incorporada a la documentació tècnica que reben els equips. Aquesta guia inclou orientacions en relació amb persones que participen dels serveis de lleure educatiu, com amb les persones que treballen a l'entitat.

El Conveni d'Educació Infantil recull al Capítol IV, Article 10:

“La definición realizada de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones con el objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, incluidas las personas LGTBI. Los indicados criterios y sistemas cumplen con lo previsto en el artículo 28.1 del ET.”

Capítol XVI, Article 70:

“Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente...”

L'Annex VI estableix el Protocol contra la discriminació i l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar.

A la pregunta de l'enquesta referent a la percepció d'igualtat de tracte i no discriminació envers les persones del col·lectiu LGTBIQ+, un 61% de les persones que han contestat creuen que sí que hi ha igualtat i no discriminació a Ziga Zaga; un 3% ha contestat que no i un 37% no sap o no contesta.

En aquest sentit, es considera que la implementació de Pla LGTBIQ+, així com la seva visibilització i explicació als equips, amb un acurat seguiment i avaluació pot afavorir un canvi en la percepció de les persones que treballen a l'entitat. A banda de “fer” cal comunicar el que es fa per tal que arribi a totes les persones.

3. Accés al lloc de treball / Accés a l'organització

El 59% de les persones que han contestat l'enquesta consideren que les persones del col·lectiu LGTBIQ+ tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció de personal. El 41% no sap o no contesta.

A Ziga Zaga, la selecció del personal es realitza per part de la Responsable de Recursos Humans i en coordinació i amb suport de l'equip tècnic, més concretament, la coordinadora tècnica de cada servei o projecte. Des del Sistema de Gestió de Qualitat, s'inclou en el procediments de Gestió de Professionals el protocol a seguir en la selecció de personal, enfocat a l'assoliment d'equips més paritaris.

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. Durant la selecció de personal es té molta cura de no fer cap pregunta que no sigui pertinent en relació a les competències professionals, i de fer servir un llenguatge inclusiu i respectuós.

En aquest sentit, seria necessari reforçar el discurs i el procediment a seguir en relació amb l'accés a la organització a través de sessions formatives-informatives adreçades a tot el personal de l'oficina.

4. Classificació i promoció professional

D'acord amb les enquestes rebudes, el 62% del personal de Ziga Zaga considera que a l'entitat les persones LGTBIQ+ tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional. Un 37% no sap o no contesta i un 1% considera que no.

Com en el cas de l'accés a l'organització, la promoció del personal es valora per part de la referent tècnica i la referent de recursos humans, tenint en compte criteris de formació i qualitat tècnica, a més, evidentment, de la voluntat de canvi i avenç en la carrera professional que tinguin les persones candidates.

El Sistema de Gestió de Qualitat preveu un protocol per la promoció interna del personal. En aquest protocol, generat a partir de l'elaboració del Pla d'Igualtat, es considerava inclòs el col·lectiu LGTBIQ+.

Per tant, és necessari explicitar els criteris a considerar per la promoció interna del personal i la igualtat d'oportunitats i possibilitats de promoció i desenvolupament professional de les persones del col·lectiu LGTBIQ+.

5. Formació, sensibilització i llenguatge

En relació amb el coneixement de la Guia d'usos no sexistes i inclusivius de la llengua, el 34% del personal afirma que el coneix, mentre que el 59% diu que no. Un 7% no sap o no contesta.

Malgrat que es va fer arribar als equips quan es va aprovar, vinculat al Pla d'Igualtat, el personal de nova incorporació pot no haver-hi tingut accés.

Per altra banda, lligat a la Cultura i gestió organitzativa, recordem que hi ha contestat l'enquesta 76 persones. Això representa un 21% de la plantilla mitjana (un 16.17% del total de persones que van rebre l'enquesta). Per tant, hi ha gairebé un 84% del personal que no ha mostrat interès en respondre l'enquesta.

Davant de la pregunta referent a la necessitat d'elaborar un Pla LGTBIQ+, un 71% de les persones que han respost l'enquesta ha considerat que sí és necessari; un 11% considera que no i un 18% no sap que contestar davant d'aquesta pregunta.

Es fa necessari incloure l'existència del document a la normativa laboral enllaçant-lo o incorporant-lo a la carpeta de Documentació inicial. Caldrà que s'incorpori també al registre d'acceptació i compromís que tot el personal ha de signar en iniciar el curs o la seva tasca.

Per altra banda, es proposa fer jornades formatives-informatives de sensibilització més enllà de les comunicacions externes que es fan a xarxes.

6. Entorns laborals diversos, segurs i inclusivius

Segons les enquestes contestades pel personal de Ziga Zaga, el 53% del personal considera que Ziga Zaga sí garanteix un espai divers, inclusiu i segur per a les persones del col·lectiu LGTBIQ+. Un 46% no sap o no contesta i un 1% considera que no.

Els resultats de l'enquesta són un dels motius pels quals és necessari disposar del Pla LGTBIQ+, establint accions concretes que afavoreixin la garantia d'entorns laborals segurs, diversos i inclusivius.

A més de la formació, la sensibilització, la incorporació de mesures concretes en la normativa laboral, i de la possibilitat de contactar amb la persona referent del Pla a l'entitat, cal una mesura de proximitat que vetlli per assegurar que totes les persones que treballen al centre es troben en el dia a dia en un entorn segur.

7. Permisos i beneficis socials

Un 53% del personal que ha respost l'enquesta creu que Ziga Zaga no fa distinció a les persones del col·lectiu LGTBIQ+ pel que fa al gaudi dels permisos i beneficis socials. Un 45% no sap o no constesta i un 3% considera que sí hi ha discriminació en aquest sentit.

Els permisos i mesures de conciliació estan regulades pel conveni que aplica i en cap cas es fa una discriminació per cap motiu, tampoc per raó d'orientació, identitat sexual o expressió de gènere.

Es considera necessari garantir que totes les persones gaudeixin en igualtat dels permisos que estableix el conveni, amb especial atenció a les persones trans*.

8. Règim disciplinari

El 67% de les persones que ha contestat l'enquesta diuen que sabrien què fer en cas de veure o viure una situació d'assetjament o violència envers alguna companya del col·lectiu LGTBIQ+ a l'entorn laboral. Un 26% diu que no sabia que fer i un 7% no sap o no constesta.

Per altra banda, mentre que un 93% de les persones enquestades diu que no ha viscut mai un conflicte relacionat amb la vulneració de drets i discriminació de les persones LGTBIQ+, un 7% afirma haver-ne viscut.

Els convenis col·lectius que apliquen als serveis de Ziga Zaga recullen les infraccions i sancions per comportaments que atemptin contra la llibertat sexual, la orientació i identitat sexual i l'expressió de gènere de les treballadores.

Des de Ziga Zaga es manté el compromís per actuar davant de qualsevol situació de violència, del tipus que sigui, i vetllar per tal que els equips coneguin el protocol d'actuació i com actuar en cas de viure o veure una situació de violència i vulneració de drets de companyes del col·lectiu.

5. IDENTIFICACIÓ D'OBJECTIUS

Àmbit	Objectiu
1. <u>Cultura i gestió organitzativa</u>	-Conscienciar el personal de Ziga Zaga del sentit i la necessitat de disposar del LGTBIQ+
2. <u>Clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació</u>	-Garantir un context favorable a la diversitat -Avançar en l'erradicació de la discriminació a les persones LGTBIQ+
3. <u>Accés al lloc de treball / Accés a l'organització</u>	-Garantir l'accés a formació del personal de l'oficina en diversitat LGTBIQ+ i la seva gestió. -Incloure el col·lectiu LGTBIQ+ en el protocol de selecció de personal per la igualtat i no discriminació
4. <u>Classificació i promoció professional</u>	-Incloure el col·lectiu LGTBIQ+ en el protocol de promoció interna de personal per la igualtat i no discriminació
5. <u>Formació, sensibilització i llenguatge</u>	-Sensibilitzar el personal en relació a la diversitat, igualtat de tracte i no discriminació -Vetllar per l'ús inclusiu i no sexista de la llengua en l'entorn laboral.
6. <u>Entorns laborals diversos, segurs i inclusius</u>	-Promoure la heterogeneïtat en els equips. -Garantir la protecció contra comportaments LGTBIfòbics
7. <u>Permisos i beneficis socials</u>	-Garantir el gaudi en igualtat de condicions dels permisos i beneficis socials segons conveni i acordats., amb especial atenció al col·lectiu trans*
8. <u>Règim disciplinari</u>	-Mantenir el compromís d'actuació davant de qualsevol situació de violència LGTBIfòbica, del tipus que sigui. -Vetllar per tal que els equips coneguin el protocol d'actuació i com actuar en cas de viure o veure una situació de violència i vulneració de drets de companyes del col·lectiu.

6. 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 LGTBIQ+	
Acció 1.1.1. Realització de jornades monogràfiques periòdiques envers el Pla LGTBIQ+	
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 LGTBIQ+? -Conceptes clau que contempla el Pla LGTBIQ+. 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 LGTBIQ+	
Responsables: Responsables de Sistema de Gestió de Qualitat, Pla d'Igualtat i LGTBIQ+ Referents tècnics 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

Àmbit 2. Clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació	
Objectiu 2.1. Garantir un context favorable a la diversitat i avançar en l'erradicació de la discriminació a les persones LGTBIQ+	
Acció 2.1.1. Incorporació de clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació	
D'acord amb la normativa vigent, cal incloure clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació en el conveni col·lectiu (estatal, ja inclòs) i acords d'empresa, amb referència expressa a la orientació i identitat sexual, a més de l'expressió de gènere i les característiques sexuals.	
Responsables: Comitè de Ziga Zaga i Direcció de l'entitat Responsables de Sistema de Gestió de Qualitat, Pla d'Igualtat i LGTBIQ+	Temporalització: en la presa d'acords.
Indicadors: Acords presos amb clàusula/Total d'acords presos	Recursos: Temps i equip informàtic habitual

Àmbit 3. Accés al lloc de treball / Accés a l'organització	
Objectiu 3.1. Garantir l'accés al lloc de treball lliure de discriminació a les persones LGTBIQ+	
Acció 3.1.1. Formació per al personal de l'oficina	
Realització de la formació del Departament d'Igualtat i Feminisme de la Generalitat de Catalunya, gratuïta i de lliure accés: Microcurs 1: Diversitat LGBTI, una oportunitat per millorar l'entorn laboral Microcurs 2: Gestió de la diversitat LGBTI a les empreses, beneficis i oportunitats	
Responsables: Direcció Recursos Humans i Administració Referents tècniques dels serveis Responsables de Sistema de Gestió de Qualitat, Pla d'Igualtat i LGTBIQ+	Temporalització: Primer any i quan s'incorpori personal nou a l'oficina.
Indicadors: Percentatge de personal de l'oficina que finalitza els dos cursos	Recursos: Temps i equip informàtic habitual
Objectiu 3.2. Incloure el col·lectiu LGTBIQ+ en el protocol de selecció de personal per la igualtat i no discriminació	
Acció 3.2.1. Revisió del Protocol de selecció de personal (PES02 Gestió de professionals)	
Revisió i modificació del Protocol de selecció de personal per tal d'incloure el col·lectiu LGTBIQ+ i, posant atenció en el col·lectiu trans* com a col·lectiu especialment vulnerable.	
Responsables: Recursos Humans i Administració Referents tècniques dels serveis Responsables de Sistema de Gestió de Qualitat, Pla d'Igualtat i LGTBIQ+	Temporalització: Primer trimestre curs 25-26
Indicadors: Realització de l'acció (0/1)	Recursos: Temps i equip informàtic habitual

Àmbit 4. Classificació i promoció professional	
Objectiu 4.1. Incloure el col·lectiu LGTBIQ+ en el protocol de promoció interna de personal per la igualtat i no discriminació	
Acció 4.1.1. Revisió del Protocol de promoció interna de personal (PES02 Gestió de professionals)	
Revisió i modificació del Protocol de promoció interna de personal per tal d'incloure el col·lectiu LGTBIQ+ fent explícita la oportunitat de promoció lliure de discriminació. Cal que es basi en elements objectius de qualificació i competència garantint la igualtat d'oportunitats.	
Responsables: Recursos Humans i Administració Referents tècniques dels serveis Responsables de Sistema de Gestió de Qualitat, Pla d'Igualtat i LGTBIQ+	Temporalització: Primer trimestre curs 25-26
Indicadors: Realització de l'acció (0/1)	Recursos: Temps i equip informàtic habitual

Àmbit 5. Formació, sensibilització i llenguatge	
Objectiu 5.1. Sensibilitzar el personal en relació a la diversitat, igualtat de tracte i no discriminació	
Acció 5.1.1. Realització de formació en perspectiva de gènere, interseccionalitat, diversitat afectiusexual i entorn laboral, per als equips i a oficina	
Formació interna dirigida a tot el personal amb el següent contingut, d'acord amb el Reial Decret 1026/2024: - Coneixement general i difusió del conjunt de mesures planificades LGTBIQ+ recollides en els convenis col·lectius d'aplicació a l'empresa o els acords d'empresa, si escau, així com el seu abast i contingut. - Coneixement de les definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere contingudes a la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+ - Coneixement i difusió del protocol de selecció i promoció del personal. - Coneixement i difusió del protocol per a la prevenció, la detecció i l'actuació davant l'assetjament discriminatori o violència per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.	
Responsables: Responsables de Sistema de Gestió de Qualitat, Pla d'Igualtat i LGTBIQ+ Referents tècniques dels serveis	Temporalització: 2025-2026 i bianualment
Indicadors: Realització de l'acció (0/1)	Recursos: Temps i equip informàtic habitual
Acció 5.1.2. Visibilització del col·lectiu en les comunicacions externes	
Mantenir els dies clau del col·lectiu LGTBIQ+ en la planificació de comunicació, però també tenir en compte la seva visibilització en la documentació pedagògica, en dies rellevants com el dia de les Famílies, en les recomanacions literàries del dia de Sant Jordi (autoris del col·lectiu, per exemple), etc.	
Responsables: Responsables de Sistema de Gestió de Qualitat, Pla d'Igualtat i LGTBIQ+ i Comunicació	Temporalització: Continuïtat
Indicadors: % Publicacions amb presència del col·lectiu / total de publicacions realitzades % Publicacions alienes a dies del col·lectiu on hi tenen presència / total de publicacions realitzades	Recursos: Temps i equip informàtic habitual
Objectiu 5.2. Vetllar per l'ús inclusiu i no sexista de la llengua en l'entorn laboral.	
Acció 5.2.1. Incorporació a la normativa laboral i a l'acceptació i compromís de compliment la Guia d'ús inclusiu i no sexista de la llengua.	
Incorporació a la normativa laboral d'un punt referent a l'Ús inclusiu de la llengua, explicitant la necessitat de fer un ús inclusiu, és a dir, no racista, no capacitista, no homòfob, lesbòfob ni transfob, i no sexista de la llengua. A més de ser una qüestió imprescindible per generar un espai segur per a les persones en qualsevol de les seves condicions, és absolutament coherent amb la tasca educativa que es desenvolupa en els serveis.	
Responsables: Responsables de Sistema de Gestió de Qualitat, Pla d'Igualtat i LGTBIQ+ Referents tècniques dels serveis Recursos Humans i Administració	Temporalització: Primer trimestre curs 25-26 (incorporació a normativa) Juliol 2026 (incorporació a registre d'Acceptació i compromís)
Indicadors: Realització de l'acció (0/2)	Recursos: Temps i equip informàtic habitual

Acció 5.2.2. Identificació de WC lliures d'estereotips de gènere	
Revisió dels senyals que identifiquen els WC per garantir que són lliures d'estereotips de gènere. En el cas que es detectin senyals amb estereotips, sempre que sigui possible des de l'entitat, es promourà el seu canvi.	
Responsables: Responsables de Sistema de Gestió de Qualitat, Pla d'Igualtat i LGTBIQ+ Referents tècniques dels serveis Recursos Humans i Administració	Temporalització: Primer trimestre curs 25-26 (revisió)
Indicadors: Percentatge de centres amb senyals estereotipats detectats/total de centres Percentatge de centres modificats/total de centres detectats Percentatge de centres on no podem intervenir/total de centres detectats	Recursos: Temps i equip informàtic habitual

Àmbit 6. Entorns laborals diversos, segurs i inclusius	
Objectiu 6.1. Promoure la heterogeneïtat en els equips.	
Acció 6.1.1. Aplicació dels protocols de selecció i promoció del personal	
Tenir en compte les característiques dels equips en relació a si són més o menys homogenis en les propostes de moviment intern de personal i aplicant els protocols de selecció i promoció del personal per la igualtat d'oportunitats i tracte no discriminatori.	
Responsables: Referents de RRHH Referents tècniques dels serveis Responsables de Sistema de Gestió de Qualitat, Pla d'Igualtat i LGTBIQ+	Temporalització: Continuïtat
Indicadors: % equips heterogenis / Total d'equips	Recursos: Temps i equip informàtic habitual
Objectiu 6.2. Garantir la protecció contra comportaments LGTBIfòbics	
Acció 6.2.1. Elaboració de protocols d'actuació envers l'assetjament i la violència a l'entorn laboral	
Segons l'Annex II del Reial Decret 1026/2024, el Protocol d'actuació davant de l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI ha d'elaborar-se d'acord amb els següents criteris: L'estructura i el contingut del protocol davant de situacions d'assetjament per orientació i identitat sexual i expressió de gènere s'ajustaran, com a mínim, als apartats següents: a) Declaració de principis en què es manifesti el compromís explícit i ferm de no tolerar al si de l'empresa cap tipus de pràctica discriminatòria considerada com a assetjament per raó d'orientació i identitat sexual i expressió de gènere, i queda prohibida expressament qualsevol conducta d'aquesta naturalesa. b) Àmbit d'aplicació: el protocol és aplicable directament a les persones que treballen a l'empresa, independentment de l'enllaç jurídic que les uneixi, sempre que desenvolupin la seva activitat dins l'àmbit organitzatiu de l'empresa. També s'aplica als qui sol·liciten un lloc de treball, al personal de posada a disposició, proveïdors, clients i visites, entre d'altres. c) Principis rectors i garanties del procediment:	

– Agilitat, diligència i rapidesa en la recerca i resolució de la conducta denunciada que han de ser realitzades sense demores indegudes, respectant els terminis que es determinin per a cada part del procés i que constaran en el protocol.

– Respecte i protecció de la intimitat i dignitat a les persones afectades oferint un tractament just a totes les implicades.

– Confidencialitat: les persones que intervenen en el procediment tenen obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, no transmetran ni divulgaran informació sobre el contingut de les denúncies presentades, en procés de recerca, o resoltes.

– Protecció suficient de la víctima davant possibles represàlies, atenent a cura de la seva seguretat i salut, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que es derivin d'aquesta situació i considerant especialment les circumstàncies laborals que envoltin a la persona agredida.

– Contradicció a fi de garantir una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades.

– Restitució de les víctimes: si l'assetjament realitzat s'hagués concretat en una modificació de les condicions laborals de la víctima l'empresa ha de restituir-la en les seves condicions anteriors, si així ho sol·licités.

– Prohibició de represàlies: queda expressament prohibit i serà declarat nul qualsevol acte constitutiu de represàlia, incloses les amenaces de represàlia i les temptatives de represàlia contra les persones que presentin una comunicació de denúncia pels mitjans habilitats per a això, compareguin com a testimonis o ajudin o participin en una recerca sobre assetjament.

d) Procediment d'actuació: el protocol determinarà el procediment per a la presentació de la denúncia o queixa, així com el termini màxim per a la seva resolució, sense perjudici de l'aplicació de les disposicions previstes en la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció, en el seu respectiu àmbit personal i material.

La denúncia pot presentar-se per la persona afectada o per qui aquesta autoritzi, mitjançant el procediment acordat per a això i davant la persona que es determini de la comissió encarregada del procés de recerca.

En cas que la denúncia no sigui presentada directament per la persona afectada, s'ha d'incloure el seu consentiment exprés i informat per a iniciar les actuacions del protocol.

Després de la recepció de la queixa o denúncia i, una vegada constatada la situació d'assetjament s'adoptaran mesures cautelars o preventives que apartin a la víctima de la persona assetjadora mentre es desenvolupa el procediment d'actuació fins a la seva resolució.

En el termini màxim dels dies hàbils acordats i des que es convoca la comissió, aquesta ha d'emetre un informe vinculant en un dels sentits següents:

i) Constatar indicis d'assetjament objecte del protocol i, si escau, proposar l'obertura de l'expedient sancionador.

*ii) No apreciar indicis d'assetjament objecte del protocol.

L'informe haurà d'incloure, com a mínim, la descripció dels fets, la metodologia emprada, la valoració del cas, els resultats de la recerca i les mesures cautelars o preventives, si escau.

e) Resolució: en aquesta fase es prendran les mesures d'actuació necessàries tenint en compte les evidències, recomanacions i propostes d'intervenció de l'informe emès per la comissió.

Si hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament per raó d'orientació i identitat sexual o expressió de gènere, s'instarà la incoació d'un expedient sancionador per una situació provada d'assetjament, es demanarà l'adopció de mesures correctores, i, si escau, es continuaran aplicant les mesures de protecció a la víctima. Si no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament es procedirà a arxivar la denúncia.

Responsables: Responsables de Sistema de Gestió de Qualitat, Pla d'Igualtat i LGTBIQ+	Temporalització: Primer trimestre 25-26
Indicadors: Elaboració del protocol (0/1)	Recursos: Temps, coneixement del protocol, i equip informàtic habitual

Acció 6.2.2. Actuació compromesa i d'acord amb els protocols d'actuació envers l'assetjament i la violència a l'entorn laboral	
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 Responsables de Sistema de Gestió de Qualitat, Pla d'Igualtat i LGTBIQ+ Referents tècniques dels serveis	Temporalització: Continuïtat
Indicadors: Casos amb activació de protocol/ Total de casos detectats/denunciats	Recursos: Temps, coneixement del protocol, i equip informàtic habitual
Acció 6.2.3. Distribució de cartellera d'informació i protecció	
Elaboració d'un cartell de l'entitat per tenir en un espai visible per l'equip amb lema, logo, QR al protocol i contacte de la persona referent de la seva aplicació. Recursos útils per la seva elaboració	
Responsables: Responsables de Sistema de Gestió de Qualitat, Pla d'Igualtat i LGTBIQ+ Referents tècniques dels serveis	Temporalització: 2025-2026 i reposició periòdica si es fa malbé
Indicadors: %Centres amb el cartell penjat/Total de centres on hi tenim serveis	Recursos: Temps i equip informàtic habitual

Àmbit 7. Permisos i beneficis socials	
Objectiu 7.1. Garantir el gaudien igualtat de condicions dels permisos i beneficis socials segons conveni i acordats., amb especial atenció al col·lectiu trans*	
Acció 7.1.1. Retribució de permisos relacionats amb la transició i reassignació de sexe	
Es consideraran retribuïts els permisos per visita mèdica per transició o reassignació de sexe, encara que siguin a través de la sanitat privada (fins un màxim de 8 h anuals). Es consideraran retribuïts els permisos per tràmits registrals per reassignació de sexe amb un màxim de 4 h anuals,	
Responsables: Referents de RRHH Referents tècniques dels serveis Responsables de Sistema de Gestió de Qualitat, Pla d'Igualtat i LGTBIQ+	Temporalització: Seguiment anual de resultats
Indicadors: % permisos sol·licitats sota aquestes condicions / total permisos	Recursos: Temps i equip informàtic habitual

Àmbit 8. Règim disciplinari

Objectiu 8.1. Mantenir el compromís d'actuació davant de qualsevol situació de violència LGTBIfòbica, del tipus que sigui.

Acció 8.1.1. Aplicació de l'establert en els convenis en relació amb les faltes que temptin contra la llibertat sexual, orientació i identitat sexual i l'expressió de gènere

Aplicació de l'establert en:

Capítol 9 del 3r Conveni col·lectiu del sector del lleure educatiu i sociocultural de Catalunya (codi de conveni núm. 79002295012003)

Capítol XIX del XIII Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil.

Responsables:

Referents de RRHH

Referents tècniques dels serveis

Responsables de Sistema de Gestió de Qualitat, Pla d'Igualtat i LGTBIQ+

Temporalització:

Seguiment anual de resultats

Indicadors:

% Incidències obertes per LGTBIfòbia / Total d'incidències obertes per faltes

Recursos:

Temps i equip informàtic habitual

Objectiu 8.2. Vetllar per tal que els equips coneguin el protocol d'actuació i com actuar en cas de viure o veure una situació de violència i vulneració de drets de companyes del col·lectiu.

Acció 8.2.1. 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/què no dir" s'inclourà en el dossier tècnic.

Responsables:

Referents de RRHH

Referents tècniques dels serveis

Responsables de Sistema de Gestió de Qualitat, Pla d'Igualtat i LGTBIQ+

Temporalització:

Seguiment anual de resultats

Indicadors:

Protocol elaborat i socialitzat (0/1)

Recursos:

Temps i equip informàtic habitual

7. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El seguiment i avaluació del Pla LGTBIQ+ s'inicia des de la seva entrada en vigor, coincidint amb la data d'aprovació:

AVALUACIÓ INICIAL	Diagnòstic per l'elaboració del Pla LGTBIQ+
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. Reunió d'avaluació de la Comissió Negociadora per exposar i valorar de manera qualitativa els resultats obtinguts en el seguiment dels indicadors quantitatius i el buidatge de les respostes referents al Pla en el qüestionari anual de satisfacció de SGQ
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 Negociadora 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.

8. 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:

CURS: 2025-2028

		2025												2026												2027												2028													
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 LGTBIQ+																																																		
A.2.1.1.	Incorporació de clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació.																																																		
A.3.1.1.	Formació per al personal de l'oficina																																																		
A.3.2.1.	Revisió del Protocol de selecció de personal (PES02 Gestió de professionals)																																																		
A.4.1.1.	Revisió del Protocol de promoció interna de personal (PES02 Gestió de professionals																																																		
A.5.1.1.	Realització de formació en perspectiva de gènere, interseccionalitat, diversitat afectiusexual i																																																		

9. SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA

La fase d'avaluació i seguiment és imprescindible per tal de veure si el Pla LGTBIQ+ 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.

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

- 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 la posada en marxa de les accions.
- Fins a quin punt ha millorat la presència i participació del personal a l'empresa.

Resultats obtinguts

- Quin és el grau d'acompliment dels objectius fixats.
- Com ha canviat la situació de les persones del col·lectiu LGTBIQ+ a l'empresa: persisteixen les desigualtats detectades en la diagnosi?

9.1. Composició i funcions de la Comissió

Comissió Negociadora implicada en l'elaboració del Pla LGTBIQ+ 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 representació del personal i la direcció, membres 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 Negociadora. Igualment en el moment de fer l'avaluació final.

9.2. Procediment de modificació i millora

El Pla LGTBIQ+ 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.

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.

10. REFERÈNCIES

Reial Decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI a les empreses.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-20402>

Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia
<https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=672704>

Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-14630>

Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-5366>

Departament d'Igualtat i Feminisme. (13/06/2025) *Guia per introduir la perspectiva LGBTI en l'àmbit de l'esport i el lleure*. Generalitat de Catalunya.
https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/LGBTI/publicacions/Guia-per-introduir-la-perspectiva-LGBTI-en-lambit-de-lesport-i-el-leure_2025_v3.pdf

3r Conveni col·lectiu del sector del lleure educatiu i sociocultural de Catalunya (codi de conveni núm. 79002295012003)
https://jovecat.gencat.cat/ca/temes/vacances_i_estades/activitats_educacio_leure_Recursos_entitats_empreses/Normativa-dactivitats/conveni_colectiu_sector_lleureeducatiu/index.html

XIII Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil. (codi de conveni núm. 99005615011990) https://cido.diba.cat/convenis_collectius/9368/centros-de-asistencia-y-educacion-infantil