



1r PLA D'IGUALTAT DE  
L'ASSOCIACIÓ ATZAVARA ARRELS

2020 - 2025

Elaborat per l'Esberla, SCCL

## Índex

L'Associació Atzavara - Arrels	2
Compromís de la junta de l'Associació Atzavara - Arrels	4
Introducció	4
El pla d'igualtat a les entitats i associacions d'acció social	4
Marc normatiu	4
Objectius del pla d'igualtat	5
Estructura del pla d'igualtat	5
Diagnosi general	6
Glossari	6
Cultura organitzativa i comunicació	9
Estructura i composició de l'equip	12
Tipus de jornada i contracte	16
Política retributiva i estructura salarial	18
Accés i promoció	20
Formació continuada	22
Conciliació i corresponsabilitat	23
Mesures de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe	26
Quadre general de resum de la diagnosi general	29
Pla d'accions	33
Calendari general	37
Sistemes de seguiment i avaluació del pla	38
Mecanismes de seguiment	38
Mecanismes d'avaluació	39
Bibliografia	40

L'Associació Atzavara – arrels

Atzavara-arrels és una associació sense ànim de lucre que neix a les Terres de l'Ebre a l'any 2000 per iniciativa d'un grup de persones compromeses amb la realitat local i amb l'objectiu de contribuir a fer de Tortosa una ciutat per a tothom.

Aposten per un model social d'interculturalitat, on les persones estan conformades per múltiples identitats i és a partir d'aquesta diversitat que es pot trobar allò comú i promoure la relació positiva i per tant, la cohesió social, des de la igualtat de drets, responsabilitats i alhora des del dret a la diferència.

A nivell intern, en matèria d'igualtat, l'entitat:

- Ha realitzat formacions per a les professionals provinents del departament de Joventut i algunes de l'ICD (temàtiques: masculinitats i treball amb homes agressors, LGBTIQ+, Violències masclistes a les xarxes, lleis sobre violències masclistes, interseccionalitat..)
- Disposa d'una persona que s'encarrega de la comunicació i vetlla perquè la aquesta sigui responsable i en corcondancia amb els valors de l'associació
- Especifica, en els seus documents fundacionals, la missió de lluitar per la defensa dels drets humans, entre els quals consideren que hi ha el de la igualtat per raó de gènere
- Ha demanat i obtingut subvencions de l'Institut Català de les Dones amb projectes que promouen el feminisme i la igualtat almenys en els últims tres anys

A nivell d'activitats, l'entitat ha programat i promocionat activitats que fomenten el feminisme i la igualtat de gènere des d'una perspectiva interseccional (per exemple, el grup autogestionat de lectura feminista o el taller de la imatge de les dones als mitjans), i el treball en xarxa amb altres entitats locals feministes.

L'Associació Atzavara-arrels forma part de la Xarxa d'Entitats d'Acció Social i Comunitària (XEASC), una xarxa jove que funciona des del 2013 i que aplega un total de 13 entitats ubicades per tota la geografia catalana .

En formen part les següents entitats:

- JIS - Associació Joves per la Igualtat i la Solidaritat – L'Hospitalet
- Esplai La Florida – L'Hospitalet
- Club Infantil i Juvenil Sanfeliu Sant –Ildefons – L'Hospitalet – Cornellà de Llobregat

- Centre d'Esplai Xixell - L'Hospitalet
- Associació Batibull - Girona
- Associació Trèvol - El Vendrell
- La Rotllana - Badalona
- Fundació Casal L'Amic - Tarragona
- Esplai Masia Espinós - Gavà
- Atzavara Arrels - Tortosa
- Associació Il·lusions - Palafrugell

El paper de la xarxa és estar al servei de les entitats membres, impulsant la millora en la qualitat del model i facilitant projectes i serveis a les necessitats i als objectius de creixement i consolidació d'aquestes.

#### MISSIÓ

La missió de la XEASC és treballar pel desenvolupament de l'acció social i comunitària als barris, construint un espai de participació, vertebració territorial i d'interlocució.

#### VISIÓ

La seva visió és esdevenir un agent que representi, legítimi i doni capacitat d'interlocució i d'organització a un model d'acció educativa arrelat a la comunitat i referent en el territori. Els seus rols de treball seran al servei de les entitats membres, impulsant la millora en la qualitat del model i adequant projectes i serveis a les necessitats i als objectius de creixement i consolidació.

#### VALORS

Els valors que permeen l'activitat de la XEASC són el compromís amb la transformació social, la justícia en la protecció dels drets de les persones, la independència per construir discurs i per actuar, la sostenibilitat en la gestió eficient dels recursos i la transparència.

## Compromís de la junta de l'Associació Atzavara - Arrels

A omplir per la Junta, expressant el seu compromís amb l'elaboració del pla i la voluntat de dur-lo a terme.

## Introducció

El pla d'igualtat a les entitats i associacions d'acció social

Un Pla d'Igualtat és un conjunt de mesures ordenades, prioritzades i calendaritzades en el sí d'una empresa o entitat, amb l'objectiu de conduir un procés vers l'equitat de gènere en la seva organització interna i, d'aquesta manera, contribuir a la igualtat real i efectiva de la societat en general.

Segons la llei espanyola 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes, la llei catalana 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes i els convenis corresponents del sector (conveni de lleure i conveni d'acció social) com a entitat amb menys de 50 treballadors i treballadores l'Associació Atzavara - Arrels no està obligat a tenir un Pla d'Igualtat segons la legislació vigent. Cal apreciar, valorar i celebrar, doncs, que l'entitat vulgui tirar endavant una primera diagnosi de gènere i l'elaboració un pla d'igualtat intern.

Treballar per la igualtat real i efectiva en el sí d'una organització és un procés col·lectiu d'anàlisi i revisió interna dels sistemes de creences, organització i funcionament, i relacions personals en el sí de l'organització; és un procés doncs, que condueix a una major consciència col·lectiva i a una millora del benestar de les persones i les relacions de l'entitat. A més, una entitat que vetlla i posa les mesures necessàries per a la igualtat i el benestar en el su sí, transmetrà aquestes intencions i mecanismes en les seves accions i programes, essent un referent per a les pròpies persones voluntàries i participants dels seus programes.

## Marc normatiu

El present Pla d'Igualtat s'emmarca en la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes, la llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, l'article 14 del principi d'igualtat efectiva i no discriminació per raó de sexe de la Constitució Espanyola, l'Estatut dels Treballadors (article 85.1), el Conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc per als anys 2013-2018, i el Conveni col·lectiu del sector del lleure educatiu i sociocultural de Catalunya.

## Objectius del pla d'igualtat

Els objectius generals que guien la diagnosi i l'elaboració del primer pla d'igualtat de l'Associació Atzavara - Arrels són els següents:

- a. Reforçar el compromís de l'entitat per avançar en matèria d'igualtat de gènere
- b. Identificar els obstacles i barreres que dificulten la igualtat de gènere a l'entitat
- c. Incorporar de manera transversal el principi d'igualtat de gènere en l'organització interna de l'entitat
- d. Enfortir la coherència i l'impacte de les activitats i programes de l'entitat pel que fa a la igualtat de gènere a través de la correlació entre el discurs i la pràctica interna

Aquests objectius, comuns a tots els plans d'igualtat, parteixen de la premissa que totes les organitzacions humanes reproduïen les relacions de poder dels homes vers les dones característiques de la societat patriarcal en la que vivim. Les desigualtats de gènere es reproduïen i configuren a través de les estructures formals i informals de les organitzacions mitjançant les regles, polítiques, procediments de treball, normes i relacions espontànies que sorgeixen entre les persones que componen les entitats. És per aquest motiu que els objectius del Pla d'Igualtat tenen la intenció principal de promoure l'equitat des de la perspectiva de gènere, per tal de generar un canvi en l'organització formal i informal de les entitats.

## Estructura del pla d'igualtat

El present pla d'igualtat - el 1r Pla d'Igualtat de l'Associació Atzavara - Arrels - segueix la següent estructura:

Diagnosi: la primera fase d'un pla d'igualtat és la diagnosi, en la que s'analitzen aspectes de la organització interna de l'entitat, segons els eixos establerts a les lleis que regulen els plans d'igualtat.

Cada apartat de la diagnosi correspon a un eix. Dins de cada eix es troba:

- Definició de l'eix: descripció de l'àmbit i perquè s'analitza en clau de gènere
- Indicadors: indicadors usats per a l'anàlisi i diagnosi de la situació de cada eix
- Diagnosi: presentació de les dades i anàlisi de cada eix
- Punts forts i reptes: quadre resum dels aspectes positius i aspectes a millorar

Pla d'accions: el pla d'accions recull els objectius, accions, indicadors de resultat, responsable i calendarització per a cada eix.

## Diagnosi

Per tal d'elaborar un pla d'actuació que s'ajusti a les necessitats d'Atzavara és essencial conèixer la realitat i situació interna de la que es parteix, des de l'òptica de la igualtat real i efectiva.

La diagnosi és l'eina que ens permet conèixer quins són els punts forts i febles en termes d'igualtat efectiva dins l'entitat. Els punts forts són aquells en el que l'entitat és referent, desenvolupa bones pràctiques i cal, per tant, potenciar. Els punts febles, per la seva banda, són els que ens ajuden a visibilitzar si es produeixen situacions de discriminació per raó de sexe i ens indiquen on cal intervenir.

La diagnosi s'ha realitzat ajustant-se a les àrees descrites a la llei, mitjançant les dades proporcionades per l'entitat sobre la seva composició humana i la seva organització interna, 1 entrevista realitzada a un responsable de cada entitat, i un qüestionari realitzat a totes les persones treballadores i voluntàries el gener de 2020.

La diagnosi ha estat presentada i validada pels membres de la comissió d'igualtat, creada arran de l'elaboració del primer pla d'igualtat de l'Associació Atzavara - Arrels..

## Glossari

La Llei orgànica 3/2007, defineix els conceptes de discriminació directe i indirecte, així com els d'assetjament sexual i per raó de sexe de la següent manera:

### Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes

- 1 El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directament o indirecta, per raó de sexe i especialment, les derivades de la maternitat, la assumptió d'obligacions familiars i l'estat civil.

### Discriminació directa i indirecta

1. Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, atenent el seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.
2. Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament atenent una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.
3. En qualsevol cas, es considera discriminatòria qualsevol ordre de discriminar, directament o indirectament, per raó de sexe.

### Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

1. Sense perjudici del que estableix el Codi penal, als efectes d'aquesta Llei constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
2. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
3. Es consideren sempre discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
4. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe també es considera acte de discriminació per raó de sexe.

Aquesta llei, sota el principi de igualtat de les dones i homes en dignitat humana i en drets i deures, planteja l'acció positiva com a eina per aconseguir aquesta igualtat i corregir la desigualtat. La definició que utilitza és la següent:



### Accions positives

1. Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.
2. També les persones físiques i jurídiques privades poden adoptar aquest tipus de mesures en els termes que estableix aquesta Llei.

### Segregació horitzontal en l'ocupació

És la concentració de dones en determinat nombre de professions. És el fenomen que s'anomena la situació laboral de les dones, determinada per la concentració majoritària d'aquestes en determinats sectors d'activitat, reagrupant-se en un petit nombre de professions fortament feminitzades.

### Segregació vertical en l'ocupació

En l'estructura ocupacional, les dones es concentren en els esglaons més baixos i tenen una escassa presència als llocs directius. Es tracta per tant, del fenomen que anomena la situació laboral de les dones, determinada per la concentració majoritària d'aquestes en les categories professionals menys valorades i pitjor retribuïdes dins de les escales jeràrquiques de les empreses.

## 1. Cultura organitzativa i comunicació

La cultura organitzativa d'un col·lectiu, així com la manera en com s'expressa en la seva comunicació interna i externa - íntimament lligats - ens permeten diagnosticar, per una banda, els sistemes de creences que sustenten l'estat actual de la igualtat en el si de l'entitat, i, per altra banda, les facilitats o resistències amb les que les mesures del pla d'igualtat es pot trobar.

La cultura organitzacional i la comunicació, per tant, estan directament relacionades amb la consciència de les relacions de poder per raó de gènere, el compromís de les persones que formen l'entitat per eradicar-les, el benestar de les persones, les possibilitats d'expressar-se amb llibertat i poder abordar conflictes o agressions per raó de gènere de manera conscient i segura.

La cultura organitzativa i la comunicació les analitzarem a partir dels documents interns de l'organització i la comunicació, així com dels resultats dels qüestionaris de la percepció de les persones treballadores i càrrecs polítics.

### Indicadors

- Posicionament, missió, visió i valors
- Antecedents en matèria d'igualtat
- Comunicació escrita i oral inclusiva i no discriminatòria
- Percepció de l'estat de la igualtat de gènere i LGBTIQ+, i de la necessitat d'un pla d'igualtat

### Posicionament, missió, visió i valors

L'Associació Atzavara-arrels contempla en la seva missió i visió, una voluntat de transformació social basada en la igualtat, justícia social i la lluita pels drets humans; en la seva visió i missió, la igualtat de gènere i LGBTIQ+ es considera, per tant, inclosa.

## Antecedents en matèria d'igualtat

Atzavara-arrels ha realitzat activitats i accions a nivell intern i extern de sensibilització, formació, autodiagnosi i millores laborals per fomentar la igualtat de gènere. Aquest fet posa sobre la taula la voluntat de treballar en aquest sentit i d'incorporar una cultura i pràctica de revisió del funcionament intern molt favorable per a la implementació d'un pla d'igualtat.

Les mesures i accions identificades per la consultora s'especifiquen a la presentació inicial de l'entitat, feta més amunt.

## Comunicació escrita i oral inclusiva i no discriminatòria

Pel que fa a la comunicació escrita i oral Atzavara ha fet un treball de revisió dels seus textos i documents, i coincideixen en mostrar sensibilitat vers aquesta qüestió, si bé no hi ha criteris comuns i compartits dins la pròpia entitat.

L'entitat no disposa d'un manual o criteris compartits de comunicació. Per tant, el debat sobre com es comunica de manera inclusiva i no discriminatòria des d'un punt de vista de gènere, però també atenent a altres eixos d'opressió, està encara pendent i necessita ser abordat en el sí de la xarxa.

## Percepció de l'estat de la igualtat de gènere i LGBTIQ+, i de la necessitat d'un pla d'igualtat

Responent a la voluntat d'autocrítica i millora constant que caracteritza el sector d'acció social, i malgrat l'entitat estigui conformada majoritàriament per dones, les persones de l'entitat consideren que un pla d'igualtat serà una eina que els permetrà posar consciència sobre tot allò que es pot millorar, i seguir avançant cap a la igualtat de la societat en general.

Alguns dels punts que es destaquen al qüestionari com a àmbits de millora són la conciliació, la igualtat salarial, la valoració del treball de cures, i el repte de la incorporació d'homes al sector de l'atenció a les persones.

Es considera important, però, seguir treballant en la consciència i sensibilització que el pla d'igualtat és una eina clau per al benestar de les persones i la igualtat vinculada a altres eixos d'opressió (LGBTIQ+, origen, classe...), encara que l'entitat sigui altament feminitzada. El sistema heteropatriarcal atravesca i defineix de manera androcèntrica les estructures d'organització, independentment de la seva composició de gènere: repensar la conciliació, la valoració dels treballs, les relacions de poder, i l'abordatge de les violències per tal de posar les necessitats de les persones al centre.

PUNTS FORTS	REPTES
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Posicionament i enfocament de l'acció social des de la perspectiva de drets humans.</li> <li>● Antecedents en matèria d'igualtat de gènere tant a nivell intern com extern</li> <li>● Consciència de la importància del llenguatge per tal d'incloure i representar totes les persones, i revisió de textos</li> <li>● Voluntat de revisió i autocrítica interna, molt favorable a la implementació d'un pla d'igualtat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Donar a conèixer el pla d'igualtat i la seva importància</li> <li>● Explicitar la voluntat de treballar per la igualtat de gènere des d'una perspectiva interseccional (per tal d'englobar tots els eixos de desigualtat que treballa l'entitat)</li> <li>● Tenir uns criteris clars i compartits sobre el llenguatge inclusiu</li> </ul>

## 2. Estructura i composició de l'equip

Conèixer les estructures humanes de l'entitat, qui en forma part, quants homes i quantes dones hi ha, de quines edats, si tenen o no persones al càrrecs, quins llocs de treball ocupen, quin nivell d'estudis tenen o quants anys porten a l'empresa és un pas clau alhora de detectar possibles biaixos de gènere, desigualtats, discriminacions i relacions de poder; alhora que ens pot permetre avançar situacions d'aquest tipus que poden ocórrer en un futur més o menys llunyà.

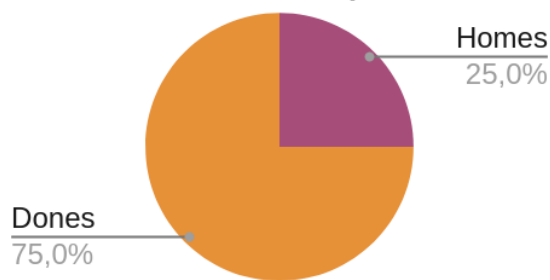
### Indicadors

- Nombre de dones i homes dels equips, en general i per àrees o departaments
- Antiguitat i edat dels equips, antiguitat a l'entitat i edat mitjana dels homes i les dones
- Nivell de formació de les dones i dels homes
- Treballadores i treballadors amb fills i/o filles, o persones dependents al càrrec

Nombre de dones i homes

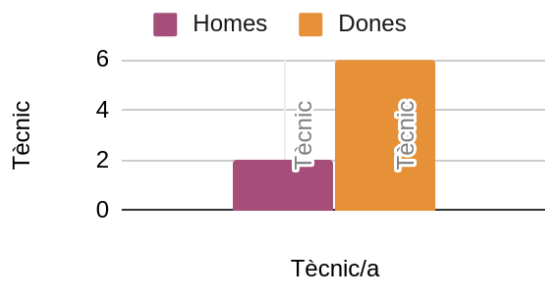
L'Associació Atzavara - Arrels es caracteritza per tenir un equip de treball molt feminitzat.

### Atzavara - Composició



En aquest marc, la gran majoria d'homes es concentren en l'àmbit de la intervenció.

## Atzavara - Àrees



Per altra banda, la direcció de l'entitat està liderada per una dona.

La composició de l'entitat és molt similar a les de la resta del sector. Essent conscients d'això, Atzavara té la preocupació i/o necessitat d'incorporar homes a aquest àmbit tradicionalment feminitzat, i amb condicions de treball poc atractives per als homes (sobretot el fet que moltes vegades només es puguin oferir jornades parcials).

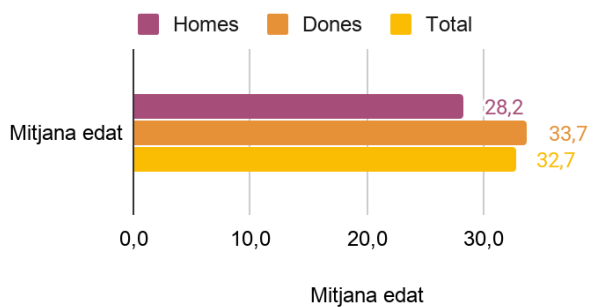
Tot i així, l'entitat no disposa de mecanismes i/o criteris clars per anar trencant mica en mica aquesta inèrcia social.

## Edat de l'equip

L'equip de l'entitat es caracteritza per una gran proporció de persones - sobretot dones - joves (entre 18 i 30 anys).

I l'edat mitjana de les dones i els homes de l'entitat és la següent:

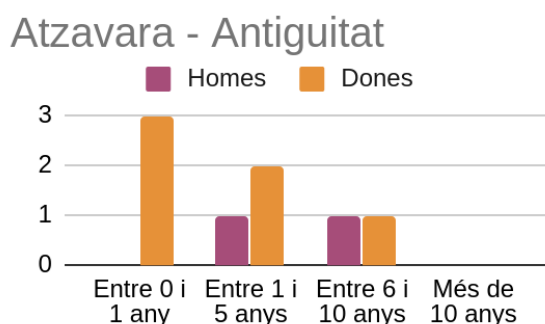
## Mitjana edat



S'observa que els homes - com hem vist, situats majoritàriament en l'àmbit de la intervenció - són relativament més joves. Tot i així, l'edat mitjana de la plantilla (32 anys) ens situa a l'edat del primer fill a Catalunya, per la qual cosa l'atenció a les necessitats de conciliació de les persones és un aspecte que caldrà tenir en compte alhora d'estructurar i mantenir l'equip de treball en els propers anys.

Antiguitat dels equips

L'antiguitat de l'equip és la següent:



S'observa, en general, un alt percentatge de persones que s'han incorporat els últims cinc anys, i un percentatge més baix però estable de persones que porten més de sis anys a l'entitat.

Aquest fenomen s'explica pel fet que els llocs de treball vinculats a la intervenció sovint són de jornades parcials i ofereixen poca estabilitat, per la qual cosa hi ha molta rotació. Les persones de més edat, per altra banda, ocupen càrrecs de coordinació i/o tasques d'oficina, que ofereixen jornades més llargues i més estabilitat econòmica.

Essent conscients d'aquesta alta rotació, es presenta un doble repte: garantir la transmissió dels valors, pràctiques i discurs de l'entitat - també les que emanin del present pla d'igualtat -, i avançar cap a la estabilització de llocs de treball a llarg termini per tal de no fomentar la precarització de les dones joves.

Treballadores i treballadors amb fills i/o filles, o persones dependents al càrrec

A l'entitat hi ha més persones - també dones - sense fills que amb fills. Com hem vist, però, es tracta d'una plantilla jove propera a l'edat del primer fill a Catalunya i aquest és un aspecte que caldrà tenir en compte els propers anys.

PUNTS FORTS	REPTES
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Consciència de l'alta feminització del sector i voluntat per trencar la inèrcia social</li> <li>● Composició feminitzada de l'equip directiu</li> <li>● Plantilla dinàmiques i actives</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Sector molt feminitzat, plantilles molt desequilibrades pel que fa al gènere</li> <li>● Absència de mecanismes per garantir paritat en les juntes i equips directius de l'entitat, sempre que sigui possible. O que, almenys, reflecteixin la composició existent.</li> <li>● Plantilles jove i amb força rotació: a mitjà termini caldrà tenir en compte necessitats de conciliació properes</li> </ul>



### 3. Tipus de jornada i contracte

Conèixer el tipus de jornada dedicada a l'entitat, i el tipus de contracte que tenen homes i dones permet diagnosticar discriminacions indirectes, involuntàries i invisibles que tenen impacte a mitjà o llarg termini en la vida de les persones, ja que aquests dos aspectes afecten les prestacions socials i les pensions de les que gaudiran les persones treballadores, així com la seguretat i estabilitat laboral.

A nivell de l'estat espanyol, es constata que les dones tendeixen a tenir jornades de treball remunerat més reduïdes que els homes, sobretot quan tenen fills/es o persones majors dependents al càrrec, per dedicar-se a la cura d'aquests. Aquest fet, a més de sumar càrregues totals de treball d'entre 40h i 50h setmanals, col·loca aquestes dones en una situació de precarietat (tant pel que fa a salari, prestacions socials o pensions) més extensa i elevada que els homes.

El tipus de contracte, per la seva banda, ens indica la situació d'estabilitat o inestabilitat laboral que pot esperar una persona, amb les pertinents conseqüències alhora de construir un projecte vital o mantenir persones dependents al càrrec.

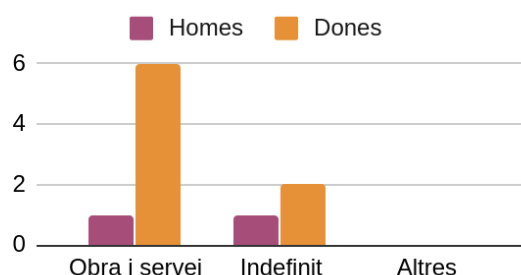
#### Indicadors

- Percentatge de dones i homes per tipus de contracte
- Percentatge de dones i homes per tipus de jornada

#### Percentatge de dones i homes per tipus de contracte

De manera generalitzada - pel tipus de servei que ofereixen l'entitat, el sistema de finançament basat àmpliament en subvencions, la mida i el procés de professionalització en el que es troba, l'entitat presenta un alt percentatge de contractes temporals, d'obra i servei i/o fix discontinus:

#### Atzavara - Contracte

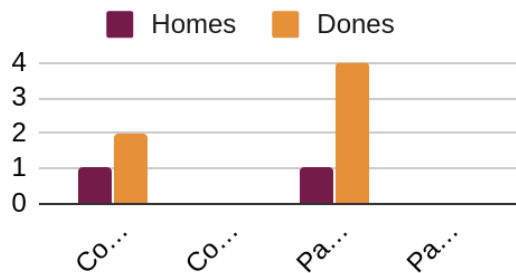


El tipus de contractes comentats, si bé són els predominants als sectors de lleure i d'acció social, són contractes caracteritzats per la inestabilitat i contribueixen a la precarització - en aquest cas - de les dones joves.

Percentatge de dones i homes per tipus de jornada

El tipus de jornada que predomina a l'entitat són les jornades completes i partides.

### Atzavara - Jornada i horari



És rellevant destacar l'alt percentatge de jornades parcials.

PUNTS FORTS	REPTES
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les persones treballadores de l'entitat són persones joves que moltes vegades encara estan estudiant, amb voluntat d'aprendre però no d'estar molt temps a l'entitat, per la qual cosa busquen les condicions que l'entitat pot oferir.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alt percentatge de contractes temporals, obra i servei i fixes discontinus, que contribueixen a la precarització de les dones joves.</li> </ul>

#### 4. Política retributiva i estructura salarial

El principi d'igualtat retributiva es defineix com el dret a que homes i dones percebin una remuneració (salari i complements) igual per un treball d'igual valor, assolint així l'equitat salarial.

L'equitat salarial implica: que mateixes feines o similars es remunerin de manera igual, i que feines que no són iguals però que tenen el mateix valor, es remunerin de manera igual. Gràcies als convenis dels sectors, s'ha aconseguit disminuir molt la desigualtat retributiva en les mateixes feines o similars (en queden fora els alts càrrecs, que negocien els seus salaris individualment, fet que perjudica les dones). Les situacions més habituals de discriminació retributiva, es donen quan homes i dones realitzen treballs diferents, però d'igual valor, valorant-se de manera desigual per l'empresa (traduint-se en un salari brut desigual o en uns complements salarials desiguals, els criteris d'aplicació dels quals són generalment de caràcter androcèntric).

##### Indicadors

- Política retributiva no discriminatòria
- Retribució anual mitjana de les dones i dels homes, i retribució mitjana per hora treballada de les dones i dels homes

##### Política retributiva no discriminatòria

Atzavara s'emplaça a l'aplicació del conveni corresponent que és, a priori, no discriminatori. Un dels factors que sovint generen discriminació en la política retributiva és l'aplicació de complements salarials, que l'entitat no aplica

Retribució anual mitjana de les dones i dels homes, i retribució mitjana per hora treballada de les dones i dels homes

Al tractar-se d'una entitat petita i amb moltes jornades parcials, la comparativa de les retribucions mitjanes anuals no aporta cap anàlisi significatiu ni comparatiu.

Sí que aporta informació la retribució mitjana per hora:

- Homes: 13,97€ bruts/hora
- Dones: 12,20€ bruts/hora

La diferència de salari es deu a que una treballadora - dona - cobra la meitat del salari d'un altre projecte, malgrat el contracte el desenvolupi amb Atzavara.

PUNTS FORTS	REPTES
• Política retributiva no discriminatòria	• Cap

## 5. Accés i promoció

L'accés a l'ocupació i la promoció en igualtat de condicions és un dret que cal garantir a totes les persones. A més - malgrat no sigui responsabilitat directa de les empreses i entitats . en sectors tan segregats com és de l'educació i el de l'atenció a les persones, que es troben altament feminitzats, cal vetllar amb insistència per afavorir la incorporació dels homes en els àmbits de les cures, ja que a llarg termini afavorirà la corresponsabilitat i la disminució de la segregació horitzontal.

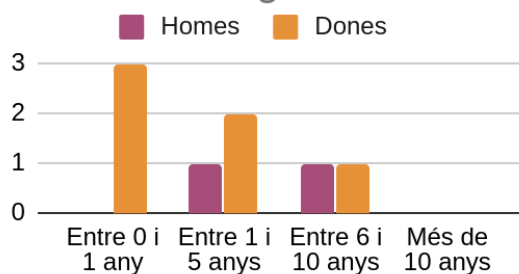
### Indicadors

- Nombre d'incorporacions durant els darrers anys de dones i homes
- Política de promocions definida i pública, amb criteris de promoció neutres
- Proporció de dones que ocupen «alts càrrecs» i/o nivells directius

### Nombre d'incorporacions durant els darrers anys de dones i homes

Les incorporacions recents a l'entitat destaca per l'increment en la contractació d'homes al llarg del temps, si bé les contractacions de dones són predominants per qüestions del sector.

### Atzavara - Antiguitat



S'aprecia la voluntat expressada per l'entitat de fomentar la incorporació d'homes als equips, davant de currículums d'iguals mèrits i valor.

Malgrat la voluntat, però, no hi ha uns criteris clars que permetin evitar possibles discriminacions en la contractació.

Política de promocions definida i pública, amb criteris de promoció neutres

Al tractar-se d'una entitat petita, la política de promocions es basa en prioritzar la promoció de persones que formen part de l'entitat, en funció de la disponibilitat i habilitats per al càrrec. Com s'ha comentat en apartats anteriors, no hi ha una política o criteri clar per mantenir la proporció de dones i homes de l'entitat en els alts càrrecs, si bé majoritàriament són dones.

Proporció de dones que ocupen «alts càrrecs» i/o nivells directius

La direcció de l'entitat està ocupada per una dona.

PUNTS FORTS	REPTES
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Voluntat - amb efectes reals - de contrastar la inèrcia del sector, tot impulsant la incorporació d'homes als equips</li> <li>● Proporció de dones i homes en càrrecs directius que manté la proporció de l'entitat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Absència de criteris per contrastar la inèrcia del sector sense generar discriminació</li> <li>● Absència de criteris per garantir que els càrrecs directius mantenen la proporció de dones i homes de l'entitat</li> </ul>

## 6. Formació continuada

La formació vinculada al desenvolupament del lloc de treball, sobretot si és reglada, és un dels vehicles principals en la promoció laboral, tant pel que fa a l'assumpció de responsabilitats com salarial.

Per altra banda, la formació en qüestions vinculades als drets laborals – incloent la formació en matèria d'igualtat – és clau per detectar i prevenir els abusos, les discriminacions i les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe que es poden donar en l'entorn laboral.

L'accés a tota la formació que ofereix una empresa ha de ser, per tant, públic, en igualtat de condicions i en horaris que no col·lisionin amb els drets de conciliació.

### Indicadors

- Política de formació definida, pública i de criteris neutres, que atengui a les necessitats de conciliació
- Formació en matèria d'igualtat de gènere i LGBTIQ+

Política de formació definida, pública i de criteris neutres, que atengui a les necessitats de conciliació

Al ser una entitat petita, la política de formació no està sistematitzada, sinó que sempre que s'ofereixen formacions a les persones treballadores aquestes responen a les seves necessitats formatives en l'àmbit laboral.

Ara bé, en alguns casos les formacions es poden fer dins l'horari laboral i altres fora de l'horari laboral - fent-se compatibles amb el desenvolupament del servei però no amb les necessitats de conciliació de les persones. No obstant, aquest fet no genera malestar, perquè això es pacta amb antel·lació i permet la organització de les persones.

## Formació en matèria d'igualtat de gènere i LGBTIQ+

A l'entitat no es realitzen de manera periòdica i sistematitzada formacions en matèria d'igualtat de gènere i LGBTIQ+ a nivell laboral o organitzatiu.

PUNTS FORTS	REPTES
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Consciència de la importància de la formació permanent en la promoció i millora dels serveis oferts</li> <li>● Voluntat extesa de fer i/o oferir formacions a totes les treballadores, atenent a les seves necessitats formatives així com a les de l'entitat</li> <li>● Voluntat d'atendre les necessitats de conciliació per tal que cap persona treballadora tingui obstacles per assistir a la formació</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Dificultats econòmiques i humanes de l'entitat per oferir formacions de manera sistematitzada</li> <li>● Homogeneitzar la formació en matèria d'igualtat de gènere i LGBTIQ+</li> <li>● Formar-se per incorporar la perspectiva de gènere en l'àmbit organitzacional (per exemple: llenguatge no sexista, lideratges, cures, economia feminista, prevenció de l'assetjament..)</li> </ul>

### 7. Mesures d'ordenació del temps de treball per a la conciliació de la vida personal i familiar

La conciliació és la possibilitat d'una persona de fer compatibles les seves esferes personal, laboral, social i familiar, per poder desenvolupar-se en els diferents àmbits, entenent que aquest desenvolupament és necessari per a la seva salut i benestar, així com per a la cura de les persones dependents.

Tradicionalment, i encara ara, l'harmonia entre aquestes esferes ha estat desigual per a homes i dones, donant com a resultat que aquestes fossin les que més temps dediquessin a les tasques domèstiques i de cures en detriment del seu temps de treball remunerat i de desenvolupament personal.



Disposar de mesures per permetre la conciliació a totes les persones i impulsar que tant homes com dones s'hi acullin és contribuir a una nova organització dels temps de treball més sostenible, així com a la corresponsabilitat de gènere vers les tasques domèstiques i de cures.

#### Indicadors

- Mesures per a la conciliació de la vida personal i laboral
- Adequació dels horaris per facilitar la conciliació de la vida personal i laboral

#### Mesures per a la conciliació de la vida personal i laboral

Atzavara té el seu origen en el voluntariat i s'ha anat professionalitzant progressivament. És una entitat, doncs, que s'ha caracteritzat per un alt compromís de les persones amb el projecte, i moltes moltes hores de dedicació a l'entitat en horari extralaboral.

A mesura que algunes de les persones voluntàries van incorporar-se com a treballadores de l'entitat, va començar un procés de reequilibri de la dedicació horària en el que encara està immersa.

La voluntat de l'entitat és facilitar i permetre la conciliació de totes les persones treballadores sense que es perdi l'essència del treball vocacional del que es prové.

En aquest sentit, encara passa que algunes persones treballadores són alhora persones voluntàries de l'entitat o se senten molt compromeses amb l'acció de l'entitat. Això posa sobre la taula el risc que les persones facin més hores que les que els correspon al seu horari laboral, i que no sempre els sigui fàcil recuperar les hores o posar un límit a l'entitat quan tenen necessitat de conciliar.

Per tots aquests motius, l'Associació Atzavara-arrels - com ocorre en moltes entitats petites - no disposa de mesures pròpies sistematitzades (més enllà de les establertes al conveni) per a la conciliació de la vida personal i laboral. En cas de necessitat de conciliació de les persones treballadores prima l'adaptació a les demandes de la persona, sempre que això no afecti a la prestació de serveis. I aquest fet es valora molt positivament per part de les persones treballadores.

Adequació dels horaris per facilitar la conciliació de la vida personal i laboral

La majoria de persones treballadores de l'entitat - com hem vist a l'eix de l'estructura i composició de l'equip - són dones joves sense càrregues familiars, que combinen la feina a l'entitat amb altres feines per poder sumar una jornada completa.

Com l'Associació Atzavara-arrels es dedica a l'atenció a les persones fora de l'horari escolar i laboral - moltes vegades infants o joves - i en uns horaris molt concrets que no es poden modificar, pràcticament les necessitats de conciliació vinculades a la cura de filles i fills gairebé sempre afecten la prestació del servei (excepte les persones que treballen a oficines). Aquest pot ser un dels motius pels quals les persones treballadores sempre siguin persones sense càrregues familiars, i deixin la feina quan vulguin jornades més estables i en les que puguin conciliar amb la vida familiar.

Tot i així hi ha un petit percentatge de persones treballadores en l'àmbit de la intervenció amb càrregues familiars. Aquestes, que malgrat coneixin i assumeixin la impossibilitat d'adequar els horaris, i siguin conscients de la dificultat de ser substituïdes en els seus llocs de treball, a vegades viuen amb culpabilitat el fet de demanar un permís per absentar-se al lloc de treball ja que saben que carreguen els seus companys i companyes.

L'adaptació d'horaris és més fàcil en els casos de les persones que treballen a les oficines.

PUNTS FORTS	REPTES
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Gestió individualitzada de les necessitats de conciliació</li> <li>● Voluntat homogènia i estesa de facilitar la conciliació amb la vida personal</li> <li>● Mesures existents, quan es pot, per facilitar el no fer hores extres, acabar puntuals els serveis i les reunions, i facilitar que les filles i fills puguin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Voluntat d'incorporar una concepció de la conciliació en sentit ampli, no només en referència a l'àmbit familiar</li> <li>● Garantir el fet de ser substituïbles (sobretot en l'àmbit de la intervenció) perquè les persones puguin gaudir dels seus drets de conciliació sense sentir-se culpables ni sobrecarregar</li> </ul>

assistir als serveis de l'entitat	els equips <ul style="list-style-type: none"> <li>● Ampliar i sistematitzar les mesures de conciliació amb la vida personal i familiar</li> </ul>
-----------------------------------	---

8. Mesures de prevenció i actuació en casos de sexisme, masclisme i assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual

Totes les empreses de l'estat, tinguin la mida que tinguin, estan obligades a tenir un protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual o per raó de sexe.

Un protocol d'aquestes característiques permet i facilita que les persones puguin sentir-se segures en el seu ambient laboral, sabent que no es toleren ni encobreixen aquestes actituds, que es prevé el seu desenvolupament i que, en cas de viure una situació d'aquest tipus, sabran on acollir, el camí que seguirà la seva denúncia, i les repercussions que això suposarà per a la persona agressora.

Malgrat l'entitat no sigui una empresa, sí que té persones contractades a les que cal garantir el dret a un entorn laboral segur en aquest sentit, tal com recullen els convenis d'aplicació del sector del lleure i d'acció social que regeixen les seves relacions laborals.

Indicadors <ul style="list-style-type: none"> <li>● Mesures de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual</li> <li>● Identificació de situacions de sexisme i masclisme</li> <li>● Satisfacció amb la gestió de les situacions</li> <li>● Accions de formació i informació sobre la prevenció del sexisme, el masclisme, la lgbtqiòbia, i l'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual</li> </ul>
---

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

L'entitat explicita a la seva missió, visió i valors, que no toleren cap forma de violència ni discriminació, i que lluiten per la promoció dels drets humans.

Aquesta no disposa, però, disposa de mecanismes ni mesures concretes (protocol) per a la prevenció i abordatge de les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual.

El motiu principal per no disposar d'aquestes mesures - apunta l'entitat - és que aquesta està formada majoritàriament per dones, i - a priori - no s'han detectat situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual.

Cal tenir en compte que els protocols no només contemplen les persones treballadores, sinó també les persones proveïdores i/o usuàries o participants dels serveis. Alhora, un protocol és una eina cabdal per si mai s'esdevé una situació d'aquest tipus, alhora que dona un impuls al treball i la sensibilització vers aquests temes fet que converteix els espais en més segurs.

Identificació de situacions de sexisme i masclisme

L'entitat no ha identificat situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual, però sí que un percentatge significatiu de les persones que han respost l'enquesta han apuntat que sovint han rebut o sentit comentaris, actituds i bromes de caire sexista i masclista.

Satisfacció amb la gestió de les situacions

Les persones de l'entitat mostren una satisfacció majoritària amb la gestió de les situacions de sexisme i masclisme identificades, si bé algunes veus encara apunten que hi ha feina a fer en aquest sentit.

Accions de formació i informació sobre la prevenció del sexisme, el masclisme, la lgbtqiòbia, i l'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual

L'entitat no ha realitzat formacions sobre la prevenció del sexisme, el masclisme, la lgbtqiòbia i l'assetjament a nivell intern.

PUNTS FORTS	REPTES
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Posicionament explícit de l'entitat contra qualsevol tipus de discriminació o assetjament</li> <li>● Voluntat clara i compartida de posar els mecanismes per abordar-ho</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Estendre la visió que, malgrat sigui un sector feminitzat, l'assetjament sexual i per raó de sexe pot passar i que l'entitat vetlla per prevenir-lo i abordar-lo</li> <li>● Elaboració i incorporació d'un protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe i LGBTIQ+</li> </ul>

## Quadre general de resum de la diagnosi general

1. CULTURA ORGANITZATIVA I COMUNICACIÓ	
PUNTS FORTS	REPTES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posicionament i enfocament de l'acció social des de la perspectiva de drets humans.</li> <li>• Antecedents en matèria d'igualtat de gènere tant a nivell intern com extern</li> <li>• Consciència de la importància del llenguatge per tal d'incloure i representar totes les persones, i revisió de textos</li> <li>• Voluntat de revisió i autocrítica interna, molt favorable a la implementació d'un pla d'igualtat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Donar a conèixer el pla d'igualtat i la seva importància</li> <li>• Explicitar la voluntat de treballar per la igualtat de gènere des d'una perspectiva interseccional (per tal d'englobar tots els eixos de desigualtat que treballa l'entitat)</li> <li>• Tenir uns criteris clars i compartits sobre el llenguatge inclusiu</li> </ul>

2. ESTRUCTURA I COMPOSICIÓ DELS EQUIPS HUMANS	
PUNTS FORTS	REPTES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consciència de l'alta feminització del sector i voluntat per trencar la inèrcia social</li> <li>• Composició de l'equip directiu corresponent a l'alt percentatge de dones de l'entitat</li> <li>• Plantilla dinàmica i activa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sector molt feminitzat, plantilla molt desequilibrades pel que fa al gènere</li> <li>• Absència de mecanismes per garantir paritat en les juntes i equips directius, sempre que sigui possible. O que, almenys, reflecteixin la composició existent.</li> <li>• Plantilla joves i amb força rotació: a mitjà termini caldrà tenir en compte necessitats de conciliació properes, i plantejar-se el repte de buscar</li> </ul>

	mecanismes per garantir llocs de treball estables.
--	--

### 3. TIPUS DE JORNADA I CONTRACTE

PUNTS FORTS	REPTES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les persones treballadores de l'entitat són persones joves que moltes vegades encara estan estudiant, amb voluntat d'aprendre però no d'estar molt temps a l'entitat, per la qual cosa busquen les condicions que l'entitat pot oferir.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En general, alt percentatge de contractes temporals, obra i servei i fixes discontinus, que contribueixen a la precarització de les dones joves.</li> </ul>

### 4. POLÍTICA RETRIBUTIVA

PUNTS FORTS	REPTES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política retributiva no discriminatòria</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cap</li> </ul>

### 5. ACCÉS I PROMOCIÓ

PUNTS FORTS	REPTES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voluntat - amb efectes reals - de contrastar la inèrcia del sector, tot impulsant la incorporació d'homes als equips</li> <li>• Proporció de dones i homes en càrrecs directius que mantenen la proporció de l'entitat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Absència de criteris per contrastar la inèrcia del sector sense generar discriminació</li> <li>• Absència de criteris per garantir que els càrrecs directius mantenen la proporció de dones i homes de l'entitat</li> </ul>

6. FORMACIÓ CONTINUADA	
PUNTS FORTS	REPTES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consciència de la importància de la formació permanent en la promoció i millora dels serveis oferts</li> <li>• Voluntat extesa de fer i/o oferir formacions a totes les treballadores, atenent a les seves necessitats formatives així com a les de l'entitat</li> <li>• Voluntat d'atendre les necessitats de conciliació per tal que cap persona treballadora tingui obstacles per assistir a la formació</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dificultats econòmiques i humanes per oferir formacions de manera sistematitzada</li> <li>• Homogeneitzar la formació en matèria d'igualtat de gènere i LGBTIQ+</li> <li>• Formar-se per incorporar la perspectiva de gènere en l'àmbit organitzacional (per exemple: llenguatge no sexista, lideratges, cures, economia feminista, prevenció de l'assetjament..)</li> </ul>

7. MESURES DE CONCILIACIÓ AMB LA VIDA PERSONAL	
PUNTS FORTS	REPTES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestió individualitzada de les necessitats de conciliació</li> <li>• Voluntat homogènia i estesa de facilitar la conciliació amb la vida personal</li> <li>• Mesures existents, quan es pot, per facilitar el no fer hores extres, acabar puntuals els serveis i les reunions, i facilitar que les filles i fills puguin assistir als serveis de l'entitat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantir el fet de ser substituïbles (sobretot en l'àmbit de la intervenció) perquè les persones puguin gaudir dels seus drets de conciliació sense sentir-se culpables ni sobrecarregar els equips</li> <li>• Ampliar i sistematitzar les mesures de conciliació amb la vida personal i familiar</li> <li>• Voluntat d'incorporar una concepció de la conciliació en sentit ampli, no només en referència a l'àmbit familiar</li> </ul>



8. MESURES DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I ORIENTACIÓ SEXUAL	
PUNTS FORTS	REPTES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posicionament explícit de l'entitat contra qualsevol tipus de discriminació o assetjament</li> <li>• Voluntat clara i compartida de posar els mecanismes per abordar-ho</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estendre la visió que, malgrat sigui un sector feminitzat, l'assetjament sexual i per raó de sexe pot passar i que l'entitat vetlla per prevenir-lo i abordar-lo</li> <li>• Elaboració i incorporació d'un protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe i LGBTIQ+</li> </ul>

## Pla d'accions

El pla d'accions es desenvolupa per a cada eix del pla d'igualtat, tot recollint un o dos objectius, amb les corresponents accions, indicadors, persones responsables i un termini previst per a la seva implementació.

1. CULTURA ORGANITZATIVA I COMUNICACIÓ				
Objectiu	Acció	Indicadors	Responsable	Termini
Sumar esforços i treballar en una mateixa direcció i ritme cap a al igualtat de gènere en el sí de l'entitat	11 Donar a conèixer el pla d'igualtat i la seva importància a totes les persones de l'entitat (comunicat, xerrada, espai a la web..)	Comunicat a les treballadores de l'entitat i a les webs i xarxes de l'entitat  Xerrada o explicació a totes les persones de l'entitat	Responsable de l'entitat	Curt
	12 Explicar la voluntat de treballar per la igualtat de gènere des d'una perspectiva interseccional en els documents oficials de l'entitat	Modificació de documents oficials: estatuts, descripció de l'entitat, etc.	Responsable de l'entitat	Llarg
	13 Tenir uns criteris clars i compartits sobre el llenguatge inclusiu	Criteris comuns escollits  Xerrada formativa sobre els criteris a usar	Responsable de l'entitat	Curt

## 2. ESTRUCTURA I COMPOSICIÓ DELS EQUIPS

Objectiu	Acció	Indicadors	Responsable	Termini
Anticipar necessitats de conciliació al curt-mig termini degudes a maternitats	2. Detectar necessitats i conèixer estratègies desenvolupades per altres entitats de la XEASC	Reunió convocada i executada  Document de reflexions i proposta d'accions	Responsable de l'entitat	Mig

## 3. TIPUS DE JORNADA I CONTRACTE

Objectiu	Acció	Indicadors	Responsable	Termini
Fomentar els contractes el màxim de dignes malgrat l'alta rotació de personal del sector	3. Crear les condicions perquè les persones estiguin el màxim de temps a l'entitat i amb contractes dignes	Augment progressiu del percentatge de contractes indefinits	Responsable de l'entitat	Llarg

## POLÍTICA RETRIBUTIVA I ESTRUCTURA SALARIAL

Objectiu	Acció	Indicadors	Responsable	Termini
-	-	-	-	-

4. ACCÉS I PROMOCIÓ				
Objectiu	Acció	Indicadors	Responsable	Termini
Crear mecanismes per, mica en mica, trencar la inèrcia social del sector sense generar discriminació	4 Consensuar criteris de contractació i promoció que promoguin l'equitat sense generar discriminació	Reunió de treball convocada i executada  Document de criteris de contractació i promoció*	Responsable de l'entitat	Llarg

\* Per exemple: davant de mateixos CV fomentar el gènere subrepresentat; no pensar en els homes només en tasques de monitoratge, etc.

5. FORMACIÓ CONTINUADA				
Objectiu	Acció	Indicadors	Responsable	Termini
Ofereix formacions com a xarxa per tal que totes les entitats puguin accedir en igualtat de condicions a formacions d'igualtat	5.1 Organitzar - de forma subvencionada - una o dues formacions anuals sobre perspectiva de gènere en l'àmbit laboral per a totes les persones treballadores de la xarxa	Calendari de formació anual de la XEASC  Formació executada i amb assistència de persones de totes les entitats	Junta de la XEASC	Mig
	5.2 Obrir les formacions que es facin a cada entitat a la resta de la xarxa	Nombre de persones assistents de les altres entitats	Responsables de les entitats	Curt

6. MESURES DE CONCILIACIÓ AMB LA VIDA PERSONAL				
Objectiu	Acció	Indicadors	Responsable	Termini
Ampliar i sistematitzar les mesures de conciliació de cada entitat en un sentit ampli	6 Crear un espai de treball entre entitats per compartir les mesures de conciliació en sentit ampli*	Espai de treball convocat i realitzat	Junta de la XEASC	Mig

\*Exemples: facilitar que les persones que tinguin fills i filles al càrrec, si ho volen, puguin portar-les de manera gratuïta a les entitats - a totes les entitats, o entre entitats de la xarxa properes territorialment; millorar les mesures del conveni per facilitar la cura en casos de malaltia d'infants fora de l'horari escolar, implementar el teletreball (oficina, reunions...), flexibilitzar els horaris i espais de les reunions dels equips de treball; estudiar possibilitat de promoció horitzontal en casos de necessitat de conciliació.

7. MESURES DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I ORIENTACIÓ SEXUAL				
Objectiu	Acció	Indicadors	Responsable	Termini
Garantir un entorn segur per a les dones i persones LGBTIQ	7 Elaborar i implementar un protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe i LGBTIQ+.	Protocol elaborat i en marxa Xerrada formativa sobre el protocol	Responsable de l'entitat	Mig



## Sistemes de seguiment i avaluació del pla

La implementació del pla d'acció comporta un seguit de tasques a desenvolupar: execució de les accions, comunicació als equips humans de cada entitat, seguiment i control del pla d'accions i avaluació del mateix.

Alhora, és necessària una actualització periòdica del pla que permeti que el mateix pugui adaptar-se a les necessitats del moment, resoldre els problemes no previstos i/o dissenyar noves accions fruit d'una nova diagnosi.

La comissió de seguiment del pla d'igualtat de l'entitat és la responsable de dur a terme el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat.

## Mecanismes de seguiment

Per tal de desenvolupar el seguiment del pla es recolliran les informacions proporcionades pels responsables de cada acció, així com les opinions de les persones treballadores de l'entitat; s'identificaran els problemes que puguin aparèixer durant l'execució del mateix i es buscaran les solucions adequades al moment i la realitat de la problemàtica.

La importància i rellevància del seguiment rau en el fet que el mateix és l'eina que enllaça amb al procés d'avaluació. Per aquest motiu, les persones responsables de la implementació del pla han de documentar de manera sistemàtica el seu seguiment.

La comissió de seguiment del pla d'igualtat de l'entitat serà l'encarregada de fer un seguiment trimestral del desenvolupament del pla, comunicar-ho a les persones indicades més amunt i recollir-ne anualment la seva opinió, atenent al grau de satisfacció, i les problemàtiques i facilitats aparegudes durant el procés.

### Mecanismes d'avaluació

L'objectiu principal de l'avaluació és valorar si les accions dissenyades i executades es corresponen als objectius formulats i els resultats esperats. Les activitats d'avaluació es desenvolupen al llarg i final del procés d'implementació del pla d'acció.

Els criteris per avaluar les accions planificades són els següents:

### Planificació de les accions

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

### Gestió del pla d'acció

- Compliment del calendari previst i la seva motivació
- Relació equilibrada entre l'assignació de recursos i els objectius establerts
- Eficàcia de la metodologia emprada

### Resultats

- Assoliment dels objectius i resultats previstos i la seva motivació
- Grau de participació i satisfacció de les persones beneficiàries de les accions
- Facilitats i problemàtiques en el procés

L'avaluació serà responsabilitat de la comissió de seguiment del pla d'igualtat de l'entitat, que presentarà els resultats a la resta de la junta i l'equip directiu de manera anual, juntament amb la memòria de la seva activitat i el programa per al següent curs.



## Bibliografia

CCOO (2007) *Guia de bones pràctiques per a l'ús d'un llenguatge no sexista en la negociació col·lectiva* [en línia] [http://www.ccoo.cat/sl/documents/guia\\_llenguatge\\_no\\_sexista.pdf](http://www.ccoo.cat/sl/documents/guia_llenguatge_no_sexista.pdf)

Emakunde (2004) *Guía para un proceso de selección no discriminatoria*. [en línia] [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj2JaU2pDiAhUFdxoKHZGrCd4QFjAAegQIABAC&url=http%3A%2F%2Figualdade.xunta.gal%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Ffiles%2Fdocumentos%2Fguia\\_selecc\\_es%255B1%255D.pdf&usg=AOvVaw0DS2g82Hec8bo1tOgNj8qc](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj2JaU2pDiAhUFdxoKHZGrCd4QFjAAegQIABAC&url=http%3A%2F%2Figualdade.xunta.gal%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Ffiles%2Fdocumentos%2Fguia_selecc_es%255B1%255D.pdf&usg=AOvVaw0DS2g82Hec8bo1tOgNj8qc)

Fundació Maria Aurèlia Campany i UGT (2015) *La teva no conciliació és la meua no remuneració. Per un futur sense bretxa*. [en línia] [www.ugtatalunya.cat/FMAC/wp-content/uploads/2015/03/Bretxa\\_catcc.pdf](http://www.ugtatalunya.cat/FMAC/wp-content/uploads/2015/03/Bretxa_catcc.pdf)

Fundació Maria Aurèlia Campany (2014) *El doble raser: l'organització de la jornada laboral com a element de discriminació*. [en línia] [www.ugtatalunya.cat/FMAC/wp-content/uploads/2014/12/Doble-raser-CAT.pdf](http://www.ugtatalunya.cat/FMAC/wp-content/uploads/2014/12/Doble-raser-CAT.pdf)

Fundació Maria Aurèlia Campany (2014) *Guia: on són les violències masculines a la feina?* [en línia] [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj40gLe2ZDiAhVFRBoKHcRCARUQFjAAegQIAxAC&url=http%3A%2F%2Fwww.ugtatalunya.cat/net%2Fsubdominis%2Fpremsa%2Ftallers\\_fmacc\\_violencia.pdf&usg=AOvVaw0WAgPU4drwywVknZknSj0z](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj40gLe2ZDiAhVFRBoKHcRCARUQFjAAegQIAxAC&url=http%3A%2F%2Fwww.ugtatalunya.cat/net%2Fsubdominis%2Fpremsa%2Ftallers_fmacc_violencia.pdf&usg=AOvVaw0WAgPU4drwywVknZknSj0z)

Martínez, C. Et alt. (2006) *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses*. Barcelona: Institut Català de les Dones (Col·lecció Eines, 4).

Merino Segovia, A. (2009) *Igualdad de género, empresa y responsabilidad social*. Albacete: Editorial Bomarzo.

UGT (2017) *Bretxa salarial de gènere a Catalunya als sectors públic i privat. Determinants i propostes*. [en línia]