

II PLA D'IGUALTAT

EL CAE



2024-2028

Aquest pla s'ha elaborat
amb el suport de:



**Diputació
Barcelona**

Índex

L'ENTITAT: QUI SOM?	3
UNA MIRADA DE GÈNERE AL TERCER SECTOR	3
PER QUÈ ÉS NECESSARI UN PLA D'IGUALTAT?	4
EL PLA D'IGUALTAT I ELS OBJECTIUS DE DESENVOLUPAMENT SOSTENIBLE	6
OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT DEL CAE.....	8
ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA	8
METODOLOGIA: LES 6 'I' DE LA IGUALTAT	9
DECLARACIÓ INSTITUCIONAL	11
MITJANS PER A LA REALITZACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	12
COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PLA D'IGUALTAT	12
PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ EN TANT QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUI LA SEVA ADEQUACIÓ.....	13
PROCEDIMENT PER RESOLDRE LES POSSIBLES DISCREPÀNCIES QUE POGUESSIN SORGIR EN L'APLICACIÓ, SEGUIMENT, AVALUACIÓ O REVISIÓ	14
DIAGNOSI.....	16
Diagnosi qualitativa	16
Autodiagnosi.....	20
Diagnosi quantitativa.....	22
EIXOS D'ACCIÓ	29
ACCIONS DEL PLA D'IGUALTAT	30
CALENDARI DE LES ACCIONS	41
AVALUACIÓ, SEGUIMENT I REVISIÓ	45
NORMATIVA APLICABLE AL PLA	48
GLOSSARI	50
ANNEXOS	58
Acta de constitució de la Comissió d'Igualtat	58
Auditoria Retributiva	59
Acta de signatura del Pla d'Igualtat.....	60
Acord sobre l'Ús No Sexista de la Llengua	61

Protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i les discriminacions LGTBIQA+ del CAE i La Fundació La Xarranca	64
---	----

L'ENTITAT: QUI SOM?

EI CAE és una entitat sense ànim de lucre, declarada d'utilitat pública, amb voluntat de servei públic, que té com a propòsit impulsar un lleure transformador, educatiu, lúdic i de qualitat, a la Catalunya Central. Per aconseguir aquest propòsit, el CAE programa accions formatives en els àmbits de l'educació en el lleure, la intervenció educativa, el joc, l'associacionisme i el voluntariat, les habilitats personals i la salut; promou i organitza activitats d'àmbit ciutadà de caire comunitari basades en el joc i els jocs; dissenya i desenvolupa projectes juvenils, lúdics, educatius i socials; gestiona serveis educatius i de lleure a través de la Fundació La Xarranca; crea i ofereix recursos lúdics i, finalment, dona suport a les entitats i associacions del territori.

Totes aquestes actuacions es desenvolupen a partir de 6 valors organitzatius: la transformació, la qualitat, la proximitat a les persones, la vinculació al territori, la participació activa i l'ADN Lúdic.

EI CAE va néixer l'any 1984 com a escola municipal de formació d'educadors/es en el lleure -Centre d'Animació i Esplai- de l'Ajuntament de Manresa. L'any 1987 es va fundar l'associació CAE amb la finalitat de donar continuïtat a la tasca de l'escola d'educadors/es incorporant altres activitats en el marc de l'educació en el lleure i la dinamització sociocultural, com ara la gestió de serveis educatius i de lleure, l'elaboració de publicacions, les activitats al voltant del joc o la intervenció en l'àmbit de la informació juvenil, entre altres.

EI CAE té la seva seu social a Manresa, encara que el seu abast és supracomarcal: duu a terme activitats i serveis en tota la comarca del Bages i en poblacions de les comarques de la Catalunya Central - Berguedà, Solsonès, Moianès, Vallès Occidental, Baix Llobregat, Anoia, Osona...

UNA MIRADA DE GÈNERE AL TERCER SECTOR

L'activitat del **CAE** s'emmarca en l'anomenat tercer sector social, caracteritzat per valors com el de la no-discriminació¹, la igualtat d'oportunitats i la transformació social, entre altres. En aquest sector hi trobem una gran presència de dones treballadores, sòcies i voluntàries, ja que es tracta d'un **àmbit altament feminitzat**.

L'àrea del Lleure Educatiu i sociocultural, on se situaria l'activitat **EI CAE**, també està majoritàriament ocupada per dones —segons l'informe “L'ocupació en el Tercer Sector Social des de la perspectiva de gènere”, impulsat per La Confederació l'any 2019.

Podríem pensar que, per aquest motiu, no existeix la necessitat de treballar per a la **igualtat de gènere**² però, res més lluny de la realitat. Encara resta un llarg camí per erradicar les desigualtats i incorporar totalment la **perspectiva feminista**³ en la cultura organitzativa de les entitats no lucratives.

Per començar, el motiu pel qual hi ha tantes dones en aquest sector es relaciona directament amb la **divisió sexual del treball**⁴ i amb els **rols i estereotips de gènere**⁵ interioritzats i naturalitzats a través de la socialització. Des d'una perspectiva essencialista i **sexista**⁶, sempre s'ha considerat que les dones són les qui estan més preparades per assumir tasques relacionades amb les cures, l'educació i l'atenció a persones i col·lectius vulnerabilitzats.

Precisament perquè el **treball reproductiu i de cures** ha estat infravalorat històricament, aquest ha estat fins fa poc un sector no regulat. Gràcies a les polítiques públiques i a la **lluita històrica** i col·lectiva de les dones per defensar els seus drets, s'està aconseguint regular i professionalitzar a poc a poc. Tot i així, la cobertura continua sent insuficient i, en moltes ocasions, els llocs de treball relacionats amb aquest àmbit es troben encara precaritzats.

Si bé es pot destacar que el tercer sector social és un dels sectors laborals que més accions desenvolupa a favor de la igualtat de gènere, encara té diverses assignatures pendents. La **bretxa salarial**⁷ entre dones i homes detectada se situa al voltant del 3%. Tot i que aquesta és molt inferior a la bretxa mitjana en l'àmbit estatal (situada en un 22%), encara s'ha de treballar per erradicar totes les desigualtats que s'hi amaguen darrere.

Altrament, segons els últims estudis, la **segregació vertical** i la **segregació horitzontal**⁸ continuen presents al sector. Pel que fa a la primera, existeix un biaix favorable pels homes en l'ocupació dels llocs directius, fet que demostra l'existència de l'anomenat **sostre de vidre**⁹ en el tercer sector. D'altra banda, són les dones les qui demanen més excedències i reduccions de jornada per poder **conciliar**¹⁰.

Amb tot això, es pot entendre la necessitat urgent d'aplicar eines com els **plans d'igualtat** a les entitats, ja que són aquestes les que permeten establir mesures i desenvolupar accions per confrontar directament les condicions de desigualtat estructural al sector i avançar cap a l'assoliment d'una igualtat de gènere plena i efectiva.

PER QUÈ ÉS NECESSARI UN PLA D'IGUALTAT?

Segons l'article 46 de la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes**, un pla d'igualtat és un conjunt de mesures i accions positives –adoptades després de realitzar

un diagnòstic– que serveixen per enfrontar les discriminacions per raó de sexe i de gènere a una organització.

Així doncs, cal entendre'l no com un fi en sí mateix, sinó com un **instrument** que permetrà a l'entitat introduir formes innovadores de gestió i millora organitzativa per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats.

El Pla d'igualtat, amb tal finalitat, analitzarà en profunditat diversos àmbits a través d'un diagnòstic de situació:

- **Informació general de la plantilla i condicions de treball:** s'analitza la presència de dones i homes a l'organització; les característiques generals de la plantilla (edat, nivell d'estudis, antiguitat, filles/es i/o persones a càrrec); les condicions contractuals de dones i homes; i la tipologia i distribució de la jornada laboral de dones i homes, incloent els motius de les reduccions de jornada.
- **Classificació professional:** s'hi examina si hi ha dones en tots els nivells i categories professionals de l'organització o, al contrari, si s'evidencia segregació vertical i/o horitzontal de l'ocupació.
- **La infrarepresentació femenina:** s'aporta informació sobre si les dones estan representades en tots els departaments, categories/grups professionals i llocs de treball de l'organització. S'analitza també la distribució de dones i homes per valoracions de llocs de treball i en la Representació Legal de Persones Treballadores, així com la incorporació de mesures d'acció positiva.
- **Procés de selecció i contractació:** s'evidencia una igualtat real d'oportunitats en el procés de selecció i contractació o si hi ha diferències entre dones i homes.
- **Formació:** es comprova si dones i homes tenen igual accés a la formació interna o contínua que es programa, s'ofereix i/o s'imparteix a l'organització.
- **Promoció i/o desenvolupament professional:** s'esbrina si l'organització garanteix les mateixes possibilitats a dones i homes per a promocionar i desenvolupar la seva carrera professional. Suposa incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques internes de promoció.
- **Retribucions i auditoria retributiva:** s'analitza si l'empresa garanteix que hi ha un tracte

igualitari en matèria retributiva sense cap mena de discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere.

- **Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral:** s'observa si l'organització disposa o realitza accions per tal d'avançar cap a una organització del temps de treball que permeti l'equilibri de la vida laboral, familiar i personal. També si vetlla perquè aquestes accions repercutixin tant en homes com en dones.
- **Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe:** es revisa si l'organització disposa d'un protocol intern per a la prevenició i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i si aquest s'ha negociat amb els i les representants de les persones treballadores i s'ha donat a conèixer a tota la plantilla.

A més, s'inclouen 3 àmbits, encara que no siguin obligatoris:

- **Comunicació no sexista:** s'examina si l'organització vetlla per assegurar que les comunicacions orals, escrites i/o visuals, tant internes com externes, no continguin cap element sexista ni discriminatori.
- **Salut laboral des d'una perspectiva de gènere:** s'analitza si l'empresa aplica polítiques i pràctiques de seguretat i salut laboral tenint en compte que existeixen desigualtats en les condicions laborals i de treball de dones i homes i que, consegüentment, comporten diferències en l'exposició als riscos laborals,
- **Cultural organitzacional:** es revisa si el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes està present a la cultura de l'organització. També si es materialitza en una gestió organitzativa que fomenta la igualtat i implica tot el personal en el seu impuls i consolidació.

EL PLA D'IGUALTAT I ELS OBJECTIUS DE DESENVOLUPAMENT SOSTENIBLE

El 25 de setembre de 2015, els i les principals líders mundials van adoptar un conjunt d'objectius globals per erradicar la pobresa, protegir el planeta i assegurar la prosperitat per a tothom com a part d'una nova agenda de desenvolupament sostenible. Aquest acord inclou 17 objectius, alguns dels quals tenen relació amb la igualtat de gènere. En concret, els següents:



- Objectiu 3: Salut i benestar
- Objectiu 4: Educació de qualitat
- **Objectiu 5: Igualtat de gènere**
- Objectiu 10: Reducció de les desigualtats
- Objectiu 16: Pau. Justícia i institucions sòlides

Evidentment, el més explícit és l'objectiu 5, igualtat de gènere. Aquest Pla d'igualtat serà una eina essencial per treballar-lo i assolir-lo a **El CAE**. Les metes d'aquest objectiu 5 establertes per la ONU són:

5.1) Posar fi a totes les formes de discriminació contra totes les dones i les nenes a tot el món.

5.2) Eliminar totes les formes de violència contra totes les dones i les nenes en els àmbits públic i privat, incloses la tracta i l'explotació sexual i altres tipus d'explotació.

5.3) Eliminar totes les pràctiques nocives, com el matrimoni infantil, precoç i forçat i la mutilació genital femenina.

5.4) Reconèixer i valorar les cures i el treball domèstic no remunerats mitjançant serveis públics, infraestructures i polítiques de protecció social, i promovent la responsabilitat compartida a la llar i la família, segons procedeixi en cada país.

5.5) Assegurar la participació plena i efectiva de les dones i la igualtat d'oportunitats de lideratge a tots els nivells decisoris en la vida política, econòmica i pública.

5.6) Assegurar l'accés universal a la salut sexual i reproductiva i als drets reproductius, segons l'acord de conformitat amb el Programa d'Acció de la Conferència Internacional sobre la Població i el Desenvolupament, la Plataforma d'Acció de Beijing i els documents finals de les seves conferències de examen.

5a) Emprendre reformes que atorguin a les dones igualtat de drets als recursos econòmics, així com accés a la propietat i al control de la terra i altres tipus de béns, els serveis financers, l'herència i els recursos naturals, de conformitat amb les lleis nacionals.

5.b) Millorar l'ús de la tecnologia instrumental, en particular la tecnologia de la informació i les comunicacions, per promoure l'apoderament de les dones.

5.c) Aprovar i enfortir polítiques encertades i lleis aplicables per promoure la igualtat de gènere i l'apoderament de totes les dones i les nenes a tots els nivells.

OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT DEL CAE

Amb l'elaboració del present Pla d'Igualtat i mitjançant les mesures acordades per la Comissió d'Igualtat, **el CAE** pretén assolir els següents objectius:

1. Garantir la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat.
2. Vetllar per l'equitat salarial del personal contractat.
3. Fomentar la conciliació professional i personal del personal de l'entitat.
4. Facilitar un espai lliure d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i de discriminacions LGTBIQA+ .
5. Crear una cultura compromesa amb la lluita contra les violències masclistes.
6. Promoure l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista en tota la documentació de l'entitat.
7. Formar i sensibilitzar a tota la plantilla en matèria d'igualtat.

ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA

La vigència d'aquesta Pla d'igualtat serà de quatre anys, a comptar des del 2024 fins al 2028. L'últim d'aquests anys es dedicarà al disseny i a la confecció del tercer Pla d'Igualtat del **CAE**.

Aquesta vigència és la màxima que estableix l'article 9 del RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre. S'inicia el còmput de la vigència en el moment en què es aprova, després del seu registre al REGCON (Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat).

L'àmbit d'aplicació d'aquest Pla d'Igualtat és la totalitat del personal del **CAE**, així com pel personal voluntari de l'entitat en aquelles accions en què sigui possible.

METODOLOGIA: LES 6 'I' DE LA IGUALTAT



El CAE empra la metodologia creada pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, anomenada 'Les 6 i'. Aquesta està pensada per a la gestió de la igualtat d'oportunitats a les entitats, a través de la qual s'elaborarà, implantarà i avaluarà aquest Pla d'igualtat, consolidant cadascuna de les etapes que s'indiquen a continuació:

- **Iniciativa: "Volem fer-ho":** El compromís de l'equip directiu i de la representació de la plantilla són essencials per poder començar a elaborar el Pla d'igualtat i per executar-lo amb els recursos humans i econòmics necessaris.
- **Investigació: "Com estem?":** La diagnosi serveix per identificar quins són els punts forts en matèria d'igualtat d'oportunitats i quines són les àrees de millora.
- **Identificació: "Què volem fer?":** A partir dels resultats obtinguts en la diagnosi, es podran definir els objectius i les accions que conformaran el Pla d'igualtat, tenint en compte les necessitats, característiques i els recursos de l'entitat.
- **Implantació: "Fem-ho":** És l'execució del Pla d'igualtat, la seva realització efectiva a partir de les accions definides prèviament. A més a més, durant la implantació cal comunicar al personal les actuacions que es duren a terme.
- **Indicadors: "Com mesurar-ho":** Els indicadors proporcionaran les dades necessàries per valorar el procés d'implantació del Pla d'igualtat, les repercussions i l'impacte de cada acció i els resultats obtinguts.
- **Innovació: "Millorem":** El compromís de l'entitat amb la igualtat d'oportunitats ha de ser sostenible. És probable que les necessitats de les persones i les capacitats de l'organització canviïn amb el pas del temps, fet que caldrà tenir sempre en compte a l'hora de revisar, definir i implantar noves accions.

Iniciativa

Volem fer-ho!

DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

El CAE i la Xarranca som dues entitats sense ànim de lucre, amb voluntat de servei públic, que tenim com a propòsit impulsar un lleure transformador, educatiu, lúdic i de qualitat, a la Catalunya Central.

Per aconseguir aquest propòsit, el CAE i la Xarranca programem accions formatives en els àmbits de l'educació en el lleure, la intervenció educativa, el joc, l'associacionisme i el voluntariat, la formació personal i la salut; promovem i organitzem activitats de caire comunitari basades en el joc i els jocs; dissenyem i desenvolupem projectes juvenils, lúdics, educatius i socials; gestionem serveis educatius i de lleure; creem i oferim recursos lúdics i, finalment, donem suport a les entitats i associacions.

Totes aquestes actuacions les desenvolupem a partir de 6 valors organitzatius: la transformació, la qualitat, la proximitat a les persones, la vinculació al territori, la participació activa i l'ADN Lúdic.

El CAE i la Xarranca volem ser entitats acollidores, que generem confiança i que posem les persones al centre de les nostres actuacions. Tant les persones que participen o són beneficiàries de les nostres activitats i actuacions com les que configuren els diferents equips de l'entitat. Per aconseguir-ho, ens comprometem a:

- Que les nostres polítiques i actuacions siguin enriquidores i aportin el màxim valor a totes les persones implicades
- Respectar i potenciar la diversitat i la pluralitat
- Incorporar la visió de gènere en les nostres actuacions
- Definir i aplicar polítiques que garanteixin la igualtat d'oportunitats
- Treballar per a que els nostres espais i les actuacions i activitats que desenvolupem siguin acollidores, respectuoses amb les persones i estiguin lliures de qualsevol tipus de violència, assetjament, intimidació, coacció o discriminació
- Comunicar de manera respectuosa, evitant missatges, llenguatges i imatges que puguin tenir càrrega sexista o discriminatòria.

Aquest compromís afecta a tota l'organització i és responsabilitat de l'equip directiu del CAE i del patronat de La Xarranca -delegat en les direccions respectives- i de l'equip motor fer-ne una gestió efectiva i facilitar els recursos necessaris per assolir aquest propòsit.

MITJANS PER A LA REALITZACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

El CAE, amb l'objectiu de posar en marxa el seu Pla d'igualtat, ha considerat necessària la creació d'una **comissió negociadora** (a la qual ens referirem en més profunditat al següent apartat). Aquesta serà l'encarregada de negociar el pla d'igualtat, així com de col·laborar amb l'**assessorament extern** per a la realització de la diagnosi i per a l'establiment de les mesures d'actuació.

Tal com s'apuntava anteriorment, El CAE ha gaudit de serveis d'assessorament extern en matèria d'igualtat a través de **Suport Tercer Sector**, el departament de **Fundesplai** dedicat a l'enfortiment del tercer sector mitjançant l'acompanyament i l'assessorament en tasques de gestió i formació a entitats no lucratives.



Suport Tercer Sector sempre ha tingut entre els seus objectius el de transmetre el valor de la **igualtat de gènere a les entitats** que formen part del seu projecte. En aquesta línia, ha anat desenvolupant i consolidant una sèrie de serveis per facilitar l'adopció de la perspectiva de gènere a les organitzacions.

Entre aquests serveis es troben l'acompanyament en la **realització de plans d'igualtat i el seu registre** a l'organisme competent, que porta més de 10 anys realitzant; la **formació** sobre igualtat de gènere a l'àmbit laboral; la realització de **registres salarials i auditories retributives**; l'acompanyament en la confecció de **protocols per abordar l'assetjament sexual i/o per raó de sexe**; la realització de **manuals de llenguatge inclusiu**; i un **servei de suport** a comissions d'igualtat i **assessoria** permanent, entre molts altres.

Tot això ha portat a Suport Tercer Sector a ser una **entitat pionera** en aquests aspectes i a assolir fites com, per exemple, que un esplai tingui per primera vegada un pla d'igualtat registrat a la Generalitat de Catalunya o que entitats de la magnitud de Càritas Barcelona, Dincat, APADO o Fundació El Redós, entre moltes altres, hagin comptat amb la seva ajuda per instaurar i millorar les polítiques de gènere en les seves entitats.

COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PLA D'IGUALTAT

Veure acta de constitució de la comissió d'igualtat (Annex)

PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ EN TANT QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUI LA SEVA ADEQUACIÓ

En cas que, a l'informe de seguiment o avaluació es plantegi la necessitat d'introduir canvis o adaptacions en alguna de les mesures o en algun aspecte relacionat amb l'execució del Pla, s'haurà d'acordar la modificació o adaptació en una reunió extraordinària de la Comissió d'igualtat.

La convocatòria extraordinària podrà ser requerida per qualsevol integrant de la Comissió, prèvia comunicació escrita, proposant l'ordre del dia. Es realitzarà segons el que disposa l'apartat tercer del reglament inclòs al pla, i per tant podrà ser convocada fins i tot 5 dies abans de la seva celebració, i no podrà excedir dels 30 dies, des de la recepció de la sol·licitud de reunió.

Acords

La presa de decisions es farà per acord conjunt d'ambdues parts, empresarial i social, i, en qualsevol cas, es requereix el vot favorable de la majoria de cadascuna de les dues parts.

El resultat de les negociacions es plasmarà per escrit i les signaran les parts negociadores per a la seva posterior remissió a l'Autoritat laboral competent als efectes de registre.

Actes

A l'acta de la reunió, cal reflectir-hi els acords. En cas de desacord, s'han de fer constar a l'acta els posicionaments defensats per cada representació i deixar constància de la data i lloc de la propera reunió de la comissió per seguir treballant en aquesta modificació.

PROCEDIMENT PER RESOLDRE LES POSSIBLES DISCREPÀNCIES QUE POGUESSIN SORGIR EN L'APLICACIÓ, SEGUIMENT, AVALUACIÓ O REVISIÓ

En cas que per motius de discrepància, sorgits a l'hora d'aplicar les mesures o a l'hora de fer el seguiment i avaluació o revisió d'aquestes, la Comissió d'igualtat haurà d'arribar a acord mitjançant una reunió extraordinària.

La convocatòria extraordinària, podrà ser requerida per qualsevol integrant de la Comissió, prèvia comunicació escrita, proposant l'ordre del dia. Es realitzarà segons el que disposa l'apartat tercer del reglament inclòs al pla, i per tant podrà ser convocada fins i tot 5 dies abans de la seva celebració, i no podrà excedir dels 30 dies, des de la recepció de la sol·licitud de reunió.

Acords

La presa de decisions es farà per acord conjunt d'ambdues parts, empresarial i social, i, en qualsevol cas, es requereix el vot favorable de la majoria de cadascuna de les dues parts.

El resultat de les negociacions es plasmarà per escrit i les signaran les parts negociadores per a la seva posterior remissió a l'Autoritat laboral competent als efectes de registre.

Actes

A l'acta de la reunió, cal reflectir-hi els acords. En cas de desacord, s'han de fer constar a l'acta els posicionaments defensats per cada representació i deixar constància de la data i lloc de la propera reunió de la comissió per seguir treballant en aquesta modificació o discrepància.

Investigació

Com estem?

DIAGNOSI

El procediment de diagnosi s'ha portat a terme tenint en compte les dades obtingudes durant els mesos de gener de 2022 a desembre de 2022, mitjançant els processos diagnosi qualitativa, d'autodiagnosi i diagnosi quantitativa.

Diagnosi qualitativa

L'entitat ha considerat oportú que la seva plantilla realitzés una enquesta durant el mes de novembre de 2023.

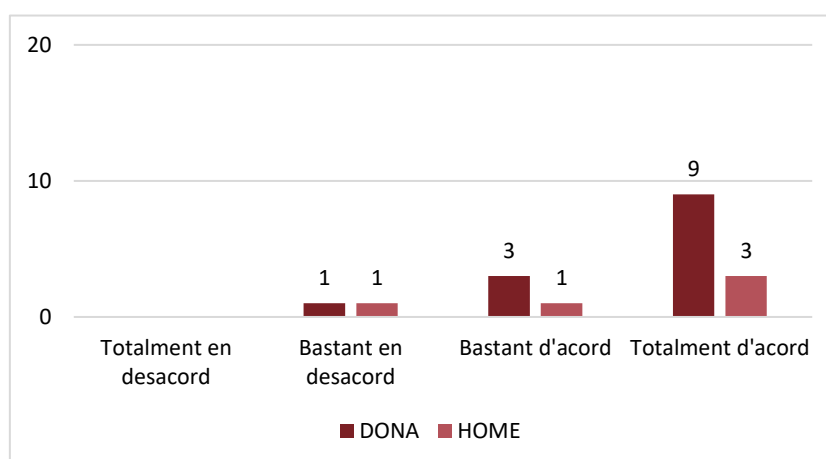
L'objectiu d'aquesta enquesta és obtenir informació sobre la percepció i les creences de les persones que formen part de l'organització respecte de la gestió del CAE en matèria d'igualtat.

En aquesta enquesta, de caràcter voluntari i anònim, han participat 18 persones treballadores respecte d'una plantilla de 29 persones al novembre de 2023. En total un 62%, el que la fa força representativa.

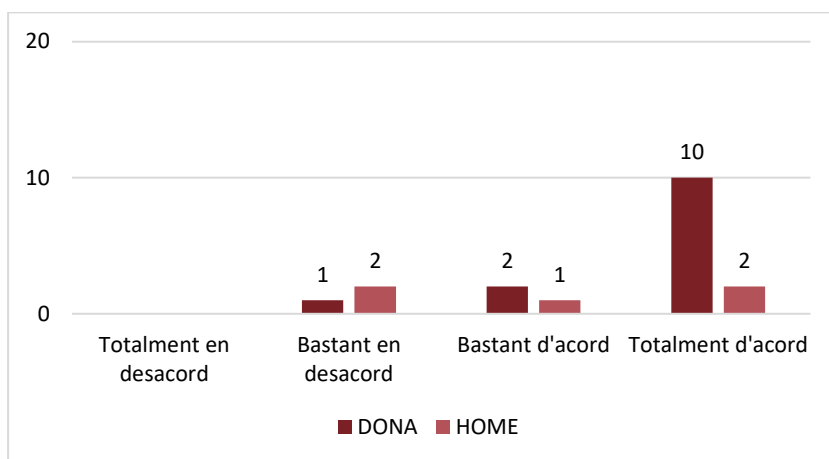
Totes les preguntes del qüestionari tenen respostes tancades, que van des de l'1 al 4 en escala. L'1 correspon a "totalment en desacord" i el 4 a "totalment d'acord".

Les respostes obtingudes a cada una de les preguntes han estat les següents:

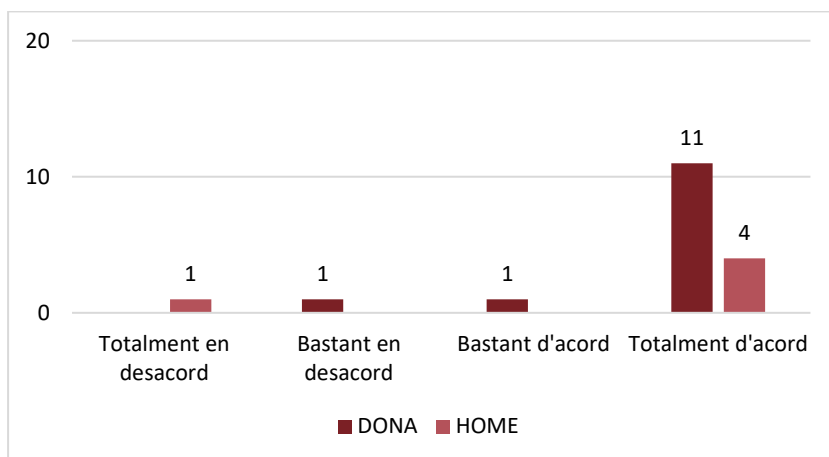
- El CAE està implicat amb la igualtat de gènere:



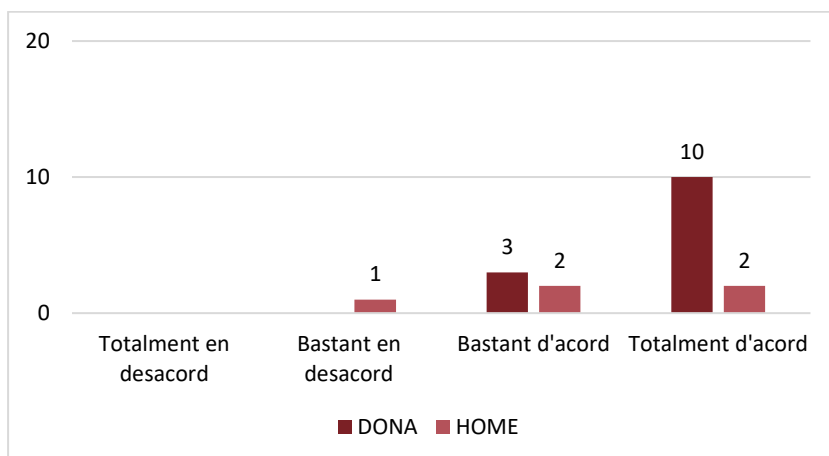
- Al CAE existeix la igualtat efectiva entre dones i homes:



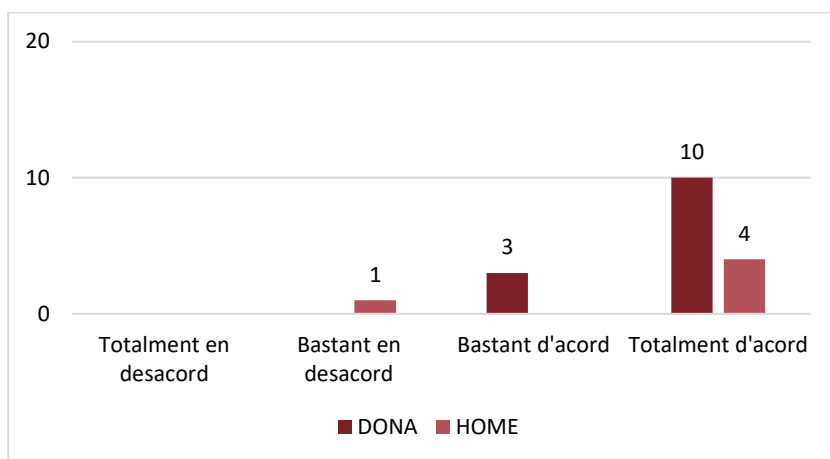
- Els llocs de treball amb més responsabilitat del CAE estan ocupats per qui ho mereix, sense importar el seu gènere:



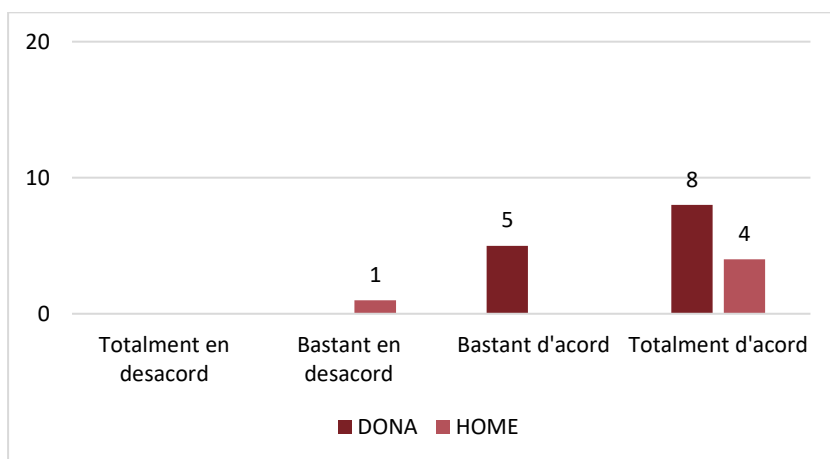
- L'entitat té mesures per conciliar la vida laboral, familiar i/o personal:



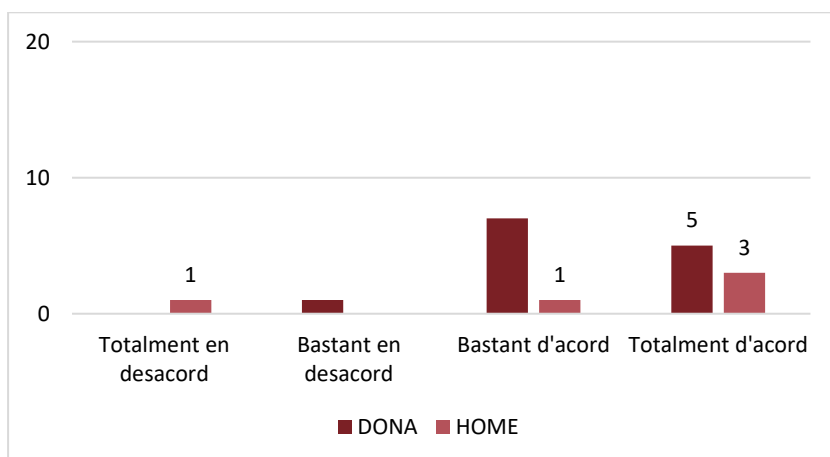
- Al CAE, dones i homes cobren el mateix si fan la mateixa feina:



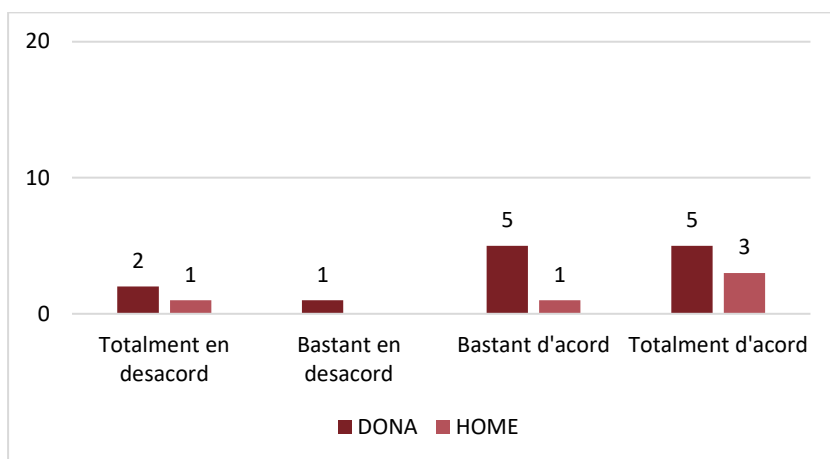
- La imatge pública del CAE transmet igualtat de gènere:



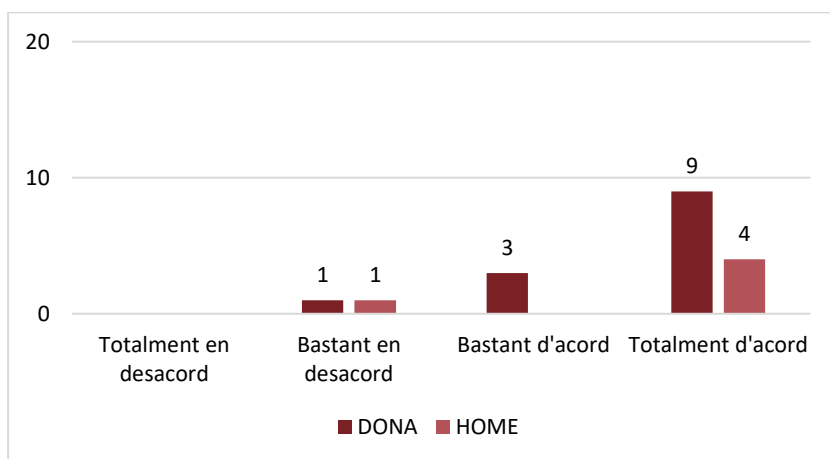
- El CAE té mesures per protegir i/o acompanyar a les persones víctimes de violència masclista:



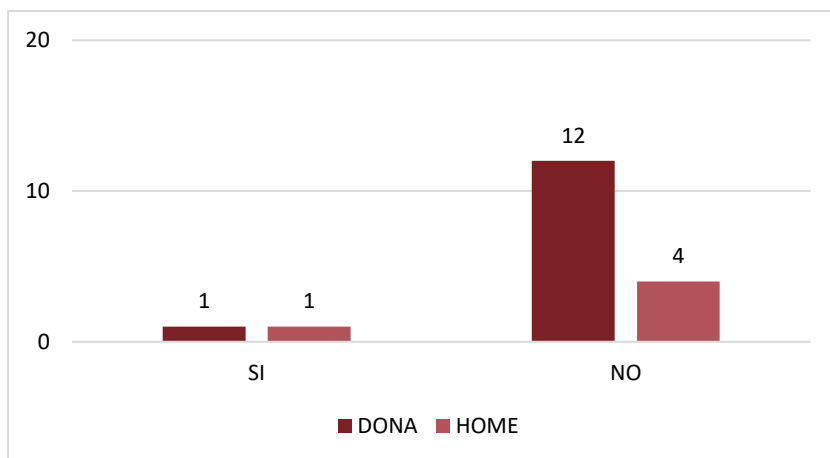
- Se què he de fer si visc o detecto un cas d'assetjament sexual i/ o per raó de gènere a l'entitat:



- La igualtat de gènere ha de ser un dels valors essencials del CAE:



- Alguna vegada he viscut o he percebut algun tipus de discriminació per raó de gènere a l'entitat?:



Les respostes de l'enquesta evidencien una percepció favorable en matèria d'igualtat de gènere per part les persones treballadores de l'entitat. En termes generals, es considera una entitat compromesa amb la igualtat de gènere, donat que és un dels valors essencials d'aquesta.

L'enquesta manifesta un punt crític: conèixer com actuar davant situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe. Cal destacar que durant el disseny d'aquest pla, es realitzarà la revisió del *Protocol contra l'Assetjament Sexual i/o per Raó de Sexe* de **La Xarranca i El CAE**. Per tant, aquest punt crític, que venia produït per l'absència del protocol, serà esmenat.

Autodiagnosi

L'autodiagnosi s'ha realitzat mitjançant una enquesta de 20 preguntes, al mes d'abril de 2023, a la qual es van establir com a respostes predeterminades les indicades a continuació:

No aplica: no s'ha de realitzar
No assolit: tot i ser necessari, no s'ha realitzat
Algun progrés: començat però breument
Bastant assolit: amb molts progressos
Totalment assolit

Els resultats de l'autodiagnosi agrupats segons aquestes respostes van ser els següents:

No aplica:

Cap resposta

No assolit:

S'han realitzat comunicacions internes per tractar temes de gènere

Els pressupostos de l'entitat es realitzen amb visió de gènere

Als llocs de direcció hi ha equitat de gènere

Als llocs de comandament intermedi, hi ha una distribució igualitària entre homes i dones

L'entitat disposa d'un grup de treball per tractar temes de gènere

Algun progrés:

S'ha incorporat la igualtat de gènere a la política de l'entitat

Hi ha una presència equilibrada de dones i homes a l'òrgan de govern de l'entitat

En els processos de selecció es té en compte la discriminació positiva

Existeix un manual de llenguatge no sexista

L'entitat disposa de protocol d'assetjament sexual

L'entitat disposa d'un pla d'igualtat

Bastant assolit:

Algun cop s'ha impartit alguna formació per conscienciar en igualtat

Existeixen mitjans per conciliar la vida laboral i la familiar

A l'entitat es contempla també la diversitat en altres àmbits

Totalment assolit:

Als estatuts de l'entitat i a les normatives internes es tracta la no discriminació

A l'entitat existeix la igualtat efectiva entre dones i homes

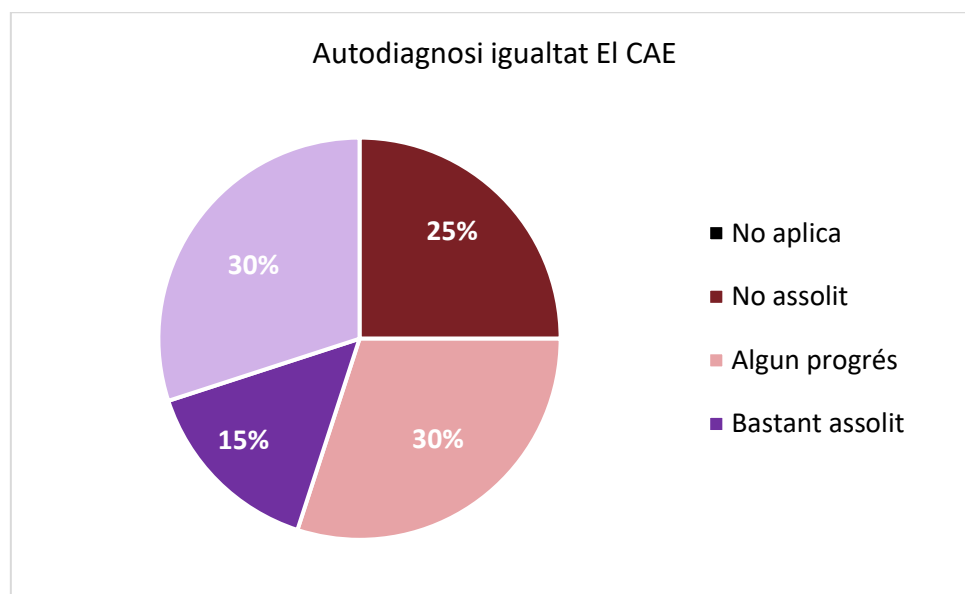
L'entitat incorpora criteris d'equitat salarial

Al realitzar promocions internes es tenen en compte criteris d'equitat

Quan l'entitat es comunica respecta el llenguatge pels dos sexes

La imatge pública de l'entitat té en compte la igualtat de gènere de cara a ser equitativa.

El resultat d'aquesta autodiagnosi és el següent:



En aquest sentit cal destacar que tot dir que a la pregunta de control sobre si a l'entitat existeix la igualtat efectiva entre dones i homes es respon que sí, el 50% dels aspectes valorats per saber si aquesta resposta és certa es consideren com a "No assolit" o només "Algun progrés".

Cal destacar que **El CAE** ja disposa d'un grup de treball per tractar temes de gènere, la Comissió d'Igualtat creada per a la negociació del Pla d'Igualtat.

Per tant, l'autodiagnosi evidencia la predisposició del **CAE** a introduir la perspectiva de gènere a la seva metodologia de treball. Un dels principals objectius del Pla d'Igualtat del **CAE** és aquesta incorporació.

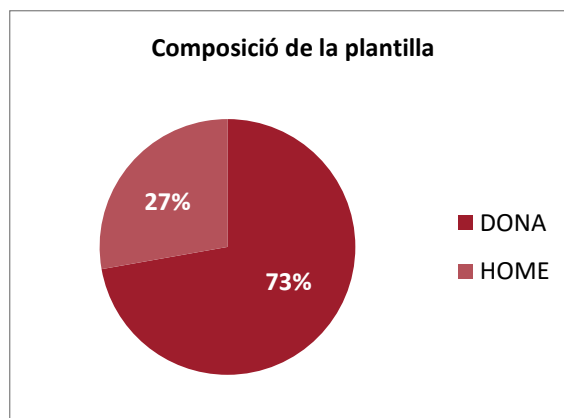
Diagnosi quantitativa

A continuació, es detalla l'anàlisi de les dades quantitatives de les quals disposa **El CAE** per cadascun dels àmbits d'estudi, segregats per sexe. Les dades corresponen als mesos entre gener i desembre de l'any 2022, tots dos inclosos.

Cultura i gestió organitzativa

Distribució de la plantilla per sexe:

Sexe	Núm. per Sexe
DONA	91
HOME	34
Total general	125



La presència de dones a la plantilla del **CAE** és notòria. Aquesta casuística és habitual en entitats del Tercer Sector Social. Segons l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya de l'any 2019, la presència de dones representa una 3 de cada 4 persones contractades. Això suposa que no hi hagi una presència paritària a la plantilla.

Mitjana d'edat:

Sexe	Mitjana Edat
DONA	39,3
HOME	32,56
Total general	37,46

Antiguitat:

Franges d'antiguitat	DONA	HOME	Total General
De 0 a 5 anys	90	33	123
De 25 a 30 anys	1	1	2

Total general	91	34	125
----------------------	-----------	-----------	------------

Nivell d'estudis reglats

Nivell d'estudis	DONA	HOME
BATXILLERAT	45	22
FP/CICLE FORMATIU	6	
ESTUDIS UNIVERSITARIS	33	12
ALTRES	7	
Total general	91	34

Classificació professional

Departament

Departaments	DONA	HOME
EQUIP TÈCNIC	12,80%	1,60%
PERSONAL INTERVENCIÓ	59,20%	25,60%
ALTRES	0,80%	0,00%
Total general	72,80%	27,20%

Grup Professional

Grup Professional	DONA	HOME
DIRECCIÓ	0	1
COMANDAMENT	2	0
PERSONAL TÈCNIC	47	17
PERSONAL ADMINISTRATIU	5	0
PERSONAL OPERARI	37	16
Total general	91	34

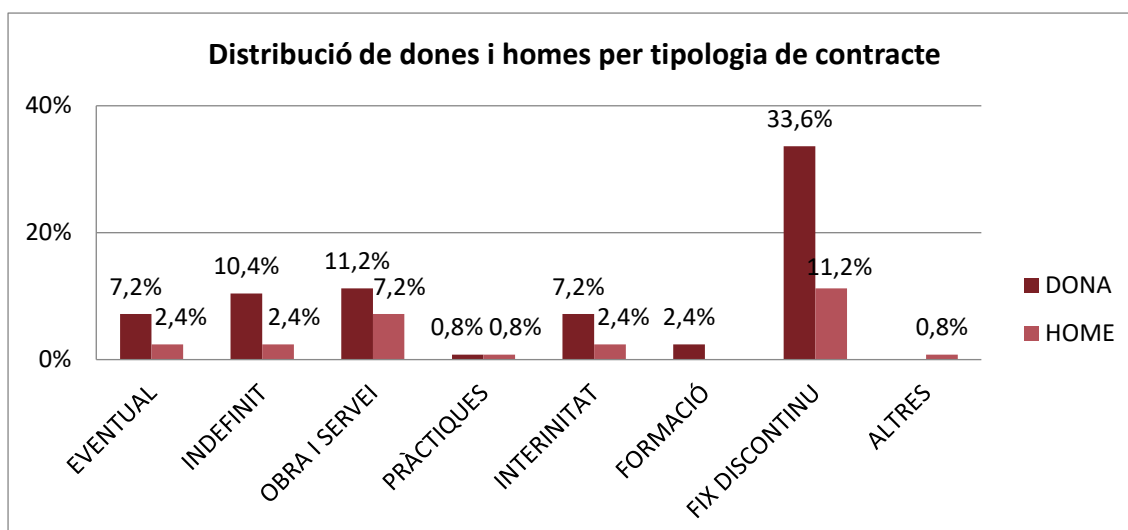
Un cop analitzades les dades obtingudes sobre les persones contractades a l'entitat i distribuïdes en els diferents grups professionals, es pot observar l'existència de representació de dones a tots els grups professionals del CAE. Contràriament, només hi ha representació d'homes als grups de PERSONAL TÈCNIC, PERSONA ADMINISTRATIU i PERSONAL OPERARI. Aquestes dades mostren la feminització del sector al qual pertany EI CAE, el Tercer Sector Social.

Lloc de Treball

Lloc de Treball	DONA	HOME
DIRECTOR/A	0,00%	0,80%
CAP DEPARTAMENT	1,60%	0,00%
COORDINADOR/A ACTIVITATS	5,60%	0,80%
TÈCNIC/A GESTIÓ A	2,40%	0,80%
TÈCNIC/A GESTIÓ B	0,80%	0,80%
TÈCNIC/A ATENCIÓ A	0,80%	0,00%
TÈCNIC/A ATENCIÓ B	29,60%	14,40%
MONITOR/A LLEURE	17,60%	8,00%
ANIMADOR/A SOCIOCULTURAL	9,60%	0,80%
OFICIAL ADMINISTRATIU/VA	0,80%	0,00%
AUXILIAR ADMINISTRATIU/VA	2,40%	0,80%
EMPLEAT/DA MANTENIMENT	0,80%	0,80%
Total general	72%	28%

Condicions laborals*Tipologia de la contractació*

Procés de selecció i contractació	DONA	HOME
EVENTUAL	7,2%	2,4%
INDEFINIT	10,4%	2,4%
OBRA I SERVEI	11,2%	7,2%
PRÀCTIQUES	0,8%	0,8%
INTERINITAT	7,2%	2,4%
FORMACIÓ	2,4%	0,0%
FIX DISCONTINU	33,6%	11,2%
ALTRES	0,0%	0,8%
Total general	72,8%	27,2%

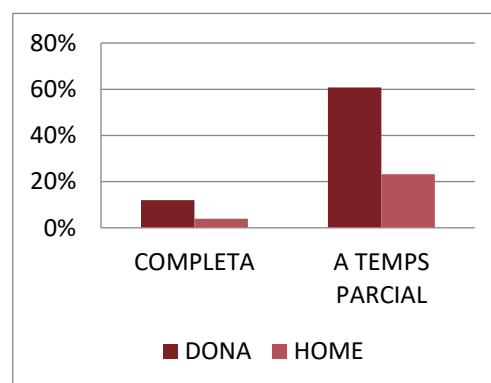


Cal recordar que l'any 2021 es publica el Real Decret-Llei 32/2021, de mesures urgents per la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat al treball i la transformació del mercat laboral, que va genera un canvi substancial en la contractació del Tercer Sector, establint com a contractació principal la indefinida, restringint la contractació temporal. Aquestes dades corresponen a l'any 2022, i que el contracte d'obra i servei va desaparèixer amb la reforma. Aquest fet fa que molts d'aquests contractes, a 2023, passin a ser contractes indefinits o fix discontinu.

Jornades laborals

El 84% de les jornades del personal laboral del CAE són a temps parcial.

Si es comparen les dades de l'entitat amb les indicades a l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya de l'any 2019, s'observa que la tipologia de les jornades realitzades a La Xarranca perpetua la tendència del sector. El predomini de la jornada parcial és del 85% de la totalitat de les contractacions.



Formació

El CAE no té dades de número de persones formades, però no fa distinció en la seva política formativa ni segregació per sexes, pel que s'ofereix formació a les persones treballadores de manera equitativa.

Promoció professional

El CAE aplica la perspectiva de gènere en la promoció professional perquè no estableix cap tipus de creba per sexe.

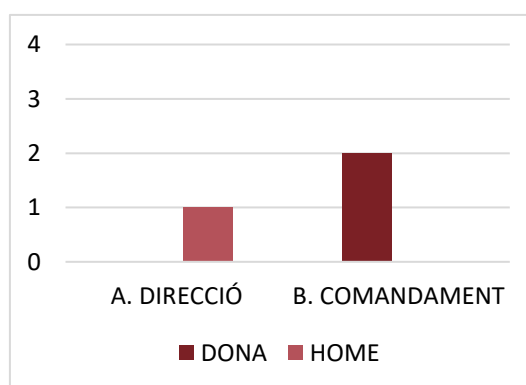
Per aquest motiu no existeixen dades segregades per sexe sobre la promoció professional a l'entitat.

Corresponsabilitat

Al CAE existeixen diverses mesures de conciliació de la vida laboral i familiar però no existeixen dades segregades per sexe de quantes persones s'acullen a aquestes mesures. Les mateixes s'ofereixen de manera igualitària a homes i dones.

Infrarepresentació femenina

	DONA	HOME
DIRECCIÓ	0	1
COMANDAMENT	2	0
Total General	2	1



Retribucions

Mitjanes de retribucions totals anuals segregades per sexes

Amb independència de l'Auditoria Retributiva que inclourà aquest pla, segons el que manifesta el RD 902/2020, es presenten a continuació algunes dades sobre les retribucions satisfetes a l'entitat.

La bretxa salarial es el resultat de la divisió entre la diferencia de la retribució mitjana anual percebuda per homes i la percebuda per dones. Aquesta dada ha estat obtinguda en base al salari brut general entre tot el personal contractat de l'entitat sense distinció de llocs de treball, grups professionals o jornades, només fent la comparació entre dones i homes.

Es pot observar a la taula que s'exposa a continuació, l'entitat té una bretxa salarial del -23,12% a favor de les dones, entre les retribucions totals anuals percebudes per dones i homes a l'entitat. Es considera una bretxa favorable envers les dones en comparació amb l'última dada obtinguda per l'Institut d'Estadística Nacional de l'any 2021, on la bretxa salarial a Catalunya és del 19,85%.

Mitjana de la retribució total anual	
DONA	3.061,79 €
HOME	2.486,75 €
Total general	2.902,06 €

Bretxa Salarial
-23,12%

Identificació

Què volem fer?

EIXOS D'ACCIÓ

Un cop analitzades totes les dades obtingudes a la fase de diagnosi quantitativa i qualitativa, s'estableixen diversos eixos d'acció a través dels que es realitzaran les accions al CAE.

Els eixos d'acció del Pla d'Igualtat del CAE són els següents:

Sensibilització (A): emprar una metodologia basada en la perspectiva de gènere.

Formació (B): implementar formacions en matèria d'igualtat per a tota la plantilla, de manera que la cultura organitzacional apliqui la perspectiva de gènere de manera natural.

Llenguatge (C): treballar en la utilització a l'entitat d'un llenguatge que no exclou cap persona. Aquest aspecte es podria fer extensiu a tot tipus de comunicació de l'entitat.

Equitat Salarial / Retribucions (D): implementació de mesures per tal de reduir la bretxa salarial present a l'entitat fent intent d'aproximació a la bretxa zero.

Conciliació (E): tot i existir diferents accions de conciliació que també s'inclouran a aquest pla, incidir en aquest aspecte i treballar per reforçar la corresponsabilitat en la vida personal.

Prevenició i afrontament de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe (F): confeccionar un protocol per fer front a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

ACCIONS DEL PLA D'IGUALTAT

ACCIÓ	A.1. Facilitació periòdica de material d'interès en matèria d'igualtat de gènere
EIX D'ACCIÓ	• A
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	• Garantir la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat. • Formar i sensibilitzar a tota la plantilla en matèria d'igualtat.
DESCRIPCIÓ	• Enviament periòdic d'infografies, flyers, notícies d'interès per el personal de La Xarranca en matèria d'igualtat de gènere.
TERMINI D'EXECUCIÓ	• Durant la vigència del Pla d'Igualtat (2024-2028)
RESPONSABLE	• Comissió igualtat (recerca informació) • RRHH / Comunicació (enviament informació)
SISTEMA D'AVUACIÓ	• ESAPI. Sí/No. • 2 enviaments anuals
PRESSUPOST	• 0€

ACCIÓ	A.2. Publicació del Pla d'Igualtat
EIX D'ACCIÓ	• A
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	• Garantir la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat. • Formar i sensibilitzar a tota la plantilla en matèria d'igualtat.
DESCRIPCIÓ	• Publicació permanent del Pla d'Igualtat al web del CAE
TERMINI D'EXECUCIÓ	• Dins 1r semestre 2024 • Manteniment durant la vigència del Pla d'Igualtat (2024-2028)
RESPONSABLE	• Comunicació
SISTEMA D'AVUACIÓ	• ESAPI. Sí/No.
PRESSUPOST	• 0€

ACCIÓ	A.3. Comunicació de l'existència del Pla d'Igualtat i de la seva accessibilitat
EIX D'ACCIÓ	• A
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	• Garantir la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat. • Formar i sensibilitzar a tota la plantilla en matèria d'igualtat.
DESCRIPCIÓ	• Enviament a tot el personal d'un mail informatiu sobre l'aprovació del II Pla d'Igualtat i el camí per trobar-lo. • Incorporació de la informació del Pla d'Igualtat en els documents i processos d'acollida de noves incorporacions a la plantilla de l'entitat
TERMINI D'EXECUCIÓ	• 2n semestre 2024 (incorporació informació) • Durant la vigència del Pla d'Igualtat (2024-2028)
RESPONSABLE	• RRHH
SISTEMA D'AVUACIÓ	• ESAPI. Sí/No.
PRESSUPOST	• 0€

ACCIÓ	B.1 Formació en el Pla d'Igualtat i els protocols de la Xarranca
EIX D'ACCIÓ	• B
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	• Garantir la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat. • Formar i sensibilitzar a tota la plantilla en matèria d'igualtat.
DESCRIPCIÓ	• Es dissenyarà i desenvoluparà una acció formativa destinada a donar a conèixer el Pla d'Igualtat de la Xarranca i els protocols en matèria de gènere, assetjament i discriminació per a tot el personal de l'entitat que es repetirà de forma periòdica per al nou personal. • En aquesta formació es tractaran els següents aspectes: ▪ Sensibilització en igualtat. ▪ Què és un Pla d'Igualtat. ▪ El Pla d'Igualtat de La Xarranca. ▪ El Protocol contra l'Assetjament Sexual i/o per Raó de Sexe de La Xarranca.

	El Protocol per l'erradicació de les discriminacions LGTBIQA+ de la Xarranca
TERMINI D'EXECUCIÓ	Durant la vigència del Pla d'Igualtat (2024-2028)
RESPONSABLE	- Comissió igualtat - SRV / RRHH
SISTEMA D'AVALUACIÓ	- ESAPI. Sí/No 1 acció formativa a l'any - Número de persones formades cada any - Enquesta de satisfacció.

ACCIÓ	B.2 Formació en metodologies i matèria d'igualtat i de perspectives de gènere
EIX D'ACCIÓ	B
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	- Garantir la igualtat de gènere com a valor essencial de l'entitat. - Formar i sensibilitzar a tota la plantilla en matèria d'igualtat.
DESCRIPCIÓ	- Es realitzarà un pla de formació en perspectiva de gènere i igualtat per a tot el personal de l'entitat. - Accions i matèries a incorporar: - Sensibilització en igualtat. - Perspectiva de gènere. - Comunicació inclusiva. - El treball educatiu per a la igualtat.
TERMINI D'EXECUCIÓ	Durant la vigència del Pla d'Igualtat (2024-2028)
RESPONSABLE	- Comissió igualtat - SRV / RRHH
SISTEMA D'AVALUACIÓ	- ESAPI. Sí/No - Número d'accions formatives fetes a l'any - Número de persones formades cada any - Enquesta de satisfacció.

ACCIÓ	C.1. Aplicar un llenguatge i una comunicació inclusiva a l'entitat
EIX D'ACCIÓ	• C
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	• Promoure l'ús d'un llenguatge i una comunicació inclusiva i no sexista en tota la documentació i difusió que fa l'entitat.
DESCRIPCIÓ	• Anàlisi de tota la documentació, el contingut a la web i a les xarxes socials. • Revisió documentació, contingut web i xarxes socials d'ús de llenguatge inclusiu seguint les recomanacions de la guia del Departament d'Igualtat i feminisme de la Generalitat de Catalunya. • Creació d'un banc d'imatges no discriminatòries i no sexistes.
TERMINI D'EXECUCIÓ	• Durant la vigència del Pla d'Igualtat (2024-2028)
RESPONSABLE	• Comunicació
SISTEMA D'AVUACIÓ	• ESAPI. Sí/No
PRESSUPOST	• 0€

ACCIÓ	C.2. Adhesió a la declaració d'ús no sexista de la llengua
EIX D'ACCIÓ	• C
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	• Promoure l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista en tota la documentació de l'entitat.
DESCRIPCIÓ	• Comunicat públic d'adhesió a l'acord d'ús no sexista de la llengua publicat el 19 de març de 2010. (Aquesta declaració s'adjunta com annex d'aquest Pla d'Igualtat d'Igualtat)
TERMINI D'EXECUCIÓ	• Tercer trimestre de 2024
RESPONSABLE	• Patronat
SISTEMA D'AVUACIÓ	• ESAPI. Sí/No
PRESSUPOST	• 0 €

ACCIÓ	D.1. Auditoria Salarial de La Xarranca
EIX D'ACCIÓ	D
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Vetllar per l'equitat salarial del personal contractat.
DESCRIPCIÓ	Realització de l'Auditoria Salarial de La Xarranca.
TERMINI D'EXECUCIÓ	Juny 2024
RESPONSABLE	- RRHH - Delegat a Fundesplai
SISTEMA D'AVUACIÓ	- ESAPI. Sí/No - Comparativa de la bretxa amb la dada del any anterior - Comparativa de la bretxa amb la dada del any anterior per categories i llocs de treball
PRESSUPOST	600,00€

ACCIÓ	E.1. Confeccionar un recull de les mesures de conciliació existents a La Xarranca
EIX D'ACCIÓ	E
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Fomentar la conciliació professional i personal del personal de l'entitat.
DESCRIPCIÓ	Disseny d'un recull de les mesures de conciliació que es porten a terme a La Xarranca per tal de que tot el personal pugui beneficiar-se.
TERMINI D'EXECUCIÓ	2n semestre 2024 1r semestre 2025
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
SISTEMA D'AVUACIÓ	ESAPI. Sí/No
PRESSUPOST	0 €

ACCIÓ	E.2. Horari flexible
EIX D'ACCIÓ	E
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Fomentar la conciliació professional i personal del personal de l'entitat que no tenen condicionada la seva jornada a uns horaris determinats d'intervenció.
DESCRIPCIÓ	Equip tècnic. S'ofereix la possibilitat que cada persona pugui proposar la distribució de la seva jornada laboral,

	prioritzant els horaris en que l'entitat està oberta al públic i deixant flexibilitat per acabar de completar la jornada en funció de les seves necessitats i interessos. En cada cas, l'Àrea de Recursos Humans conjuntament amb equip motor estudiaran la viabilitat de les propostes en funció del lloc de treball desenvolupat i les necessitats del servei. Les persones treballadores rebran una resposta a la seva sol·licitud. • Altres persones treballadores. S'ofereix la possibilitat que altres persones treballadores que no tenen condicionada la seva jornada a uns horaris concrets d'intervenció puguin proposar la distribució de la seva jornada laboral. En cada cas, l'Àrea de Recursos Humans conjuntament amb Serveis estudiaran la viabilitat de les propostes en funció del lloc de treball desenvolupat i les necessitats del servei. Les persones treballadores rebran una resposta a la seva sol·licitud.
TERMINI D'EXECUCIÓ	• Durant la vigència del Pla d'Igualtat (2024/2028)
RESPONSABLE	• RRHH • Motor • SRV
SISTEMA D'AVUACIÓ	• ESAPI. Sí/No • Número de persones que flexibilitzen la seva jornada
PRESSUPOST	• 0€

ACCIÓ	E.3. Reacció a la urgència
EIX D'ACCIÓ	• E
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	• Fomentar la conciliació professional i personal del personal de l'entitat.
DESCRIPCIÓ	• Es permet que qualsevol persona treballadora pugui marxar del seu lloc de treball de manera immediata davant una urgència justificada.
TERMINI D'EXECUCIÓ	• Durant la vigència del Pla d'Igualtat (2024/2028)
RESPONSABLE	• RRHH
SISTEMA D'AVUACIÓ	• ESAPI. Sí/No • Número de vegades que es posa en pràctica
PRESSUPOST	• 0€

ACCIÓ	E.4. Teletreball
EIX D'ACCIÓ	E
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Fomentar la conciliació professional i personal del personal de l'entitat.
DESCRIPCIÓ	Equip tècnic. S'ofereix la possibilitat cada persona pugui proposar fins a un màxim de dos dies setmanals de teletreball, exceptuant les persones que fan tasques d'atenció al públic. En cada cas, l'Àrea de Recursos Humans i l'Equip Motor estudiaran la viabilitat de les propostes en funció del lloc de treball desenvolupat i les necessitats del servei. Les persones treballadores rebran una resposta a la seva sol·licitud.
TERMINI D'EXECUCIÓ	Durant la vigència del Pla d'Igualtat (2024/2028)
RESPONSABLE	- Equip Motor - RRHH
SISTEMA D'AVUACIÓ	- ESAPI. Sí/No - Número de persones que ho han sol·licitat.
PRESSUPOST	0€

ACCIÓ	E.5. Flexibilitat parcial de les vacances
EIX D'ACCIÓ	E
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	Fomentar la conciliació professional i personal del personal de l'entitat.
DESCRIPCIÓ	Equip tècnic. Flexibilitzar els períodes de vacances. Es gaudiran tres setmanes a l'agost, quan l'entitat tanca les seves oficines. Cada persona pot proposar quan gaudirà de la resta de dies de vacances meritats. RRHH establirà els períodes en que es poden sol·licitar els dies de vacances i donarà resposta a cada petició.
TERMINI D'EXECUCIÓ	Durant la vigència del Pla d'Igualtat (2024/2028)
RESPONSABLE	- RRHH - Equip Motor
SISTEMA D'AVUACIÓ	ESAPI. Sí/No

PRESSUPOST	• 0€
-------------------	--

ACCIÓ	E.6. Avançar l'horari de finalització de la jornada laboral en determinades festivitats
EIX D'ACCIÓ	• E
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	• Fomentar la conciliació professional i personal del personal de l'entitat.
DESCRIPCIÓ	• Equip tècnic. En l'elaboració del calendari anual preveure l'avançament de la finalització de la jornada laboral en dies feiners estretament relacionats amb festivitats: Nit de Nadal, Nit de Cap d'Any, Nit de Reis i Revetlla de Sant Joan.
TERMINI D'EXECUCIÓ	• Durant la vigència del Pla d'Igualtat (2024/2028)
RESPONSABLE	• RRHH • Comissió d'Igualtat
SISTEMA D'AVALUACIÓ	• ESAPI. Sí/No • Número de dies/any en que s'aplica
PRESSUPOST	• 0€

ACCIÓ	E.7. Reunions sempre en una franja i per videoconferència
EIX D'ACCIÓ	• E
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	• Fomentar la conciliació professional i personal del personal de l'entitat.
DESCRIPCIÓ	• Estipular un horari fixe per a la realització de reunions per tal de garantir la major presència de persones. • Possibilitat d'assistir a les reunions de manera telemàtica.
TERMINI D'EXECUCIÓ	• Durant la vigència del Pla d'Igualtat (2024/2028)
RESPONSABLE	• Comissió d'Igualtat
SISTEMA D'AVALUACIÓ	• ESAPI. Sí/No • Número de persones que ho han sol·licitat.

PRESSUPOST	• 0€
-------------------	--

ACCIÓ	E.8. Formacions en horari laboral
EIX D'ACCIÓ	• E
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	• Fomentar la conciliació professional i personal del personal de l'entitat.
DESCRIPCIÓ	• Establir, amb caràcter obligatori, que totes les formacions internes es realitzin dins l'horari laboral.
TERMINI D'EXECUCIÓ	• Durant la vigència del Pla d'Igualtat (2024/2028)
RESPONSABLE	• Comissió d'Igualtat • RRHH • SRV
SISTEMA D'AVALUACIÓ	• ESAPI. Sí/No
PRESSUPOST	• 0€

ACCIÓ	F. 1. Protocol contra l'Assetjament Sexual i/o per Raó de Sexe
EIX D'ACCIÓ	• F
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	• Facilitar un espai lliure de d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i de discriminacions LQTBIA+.
DESCRIPCIÓ	• Revisió del Protocol contra l'Assetjament Sexual i/o per Raó de Sexe vigent i adequació a la normativa vigent. • Publicació del protocol a la pàgina web de La Xarranca. • Informació a tot el personal vinculat amb La Xarranca de l'existència del protocol, així com el contacte de les persones de referència. • Incorporació de la informació del protocol en els documents i processos d'acollida de noves incorporacions a la plantilla de l'entitat
TERMINI D'EXECUCIÓ	• 1r Semestre 2024 • 2n semestre 2024 (incorporació informació)

RESPONSABLE	• RRHH • Delegat a Fundesplai
SISTEMA D'AVUACIÓ	• Reunió semestral de seguiment • Número de denúncies internes presentades • Número d'intervencions en matèria d'assetjament.
PRESSUPOST	• 300€

ACCIÓ	G. 1. Protocol per l'erradicació de les discriminacions LGTBQA+
EIX D'ACCIÓ	• G
OBJECTIU DEL PLA AMB EL QUE ES RELACIONA L'ACCIÓ	• Facilitar un espai lliure de d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i de discriminacions LGTBQA+.
DESCRIPCIÓ	• Ampliació del Protocol contra l'Assetjament Sexual i/o per Raó de Sexe, per incloure les discriminacions LGTBQA+. • Publicació del protocol a la pàgina web de La Xarranca. • Informació a tot el personal vinculat amb La Xarranca de l'existència del protocol. • Incorporació de la informació del protocol en els documents i processos d'acollida de noves incorporacions a la plantilla de l'entitat
TERMINI D'EXECUCIÓ	• 1r Semestre 2024 • 2n semestre 2024 (incorporació informació)
RESPONSABLE	• RRHH • Delegat a Fundesplai
SISTEMA D'AVUACIÓ	• Reunió semestral de seguiment • Número de denúncies internes presentades • Número d'intervencions en matèria d'assetjament.
PRESSUPOST	• 600,00€

Implantació

Fem-ho!

CALENDARI DE LES ACCIONS

Un cop establertes les accions a realitzar, i tot i que en cadascuna s'especifica la data de la seva realització o el seu període de vigència, es procedeix a resumir gràficament el calendari del present pla. Cadascuna de les accions es troba englobada en els diferents objectius del present Pla d'Igualtat.

	Accions puntuals		Accions o mesures a mantenir i aplicar
--	------------------	--	--

F. 1. Protocol contra l'Assetjament Sexual i/o per Raó de Sexe																	
G. 1. Protocol per l'erradicació de les discriminacions LGTBIQA+																	

Indicadors

Com mesurar-ho?

AVALUACIÓ, SEGUIMENT I REVISIÓ

La Generalitat de Catalunya estableix a la seva àrea d'igualtat que “les polítiques d'igualtat en el treball són, essencialment, un permanent 'work in progress' que necessita d'examen constant i de flexibilitat per a reajustar-se als seus propis objectius i a les necessitats de l'organització”.

Cal conèixer el grau d'implantació i l'impacte produït per les accions realitzades, partir dels indicadors predeterminats.

Per tant, s'ha d'establir el sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica; la composició i el funcionament de la comissió encarregada del seguiment, avaluació i revisió periòdica del Pla d'Igualtat del CAE; i el procediment de modificació, inclòs el procediment per a resoldre les possibles discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió.

En aquest sentit, i tot dir que l'eina ESAPI, creada per la mateixa Generalitat ja no es troba activa online, la comissió d'igualtat utilitzarà els seus criteris objectius per analitzar l'avaluació i adequació de les accions.

El quadre de seguiment de les accions serà el següent:

ACCIÓ	SI / NO	ALTRES INDICADORS
A.1. Facilitació periòdica de material d'interès en matèria d'igualtat de gènere		2 enviaments anuals
A.2. Publicació del Pla d'Igualtat		
A.3. Comunicació de l'existència del Pla d'Igualtat i de la seva accessibilitat		
B.1 Formació en el Pla d'Igualtat i els protocols de la Xarranca		• 1 acció formativa a l'any • Número de persones formades cada any • Enquesta de satisfacció.
B.2 Formació en metodologies i matèria d'igualtat i de perspectives de gènere		• Número d'accions formatives fetes a l'any • Número de persones formades cada any • Enquesta de satisfacció.
C.1. Aplicar un llenguatge i una comunicació inclusiva a l'entitat		

C.2. Adhesió a la declaració d'ús no sexista de la llengua		
D.1. Auditoria Salarial de La Xarranca		Comparativa de la bretxa amb la dada del any anterior
E.1. Confeccionar un recull de les mesures de conciliació existents a La Xarranca		
E.2. Horari flexible		Número de persones que flexibilitzen la seva jornada
E.3. Reacció a la urgència		Número de vegades que es posa en pràctica
E.4. Teletreball		Número de persones que ho han sol·licitat.
E.5. Flexibilitat parcial de les vacances		
E.6. Avançar l'horari de finalització de la jornada laboral en determinades festivitats		Número de vegades que es posa en pràctica
E.7. Reunions sempre en una franja i per videoconferència		Número de persones que ho han sol·licitat.
E.8. Formacions en horari laboral		
F. 1. Protocol contra l'Assetjament Sexual, Assetjament per Raó de Sexe i Discriminacions LGTIQA+		Reunió semestral de seguiment
G. 1. Protocol per l'erradicació de les discriminacions LGTBIQA+		Número de denúncies internes presentades

Innovació

Millorem.

NORMATIVA APLICABLE AL PLA

Normativa Internacional

Carta de les Nacions Unides de 26 de juny de 1945.

Declaració de l'Assemblea General de les Nacions Unides de 1967, sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona, precursora de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) de 1979 i que entra en vigor en forma de tractat al 1981.

Declaració Universal dels Drets Humans, 10 de desembre de 1948

Normativa Europea

Carta Social Europea, de 1996 que va entrar en vigor l'1 de juliol de 1999 incorpora tots els drets garantits per la Carta Social Europea de 1961. La Carta vol garantir el compliment dels drets i llibertats de tots els individus a la seva vida quotidiana.

Directiva 2000/78/CE del Consell de 27 de novembre, per l'establiment d'un marc general per a la Igualtat de Tracte i accés a la feina i la ocupació.

Directiva 2004/113/CE del Consell de 13 de desembre per a la aplicació del principi d'igualtat a l'accés a bens i serveis.

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació.

Directiva 2010/18/UE del Consell, de 8 de març de 2010, relativa a l'aplicació de l'acord marc revisat sobre el permís parental.

Directiva 97/81/CE del Consell, relativa a l'Acord marc sobre el treball a temps parcial, que té per objecte fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.

Reglament 1922/2006 del Parlament Europeu i del Consell de 20 de desembre pel que es crea un Institut Europeu de la Igualtat de Gènere.

Normativa Estatal

Article 4.2 c) i e) del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Articles 1.1, 9.2, 14, 18.1, 35.1 i 53.2 de la Constitució Espanyola.

Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contraure matrimoni per part de persones del mateix sexe.

Llei 27/2003, de 31 de juliol, reguladora de la ordre de protecció de víctimes de violència domèstica.

Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per a incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives del govern.

Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.

Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

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.

Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

Normativa Autonòmica

Estatut d'autonomia de Catalunya.

Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes.

Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Llei 19/2020, del 21 de juliol, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

Protocol de Protecció de les Víctimes de Tràfic d'Éssers Humans a Catalunya.

GLOSSARI

¹Discriminació

La [Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació](#), defineix discriminació com “qualsevol distinció, exclusió, restricció o preferència (...) que tingui per objecte o per resultat anular o menyscar el reconeixement, el gaudi o l'exercici, en condicions d'igualtat, dels drets humans i les llibertats fonamentals de totes les persones”.

Segons el preàmbul del text normatiu, la discriminació pot donar-se “per raó de naixement o lloc de naixement; procedència, nacionalitat o pertinença a una minoria nacional; raça, color de pell o ètnia; opinió política o d'una altra índole; religió, conviccions o ideologia; llengua; origen cultural, nacional, ètnic o social; situació econòmica o administrativa, classe social o fortuna; sexe, orientació, identitat sexual i de gènere o expressió de gènere; ascendència; edat; fenotip, sentit de pertinença a grup ètnic; malaltia, estat serològic; discapacitat o diversitat funcional, o per qualsevol altra condició, circumstància o manifestació de la condició humana, real o atribuïda”.

Aquesta, a més a més, es pot produir de manera **directa, indirecta, per associació o per error**, i també es poden donar **discriminacions múltiples**.

²Igualtat de gènere

La igualtat de gènere és un dels objectius dels feminismes, a través del qual es pretén aconseguir que totes les persones, amb independència del seu gènere, puguin gaudir dels mateixos drets, beneficis, oportunitats, recursos i reconeixement en tots els àmbits. També s'utilitza el terme '**equitat de gènere**' per parlar de la distribució justa de tots aquests elements i de la imparcialitat en el tracte, així

com **‘igualtat d’oportunitats’** per referir-nos a la necessitat que totes les persones tinguin les mateixes possibilitats d’accedir-hi.

3Perspectiva de gènere o feminista

La perspectiva de gènere o feminista fa referència a l’**anàlisi de la realitat** que té en consideració les variables ‘sexe’ i ‘gènere’ per explicar les relacions de poder i la desigualtat que es donen al **sistema patriarcal**. D’aquesta manera, podem reconèixer les diferències en les experiències, interessos, necessitats, expectatives, actituds i comportaments de dones i homes, així com generar espais d’empoderament per a les dones. Aquesta perspectiva també ha permès **polititzar** l’esfera privada (un àmbit tradicionalment associat a les dones) i qüestionar les dinàmiques que es donen a l’esfera pública (àmbit tradicionalment associat als homes).

Des de fa anys també es parla, però, de la necessitat d’adquirir una **perspectiva feminista interseccional**, a partir de la qual es tenen en compte la intersecció d’eixos d’opressió com l’edat, la classe, la ètnia, les capacitats o la identitat sexual i de gènere (entenent que és l’home adult, blanc, cis, heterosexual, sense diversitats funcionals i amb solvència econòmica qui té més privilegis en la piràmide social). Aplicar la perspectiva de gènere a la nostra entitat pot comportar la revisió dels nostres valors i objectius perquè no tinguin un biaix **androcèntric** i perquè promoguin la igualtat efectiva i real.

4Divisió sexual del treball: treball productiu/treball reproductiu

Segons la OIT, el treball es defineix com el conjunt d’activitats humanes, remunerades o no, que produeixen béns o serveis en una economia. Aquestes activitats formen part de l’esfera pública i son reconegudes social i econòmicament. Es tracta del **treball productiu**, atribuït tradicionalment als homes.

El treball de cures i de sosteniment de la vida es el **treball reproductiu**. El seu escenari físic i simbòlic és la llar i la família, per tant, l’esfera privada. Malgrat tractar-se d’un treball imprescindible per a la reproducció de les persones no es reconeix ni social ni econòmicament.

Aquesta divisió del treball és **universal**, però cada societat l’ha adaptat de diverses maneres. Cal tenir en compte, a més, que les dones sempre han treballat tant en l’àmbit reproductiu com en el productiu, encara que de manera **precaritzada** i **invisibilitzada**. Avui dia, amb la incorporació “oficial” i progressiva de moltes dones a l’àmbit productiu en països del Nord global, el treball reproductiu ha passat a desenvolupar-se per part de **dones migrades**, racialitzades i precaritzades, desencadenant el que s’anomenen **‘cadenes globals de cures’**.

5Rols i estereotips de gènere

Un estereotip és un conjunt d'idees respecte un grup o societat prèviament establertes. Per tant, un estereotip de gènere és un prejudici o una opinió generalitzada sobre característiques o atributs que dones i homes posseeixen pel simple fet de ser-ho.

Els rols són un conjunt de funcions, pautes i comportaments definits social i culturalment i construïts en base als estereotips. Els rols de gènere són les adjudicacions de funcions i tasques determinades segons el sexe.

S'entén – i s'ensenya- que les dones que han de ser emotives, submises, passives, fràgils, romàntiques, prudents i irracionals. En el cas dels homes, se sobreentén -i se'ls ensenya- que posseeixen **característiques totalment oposades** i que per tant han de ser insensibles, actius, decidits, segurs, dominants, valents, independents, àgils, racionals, despreocupats. Un dels diversos dispositius que contribueixen a crear i perpetuar aquests estereotips són els **mitjans de comunicació**.

6Sexisme o discriminació sexual/de gènere

El sexisme és el conjunt de creences que situen les dones i les identitats dissidents no només en una posició contraposada a la dels homes, sinó també d'**inferioritat, subordinació i explotació**. Aquest conjunt de creences està tan normalitzat a la societat perquè se sustenta de manera **estructural**, la qual cosa provoca que es donin **discriminacions sistemàtiques** per raó de gènere i de sexe impunement i en tots els àmbits. Algunes autores defensen que el **masclisme**, a diferència del sexisme, són aquells comportaments i pràctiques individuals derivats d'aquest sistema de creences, però de vegades també s'utilitzen com a conceptes sinònims.

7Bretxa salarial

Es tracta d'un indicador que mesura la **diferència entre la remuneració dels homes i de les dones**, expressada en percentatge referit al salari dels homes.

En aquest sentit, quan parlem de bretxa salarial, no ens referim a la **desigualtat retributiva** entre homes i dones pel desenvolupament de tasques iguals o d'igual valor, sinó a tots aquells factors que provoquen una diferència entre el salari mitjà d'homes i dones (per exemple, el fet que les dones facin més jornades parcials, tinguin menys contractes temporals, s'enfrontin al sostre de vidre i el terra enganxifós o que les feines que desenvolupen són pitjor remunerades perquè no estan valorades socialment).

Segons el Departament de Treball de la Generalitat, les dones a Catalunya guanyen **un 20,64% menys** que els homes. La bretxa salarial no està sancionada legalment, i només s'han de donar explicacions

objectives si aquesta supera el 25%. Tot i així, descobrir que a la nostra entitat hi ha bretxa salarial, pot ajudar-nos a treballar per assolir una major igualtat de gènere.

⁸Segregació sexual vertical i horitzontal

La **segregació sexual horitzontal** és la distribució no uniforme de dones i d'homes en nivells diferents d'activitats. Es relaciona amb les dificultats de les dones per accedir a determinades professions. Aquesta segregació es pot constatar pel predomini de les dones en sectors tradicionalment feminitzats, com ara el tercer sector, i en la dificultat d'aquestes per accedir a professions masculinitzades.

La **segregació sexual vertical** és la distribució no uniforme de dones i homes en un sector determinat. Fa referència a les dificultats que tenen les dones per desenvolupar-se professionalment. En aquest sentit, les dones no només tenen barreres per accedir a llocs de comandament, sinó que també són les més afectades per la parcialitat i per la desigualtat retributiva, fins i tot en la realització de les mateixes funcions i tasques que un home.

⁹Sostre de vidre

S'anomena sostre de vidre a la barrera invisible amb la qual es troben les dones per accedir a **càrrecs directius o de gerència** a entitats i empreses (ocupats majoritàriament per homes), malgrat tinguin l'experiència i la formació requerides per a la tasca en qüestió. Aquesta limitació està relacionada amb els rols i estereotips de gènere, que fan que les dones no siguin considerades adients o capaces per afrontar aquests espais de lideratge.

Es relaciona amb el concepte '**terra enganxifós**' per fer referència a la dificultat i conseqüent concentració de dones als llocs de treball més precaris i menys valorats socialment.

¹⁰Conciliació/coresponsabilitat

Parlem de conciliació quan ens referim a l'intent per desenvolupar la vida laboral sense que aquesta entri en conflicte amb el desenvolupament de la vida personal i familiar, dos àmbits que, a la nostra societat, tenen valors i lògiques de funcionament contraposades.

Històricament, hi ha hagut un gran desequilibri entre homes i dones, donat que són aquestes últimes sobre les qui han recaigut les **responsabilitats familiars** en major mesura. Això fa que, per exemple, siguin les dones les que majoritàriament demanen **reduccions de jornada**, permisos per cuidar una persona i excedències, o tinguin menys possibilitats de ser contractades si són -o volen ser- mares, la qual cosa agreuja la bretxa salarial de gènere i relega les dones a les posicions més baixes en el mercat

laboral. Per aquest motiu s'apel·la a la coresponsabilitat: és a dir, a l'**assumpció equitativa** de les tasques de cures entre homes i dones.

¹¹**Sexe**

Hi ha diferents corrents teòriques que han definit el 'sexe' de diverses maneres. Aquest concepte es pot entendre també com una categoria. El sistema classifica els cossos de forma binària, és a dir, en dues categories -*mascles* i *femelles*- en funció de **característiques físiques i biològiques** com els cromosomes, els genitals o les hormones. Les persones adultes, però, acostumen a "identificar" el sexe dels nadons només a partir dels seus genitals, moment a partir del qual s'atribueix també el gènere (home/dona).

En aquest sentit, autores com la biòloga feminista **Anne-Fausto Sterling** defensen que la divisió binària del sexe és, així com la del gènere, una **construcció històrica i social**, ja que en realitat caldria parlar d'un espectre que la ciència no ha volgut tenir en compte -en el qual se situarien les persones intersexuals.

¹¹**Gènere**

Es pot definir com el conjunt de característiques determinades socialment que classifiquen a les persones en dones i homes.

Aquest concepte ha estat proposat i estudiat per les teòriques feministes des de fa dècades. Tot i que existeixen diferents aproximacions al tema, es pot entendre com la **categoria**, producte d'una construcció social, que se'ns assigna en el moment de néixer segons els nostres genitals.

Com que el sistema és binari, només se'ns classifica o bé com a *dones* o bé com a *homes*. Aquesta classificació comporta la interiorització d'un conjunt de **pràctiques, valors, rols i normes** que les persones es veuen obligades a repetir al llarg de la seva vida per ser acceptades socialment i que canvien segons el **context històric, geogràfic, social i cultural** en el qual ens trobem, fet que demostra que no hi ha res de 'natural', 'essencial' o 'innat' en relació amb el gènere.

¹³**Assetjament sexual i/o per raó de sexe**

Segons l'article 7.1 de la [Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva entre dones i homes](#), l'**assetjament sexual** és qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual, que tingui propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Aquest comportament que és constitutiu d'una forma d'abús pot donar-se de manera puntual o continuada en el temps.

L'article 7.2 de la citada anteriorment, l'**assetjament per raó de sexe** és qualsevol comportament realitzat en funció del sexe o gènere d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

¹⁴Llenguatge inclusiu o no sexista

El llenguatge inclusiu o llenguatge no sexista és aquell que es proposa des dels feminismes per intentar configurar una nova realitat que trenqui amb els estereotips de gènere i visibilitzi les dones, així com altres identitats.

Per fer això, es parteix de la base que **el llenguatge no és neutral** ni és només un instrument de comunicació, sinó que es tracta també d'una eina que vehicula el nostre pensament i contribueix a perpetuar prejudicis i estructures de poder, com ara l'androcentrisme i el sexisme.

Altres conceptes d'interès

Abús sexual/agressió sexual

La [Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual](#), coneguda popularment com a llei del “només sí és sí”, destaca que només s'entendrà com a relació o pràctica sexual **consentida** aquella en la qual s'hagi manifestat lliure i expressament la clara voluntat de tenir-la.

A partir d'ara, la consideració legal d'una actuació com a '**agressió sexual**' deixa d'implicar l'ús de la força per part de la persona que la comet o la resistència activa per part de la persona que la pateix. S'elimina, per tant, la distinció entre **abús sexual** i agressió sexual: totes les conductes sexuals sense consentiment seran considerades **agressions sexuals** i es castigaran amb diferents penes, en funció de les circumstàncies i els agreujants.

Androcentrisme

És la visió del món que ha col·locat històricament l'home blanc, cis, heterosexual, sense discapacitat i amb solvència econòmica al centre, com a mesura de tot, i com a **figura neutra i universal**. Així, el coneixement des de l'àmbit acadèmic i científic també ha estat generat a partir d'un **punt de vista**

esbiaixat, que no ha tingut en compte les experiències, les realitats i les necessitats de la resta d'identitats de gènere.

Feminismes

La genealogia feminista és extensíssima. Des de fa ja uns anys, però, es comença a parlar de 'feminismes' en plural per reconèixer que aquest **moviment polític i social** és un compilat de sabers i veus que han arribat des dels marges. En la mateixa línia, també s'utilitza sovint el terme 'feminisme interseccional' per posar sobre la taula el fet que el sistema patriarcal no només se sustenta sobre la violència masclista, sinó també sobre la violència racista, capacitista, LGTBI-fòbica, etc. Els feminismes, d'altra banda, també porten dècades desenvolupant **teories i perspectives** necessàries per combatre les desigualtats i transformar la societat.

Paritat

La paritat es defineix com la **presència** i la **participació equilibrada** de dones i homes en llocs de representació i presa de decisions a totes les esferes de la vida. Així, s'estableix que, del conjunt de posicions repartir, cap dels dos sexes hauria de tenir una proporció inferior al **40%** ni superior al **60%**. L'objectiu d'aplicar aquest principi és el de lluitar contra el desequilibri estructural de gènere que es dona en tots els àmbits. Segons l'[Anuari 2021. Radiografies del Tercer Sector Social de Catalunya](#), impulsat per La Confederació, la presència de les dones en les direccions de les entitats socials és del 50,3% el 2021, cinc punts més que el 2018.

Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Conjunt ordenat de mesures i estratègies, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació i destinades a aconseguir en l'empresa la igualtat real entre dones i homes i a eliminar els estereotips, les actituds i els obstacles que la dificultin. o impossibilitin.

Violències masclistes

Parlem de violències masclistes en plural entenent que existeixen **diferents tipus** (física, psicològica, sexual, econòmica, institucional) i que es poden donar en **diversos àmbits** (laboral, familiar, social o comunitari...). Totes tenen en comú, això sí, que són legitimades en el marc d'un sistema patriarcal i que serveixen per perpetuar els privilegis i la situació de poder dels homes.

Sovint s'utilitza la metàfora de l'iceberg per explicar que les violències **més visibles**, que se situarien a la punta (com ara els assassinats masclistes i les violacions), se sustenten sobre una base de violències **menys visibles** (acudits masclistes, assetjament sexual al carrer, llenguatge sexista, amor romàntic...).

ANNEXOS

Acta de constitució de la Comissió d'Igualtat

Auditoria Retributiva

Acta de signatura del Pla d'Igualtat

Acord sobre l'Ús No Sexista de la Llengua



Acord sobre l'ús no sexista de la llengua

Aquest document és fruit de les reunions dutes a terme pel grup de treball que, a petició del GELA (Grup d'Estudi de Llengües Amenacades), es va constituir arran de la jornada

«Visibilitzar o marcar», que va tenir lloc el 19 de març del 2010 a la Universitat de Barcelona. El grup està format per representants dels organismes següents:

- Serveis d'Assessorament Lingüístic del Parlament de Catalunya
- Secretaria de Política Lingüística de la Generalitat de Catalunya
- Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya
- Departament de Filologia Catalana de la Universitat de Barcelona
- Departament de Lingüística General de la Universitat de Barcelona
- Serveis Lingüístics de la Universitat de Barcelona
- Grup d'Estudi de Llengües Amenacades

Els textos de les administracions públiques han d'estar lliures d'usos discriminatoris, entre els quals hi ha els usos sexistes i androcèntrics de la llengua. Entenem per *usos sexistes* els que menystenen o desvaloren un dels dos sexes, habitualment les dones; i entenem per *usos androcèntrics* els que invisibilitzen o fan difícil imaginar en un àmbit determinat la presència o l'actuació de les dones.

Les administracions catalanes des de fa anys treballen en l'elaboració i la difusió de criteris i orientacions per evitar aquests usos sexistes i androcèntrics. L'experiència acumulada en aquest àmbit i l'anàlisi dels textos que actualment produeixen diversos organismes públics han permès consensuar els principis generals següents:

Primer. És evident que en català i altres llengües el gènere dels substantius no té cap relació directa amb el sexe dels referents. Malgrat això, l'assimilació de la categoria gramatical de gènere a la noció biològica de sexe és a l'origen de moltes confusions relacionades amb aquests conceptes. Cal partir de la consideració que la llengua catalana, com a sistema lingüístic, té el masculí com a categoria gramatical no marcada pel que fa al gènere. Això no obstant, la progressiva presència de les dones en molts àmbits socials i de responsabilitat, i la tendència a relacionar gènere i sexe en els casos en què els referents són animats, han fet que cada vegada més es pugui percebre que el masculí pot ser excloent, encara que la referència no es faci a cap persona específica.

Segon. Tenint cura de no traïr el funcionament genuí del català, les administracions públiques han de promoure uns usos lingüístics que permetin fer visibles les dones en els textos institucionals, sobretot en les referències genèriques a professions, oficis, càrrecs o funcions, particularment en singular. I òbviament, quan un text fa referència a una persona determinada, o a un grup de persones del mateix sexe, s'ha d'adaptar el discurs al gènere que correspon.

Tercer. Cal afavorir la claredat i la simplicitat dels textos administratius i respectar-hi els principis de neutralitat i concisió. Per aquest motiu, cal donar preferència, en general, als recursos que no comporten l'ús de formes dobles, com ara noms col·lectius i epicens, i expressions impersonals.

Quart. Alguns recursos poden funcionar en uns textos i contextos, però no pas en uns altres. Per exemple, adjuntar la terminació femenina a la forma masculina després d'una barra inclinada pot anar bé en textos breus i esquemàtics, com ara formularis, llistes, taules i gràfics; en canvi, no és adequat en textos llargs o d'estil més cohesionat.

Cinquè. En les referències fetes en plural a col·lectius que poden ser constituïts tant per homes com per dones, s'entén que el masculí té valor genèric, llevat que s'especifiqui expressament (o es dedueixi inequívocament del context) el contrari. Aquestes referències, per tant, en pro dels principis d'economia i de simplicitat,

habitualment no es dupliquen. Si hi ha una voluntat de precisar o d'emfasitzar la referència a dones i homes dins del text, es poden fer servir formes dobles.

Sisè. Les guies o directrius d'estil i de redacció de textos, especialment les que inclouen recomanacions per evitar els usos sexistes i androcèntrics, no es poden aplicar d'una manera mecànica. Cal tenir en compte el tipus de text, el significat i el context lingüístic i comunicatiu (a qui ens adrecem i amb quina intenció comunicativa ho fem).

Setè. Si bé evitar un llenguatge amb usos androcèntrics o sexistes és una qüestió de base social, cal tenir en compte que la major part d'elements per dur-ho a terme són de tipus lingüístic. Per aquest motiu, a l'hora d'utilitzar una llengua lliure d'aquests usos, especialment quan es proposen solucions noves, o en cas de dubtes i dificultats, és important la intervenció de lingüistes amb vista a garantir que les solucions siguin correctes des del punt de vista gramatical.

El grup de treball considera convenient que les autoritats lingüístiques i les institucions facin un seguiment de l'evolució d'aquests usos. Aquest seguiment ha de permetre posar en comú observacions i propostes amb relació a l'aplicació dels criteris difosos per fer visibles les dones en els textos.

Barcelona, 7 d'octubre del 2010

Protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i les discriminacions LGTBIQA+ del CAE i La Fundació La Xarranca