



PLA D'IGUALTAT ZIGA ZAGA

2025 - 2028

ÍNDEX

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	22
6.	IDENTIFICACIÓ D'OBJECTIUS	23
7.	IDENTIFICACIÓ DE LES ACCIONS.....	24
8.	SEGUIMENT I AVALUACIÓ	34
8.	CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ	34
9.	SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA	39
9.1.	Composició i funcions de la comissió	39
9.2.	Procediment de modificació i millora	39
10.	REFERÈNCIES.....	41

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, Viladecans i Cornellà.

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.

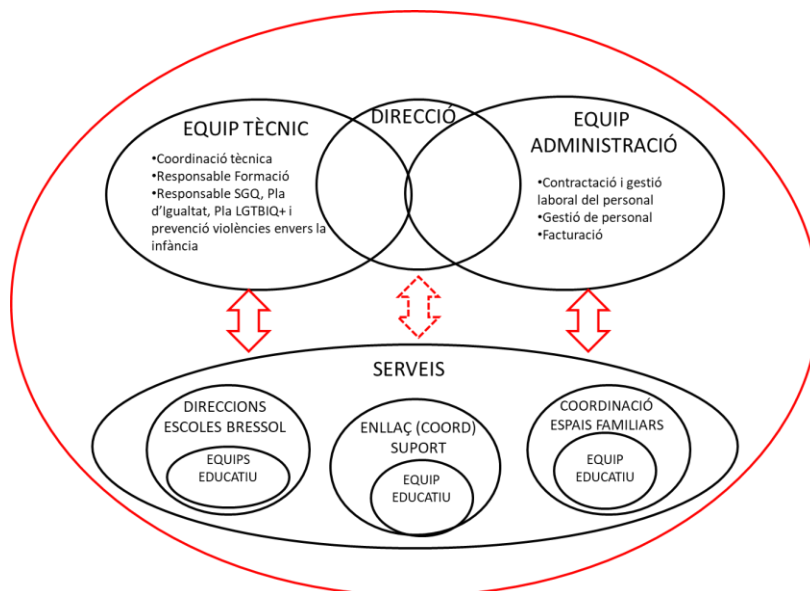
Ziga Zaga vol contribuir al descobriment i creixement personal, possibilitant les relacions i l'accés a la cultura, l'adquisició de coneixements, hàbits i pautes, i afavorint l'autonomia i promovent la participació responsable com a ciutadans de ple dret.

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. 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.

Ziga Zaga, amb una plantilla mitja anual (2024) de 360.57 professionals de les quals el 96.79% som dones¹, vam elaborar el nostre primer pla d'igualtat convençudes de la responsabilitat social que implica la iniciativa.

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 ho volem continuar fent. L'any 2022, vam elaborar el nou pla, elaborat d'acord amb les directrius del Reial Decret 901/2020 i Reial Decret 902/2020, negociat amb el Comitè de Ziga Zaga. Aquest, un cop més ens refermà, recollint i concretant 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.

Arribat el 2025, cal posar fil a l'agulla per revisar i actualitzar, si cal, el Pla d'Igualtat. Per fer-ho possible, un cop més, s'ha creat la comissió negociadora que vetlla 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 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)

¹ En el present document, quan parlem de dones o homes, fem referència al sexe assignat per procediment registral.

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 dígit	8891

Distribució de la plantilla

NOVEMBRE 2024	Nombre de persones treballadores per tipus de contracte			
Sexe	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	Rest a de la plantilla	Total
Homes	1	0	12	13
Dones	0	8	449	457
Total	1	8	461	470

Codis dels convenis aplicables en l'empresa:

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

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

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 2025 Fins a 2028

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	25 d'abril de 2025
Data de signatura del pla d'igualtat	3/10/2025

En representació de les persones treballadores ha negociat:

- Les seccions sindicals de l'empresa.
- **El comitè d'empresa o els delegats de personal.**
- La comissió sindical.

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	3	3	0
USOC	1	1	0

Composició de la representació empresarial:

Càrrec en l'empresa	Nre. total de representants	Nre. de dones	Nre. d'homes
Direcció	1	0	1
Coordinació Tècnica i Gestió de Qualitat	1	1	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 de solució 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	x
Procés de selecció i contractació.	x	x
Classificació professional.	x	x
Formació.	x	x
Promoció professional.	x	x
Temps de treball / Mesures de conciliació.	x	x
Exercici corresponsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	x	x
Infrarepresentació masculina.	x	x
Retribucions.	x	x

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

. Acció 12.1.1. Retribució de permís d'urgència per atenció al SIAD (Servei Integral d'Atenció a la Dona)

. Acció 12.1.2. Aplicació de les mesures de protecció a les víctimes de violència masclista

.....

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

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?

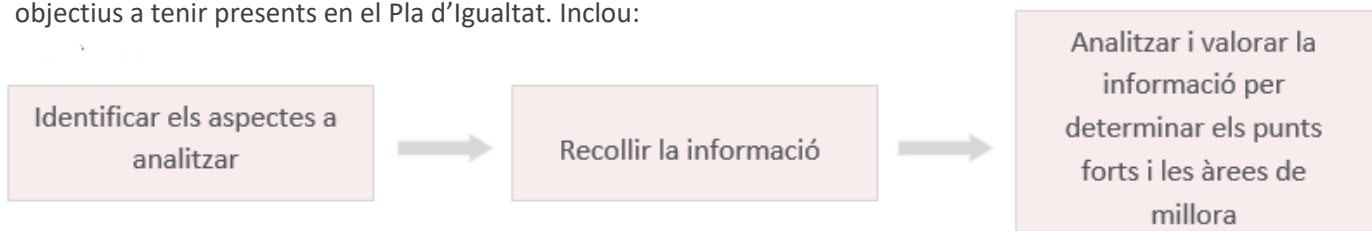
☐ Sí / ☐ No

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

☐ Sí / ☐ No

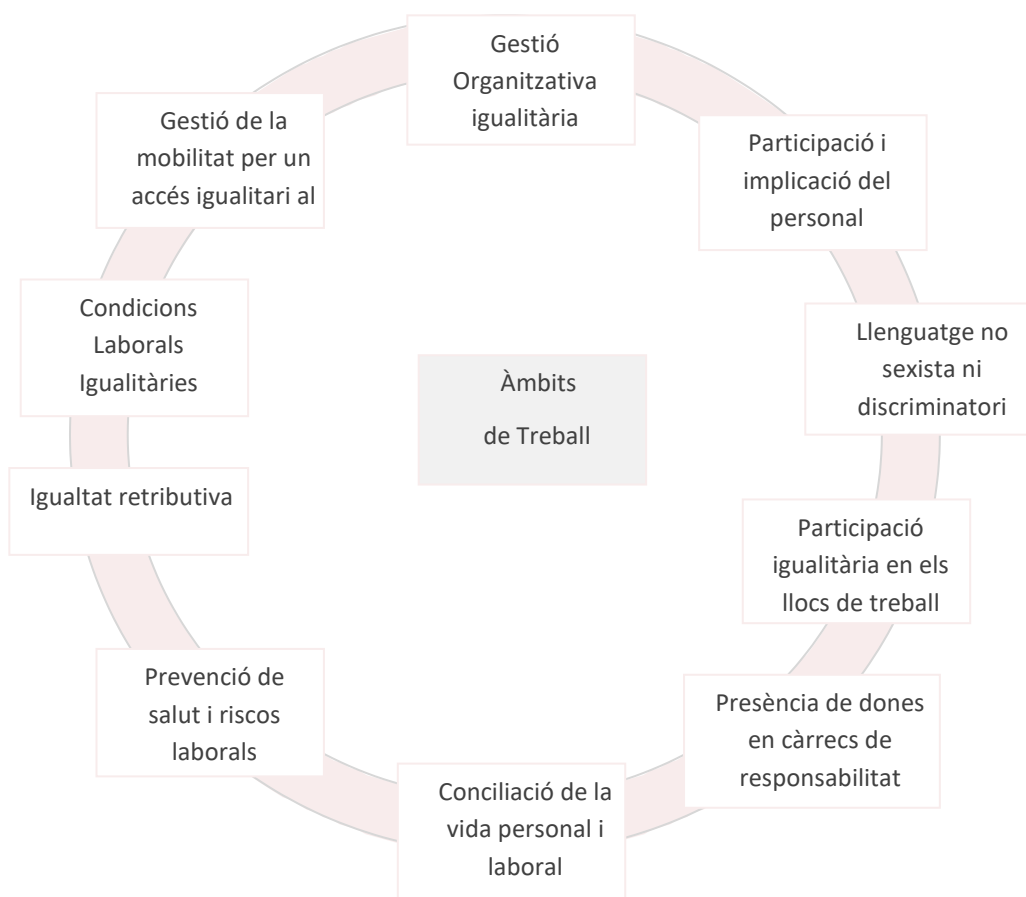
4. INFORME DE DIAGNÒSTIC

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*², 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 treballadores³ de Ziga Zaga, i de la informació facilitada per elles mateixes a través de la participació en una [enquesta](#). Cal dir que la participació en l'enquesta ha estat d'un 17.23% del personal. Tot i ser una participació minsa, la proporció homes-dones és equivalent a la proporció en la plantilla aproximadament (95% dones, 4% homes, 1.3% no binari)

² 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-diigualtat-de-dones-i-homes-a-empreses-i-organitzacions.pdf

³ Es fa ús del femení fent referència a "persones" independentment del seu sexe i/o gènere.

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 treballadores de Ziga Zaga, així com de l'anàlisi de la informació subjectiva facilitada per les treballadores a través de l'enquesta.

Cultura i gestió organitzativa

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 de Ziga Zaga es regeixen pel Conveni d'Educació en el Lleure i pel Conveni d'Educació Infantil. El primer recull tres articles que fan referència a la perspectiva de gènere i el segon en fa menció en un article referit al Pla d'Igualtat i en la disposició addicional sisena i setena que remet a la LO 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.

Els projectes de 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.

Per tal de formalitzar i refermar la feina de Ziga Zaga en aquest àmbit, s'ha creat una comissió específica formada per les dues dones encarregades d'impulsar el Sistema de Gestió de Qualitat. El percentatge d'homes a la plantilla de personal és molt baixa, pràcticament testimonial. L'únic home que treballa a la oficina s'ha incorporat a la comissió.

Tanmateix, tot i que internament tenim aquesta percepció, hi ha un 35% de les persones que han contestat l'enquesta que no tenen clar que sigui així, dada que es considera rellevant a tenir present en relació amb la tasca de difusió del Pla i de les mesures preses.

En relació a l'opinió de les persones que treballen a Ziga Zaga en relació a la necessitat d'elaborar un Pla d'Igualtat, un 67% de les persones que han respost l'enquesta ha considerat que sí és necessari; un 12% considera que no i un 21% 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.

Condicions laborals – Classificació professional

A la plantilla de Ziga Zaga, les dones representen un 97.23% de la plantilla, mentre que els homes representen el 2.76% 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 molt discret de la quantitat d'homes en els equips els darrers anys. La seva presència i la quantitat de candidatures que arriben és testimonial.

Pel que fa a l'edat, la quantitat d'homes en les franges de 16 a 29 anys i de 30 a 49 anys és equilibrada. No hi ha homes de més de 50 anys. Expliquem aquest fet per l'augment d'homes que es decanten per els estudis d'educació infantil els últims anys. En canvi, en el cas de les dones, un 51.05% es troba en la franja de 30-49 anys, un 28.38% entre els 16 i 29 anys i un 20.55% de les dones són majors de 49 anys. El 27.83% de les dones majors de 49 anys ocupen els llocs de treball de cuina i neteja, mentre que el 65.97% és personal educatiu i la resta, 6.2% és personal administratiu.

La distribució d'homes i dones per centres de treball és desigual donada la poca quantitat de candidatures masculines i, per tant, d'homes a la plantilla. Així mateix, si mirem la distribució per departaments, veiem que hi ha àrees funcionals i grups professionals en les que no hi ha representació masculina (administració i direcció de centres/coordinació d'equip).

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. Les reduccions de jornada, gairebé exclusivament en dones amb jornada complerta són per necessitat de conciliació i/o dependència. Un home va demanar reducció de jornada per cura de menor.

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).

En tots els supòsits d'aquest àmbit es dona igualtat de condicions entre dones i homes. En aquest sentit, com en l'accés a l'organització, la necessitat està en la recepció de candidatures masculines i el manteniment del personal masculí en el temps. En aquest sentit, juguen en contra les condicions del sector, tant a nivell de prestigi social com de condicions laborals. Històricament, l'educació de la petita infància, molt vinculada a la cura, ha estat menystinguda respecte a les etapes posteriors. De fet, si s'analitza la proporció d'homes en el sector educatiu, el nombre augmenta com més avançada és l'etapa educativa⁴.

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

Un 65% de les persones que treballen a Ziga Zaga i que han contestat l'enquesta creuen que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció. Un 2.1% creu que no. Hi ha un 21.3% de respostes que corresponen a dones que no saben que respondre o no contesten. En comparació amb els resultats del diagnòstic realitzat al 2022, empitjora la percepció del personal pel que fa a la igualtat d'oportunitats d'accés a l'organització. Tenint en compte la proporció d'homes, dones i altres a l'entitat i que es veu reflectida en la participació a l'enquesta, podem dir que la percepció és la mateixa en ambdós sexes i altres⁵.

4 Generalitat de Catalunya (9/12/2024) Les dones representen el 73.8% dels docents catalans, i el 74.6% dels que tenen càrrecs de responsabilitat als centres. [Nota de premsa] <https://govern.cat/salaprensa/notes-premsa/663862/dones-representen-738-percent-dels-docents-catalans-746-percent-dels-que-tenen-carrecs-responsabilitat-als-centres>

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.

Així, en un procés de selecció, davant d'una candidatura femenina i una masculina en igualtat de competències professionals, es prioritza la figura masculina. 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.

Durant els darrers anys, s'ha participat en jornades formatives en centres d'estudis d'educació infantil. El camí cap a equips més paritaris i el valor de la representació masculina en sectors feminitzats ha estat un dels punts que s'han tractat per tal d'engrescar als nois que avui estudien educació infantil a seguir endavant i presentar la seva candidatura.

Cal reciclar la formació en perspectiva de gènere a l'entitat, tant pel personal d'oficina, com per equips educatius. És important que tinguin una mirada interseccional i es focalitzi en la deconstrucció de prejudicis inconscients que sovint actuen, de manera involuntària, en processos com és la selecció de personal.

Pel que fan les mesures preses per la selecció de personal, cal mantenir el protocol de selecció de personal amb perspectiva de gènere, seguir promovent l'acollida de nois en les formacions a centres de formació professional, incentivar l'acollida de personal de pràctiques nois i, des de comunicació, difondre la importància per al sector de la formació d'equips paritaris.

Formació interna i/o contínua

El 73% de respostes a l'enquesta amb relació a la igualtat d'accés a la formació interna són positives envers la igualtat en l'accés a la formació. Un 27% de les persones enquestades respon que no ho sap o no contesta.

Els resultats referents a les hores de dedicació a la formació interna entre homes i dones són coherents amb la proporció d'homes i dones a la plantilla. No es detecta infraparticipació en les formacions per raó de sexe o gènere.

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 online; 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 que es té present en la demanda de formació perquè es consideri de manera transversal en totes les formacions.

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 ambdós sexes i intentant trobar la manera de facilitar la conciliació a totes les persones participants.

Per altra banda, es considera rellevant el percentatge de persones que dubten sobre la igualtat d'accés a la formació a Ziga Zaga. En aquest sentit, ho relacionem, sens dubte, amb la necessitat de més i millor difusió del pla.

Promoció i/o desenvolupament professional

Un 65% de les persones que han respost l'enquesta pensen que tenen les mateixes possibilitats de promoció i/o desenvolupament professional homes i dones. És destacable que dels tres homes que han contestat l'enquesta, dos no tenen clar si hi ha igualtat o no en aquest aspecte. En total, un 30% de les persones enquestades ha optat per aquesta opció.

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 (opinió de la superior immediata), 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 a la conciliació pot portar a que la persona renunciï a la 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 altre ocasió en que les condicions siguin compatibles o es negocien les condicions per tal que pugui ser factible.

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. La bretxa salarial retributiva entre homes i dones (a favor de les dones) serà menor amb la incorporació de més homes a jornada completa i en el diferents nivells.

Retribució

Segons els resultats de l'enquesta, un 76% de les persones enquestades pensen que no hi ha diferències per raó de sexe en l'àmbit retributiu a Ziga Zaga. Un 22% no tenen clara la resposta i un 1% de les persones enquestades pensen que sí hi ha diferència.

Els sous de les persones que treballen a Ziga Zaga es defineixen segons conveni (Conveni d'Educació en el Lleure i Conveni d'Educació Infantil) i/o segons plec de condicions establerts per l'administració pública responsable del servei que gestionem.

En referència als beneficis socials per a les treballadores de Ziga Zaga, totes les persones que treballen a les escoles bressol de gestió integral per part de l'entitat, disposen de plaça gratuïta per llurs fills i filles. El 100% dels beneficis socials són rebuts per dones. No s'ha donat el cas que cap home que treballa a l'entitat ho demani i/o ho necessiti.

Segons l'anàlisi de dades en matèria de retribució, trobem que hi ha una bretxa de -5.47% entre homes i dones. Cal dir que una part important dels homes no treballa a jornada completa i cap d'ells ocupa càrrecs de direcció d'escola o projectes. En qualsevol cas, es demana justificació de la bretxa salarial quan supera el 23% en valor absolut.

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.

Temps de treball / Mesures de conciliació

El 50% de les persones enquestades consideren que a Ziga Zaga s'afavoreix l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral, tres punts menys que en l'anterior diagnòstic, tot i haver-se implementat els nous permisos segons normativa vigent sense deixar de prendre les mesures de flexibilitat que ja s'aplicaven. Un 24% creu que no i un 26% no ho té clar. El 33.3% dels homes que han contestat, consideren que no s'afavoreix la conciliació, mentre que el 66.6% considera que sí.

En referència a la pregunta sobre el coneixement de les mesures de conciliació, un 56% manifesta que sí coneix les mesures de conciliació (20 punts més que l'anterior diagnòstic). Un 34% afirma que no coneix les mesures de conciliació. Malgrat que és encara un percentatge rellevant, disminueix en 17 punts respecte a l'anterior diagnòstic. Un 33.3% dels homes que han contestat diuen no conèixer les mesures de conciliació. Un 10% de les persones enquestades no sap que respondre.

Des de l'entitat, sempre que és possible, es cerca l'equilibri entre les necessitats dels servei 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 plec 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.

Pel que fa a la informació en matèria de conciliació, la normativa laboral que s'entrega a totes les persones que treballen a l'entitat, compta amb l'enllaç al Conveni i al Pla d'Igualtat fent esment expressament de la possibilitat de trobar-hi les mesures de conciliació de la vida personal i laboral. Igualment, hi consta el contacte de totes les referents de servei (oficina) i és fàcil establir, escrita i telefònica directa, davant qualsevol dubte o necessitat de prendre acords davant de situacions que se surten del marc de la normativa. Les representants legals de les treballadores també disposen de la informació i resolen consultes referents a aquest tema.

Les accions implementades d'acord amb el Pla d'Igualtat anterior es considera que han donat bons resultats, millorant la situació en aquest aspecte. Tanmateix, encara hi ha persones que diuen desconèixer les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

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.

Al novembre de 2024, es van gestionar 231 permisos (acompanyaments mèdic, visita mèdica, cura de menor, força major, exàmens, pràctiques, mudança, permisos personals, intervenció, hospitalització, defunció, casament) en 20 dies laborables. El 97.40% dels permisos, són demanats per dones.

Un 15.38% dels homes de l'entitat s'acull a mesures de conciliació (2 punts més que en l'anterior diagnòstic. En qualsevol cas, l'ús de mesures per a la conciliació no influeix en cap cas ni en l'accés a l'organització ni en la possibilitat de promoció.

Fins al moment, no s'ha controlat si el nombre de permisos demanats per persona excedeix el que marca el conveni i la normativa vigent. Tampoc es monitoritzaven els permisos acceptats fora de termini o gestionats de manera interna a cada centre.

L'augment del percentatge d'homes que s'acull a mesures de conciliació, ve condicionada per la quantitat d'homes a la plantilla i la seva situació personal.

Cal que es coneguin les dades referents a quantes persones s'acullen a mesures de flexibilització de la norma per afavorir la conciliació, ja que malgrat que es fa, les respostes a l'enquesta mostren que no hi ha consciència del volum de permisos que es gestionen i el percentatge dels mateixos que es gaudeixen fora dels marges del conveni, legislació vigent i normativa laboral.

Llenguatge i Comunicació no sexista

A partir del diagnòstic i pla de 2022, 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. La guia aplicava a la comunicació oral i escrita amb el personal i altres agents amb els que l'entitat es comunica, i a l'elaboració de documents i projectes de l'entitat, comunicació externa via xarxes socials i web. Així mateix, es van revisar els documents de serveis externs com l'empresa encarregada de prevenció de riscos laborals i l'empresa que duu a terme les qüestions de protecció de dades.

Durant el període de vigència del Pla (2022-2025), s'ha elaborat una nova guia amb una mirada inclusiva i interseccional que, a més, s'ha adaptat i s'ha socialitzat amb els equips amb l'objectiu que apliqui, també, en la pràctica educativa en els diferents serveis que gestionem.

Tenint en compte el procés seguit, cal una revisió anual de la Guia d'usos inclusivius i no sexistes de la llengua per la seva millora o ratificació. Els documents de Ziga Zaga, interns i elaborats per serveis externs han de ser revisats cada vegada que s'actualitzen.

Salut laboral amb 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 Ziga Zaga en iniciar el curs. En iniciar la relació laboral i periòdicament, es realitza la formació corresponent a Prevenció de Riscos Laborals. Les representants legals també disposen d'informació per assessorar a les treballadores en aquest sentit.

El Comitè de Seguretat i Salut està format per la representació legal de les persones que treballen a Ziga Zaga (comitè d'empresa), el director de l'entitat, la tècnica de prevenció de riscos laborals (empresa externa) i un representant de la mútua. S'ha fet una reunió de coordinació en tot el període.

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 brota de malaltia contagiosa a l'escola o estança on treballa la mare, i que suposi un risc per a ella, 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 la persona en situació d'embaràs disposa dels resultats de l'anàlisi de sang del primer trimestre, ja pot 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.

Durant el curs 2024-2025, hi ha hagut 14 accidents laborals a Ziga Zaga, en tots els casos patits per dones. Dos d'ells in itinere i la resta a causa de cops, sobreesforços i, en un cas, per cremada.

La figura del Comitè de Seguretat i Salut queda difosa i és poc coneguda tot i que es considera positiva la seva existència. Reactivar-la seria positiu tan per la gestió de situacions de desavinença amb la consideració o no d'accident laboral, com en la gestió correcta de manera coordinada de casos extraordinaris (per exemple sarna), etc.

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

Atenent als resultats de l'enquesta, el percentatge de persones que saben a qui s'haurien de dirigir en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe, ha pujat 14.6 punts respecte l'anterior diagnòstic, sent actualment d'un 71%. Un 24% del personal, contesta que no sap a qui s'ha de dirigir, inclosos en aquest percentatge 2 dels 3 homes que han respost a l'enquesta. Un 5% de les persones que responen es mostren indecises i són dones en la seva totalitat.

A partir del diagnòstic i elaboració del Pla d'Igualtat de 2022, 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. Si es notifiqués a la representació legal de les treballadores o a la direcció de l'entitat, cal que es gestioni de manera coordinada des d'Igualtat.

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

Segons el resultat de l'enquesta, el 92% del personal que ha respost diu no haver viscut cap conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre homes i dones en l'entorn laboral de Ziga Zaga. Quatre persones (un 5%) diu que sí; i un 3% no sap que respondre.

En l'últim període des de l'anterior diagnòstic, no es té constància de cap cas d'assetjament sexual i/o per raó de gènere. Tanmateix, sí que s'ha fet seguiment de situacions amb indicis que podrien haver desencadenat en un cas d'assetjament sexual i s'han aplicat mesures sancionadores, d'acord amb el conveni, per actituds atribuïbles a violència masclista, detectada com a tal per la referent del servei (és a dir, no identificada per la persona que la patia).

Davant de la pregunta sobre la necessitat de tenir Pla d'Igualtat a l'entitat, més enllà de l'obligatorietat legal, el 67% de les persones enquestades diu que sí és necessari. Un 21% no sap que respondre i un 12% considera que no cal.

Els comentaris i aportacions que destaquen el fet de ser majoritàriament dones com a argument per no necessitar un Pla d'Igualtat, o el fet de dir que hi ha coses més importants per les quals s'hauria de preocupar l'entitat, mostra el desconeixement sobre què és i per què serveis el Pla, així com el desconeixement de qüestions de fons com el masclisme interioritzat, la violència que pot ser exercida per altres agents de la comunitat educativa o l'anàlisi del sector i la seva evolució social vinculada directament a les condicions laborals.

Es considera positiva l'evolució de les respostes a l'enquesta en aquest sentit i l'actuació de tolerància zero envers actituds de violència masclista i es constata la necessitat de formació i difusió en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere. Malgrat que es té present aquesta qüestió en les comunicacions externes, sembla que no tothom ho mira o ho rep.

Violència masclista

En relació amb la coneixença dels drets laborals de les persones víctimes de violència masclista, un 43% de les respostes són persones que diuen no conèixer-los, 8 punts menys que en l'anterior diagnòstic. Tanmateix, el mateix percentatge, un 43%, diu que sí els coneixen (11 punts més que en l'anterior diagnòstic). Dos dels tres homes que han respost diuen conèixer aquests drets i l'altre, diu que no.

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. Sembla, però, que haver explicitat a la normativa laboral que en el conveni es recull aquest contingut, acompanyant l'enllaç, ha tingut efectes positius.

Cal tenir present que la violència masclista pot ser exercida dins i fora de l'entorn laboral i per part de diferents agents de comunitat educativa. En qualsevol cas, cal tenir present què entenem per violència masclista i de quines maneres s'exerceix.

Les actuacions previstes en el pla anterior, han tinguts efectes positius en els resultats de les enquestes del nou diagnòstic. Cal seguir tenint present aquesta qüestió amb tots els matisos i variables que es poden donar.

5. AUDITORIA RETRIBUTIVA

Entitat:	Ziga Zaga SL	Dades mostra:										
Data:	19/05/2025	novembre 2024										
Diagnòstic retributiu: La retribució de les persones que s’incorporen a l’entitat de nou, s’estableix segons: 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 I les condicions que estableixi el plec de condicions del procediment de licitació pública. 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. 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. La bretxa salarial és del -5.47%												
Principals problemes i dificultats detectades: La principal dificultat és la incorporació de nois en el sector educatiu de l’etapa 0-3 de manera prolongada en el temps, ja que els nois que s’incorporen hi solen estar de pas, aspirant a etapes educatives posteriors. 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:	2025-2028											

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	- Millorar la percepció del personal envers la garantia de les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral. - Millorar les mesures de conciliació existents.
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 amb perspectiva de gènere	- 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. Prevenió 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 contempla 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)
"En general, a Ziga Zaga, es té en compte la perspectiva de gènere?"

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 salarial <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: Curt termini Avaluació:
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 el cas de participar en jornades formatives d'Educació infantil, 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: Presentació per la jornada

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 (anual)	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)
Avaluació anual

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 contínua

Àmbit 5. Promoció i/o desenvolupament professional.

Objectiu 5.1. Garantir la promoció de personal d'acord 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 programa 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 <23% (valor absolut)	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 2025
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 7.2.1. Reducció horària per adolescent a càrrec	
Fer possible la reducció de jornada fins als 14 anys del menor a càrrec, amb la cotització que pertoca amb la reducció de jornada, és a dir, sense els beneficis de la reducció per cura de menor. Els 14 anys són frontera en diverses qüestions com són la possibilitat de decidir sobre els drets d'imatge, la responsabilitat penal, la possibilitat legal de fer ús de les xarxes socials... per tant, pot entendre's també com un moment en el qual l'adolescent a càrrec pot ser més independent i poder tornar a casa sol de l'institut, fer-se el dinar, gestionar el temps extraescolar, etc. 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 /RRHH	Temporalització: Continuïtat Avaluació semestral
Indicadors Reduccions de jornada per adolescent a càrrec acceptades/total de reduccions de jornada per adolescent a càrrec demanades	Recursos: Equip informàtic habitual i temps
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	Temporalització: Acció de continuïtat. Avaluació semestral
Indicadors: Sol·licituds de permís per processos d'adopció / Total de permisos sol·licitats	Recursos: Temps. No requereix recursos específics
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. coordinació de suport educatiu sense accés als ordinadors de l'escola). 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/direcció	Temporalització: Acció de continuïtat. Avaluació semestral
Indicadors: Sol·licituds aprovades/ Total de sol·licituds	Recursos: Temps. No requereix recursos específics

<u>Àmbit 8. Exercici corresponsable dels drets de conciliació i de la vida personal, familiar i laboral.</u>		
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 (cis/trans/inter).		
Responsables: Qualitat, Comissió Igualtat	Temporalització: Curt termini i acció de continuïtat. Avaluació anual	
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	
<u>Àmbit 9. Llenguatge i comunicació no sexista</u>		
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). El 2023 es va fer una revisió per la millora en un marc inclusiu i amb una mirada 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 per les tècniques	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) gener (2) agost 2026
Indicadors: Centres educatius amb senyalística estereotipada/ total de centres Senyalística modificada / Total de centres amb senyalística estereotipada	Recursos: Equip informàtic habitual i temps

<u>Àmbit 10. Salut laboral amb perspectiva de gènere</u>	
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 2025
Indicadors: Difusió de la informació (sí/no)	Recursos: Equip informàtic habitual i software habitual. Temps. Pla de comunicació
Acció 10.1.2. 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 Avaluació setembre 2025
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 Avaluació: anual
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. Establir i socialitzar un protocol d'actuació en cas de veure o viure situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe	
Acció 11.2.1. 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/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 2025
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 LGTBfòbica

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 LGTBfòbica, 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 de la seva entrada en vigor, coincidint amb la data d'aprovació:

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. 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:

		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 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 desconnexió 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.																																																

9. SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA

La fase d'avaluació i seguiment és imprescindible per tal de veure si el Pla d'Igualtat establerts 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 següents⁶:

- 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?

9.1. Composició i funcions de la comissió

Comissió Negociadora 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 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 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.

⁶ 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

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

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