

I PLA D'IGUALTAT DE L'ASSOCIACIÓ CENTRE D'ESPLAI XIXELL 2022-2024

Pla elaborat en base al II Pla d'Igualtat de la Fundació Catalana de l'Esplai

Taula de continguts

1. Presentació	4
2. Introducció	4
3. Comissió d'Igualtat	5
4. Operativa	6
5. Diagnosi	7
5.1. Anàlisi quantitativa	13
5.1.6. Conclusions generals de l'anàlisi quantitativa	14
5.2. Anàlisi qualitativa	23
5.2.18. Conclusions generals de l'anàlisi qualitativa	24
5.3. Vuit idees força de la diagnosi	25
6. Objectius del Pla d'Igualtat	27
7. Pla d'accions	28
7.1. Cronograma i planificació	33
7.2. Seguiment i sistema d'avaluació	34
8. Pressupost i vigència	36
8.1. Pressupost	36
8.2. Vigència	37
9. Declaració i compromís de la Comissió d'Igualtat	37
10. Bibliografia i normativa	39
10.1 Normativa catalana	39
10.2. Normativa estatal	39
10.3. Normativa europea	39
10.4. Dret internacional	40
10.5. Altra documentació consultada	40

1. Presentació

El Pla d'Igualtat neix per donar resposta a les inquietuds de diferents voluntaris que opinen que no hi ha una resposta estructurada o protocols d'actuació davant les diverses discriminacions que poden succeir a la nostra entitat. L'Esplai Xixell, com a entitat d'educació en el lleure, té el respecte com un pilar fonamental i no accepta cap mena de discriminació.

És així com l'Esplai Xixell ha adquirit compromís amb aquesta causa arran de la creació de la Comissió d'Igualtat. Volem dedicar part de la nostra energia per aconseguir, en els pròxims dos anys, que infants, joves, famílies, i educadores vetllin per incorporar la perspectiva interseccional en tots els àmbits que comprèn l'entitat.

Aquesta perspectiva no únicament afecta les activitats. De fet, per a ser real i efectiva, implica una revisió de tots els estaments i espais de l'organització. Per aquest motiu la creació del document que tot just presentem fa més sòlida l'aposta de la nostra entitat per la igualtat.

Aquest no és un pla purament descriptiu, sinó que també conté una anàlisi necessària per a poder conèixer aquelles febleses que ens cal revisar, essent aquesta una acció que suposi canvis a curt i mitjà termini en el si de l'Esplai Xixell.

La Comissió d'Igualtat és l'òrgan encarregat de la seva redacció, però també de la consecució de mesures concretes que donin vida al seu contingut. Les activitats de sensibilització, l'anàlisi de dades i les propostes de mesures concretes, entre d'altres, seran alguns dels mecanismes que desplegarà el Pla d'Igualtat.

Juntes, des de la fermesa, la solidaritat, el diàleg i el consens creiem que podem acostar-nos a incorporar aquesta perspectiva entre totes les persones que conformen la nostra organització i que, dia a dia, garanteixen, amb la seva tasca educativa, que infants gaudeixin d'un present i un futur millor, lliure d'opressions i desigualtats.

2. Introducció

Aquest Pla d'Igualtat és un conjunt de mesures amb l'objectiu de conduir un procés vers l'equitat 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), l'Esplai Xixell, com a entitat amb menys de 50 treballadors i treballadores, no està obligat a tenir un Pla d'Igualtat. Cal valorar, doncs, que l'entitat vulgui tirar endavant una primera diagnosi de gènere i l'elaboració d'un Pla d'Igualtat intern.

Treballar per la igualtat real i efectiva en una organització és un procés col·lectiu d'anàlisi i revisió interna dels sistemes de creences, organització i funcionament, i relacions personals; es tracta d'un procés 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 seu ideari, transmetrà aquestes intencions i mecanismes en les seves accions, essent un referent per a les mateixes persones voluntàries i participants dels seus programes.

Des del seu inici, l'Esplai Xixell ha impregnat tota la seva activitat i també les seves polítiques internes amb criteris d'igualtat en tots els àmbits. Aquesta igualtat ha estat un eix vertebrador en un sentit ampli, abastant la igualtat social, la igualtat en la diversitat, la igualtat d'accés a activitats de lleure educatiu, la igualtat d'oportunitats, i la igualtat de gènere.

I concretament aquesta última accepció, la igualtat de gènere, sempre ha format part de l'ideari i de la construcció de discurs de l'Esplai Xixell, que s'ha elevat també com un element propi del sector del lleure educatiu i social.

Per tant, la proclamació de la igualtat com un eix vertebrador de tota l'activitat de l'Esplai Xixell, i per a les persones que hi col·laboren i hi treballen, esdevé una autèntica declaració de compromís de l'entitat des del seu nivell polític més alt.

3. Comissió d'Igualtat

El dia 13 de febrer de 2022 es va constituir formalment la nova Comissió d'Igualtat de l'Esplai Xixell, integrada per 8 persones. La seva finalitat ha estat clara des del primer moment:

“Confeccionar el nou Pla d'Igualtat de l'Esplai Xixell com a primer objectiu, i desplegar i liderar les accions relatives a la igualtat de gènere i diversitat, transversalment i de forma coordinada a tota l'entitat”.

Tot plegat des d'una òptica reflexiva i analítica, amb prou rigor i participació de tota la comissió, malgrat que això pogués suposar aturar-se més temps del necessari per desenvolupar, discutir o reflexionar aquelles qüestions destacables o importants per algunes persones o per al procés de creació del Pla d'Igualtat o alguna de les seves accions.

La Comissió d'igualtat està constituïda per les següents persones membres:

Adrián Alonso Solsona	Secretari de la Junta Directiva, soci de l'Assemblea i formador de premonitors i premonitores.
Anna Basquet Muniente	Vocal de la Junta Directiva, sòcia de l'Assemblea, monitora voluntària i treballadora.
Sofia Camañes Gómez	Monitora voluntària i treballadora.
Paula Claver Ballesteros	Sòcia de l'Assemblea, coordinadora, i monitora voluntària.
Sergi Coscolla Pacheco	Vocal de la Junta Directiva, soci de l'assemblea, monitor voluntari i treballador.
Lucía González López	Monitora voluntària i treballadora.
Clara Martín Vilajosana	Monitora voluntària i treballadora.
Alba Perez Caldeiro	Sòcia de l'Assemblea, monitora voluntària i treballadora.

La Comissió d'Igualtat de l'Esplai Xixell ha estat l'encarregada d'analitzar la situació actual de

l'entitat en qüestions d'igualtat, fent seguiment dels diversos equips de persones que els conformen, i donar resposta a les desigualtats o febleses que s'han detectat. Al llarg d'aquest document es presenta aquesta anàlisi amb les seves conclusions i, seguidament, diversos plans d'acció que hem plantejat en resposta a aquestes.

A banda del pla, la Comissió d'Igualtat vol potenciar la confiança amb les persones vinculades a l'entitat com a òrgan de referència, ajut, i acompanyament en cas de trobar-se en una situació de discriminació o violència.

Aquesta es proposa com una comissió horitzontal, sense necessitat d'una coordinació concreta i on tots els integrants tenen el mateix pes. Els membres de la comissió s'actualitzaran al setembre de cada any i, a diferència d'altres comissions de l'entitat, aquesta requerirà participació de, com a mínim, 6 persones que tinguin interès per fer-ho, independentment de l'equip de monitors/es on estiguin. Es farà un document explicatiu que reculli les tasques dutes a terme per la comissió i les que queden per fer, amb l'objectiu de fer la nostra tasca de fàcil relleu per als nous membres, que aniran canviant any rere any.

La Comissió d'Igualtat, amb el compromís i supervisió de la Junta Directiva, serà la responsable de vetllar pel seguiment d'aquest pla, així com d'activar els plans d'acció dins del seu termini i avaluar el seu funcionament a partir dels indicadors detallats. Dins del Pla d'Accions d'aquest document queda indicat, de manera més concreta, qui serà encarregat de l'execució i seguiment de cadascuna de les accions plantejades.

4. Operativa

Desplegar el Pla d'Igualtat d'Esplai Xixell presenta complicacions específiques i diferents de les que es poden trobar entitats o empreses d'altres sectors i dimensions.

També s'ha de mencionar que el Pla d'igualtat ha estat treballat de manera molt consensuada dintre de la Comissió d'Igualtat, i s'han abordat debats profunds i reflexius entorns a qüestions derivades dels resultats parcials que s'albiraven durant la seva confecció. Gràcies a aquesta manera d'abordar la construcció del pla, el resultat final resulta un document molt participat i treballat, conformant un document realment únic, conciliat i acordat de principi a fi. I tot plegat, això sí, ha comportat que el temps d'anàlisi es prolongués més del degut, però que sens dubte ha valgut la pena també per donar legitimitat, força i lideratge a la nova Comissió d'Igualtat.

L'Esplai Xixell es caracteritza per tenir una fluctuació molt gran entre el nombre de persones que hi treballen en un moment concret de l'any i el número de total de persones diferents que han treballat en tot un any (per exemple, hi ha moltes persones amb contractació de curta durada per substitucions, reforços i similars). Per aquest motiu, i com es podrà veure en l'anàlisi quantitativa, les dades analitzades s'han pres tenint en compte únicament la realitat existent al mes de febrer de 2022, amb l'objectiu de poder mostrar més acuradament la realitat general de tot el curs, i no esbiaixar els resultats per causa de l'augment d'activitat puntual que es dona al mes de juliol. I per evitar que les dades puguin esdevenir dades obsoletes o incorrectes, la Comissió d'Igualtat ha pres el compromís d'actualitzar de manera bianual algunes de les dades,

com queda recollit en una de les mesures derivades de les accions del pla.

Operativament, sigui en la diagnosi qualitativa o en la quantitativa, queden recollits els següents àmbits:

- Formació i informació.
- Promoció.
- Selecció i accés a llocs de treball.
- Classificació professional.
- Retribució.
- Prevenció (en l'assetjament sexual).
- Condicions contractuals.
- Balanç entre vida professional i vida personal i familiar.

Amb tot, el Pla d'Igualtat de l'Esplai Xixell es dissenya com una eina versàtil, com un instrument que ha de poder adequar-se i no romandre estàtic fins a la edició següent.

Així, es crea un document que pot i ha de tenir actualitzacions que emanen de la Comissió d'Igualtat i que permeten millorar-lo, dotar-lo del màxim rigor possible, corregir-lo, si s'escau, i, en definitiva, convertir-lo en un document útil i vàlid per a l'organització i les persones treballadores de l'Esplai Xixell.

5. Diagnosi

5.1. Anàlisi quantitativa

A continuació es detalla, dins de la fase de diagnosi, l'anàlisi quantitativa de l'explotació estadística de l'Esplai Xixell en relació amb diferents variables de desigualtat social. Cal matisar, abans de tot, que la idiosincràsia de l'Esplai respecte a l'estacionalitat i tipologia dels serveis, així com del nombre de persones que els conformen, fan necessari un tractament específic de les dades.

D'aquesta manera, cal tenir en compte que el nombre de persones treballadores diferents al llarg d'un any és molt superior la quantitat de persones de mitjana o la quantitat de persones treballadores en un moment concret de l'any. La ponderació anual que exerceix l'existència de molts serveis curts a l'estiu o les substitucions durant el curs escolar, per exemple, fan que, per analitzar determinades variables, no s'hagi de tenir en compte la plantilla de tot un any complet, sinó només la plantilla existent en un moment determinat de manera que el nombre de persones que es recullen en la variable analitzada no desvirtui el resultat. Per tant, cada indicador quantitatiu analitzat correspon a una "foto fixa" al mes de febrer de 2022.

Les dades analitzades s'engloben en diferents indicadors distingits per gènere:

- Quantitat de persones vinculades¹ i tipus de vinculació.
- Relació comparativa de contractes.
- Antiguitat.
- Edat.
- Tipologia contractual laboral.
- Retribució.
- Percentatge de jornada i guardes legals.

5.1.1. Número de persones vinculades

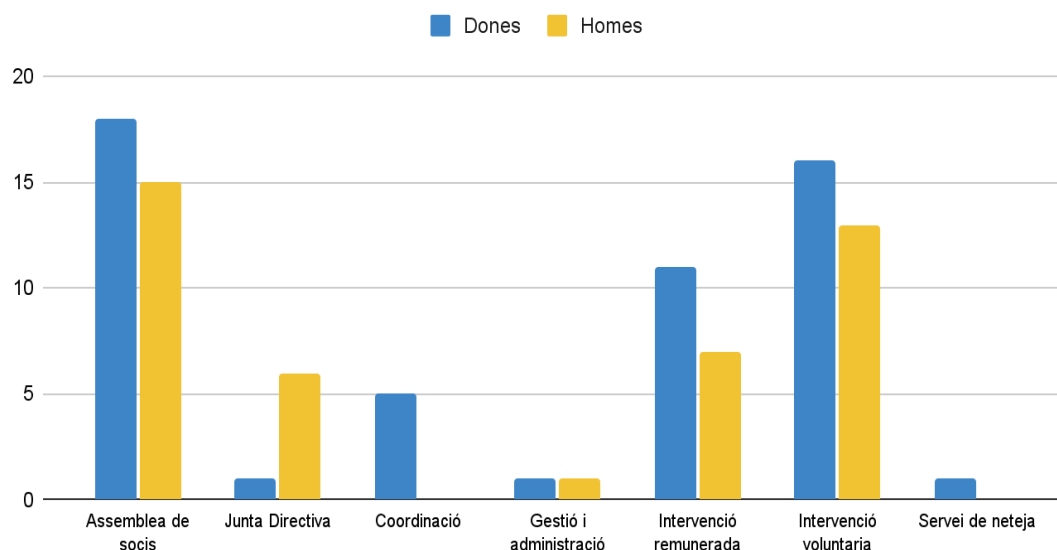
Plantilla total: 45

VINCULACIÓ	DONES	HOMES	% dones	TOTAL
Assemblea de socis	18	15	54.5%	33
Junta Directiva	1	6	14.3%	7
Coordinació	5	0	100%	5
Gestió, administració	1	1	50%	2
Intervenció remunerada	11	7	61.1%	18
Intervenció voluntària	16	13	55.2%	29
Servei de neteja	1	0	100%	1
Total real persones vinculades	22	23	49%	45

* El nombre de persones recollides a la Taula segons el tipus de vinculació que tenen a l'Esplai és superior al nombre total real de persones vinculades a l'Entitat pel fet que hi ha persones amb més d'un tipus de vinculació.

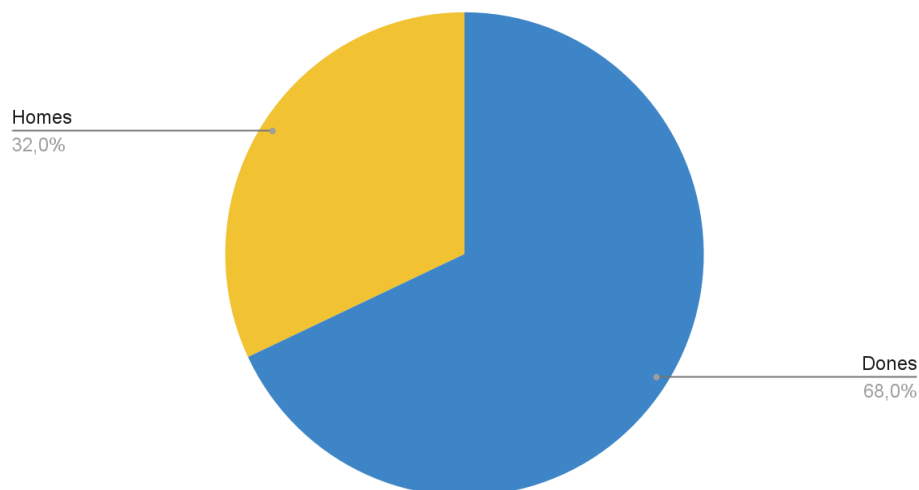
¹ S'utilitza la terminologia persones vinculades a l'entitat degut que dins l'entitat participen persones tant amb contracte laboral com amb contracte de voluntariat. També es tenen en compte les persones sòcies, participants de l'Assemblea de l'associació.

Comparativa de gènere segons vinculació



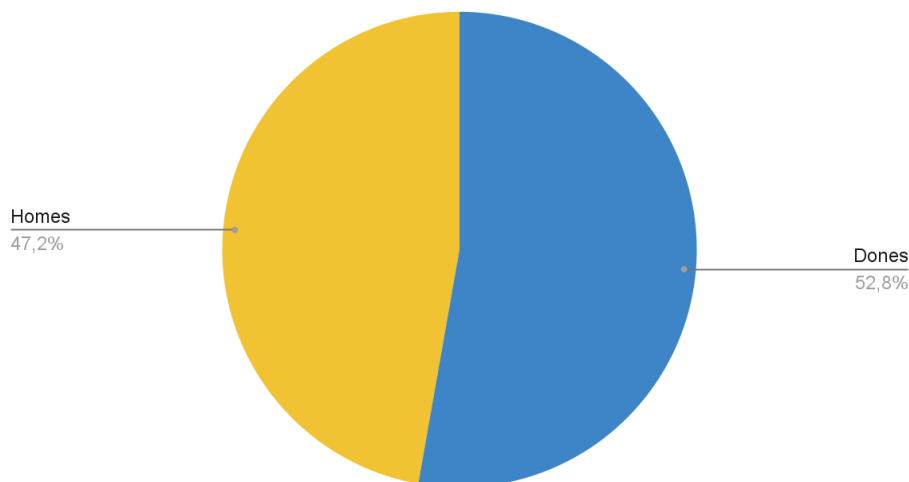
El nombre de dones i homes que vinculades a l'Esplai és gairebé igual (49% de dones), però això no implica que hi hagi igualtat entre homes i dones. Si es fa un desglossament de la plantilla en funció del tipus de vinculació, s'observa que existeixen algunes diferències en motiu de gènere:

Vinculació remunerada



Les vinculacions que compten amb remuneració són les de coordinació, gestió, neteja i monitoratge diari. Si es tenen en compte aquests casos, el percentatge de dones amb vinculació remunerada ascendeix fins vora el 70%. Aquest percentatge s'ajusta percentualment amb la mitjana molt semblant del Sector Social (segons l'Anuari de l'ocupació del tercer sector social de Catalunya de 2017 el 74% de les persones contractades són dones), on es presenta la feminització molt elevada del sector com un axioma descriptiu del Tercer Sector Social. Les connotacions que es deriven de l'anàlisi s'han d'estudiar conjuntament amb la variable de la contractació oferta, que és preminentment a temps parcial.

Intervenció educativa en lleure



La intervenció educativa en el lleure a la nostra entitat està lleugerament feminitzada. En percentatge, dins d'aquesta intervenció no hi ha una clara desigualtat, així i tot, com es feia patent a la primera taula, dins la coordinació totes les figures són dones, per tant, qualitativament sí que és destacable una feminització de certs càrrecs.

Destaca afirmant aquesta idea que dins la Junta Directiva de l'entitat hi ha molt poca presència de dones (14.3%), l'òrgan d'execució i decisió després de l'Assemblea de Socis. En canvi, a l'Assemblea de Socis, l'òrgan de decisió de l'entitat, el percentatge de dones augmenta inclús superant la meitat (54.4%). Les persones de l'Assemblea són totes aquelles amb motivació i implicació per l'entitat i, per tant, pel lleure, que s'ha descrit anteriorment com un sector feminitzat. Tot i això, valorem molt positivament que si la presència de dones a la vida diària de l'entitat és alta, també ho sigui amb la mateixa força al màxim òrgan de decisió.

5.1.2. Relació comparativa de contractes

	DONA		HOME	
OFICIAL ADMINISTRATIU	1	6.25%	1	12.25%
SERVEI NETEJA	1	6.25%	-	-
MONITORA	5	31.25%	5	62.25%
AJUDANT MONITORA	7	43.75%	2	25%
COORDINADORA D'ACTIVITATS	1	6.25%	-	-
NIVELL A (Antic titulat/a de	1	6.25%	-	-

	DONA		HOME	
OFICIAL ADMINISTRATIU	1	6.25%	1	12.25%
SERVEI NETEJA	1	6.25%	-	-
G. Superior)				
TOTAL	16		8	

Al servei de neteja del nostre esplai només hi ha una persona treballant, i aquesta és una dona. Això recau en la feminització social que existeix sobre els serveis de neteja. Malgrat això, no podem extrapolar una desigualtat en l'àmbit salarial, ja que no hi ha prou personal per poder fer una comparativa objectiva.

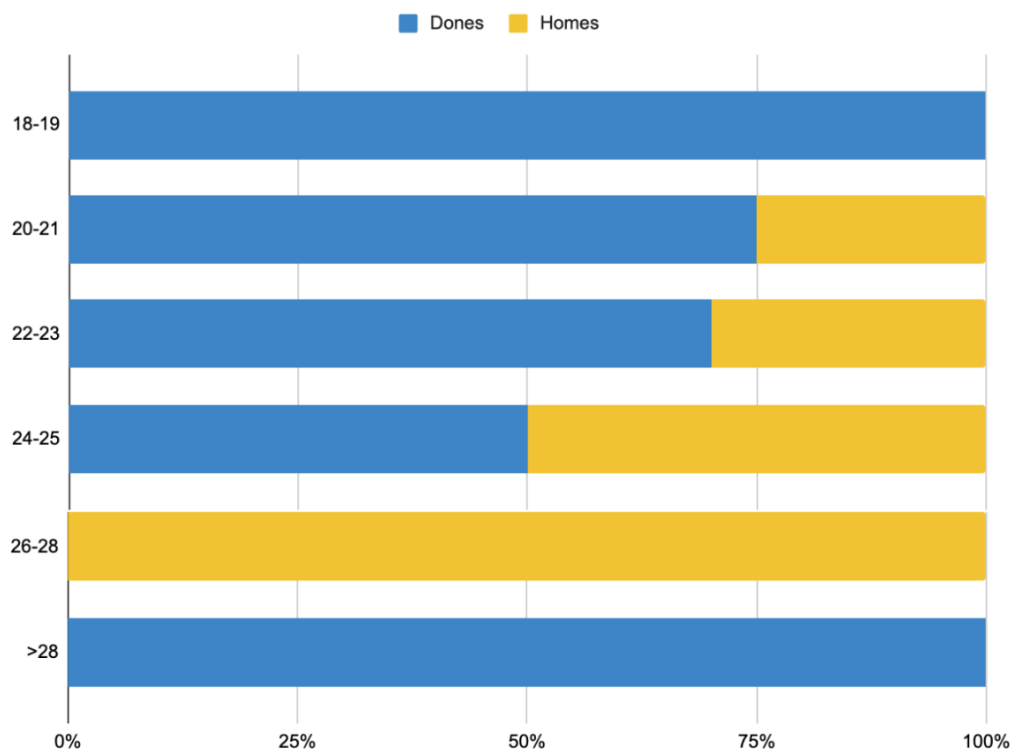
A la intervenció, es compta amb dues categories laborals: monitor/a i ajudant de monitor/a. El nombre de monitors i monitores és el mateix, però, per altra banda, hi ha més dones que fan d'ajudant de monitor/a que homes i, per tant, la seva retribució és més baixa. Partint de la base que l'ajudant de monitor/a és una professió precària i, que hi hagi més personal femení ja és, possiblement, un indicatiu de desigualtat social.

La persona amb la remuneració més alta actualment a l'entitat és una dona, ja que ocupa el càrrec de màxima responsabilitat als projectes que es desenvolupen i cobra segons la categoria que correspon a la seva titulació.

5.1.3. Edat de la plantilla

	DONES		HOMES	
18 - 19	3	18,75%	-	-
20 -21	3	18,75%	1	12.5%
22 -23	7	43,75%	3	37.5%
24 -25	2	12,5%	2	25%
26 -28	-	-	2	25%
>28	1	6.25%	-	-
TOTAL	16		8	

Edat plantilla



A l'Esplai Xixell hi ha una major contractació de dones, per contra, existeix un augment de figures masculines en funció de l'edat. D'aquest fet es pot extrapolar que, sovint, qui s'acaba estabilitzant i tenint figures de més pes dins l'entitat amb el pas del temps són els homes.

Cal destacar que només hi ha una dona amb més de 28 que és la que s'encarrega del servei de neteja.

5.1.4. Equitat salarial

GRUP PROFESSIONAL	DONES	HOMES	TOTAL	Bretxa
Personal d'Administració	1 15945	1 15945	2 15945	
Personal de Gestió i Coordinació	1 20949	0 0	1 20949	
Personal d'Intervenció	13 14602	7 14814	25 14676	+1,4 %
Personal de Serveis Generals	1 13151	0 0	1 13151	

** Totes les persones que treballen a l'entitat cobren segons el conveni que els pertoca segons la seva titulació i, per tant, a escala salarial no s'escau cap distinció de gènere.

Apareix una bretxa salarial positiva en 1.4% tot i haver-hi més dones que homes treballant en intervenció. Aquesta bretxa s'explica pel que ja s'observava a la tipologia contractual: en l'equip d'intervenció hi ha més dones que homes, però 7 d'elles no tenen el títol de monitora, i, per tant,

cobren com a ajudants de monitores, d'aquí aquesta bretxa.

	Quantitat de dones i % sobre total de dones		Quantitat d'homes i % sobre total d'homes		TOTAL
13.000 € - 15.000 €	7	43,75 %	2	25%	9 (37,5%)
15.000 € - 17.000 €	7	43,75 %	6	75 %	13 (54,1%)
17.000 € - 19.000 €	1	6,25 %	0		1 (4,2%)
>19.000 €	1	6,25%	0		1 (4,2%)

Tenint en compte exclusivament els números absoluts, resulta evident que la franja més nombrosa, salarialment parlant, és dels 15.000 € als 17.000 €. Aquest fet no sorprèn, ja que és la franja on se situa la retribució més nombrosa de la nostra entitat: el personal de monitoratge, amb una retribució una mica per sobre dels 15.500 €.

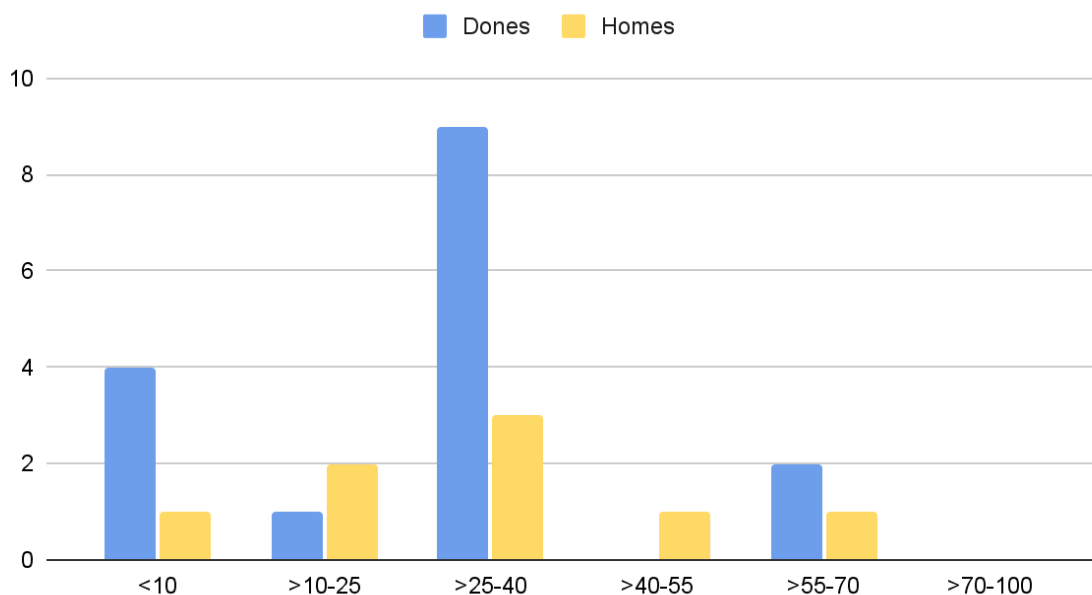
Pel que fa a les retribucions del personal en general, les dues persones que cobren per sobre dels 17.000 €, per motiu del seu càrrec de responsabilitat, són dones. Així i tot, gairebé la meitat de dones cobren dins la franja més baixa, fet que es torna a explicar per a la manca de titulació que les porta a la categoria d'ajudant de monitor/a.

5.1.5. Tipus de jornada. Parcialitat

La parcialitat esdevé també una variable que pot denotar desigualtats de gènere, i per aquest motiu s'ha cregut necessari incloure-la a l'anàlisi. Destaquem que els contractes a temps parcial constitueixen la totalitat dels contractes de l'Esplai Xicell, a causa del volum de feina i estructura que requereix l'entitat; cadascú desenvolupa unes tasques i funcions específiques per tal d'apropar-nos a una horitzontalitat en l'equip, per tant, cap dels càrrecs assumeix una jornada completa. Cal emfatitzar, tot plegat, que des de l'entitat es fa un esforç considerable per intentar que les persones treballadores puguin tenir el màxim de jornada possible, oferint els nous serveis disponibles a les persones que ja hi treballen en altres serveis i que puguin compatibilitzar-los.

PERCENTATGE DE JORNADA TREBALLADA

% de Jornada	Dones	Homes	TOTAL
<10	4 (25%)	1 (12,5%)	5 (20,8%)
>10-25	1 (6,25%)	2 (25%)	3 (12,5%)
>25-40	9 (56,25%)	3 (37,5%)	12 (50%)
>40-55	0	1 (12,5%)	1 (4,2%)
>55-70	2 (12,5%)	1 (12,5%)	3 (12,5%)
>70-100	0	0	0



L'Esplai Xixell consta d'una parcialitat laboral generalitzada, sense distinció de gènere. Per tant, la parcialitat de la jornada no té origen en la discriminació. Recalquem que el lleure és un sector precaritzat, notablement, per aquest mateix motiu. Tot i no haver fet un estudi concret, sabem que la gran majoria de persones que treballen a l'entitat exerceixen la pluriocupació per poder cobrir les seves necessitats econòmiques, sobretot les persones que treballen en la intervenció educativa.

5.1.6. Conclusions generals de l'anàlisi quantitativa

Com a conclusions generals i específiques, extraïem:

1. **El nombre de dones i homes treballant en l'Esplai Xixell és equitatiu.**
2. **Les tasques executades pels membres de cada gènere recauen en els rols de gènere sistemàtics establerts**, havent-hi una majoria de dones entre el personal d'intervenció, coordinació i neteja; i un augment notable d'homes en tasques d'execució, gestió burocràtica, i presa de decisions.
3. **No s'observen desigualtats significatives quant a la vinculació a l'entitat.**
4. Per motiu de l'estructura de l'entitat, i com a tendència general dins del sector del lleure, **l'oferta laboral que fa l'Esplai Xixell es pot considerar precaritzada i amb dificultat per establir jornades completes** i dignes que permetin una millor qualitat de vida.

5.2. Anàlisi qualitativa

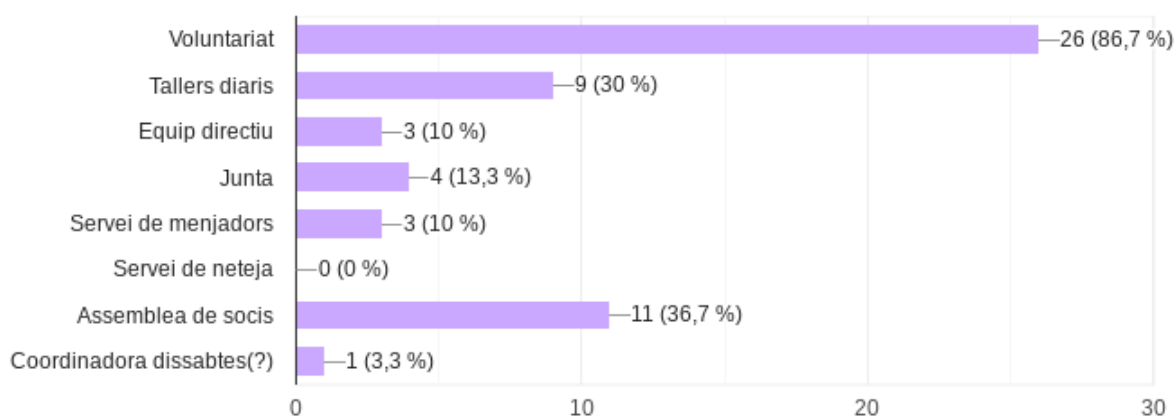
En aquest apartat es mostra l'anàlisi duta a terme per esbrinar, de manera qualitativa, els aspectes relacionats amb la igualtat a l'entitat. L'instrument que s'ha considerat més adequat per aquesta anàlisi és un qüestionari individual i anònim a les persones que participen en l'entitat, amb l'objectiu de conèixer la percepció general sobre la situació actual de l'Esplai Xixell respecte a la igualtat en tots els àmbits (d'oportunitats, representativitat, formació, etc.). La informació recollida identifica possibles necessitats i àrees d'actuació, sent una eina fonamental pel disseny de millora del pla d'igualtat vigent.

Els formularis per recopilar les dades es van enviar per via telemàtica a les 45 persones vinculades a l'entitat, de les quals va respondre un total de 30 persones. Ha estat una enquesta anònima, de participació voluntària, i oberta llarg dels mesos de febrer i març de l'any 2022.

El qüestionari es va crear específicament per a la consulta actual, amb la intenció d'evidenciar les necessitats existents i tenint en compte la diversitat que caracteritza al sector del Lleure Educatiu. Aquest formulari consta de 18 ítems el resultat dels quals, valorats individualment, mostren el criteri de les persones participants de l'entitat en referència a la possible existència de desigualtats i també en relació amb la gestió en qüestions relacionades amb la formació, conciliació o promoció interna, entre d'altres.

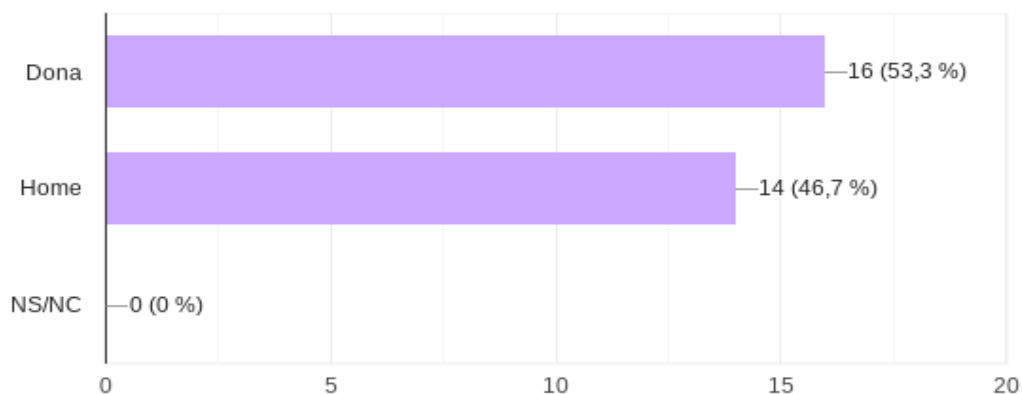
S'enumeren tot seguit les preguntes del qüestionari amb els seus respectius resultats.

5.2.1. Actualment treballo a...



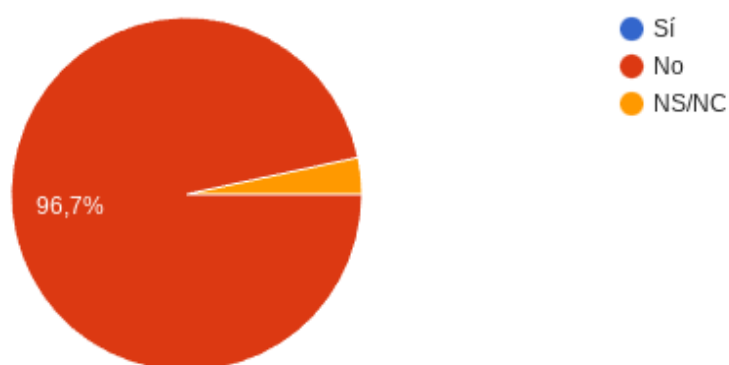
La majoria (86.7%) dels participants de la nostra enquesta desenvolupen treballs voluntaris. L'alta representació voluntària es correspon amb la naturalesa de l'Esplai Xixell, ja que la nostra és una entitat que neix del voluntariat. També destaquem que gran part de la plantilla participa de més d'una secció, pel fet que, normalment, els mateixos voluntaris també fan altres tasques (remunerades o no) dins l'entitat.

5.2.2. M'identifico amb el gènere...



Entre els participants de l'enquesta hi ha una representació bastant paritària ambdós gèneres, amb una lleugera superioritat de presència femenina (53.3%). Tenint en compte l'anàlisi quantitativa, aquests resultats es corresponen amb la composició real de la nostra entitat, per tant, concloem que la participació en l'enquesta és representativa de la realitat dels membres de l'Esplai Xixell en matèria de gènere.

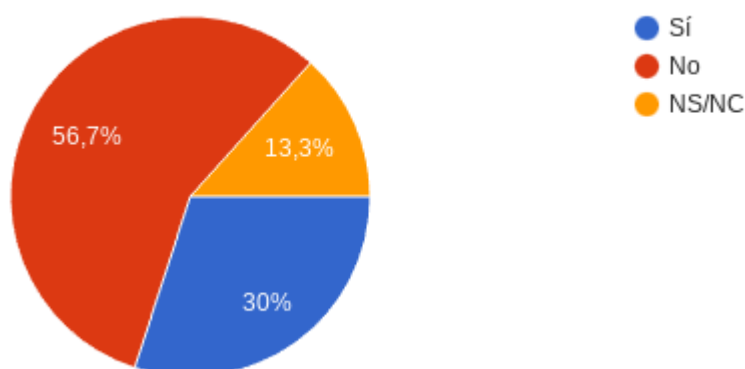
5.2.3. Tinc diversitat funcional? (que em generi barreres en la participació de l'entitat en igualtat de condicions)



La gran majoria de participants del qüestionari no pateix cap diversitat funcional que li suposi problemes en el desenvolupament de la seva tasca a l'esplai, a excepció d'una persona que ha respost que no sap o no contesta (NS/NC), de la qual desconexem el context.

D'aquests resultats s'extreu que l'Esplai Xixell no és un entorn especialment preparat per incloure persones amb discapacitats funcionals, tant pel que fa a treballadors/es, com a infants i joves que participen en les nostres activitats.

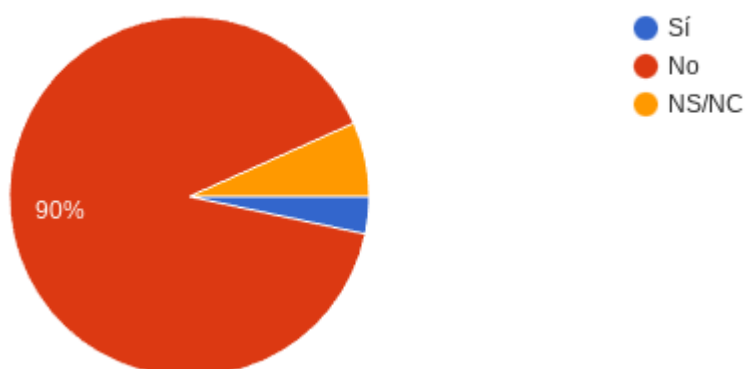
5.2.4. Pertanyo al col·lectiu LGTBIQ+?



La majoria dels participants (56.7%) no pertany al col·lectiu LGTBI+, però una part important (30%) sí que s'hi troba identificat, mentre que el restant 13.3% no sap o no contesta. Aquests resultats denoten l'Esplai Xixell com a entorn segur per a membres de la comunitat LGTBIQ+.

Valorem positivament la presència de diversitat en la plantilla, ja que genera un ventall ampli de referents pels infants i joves que participen en les nostres activitats, construint un entorn segur per infàncies LGTBIQ+. Tot i això, i tot i que no es vegi gaire reflectit en aquesta pregunta, creiem que, encara, a l'Esplai Xixell hi ha una carència de representació de certs sectors més minoritaris o marginats dins de la comunitat LGTBIQ+, de la mateixa manera que passa en la majoria d'àmbits de la societat. No oblidem que a nosaltres, com a entitat d'acció social, ens correspon continuar treballant activament cap a la inclusió de totes les persones del col·lectiu.

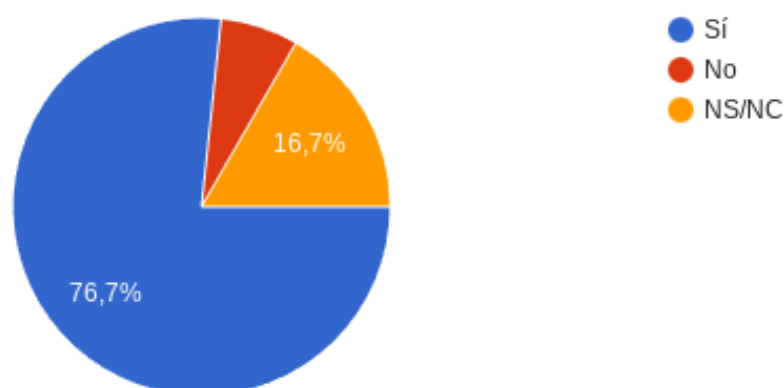
5.2.5. Em considero part d'un col·lectiu racialitzat?



La gran majoria (90%) de les persones que ha respost el qüestionari no es consideren part d'un col·lectiu racialitzat, un 6,7% ha dit que no sap o no contesta, i un 3,3% ha respost que sí que se'n considera part. El percentatge tan baix de respostes afirmatives mostra la falta de representació de col·lectius racialitzats entre els membres de l'Esplai Xixell.

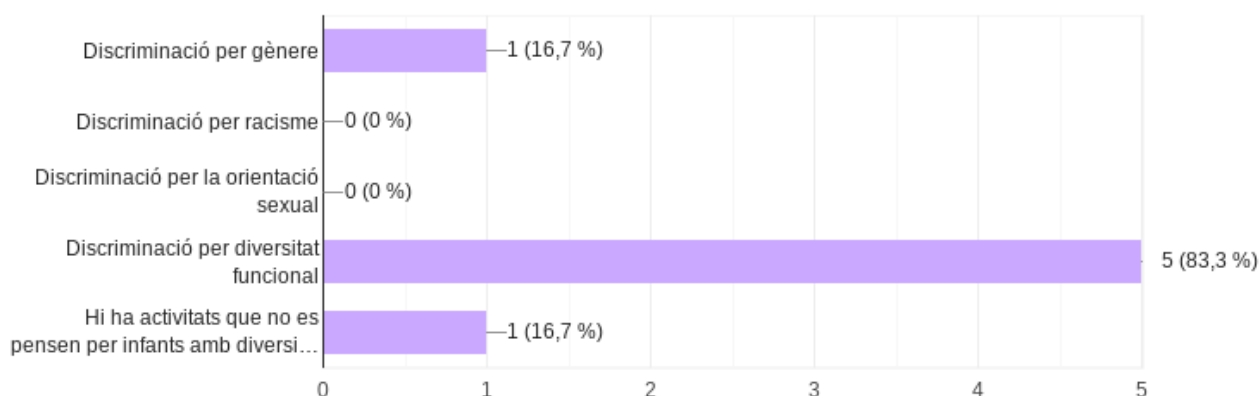
Aquest resultat és certament destacable donat el context sociocultural en què treballa la nostra entitat, i tenint en compte que a les activitats que desenvolupem existeix una alta presència d'infants i joves pertanyents a col·lectius racialitzats. La falta de monitors/es pertanyents a aquests col·lectius remarca que, per algun motiu, la gran majoria d'infància racialitzada de l'esplai no fa la transició al monitoratge. Per altra banda, també denota una forta mancança de referents per a aquests infants i joves.

5.2.6. En general, es té en compte la igualtat d'oportunitats a l'entitat?



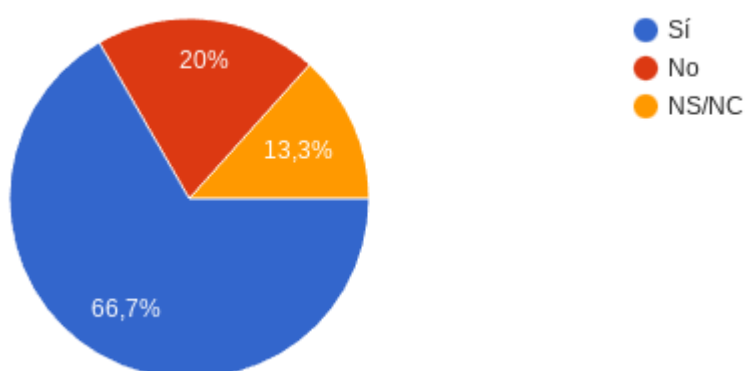
El 76,7% dels participants de les persones enquestades considera que a l'esplai sí que es té en compte la igualtat d'oportunitats, un 16,7% no sap o no contesta (NS/NC) i un 6,7% considera que no hi ha igualtat d'oportunitats a la nostra entitat. Malgrat que la majoria de persones consideren que no existeix una desigualtat dins de l'entitat envers la igualtat d'oportunitats, cal fer autocrítica, ja que l'alt percentatge de persones que han seleccionat l'opció de NS/NC destaca, potser, una falta d'informació en aquest aspecte. A més a més, la presència de vots negatius indica que hi ha persones que consideren que en algun moment no s'ha respectat el principi d'igualtat a la nostra entitat.

5.2.7. Si la resposta anterior és NO, en quin aspecte creus que succeeix?



Desglossant l'apartat anterior, la majoria de persones que consideren que a l'Esplai Xixell s'han donat casos de desigualtat, creuen que la discriminació ha estat respecte a la diversitat funcional (83,3%). Aquests resultats reflecteixen una manca d'inclusivitat en matèria de diversitat funcional que ja havíem intuït abans. Per altra banda, hi ha una persona que creu que no hi ha igualtat d'oportunitats en matèria de gènere, desconeixem el context d'aquesta resposta, i per tant, no podem comentar-la més a fons.

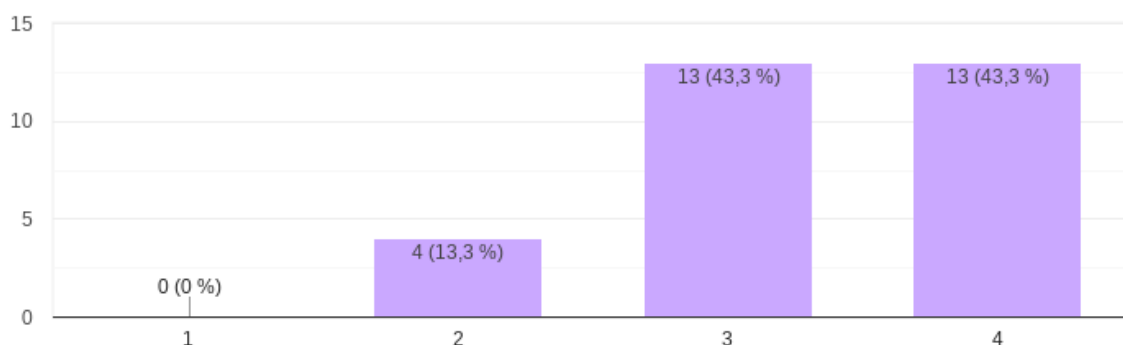
5.2.8. Tots els membres de l'entitat tenim igual accés a la formació interna/contínua?



La majoria de participants a l'enquesta es troba d'acord en que tenim igual accés a la formació interna i continua (66,7%), però cal remarcar que un percentatge important no ho considera així (20%) i un altre percentatge no sap o no contesta (13,3%).

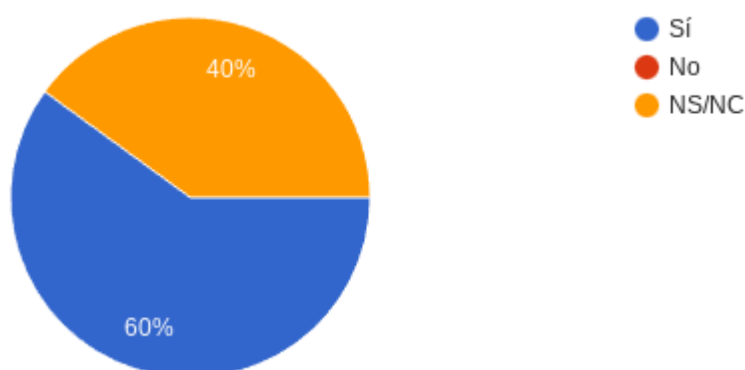
L'alta proporció de persones que no estan d'acord amb l'existència d'igual accés a la formació, així com la presència de molts membres que no en tenen certesa, denota que es tracta d'un aspecte sobre el qual cal actuar, essent la formació una eina primordial en matèria d'eradicació de la desigualtat.

5.2.9. Gaudim de les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional?



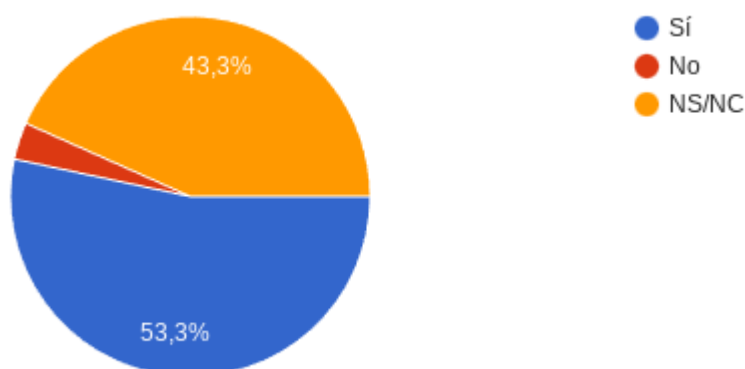
L'opinió de l'equip envers la igualtat de possibilitats de promoció i desenvolupament professional dins de l'entitat s'ha avaluat en una escala de valoració de l'1 al 4, de menys a més (1 = Mai, 2 = Poques vegades, 3 = Sovint, 4 = Sempre). Tot i que gran part de les respostes estan situades entre el valor 3 (Sovint) i 4 (Sempre), seguint la línia de l'apartat anterior, els quatre participants que voten el valor 2 (Poques vegades) han de ser escoltats treballant envers la millora de la igualtat d'oportunitats a l'Esplai Xixell.

5.2.10. Creus que es compleix la igualtat salarial?



Davant la pregunta de si es compleix la igualtat salarial a l'Esplai Xixell, una reduïda majoria respon que sí (60%), i un 40% respon que no sap o no contesta (NS/NC). Cal remarcar que la majoria de les persones que ha respost el qüestionari són voluntàries, i, per tant, no tenen gaire coneixement dels salaris dels treballadors i treballadores. Tot i això, cal fer èmfasi sobre l'alt percentatge de NS/NC, que transmet una desinformació generalitzada entorn els salaris entre els i les participants de la nostra entitat.

5.2.11. En general, creus que s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral?



En quant a l'equilibri entre la vida familiar, personal, i laboral a l'Esplai Xixell, el 53,3% dels participants creuen que sí que hi ha equilibri, un 43,3% no sap o no contesta, i un 3,3% creu que no n'hi ha. L'alt percentatge de respostes NS/NC reitera la reflexió anterior sobre la manca d'informació.

5.2.12. Si la resposta anterior és NO, per què?

1 respuesta

Els horaris de les activitats són incompatibles amb la vida sobretot familiar

Destaquem el minoritari, però rellevant, 3,3% en desacord, aquesta persona considera que els horaris solen ser incompatibles amb la vida personal i familiar.

Sovint, el treball a l'Esplai Xixell es compagina amb altres feines o estudis. Això fa que, moltes vegades les reunions es fan tard o en dies no laborables, fet que pot contribuir negativament a l'equilibri personal i familiar. Remarquem aquest comentari com a punt a millorar, ja que som una entitat petita que vetlla pel benestar dels seus membres i l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral entorn de l'Esplai és un aspecte essencial i prioritari.

5.2.13. Sabries què fer o a qui dirigir-te en cas de patir o, ser testimoni, davant d'un assetjament o discriminació?

Coordinació: 4 referències.
Equip directiu: 5 referències.
Junta: 4 referències.
Policia: 1 referència.

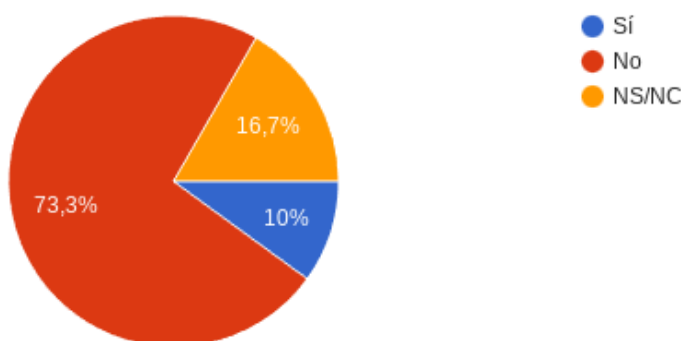
Noies: 2 referències.
Comissió d'igualtat: 1 referència.
NS/NC: 2 referències.
No: 6 referències.

Companys: 6 referències.

Sí: 7 referències.

La diversitat de respostes en aquest apartat destaca la necessitat d'implementar una figura representativa en cas de patir o ser testimoni d'un assetjament i/o discriminació. 6 persones ho comentarien a companys/es, això demostra la bona relació i el bon ambient de l'entitat, tot i això, són moltes les persones que comenten que no sabrien a qui dirigir-se, una clara evidència també de la necessitat que s'ha proposat, ja que només una persona afirma que acudiria a la Comissió d'Igualtat.

5.2.14. En alguna ocasió has viscut a la nostra entitat un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat?



La majoria de participants (73,3%) no ha viscut, dins de l'entitat de l'Esplai Xixell, un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat; un 16,7% no sap o no contesta, i un 10% sí que ha patit un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat dins l'entitat.

Valorem positivament que la majoria hagi respost que no, tot i que també és important destacar que existeixen persones que, o bé dubten, o bé han patit una situació de vulneració del principi d'igualtat. Els resultats denoten la necessitat de l'elaboració d'un pla d'igualtat per erradicar al màxim aquest problema i, en cas que tingui lloc un conflicte de vulneració del principi d'igualtat, proveir-nos d'eines per gestionar-ho.

5.2.15. En cas afirmatiu, quin ha estat el conflicte i per què?

4 respuestas

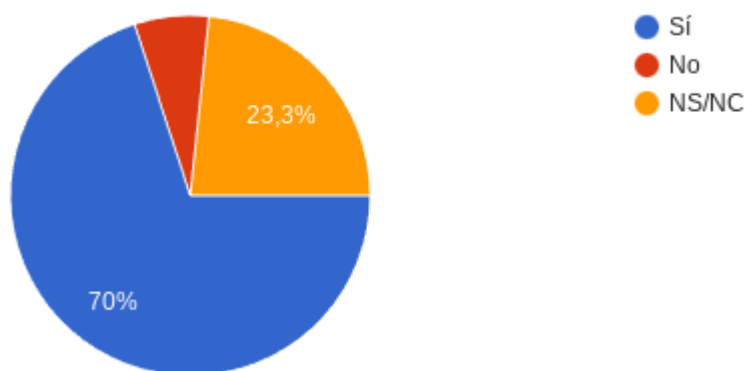
En quant a oportunitats de treball

En algun cas s'han vist rols de superioritat depenen dels carrecs proposats, separats per genere.

No recordo cap exemple a nivell intern entre monitors/es o treballadors/es (sí que n'he viscut entre infants i/o famílies) però podria ser perquè fa molts anys que estic a l'Esplai.

De les persones que havien viscut algun conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat, dues d'elles fan referència a conflictes dins de la gestió de l'entitat, com són les oportunitats de treball, i l'altra menciona la relació entre infants i/o famílies. Tenint en compte que aquest pla pretén analitzar la situació dels treballadors i treballadores de l'Esplai Xixell, destaquem les dues respostes que fan referència a la gestió interna dels participants de l'entitat, essent aquestes desigualtats que cal fer el possible per erradicar.

5.2.16. Creus que és necessari un Pla d'Igualtat a la nostra entitat?



El 70% dels participants veuen necessari un pla d'igualtat. Per altra banda, el 23,3% ha respost que no sap o no contesta i un 6,7% creu que no. La majoria de vots afirmatius fa patent que el present Pla d'Igualtat és necessari a l'Esplai Xixell. L'alt percentatge de persones que no saben o no contesten permet veure altra vegada una manca d'informació envers la definició de què és el Pla d'Igualtat i la seva funció dins de l'entitat.

5.2.17. Tens algun comentari a afegir?

Moltes de les meves respostes són NS/NC per què realment mai m'he plantejat aquestes preguntes. Trobo molt necessari que ens informem i formem com a entitat en aquest àmbit. Personalment, considero que no tinc cap coneixement sobre aquesta temàtica i, realment em sento i sé que estic molt desinformada. Agareixo que passeu aquesta enquesta per què a partir d'ara intentaré fixar-me més en aquests detalls de les preguntes que realment mai m'he plantejat, ja que no he tingut l'oportunitat o no m'ha sorgit aquesta necessitat. La veritat que m'avergonyeixo bastant.

A moltes preguntes no se si es refereix a els infants, als monitors, a les dones, ... pero mersi per tota la vostra feina

a tope comi igualtat

Molt bona feina Comi! Basis de fesi

No se si realment un pla d'igualtat es necessari, crec q el q si q es necessari es crea espais i eines per aixi crear una inclusio i equitat.

El veig important perquè som una entitat educativa, i com a tal hem de donar exemple i mostrar una posició decidida en la defensa dels Dret Humans en general, entre els quals la igualtat. De portes endins crec que tenim una situació bastant correcta, i que el gènere o altres factors no es tenen en compte per discriminar a ningú, crec que es valora molt el fet que algú treballi bé i a gust, i no el seu gènere, raça, orientació sexual... Per això crec que en aquest sentit no és necessari un pla d'igualtat (que no vol dir que no em sembli bé que hi sigui, al contrari). En resum, el veig molt positiu i trobo que pot donar molt bon resultat de cara a les actuacions amb els infants, famílies, administracions... però no tant de cara a l'equip humà propi, perquè considero que ja tenim unes relacions basades en el respecte a la diversitat.

5.2.18. Conclusions generals de l'anàlisi qualitativa

Un total de 35 persones vinculades a l'Esplai Xixell ha respost l'enquesta del Pla d'Igualtat, el que significa un 66,67% del conjunt de tots els membres a qui anava dirigit el qüestionari. Considerem aquesta una participació satisfactòria de la qual es poden extreure conclusions representatives de la realitat de la nostra entitat.

En general, extraïem que la percepció de les persones vinculades sobre l'Esplai Xixell en termes d'igualtat és bastant positiva, donat que només un 6,7% ha considerat que no hi ha igualtat d'oportunitats a l'entitat. Destaquem també molt positivament que, d'aquest 6,7%, només una persona ha remarcat que la desigualtat era per motiu de gènere.

És necessari remarcar que hi ha un número relativament alt de persones que no saben o no volen respondre, en diverses de les preguntes realitzades, aquest fet indica un desconeixement i falta d'informació generalitzats envers els temes que tractats al qüestionari. En concret, destaquem un baix coneixement en termes d'igualtat salarial, ja que un 40% dels participants desconeixen si es compleix o no.

El percentatge de persones que manifesten haver vist alguna situació de desigualtat és baix, d'un 10%, (3 persones), tot i això, cal tenir-ho en compte a l'hora de definir un pla d'accions per gestionar aquest tipus de conflictes.

Respecte a la pregunta sobre la necessitat del Pla d'igualtat, destaquem positivament que un 70% reconeix aquesta necessitat. De nou el 23,3% de NS/NC ressaltava el desconeixement general entorn aquest pla i destaca la necessitat de fer-ne una bona tasca de difusió.

D'aquests resultats s'extreuen, en resum, les següents conclusions:

- **El 33,3% dels participants de l'enquesta consideren que no hi ha igual accés a formació interna.** Creiem que un 33,3% és un percentatge bastant elevat, per remarcar la necessitat de formació en matèria d'igualtat.
- **El 40% dels participants desconeix si hi ha igualtat salarial a l'Esplai Xixell,** fet que destaca una desinformació generalitzada envers els salaris que ofereix l'entitat.
- **El 23,3% dels participants no té certesa del fet que a l'Esplai Xixell es tingui en compte la igualtat d'oportunitats.** Un 13,3% creu que les persones treballadores poques vegades gaudeixen de les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional, i un altre 43,3% creu que sovint en gaudeixen, però no sempre. Aquests resultats reflecteixen que, en algun moment o altre, una part important dels membres de l'entitat ha vist vulnerada la igualtat d'oportunitats.
- **A l'Esplai Xixell no existeix un protocol clar d'actuació enfront de situacions d'abús i/o assetjament sexual.** Destaquem, per tant, la necessitat d'una elaboració i difusió de protocols efectius d'actuació en cas de violència sexual com a eina clau en la unificació del mode d'actuació, deixant clar què fer, com, i a qui dirigir-se en cas de veure's en aquest tipus de situacions.
- **A l'Esplai Xixell existeix una molt baixa representació de diversitats més enllà del gènere,** mancant de representació d'altres sectors més vulnerables com certs col·lectius de la comunitat LGTBIQ+, col·lectius racialitzats, o persones amb diversitats funcionals. És necessari treballar aquest aspecte per potenciar i fomentar l'existència de nous referents dins l'entitat.

5.3. Vuit idees força de la diagnosi

1. **Existeix una masculinització de la plantilla si es té en compte l'antiguitat i els càrrecs executius allunyats de la intervenció.** Al tram de 18 a 19 anys hi ha un 100% de dones, al de 20-21 anys un 75%, al tram de 24-25 anys un 50% de dones i un 50% d'homes, i al de 26-28 anys ja hi ha un 100% d'homes. A la Junta Directiva, només el 14,3% dels membres són dones, mentre que a l'Assemblea de Socis aquest percentatge ascendeix fins a més de la meitat (54,4%). Per tant, concloem que, tot i que sol haver-hi una major contractació femenina, qui s'acaba estabilitzant laboralment dins l'esplai, sobretot en càrrecs executius, són homes.

- 2. En general, les dones ocupen més càrrecs de responsabilitat en tasques d'intervenció i, sobretot, coordinació.** El percentatge de dones que fa tasques de monitoratge es troba lleugerament per sobre de la meitat (61,1% i 55,2% en tasques voluntàries i remunerades, respectivament), mentre que en el personal de coordinació, aquest percentatge ascendeix fins al 100%, és a dir, totes les coordinadores de l'Esplai Xixell són dones. Aquestes dades remarquen que la intervenció educativa en el lleure a la nostra entitat està lleugerament feminitzada.
- 3. L'entitat consta d'una major precarització femenina amb feines ajudant de monitora.** Gairebé la meitat de dones que treballen a l'Esplai Xixell cobren dins la franja més baixa, fet que s'explica per la manca de titulació que les porta a cobrar en categoria d'ajudant de monitor/a.
- 4. L'oferta laboral de la nostra entitat és generalment precària.** Més del 87% de contractes de l'Esplai Xixell són a temps parcial, degut, en gran part, a tipus de servei prestat per la nostra entitat. El 54,1% de les persones treballadores tenen un salari d'entre 15.000€ i 17.000€ anuals, i un 37,5% d'entre 13.000€ i 15.000€ anuals. Les dades denoten que la majoria de treballadors i treballadores, i especialment les persones que exerceixen tasques d'intervenció, es troba en una situació de precarietat econòmica, remarcant així la precarietat generalitzada que existeix dins del sector del lleure.
- 5. Els membres de l'entitat comparteixen una desinformació generalitzada en matèria d'igualtat.** La Comissió d'Igualtat és l'òrgan referent en matèria d'igualtat, essent aquesta una iniciativa nascuda aquest mateix curs, existeix encara una manca d'informació que reflecteix la necessitat d'aquesta comissió com eina clau per la maximització del compromís envers la igualtat a l'Esplai Xixell. Destaquem aquest punt com una de les peces de la base per justificar el nostre Pla d'Igualtat.
- 6. L'Esplai Xixell és poc divers en aspectes de la diversitat que van més enllà del gènere.** Tot i estar dins d'un context sociocultural molt heterogeni, aspectes de la diversitat diferents del gènere no es reflecteixen en l'equip humà que conforma la nostra entitat. Aquest fet provoca una manca de referents en matèria de diversitat per als infants i joves que participen de les nostres activitats.
- 7. Cal proporcionar formacions accessibles per igual a tots els membres participants de l'Associació.** Només el 66,7% troba que hi ha la mateixa accessibilitat a la formació per a tothom, i un 20% considera, directament, que no hi ha igualtat en aquest accés. Per tant, extraïem que l'Esplai Xixell ha de millorar en aquest front, oferint formacions accessibles a totes les persones participants de l'associació.
- 8. És necessari establir un òrgan referent en matèria d'igualtat que funcioni com a figura representativa en cas de patir o ser testimoni d'un assetjament i/o discriminació.** Actualment, no existeix un protocol clar d'actuació en aquest context, ni un òrgan dins l'entitat que faci aquesta funció.

6. Objectius del Pla d'Igualtat

- **Garantir la igualtat de tracte i oportunitats com a persones vinculades a l'Associació Centre d'Esplai Xixell.**
 - Efectuar una revisió contínua del principi d'igualtat en els diferents àmbits del Pla d'Igualtat.
 - *Indicador: quantitat d'intervencions, modificacions o revisions efectuades (mínim 2 intervencions anuals).*
 - *Indicador: increment de les variables d'anàlisi existents al pla (1 nou indicador anual o encreuament de variables existents).*
 - Promoure la formació i la informació en favor de la igualtat efectiva entre persones vinculades dins de l'entitat.
 - *Indicador: formacions o informacions efectuades en matèria d'igualtat (mínim 3 accions formatives o informatives).*
- **Integrar la perspectiva interseccional a l'entitat.**
 - Assolir un funcionament coordinat amb els i les membres de l'entitat.
 - *Indicador: presència de persones de l'organització alienes a la comissió d'igualtat (assemblea de socis) en les reunions de la comissió (mínima 1 anual).*
 - Proporcionar instruments o eines que ajudin a l'entitat a integrar la perspectiva interseccional a escala operativa.
 - *Indicador: instruments o eines creades (mínim 2 durant la vigència del pla).*
- **Fomentar el debat intern i l'obtenció de dades rigoroses que permetin analitzar amb qualitat la igualtat d'oportunitats a l'entitat.**
 - Enfortir la Comissió d'Igualtat com a òrgan d'anàlisi de dades i generador de debat i reflexió.
 - *Indicador: formacions específiques per a les persones de la Comissió d'Igualtat (mínima 1 anual).*
 - *Indicador: enquesta de seguiment per valorar la satisfacció en matèria d'igualtat de l'entitat (mínim 1 durant la vigència del pla amb resultat favorable).*
 - Col·laborar en l'anàlisi qualitativa i quantitativa de les accions i mesures existents al Xixell relacionades amb la igualtat.

- *Indicador: estudis, anàlisis o aportacions efectuades del Pla d'Igualtat actual (mínim 1 vegada cada 2 anys).*
- *Indicador: reunions efectives específiques per valorar les accions dutes a terme per la Comissió d'Igualtat (mínim 1 anual).*

7. Pla d'accions

Un cop definides totes les fases anteriors del pla i la formulació dels objectius, cal dissenyar el conjunt d'accions que es desplegaran durant la seva vigència. Per definir les accions s'han tingut en compte les característiques de l'entitat i la casuística de la seva plantilla. És per això que el pla d'accions no pretén resoldre les qüestions observades en les conclusions de la diagnosi d'una manera poc reflexiva i massa ràpida, ni consolidar les fortaleeses en un període de temps molt curt sense tenir en compte altres aspectes.

Així, la finalitat del pla d'acció pretén conjugar els objectius del pla, les conclusions de la diagnosi, el desplegament i la legitimació de la Comissió d'Igualtat dins de l'entitat i la construcció d'un discurs i d'una acció que situï la igualtat d'oportunitats a l'alçada global que correspon i de manera transversal a l'entitat.

A més a més, hem de tenir present, com ja es va situar en la descripció de l'operativa, que el pla pot i ha de tenir actualitzacions que permetin millorar-lo, dotar-lo del màxim rigor possible, corregir-lo, si s'escau, i, en definitiva, convertir-lo en un document útil i vàlid per a l'organització i les persones treballadores. Per tant, la idea de la Comissió d'Igualtat és actualitzar bianualment el pla d'accions per assolir aquesta manera d'entendre la gestió de la igualtat al Centre d'Esplai Xixell.

Entrant pròpiament a les accions, s'ha considerat en aquest pla centrar-se en els àmbits que arran de la diagnosi quantitativa i qualitativa presenta una major necessitat. És cert que els resultats obtinguts no són alarmants en cap dels àmbits o dimensions del pla, però es creu convenient prioritzar alguns per sobre dels altres.

D'aquesta manera, les accions inicials aniran encaminades a enfortir els àmbits de la formació i informació, el seguiment, i la prevenció i actuació en matèria d'assetjament sexual. I es deixa per etapes posteriors els altres àmbits d'actuació, els quals es consideren que requereixen menor intervenció arran de la diagnosi resultant.

ACCIÓ 1: <u>DIFUSIÓ I INFORMACIÓ DEL PLA</u>	
OBJECTIUS ASSOCIATS	• Garantir la igualtat de tracte i oportunitats com a persones vinculades a l'Associació Centre d'Esplai Xixell. ◦ Promoure la formació i la informació en favor de la igualtat efectiva entre persones vinculades dins de l'entitat. • Integrar la perspectiva interseccional a l'entitat.

	○ Assolir un funcionament coordinat amb els i les membres de l'entitat ● Fomentar el debat intern i l'obtenció de dades rigoroses que permetin analitzar amb qualitat la igualtat d'oportunitats a l'entitat. ○ Col·laborar en l'anàlisi qualitativa i quantitativa de les accions i mesures existents al Xixell relacionades amb la igualtat.
ÀMBIT D'ACTUACIÓ	Formació i informació.
DETALL DE L'ACCIÓ	Socialitzar, difondre, compartir i donar publicitat al Pla d'Igualtat de l'Esplai Xixell 2022-2024. Es durà a terme una reunió general informativa en una assemblea de socis on es votarà l'acceptació o no del nou pla. A partir d'aquí es farà un traspàs d'aquest l'equip de voluntaris de Dissabtes i de Tallers Diaris de Sant Josep i Centre.
DESTINATARIS	Persones vinculades a l'Esplai Xixell.
RESPONSABLE(S) DE L'ACCIÓ	Comissió d'igualtat.
CALENDARI	Des de l'abril fins al juliol del 2022 és quan el pla ha d'haver estat aprovat en assemblea i difós a totes les persones i equips de treball de l'entitat.
COST DIRECTE O PRESSUPOST	Dependrà del nombre de còpies que es necessitin del Pla d'Igualtat perquè els diferents equips de treballadores tinguin mínim un. Les reunions de personal remunerat es faran dins la seva jornada i, per tant, el cost dependrà del temps que suposin les trobades.

ACCIÓ 2: FORMACIÓ ESPECÍFICA PER A LA COMISSIÓ	
OBJECTIUS ASSOCIATS	● Garantir la igualtat de tracte i oportunitats com a persones vinculades a l'Associació Centre d'Esplai Xixell. ○ Promoure la formació i la informació en favor de la igualtat efectiva entre persones vinculades dins de l'entitat. ● Fomentar el debat intern i l'obtenció de dades rigoroses que permetin analitzar amb qualitat la igualtat d'oportunitats a l'entitat. ○ Enfortir la Comissió d'Igualtat com a òrgan d'anàlisi de dades i generador de debat i reflexió. ○ Col·laborar en l'anàlisi qualitativa i quantitativa de les accions i mesures existents al Xixell relacionades amb la igualtat.
ÀMBIT D'ACTUACIÓ	Formació i informació.
DETALL DE L'ACCIÓ	La comissió d'igualtat haurà de participar mínim a una formació específica en matèria de gènere (eix discriminatori que cal abordar segons la situació

	actual de l'esplai). Es creu una formació necessària entenent que participaran en les altres tres formacions no específiques per a la comissió com a persones vinculades a l'entitat.
DESTINATARIS	Membres de la Comissió d'igualtat.
RESPONSABLES DE L'ACCIÓ	Comissió d'igualtat.
CALENDARI	Durant el primer trimestre de cada curs la Comissió d'Igualtat farà una cerca de formacions a l'abast i la formació s'haurà de realitzar entre octubre i desembre de cada curs.
COST DIRECTE O PRESSUPOST	Cost zero.

ACCIÓ 3: FORMACIÓ ESPECÍFICA PER A LES PERSONES VINCULADES A L'ENTITAT	
OBJECTIUS ASSOCIATS	• Proporcionar instruments o eines que ajudin a l'entitat a integrar la perspectiva interseccional a escala operativa. • Promoure la formació i la informació en favor de la igualtat efectiva entre persones vinculades dins de l'entitat.
ÀMBIT D'ACTUACIÓ	Formació i informació.
DETALL DE L'ACCIÓ	Desenvolupar un recorregut formatiu en els diferents eixos discriminatoris que tinguin necessitats específiques per tal de capacitar a les persones vinculades a l'esplai de poder cobrir i acompanyar aquestes necessitats. Així com dotar d'eines a les persones vinculades a l'entitat per saber detectar i donar resposta a les diferents conductes discriminatòries dins dels diferents espais de l'entitat. S'ha avaluat que perquè el recorregut formatiu sigui funcional cada persona vinculada a l'entitat haurà d'haver participat mínim a 3 formacions que garantirà i proposarà la comissió d'Igualtat de forma gratuïta al llarg de cada curs.
DESTINATARIS	Persones vinculades a l'entitat
RESPONSABLES DE L'ACCIÓ	Comissió d'Igualtat i Equip Directiu
CALENDARI	Es planteja que a l'octubre del 2022 la comissió es reuneixi per buscar les formacions plantejades, i al gener del 2023 ja estiguin difoses les diferents formacions a totes les persones vinculades a l'entitat per poder començar el recorregut formatiu de gener a juny del 2023. A l'octubre del 2023 la comissió es responsabilitzarà, altra vegada, de plantejar formacions des de gener fins a juny del 2024.

COST DIRECTE O PRESSUPOST	Cost zero.
---------------------------	------------

ACCIÓ 4: <u>REVISIÓ EL PROJECTE EDUCATIU</u>	
OBJECTIUS ASSOCIATS	• Integrar la perspectiva interseccional a l'entitat. • Assolir un funcionament coordinat amb els i les membres de l'entitat. • Fomentar el debat intern i l'obtenció de dades rigoroses que permetin analitzar amb qualitat la igualtat d'oportunitats a l'entitat. • Enfortir la Comissió d'Igualtat com a òrgan d'anàlisi de dades i generador de debat i reflexió.
ÀMBIT D'ACTUACIÓ	Perspectiva interseccional a l'entitat.
DETALL DE L'ACCIÓ	Es crearà un espai de reflexió i debat per tal d'aconseguir una integració de la perspectiva interseccional al projecte educatiu de l'entitat. La Comissió d'Igualtat proporcionarà espais de trobada destinats a tractar els diferents punts que comprèn el projecte educatiu de l'esplai per tal d'integrar aquesta perspectiva. Podrà fer-ne modificacions per actualitzar-ne la revisió i portar la nova proposta a l'Assemblea de socis de l'entitat per ser presentada i aprovada.
DESTINATARIS	Persones vinculades a l'entitat
RESPONSABLES DE L'ACCIÓ	Comissió d'Igualtat
CALENDARI	A partir del curs 2022-2023 la Comissió d'Igualtat iniciarà l'organització de trobades obertes a totes les persones vinculades a l'entitat interessades a participar de la revisió d'aquest projecte educatiu així com de la integració d'una perspectiva interseccional en aquest.
COST DIRECTE O PRESSUPOST	Cost zero.

ACCIÓ 5: <u>CONFECCIÓ D'UN NOU PROTOCOL EN CAS D'ASSETJAMENT SEXUAL</u>	
OBJECTIUS ASSOCIATS	• Ajudar a integrar la perspectiva interseccional a l'entitat. ◦ Proporcionar instruments o eines que ajudin a l'entitat a integrar la perspectiva interseccional a escala operativa.
ÀMBIT D'ACTUACIÓ	Prevenició i actuació en cas d'assetjament sexual.
DETALL DE	S'elaborarà un protocol d'acció en cas de patir, veure o conèixer qualsevol

L'ACCIÓ	situació d'assetjament sexual a l'entitat, garantint tots els drets existents en aquest àmbit, i amb una clara vocació de crear una eina útil, efectiva, fàcil, i coneguda. El protocol tindrà diferents variacions depenent de la relació que existeixi entre les persones involucrades (relació infant - infant, infant - monitor/a o monitor/a - monitor/a).
DESTINATARIS	Persones vinculades a l'entitat
RESPONSABLES DE L'ACCIÓ	Comissió d'Igualtat
CALENDARI	De juny a desembre de 2022
COST DIRECTE O PRESSUPOST	El cost dependrà del nombre de còpies que es necessitin del protocol perquè els diferents equips de treballadores tinguin mínim.

ACCIÓ 6: <u>PROPORCIONAR EINES PER INTEGRAR LA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL</u>	
OBJECTIUS ASSOCIATS	- Ajudar a integrar la perspectiva interseccional a l'entitat. - Proporcionar instruments o eines que ajudin a l'entitat a integrar la perspectiva interseccional a escala operativa.
ÀMBIT D'ACTUACIÓ	Formació i informació
DETALL DE L'ACCIÓ	La comissió proporcionarà als membres de l'entitat dinàmiques que permetin la reflexió individual i col·lectiva en matèria d'igualtat.
DESTINATARIS	Persones vinculades a l'entitat
RESPONSABLES DE L'ACCIÓ	Comissió d'Igualtat
CALENDARI	Preparació al juny de l'any anterior de la dinàmica que es presentarà a les jornades de monitors/es de setembre dels anys 2023 i 2024.
COST DIRECTE O PRESSUPOST	Cost zero.

ACCIÓ 7: <u>VALORACIÓ I SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT</u>	
OBJECTIUS ASSOCIATS	- Fomentar el debat intern i l'obtenció de dades rigoroses que permetin analitzar amb qualitat la igualtat d'oportunitats a l'entitat. - Enfortir la comissió d'igualtat com a òrgan d'anàlisi de dades i generador de debat i reflexió. - Col·laborar en l'anàlisi qualitativa i quantitativa de les accions i mesures existents al Xixell relacionades amb la

	igualtat. • Garantir la igualtat de tracte i oportunitats com a persones vinculades a l'Associació Centre d'Esplai Xixell. ○ Fomentar la revisió contínua del principi d'igualtat en els diferents àmbits del pla d'igualtat. ○ Promoure la formació i la informació en favor de la igualtat efectiva entre persones vinculades dins de l'entitat.
ÀMBIT D'ACTUACIÓ	Avaluació i seguiment
DETALL DE L'ACCIÓ	Es farà una enquesta de seguiment per valorar la satisfacció en matèria d'igualtat de l'entitat, reunions efectives específiques a gener-febrer de cada curs, amb els equips de Tallers Diaris, l'Assemblea de Socis, persones voluntàries i amb la Junta Directiva.
DESTINATARIS	Persones vinculades a l'entitat
RESPONSABLES DE L'ACCIÓ	Comissió d'Igualtat
CALENDARI	Es farà una enquesta final de cada curs escolar al juny i una reunió amb els òrgans pertinents al gener-febrer de cada curs.
COST DIRECTE O PRESSUPOST	Cost zero.

El pla d'accions plantejat, que inclou les set propostes, es contempla com un paquet del qual, amb tota probabilitat, es derivaran altres accions o subaccions. De fet, com s'ha descrit en altres apartats i com es descriurà en l'apartat final de declaració, el compromís de la Comissió d'Igualtat és convertir aquest pla en un projecte viu, que permet canvis, modificacions, adequacions Així, la confecció d'una acció pot originar noves accions o la detecció de noves necessitats, o simplement noves idees amb les quals complementar els objectius generals del Pla d'Igualtat. Per tant, si bé es proposen 7 accions, amb tota seguretat, l'avortament del pla d'acció contemplarà més actuacions i més propostes amb l'esperit de rigor i millora contínua que caracteritza a aquest pla.

7.1. Cronograma i planificació

Es detallen tot seguit les accions a desplegar i es recullen en un calendari general per colors per tenir una idea global de la seva planificació:

ACCIÓ 1: DIFUSIÓ I INFORMACIÓ DEL PLA

ACCIÓ 2: FORMACIÓ ESPECÍFICA PER A LA COMISSIÓ

ACCIÓ 3: FORMACIÓ ESPECÍFICA PER A LES PERSONS VINCULADES A L'ENTITAT

ACCIÓ 4: REVISAR EL PROJECTE EDUCATIU

ACCIÓ 5: CONFECCIÓ D'UN NOU PROTOCOL EN CAS D'ASSETJAMENT

ACCIÓ 6: PROPORCIONAR EINES QUE AJUDIN A INTEGRAR LA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL

ACCIÓ 7: VALORACIÓ I SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT

CURS 2022-2023			CURS 2023-24		
1R TRIM	2N TRIM	3R TRIM	1R TRIM	2N TRIM	3R TRIM
Acció 1					
Acció 2			Acció 2		
	Acció 3A	Acció 3B		Acció 3A	Acció 3B
	Acció 4				
	Acció 5				
Acció 6			Acció 6		Acció 6
	Acció 7A	Acció 7B		Acció 7A	Acció 7B

7.2. Seguiment i sistema d'avaluació

Un cop iniciades les accions descrites en el pla és necessari establir uns determinats criteris que serviran per fer-ne el seguiment i l'avaluació de les mateixes accions. Ateses les particularitats especificades en apartats anteriors, on es descriu el Pla d'Igualtat de l'Esplai Xixell com un instrument viu, subjecte a modificacions, a canvis i adaptacions, el seu seguiment adquireix una importància vital per assolir aquesta finalitat i per assolir els objectius definits.

Serà la mateixa Comissió d'Igualtat qui s'encarregarà del seguiment de cada una de les accions. En especial es vetllarà pel compliment del calendari i la planificació prevista. A aquest efecte se celebraran com a mínim 5 reunions específiques de seguiment en les dates següents:

- Setembre 2022.
- Gener 2023.

- Juny 2023.
- Setembre 2023.
- Juny 2024.

Les dates proposades s'han establert d'acord amb el primer mes on s'aplica el Pla d'Igualtat, seguidament d'una altra reunió al finalitzar el trimestre, per avaluar els primers mesos de vigència del Pla i successivament reunions cada 4 mesos aproximadament, coincidint amb l'inici i la fi del curs escolar.

La fase de seguiment constarà dels següents ítems valoratius:

- Execució de l'acció dins de termini
- Plantejament adequat de l'acció
- Observació continuada i opinió dels membres de la Comissió d'Igualtat
- Encaix del procés d'execució dins dels cicles de treball de l'Esplai Xixell

En cada una de les dates descrites s'elaborarà un informe de seguiment que servirà de base per fer les avaluacions parcials i l'avaluació final. L'informe de seguiment se centrarà principalment en les accions i en les potencials modificacions o propostes de millora que caldria incorporar al pla.

Tot seguit es detallen els indicadors formulats en l'apartat dels objectius i que es recullen a mode enunciatiu, i que seran objecte d'anàlisi en la fase d'avaluació:

Ítem avaluatiu	Mínim demandat
Quantitat d'intervencions, modificacions o revisions efectuades	2 intervencions anuals
Increment de les variables d'anàlisi existents al pla	1 nou indicador anual o encreuament de variables existents
Formacions o informacions efectuades en matèria d'igualtat.	3 accions formatives o informatives anuals.
Presència de persones de l'organització alienes a la comissió d'igualtat (assemblea de socis) en les reunions de la comissió.	1 reunió anual.
Instrumentos o eines creades.	2 eines creades durant la vigència del pla.
Formacions específiques per a les persones de la Comissió d'Igualtat	1 formació anual.
Enquesta de seguiment per valorar la satisfacció en matèria d'igualtat de l'entitat.	1 enquesta durant la vigència del pla amb resultat favorable.
Revisió, estudi, anàlisi i aportacions efectuades del Pla d'Igualtat actual.	1 revisió cada dos anys.
Reunions efectives específiques per valorar les accions dutes a terme per la Comissió d'Igualtat.	1 reunió anual.

La fase d'avaluació tindrà en compte, com a mínim, les següents variables:

- Anàlisis dels indicadors.
- Assoliment dels objectius.
- Grau d'impacte en matèria de gènere dins de l'entitat.
- Grau de coneixement de les accions i del pla de formació.
- Detall de les dificultats.
- Proposta de continuïtat i/o millora.
- Resultat de l'enquesta de valoració del Pla d'Igualtat.
- Informe de la comissió sobre les millores assolides en igualtat d'oportunitat.

El sistema per avaluar el pla d'igualtat es dividirà en 2 fases:

- Avaluació parcial al mes de juny de 2023.
- Avaluació final al mes de juny de 2024.

En les dues avaluacions es farà servir la informació dels informes de seguiment i s'annexaran. L'avaluació final contindrà, a més a més, el resultat de l'enquesta de valoració del pla d'igualtat que s'haurà distribuït el juny del 2024.

En qualsevol dels casos, l'avaluació contindrà valoració i informació segregada per a cada àmbit d'actuació definit en el Pla d'Igualtat i objecte de les accions efectuades.

L'informe d'avaluació contindrà resumidament, un apartat visual de fàcil lectura i comprensió amb relació a l'assoliment o no dels objectius, detallant en cada acció i objectiu el seu estat i el grau d'assoliment.

En conclusió, l'avaluació del pla haurà de respondre a què és el que s'ha assolit i com s'ha assolit, i si cal reformular objectius o actuació.

L'òrgan responsable de dur a terme l'avaluació del pla d'igualtat serà la mateixa Comissió d'Igualtat, i altres persones vinculades a l'esplai que vegin convenient la seva assistència.

L'informe de l'avaluació final servirà com a punt de partida de la confecció del següent Pla d'Igualtat a l'Esplai Xixell, i romandrà en vigor mentre no s'aprovi un nou pla.

8. Pressupost i vigència

8.1. Pressupost

L'actual Pla d'Igualtat s'ha confeccionat seguint una línia d'actuació de cost directe zero, creient necessària la sostenibilitat econòmica havia de ser un dels principis que s'havien de tenir en compte en la seva elaboració i desplegament. Parlem de cost directe perquè que existeixen costos de dedicació, principalment de la Comissió d'Igualtat.

8.2. Vigència

La vigència temporal del I Pla d'Igualtat del Centre d'Esplai Xixell es fixa en 2 anys i abasta els anys 2022, 2023 i 2024. A partir de 2024 es podrà començar a confeccionar un nou pla d'igualtat. S'ha acordat expressament que el I Pla mantindrà la seva vigència i es considerarà en vigor mentre no s'aprovi un nou pla d'igualtat.

9. Declaració i compromís de la Comissió d'Igualtat

El pla d'igualtat es concep, i així esdevé, com un instrument viu, modificable, revisable i adaptable als contextos diferents que es puguin anar produint, als canvis socials i normatius i als diferents entorns que puguin acompanyar al Centre d'Esplai Xixell.

Amb la confecció del I pla d'Igualtat comença una nova etapa en la gestió de les polítiques i les accions relacionades amb la igualtat d'oportunitats al Centre d'Esplai Xixell.

Les persones sota signants, que componen la totalitat de la Comissió d'Igualtat, manifesten el seu compromís amb el contingut del pla i amb el desplegament de les seves accions com a mitjà per assolir els objectius proposats i la finalitat d'evidenciar la igualtat com un dels pilars del Centre d'Esplai Xixell. I manifesten el seu compromís lleial i absolut amb una dedicació inspirada pels propis valors de l'entitat i guiada pel sentit comú, la bona fe i la defensa ferma de la igualtat d'oportunitats.

Per tal d'assegurar el compliment d'aquest pla, s'afegeixen a aquest compromís els membres de la junta directiva, que es compromet, com a òrgan executiu a assegurar la continuïtat de la comissió d'igualtat i el compliment de les accions formulades en aquest pla durant la seva vigència.

Adrián Alonso Solsona Anna Basquet Muniente Sofia Camañes Gómez Sergi Casellas Carrasco

Paula Claver Ballesteros Eloi Cohí Gomar Sergi Coscolla Pacheco Helena Font Vilàs

Lucía González López Clara Martín Vilajosana Alba Pérez Caldeiro Oleguer Salvadó Farreras

10. Bibliografia i normativa

10.1 Normativa catalana

- Estatut d'autonomia de Catalunya (Any 2006)
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes
- 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 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 de 17 d'octubre de 2013 (Generalitat de Catalunya, l'Ajuntament de Barcelona, la Delegació del Govern espanyol a Catalunya, la Fiscalia Superior de Catalunya, el Consell General del Poder Judicial, el Consell de Col·legis d'Advocats de Catalunya, el Col·legi de Psicòlegs de Catalunya, l'Associació Catalana de Municipis i Comarques i la Federació de Municipis de Catalunya)

10.2. Normativa estatal

- Constitució espanyola (Any 1978)
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere
- Reial Decret-Llei 6/2019, d' 1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors
- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic
- Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores

10.3. Normativa europea

- Conclusions del Consell de 7 de març de 2011 sobre el Pacte Europeu per a la Igualtat de Gènere.
- Tractat de Funcionament de la Unió Europea i Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea. DOUE 30/03/2010.
- Directiva 79/7/CEE del Consell, de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de Seguretat Social.
- Directiva 92/85/CEE del Consell, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum recentment o en període de lactància.
- 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.
- Directiva 2000/78/CE del Consell, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.
- Directiva 2004/113/CE del Consell, de 13 de desembre de 2004, que implanta el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés i l'aprovisionament de béns 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 2010/41/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 7 de juliol de 2010, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma.
- Estratègia per a la Igualtat entre Dones i Homes 2010-2015. Comissió Europea, 2010 (COM(2010)0491).
- Carta Europea de la Dona (COM/2010/0078 final).
- Pacte Europeu de la Igualtat de Gènere 2011-2020 (2011/C 155/02).

10.4. Dret internacional

- Declaració Universal de Drets Humans, preàmbul i articles 7 i 23. Resolució de l'Assemblea General de Nacions Unides 217 A (III), de 10 de desembre de 1948.
- Conveni per a la Salvaguarda dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals, articles 1 i 14, i protocols addicionals. Adoptat pel Consell d'Europa el 4 de novembre de 1950.
- ABC dels Drets de les Treballadores i la Igualtat de Gènere. Organització Internacional del Treball, 2008 [Segona edició].
- Conveni C100 sobre igualtat de remuneració d'homes i dones. Organització Internacional del Treball, 1951.
- Conveni C111 sobre la discriminació en l'ocupació. Organització Internacional del Treball, 1958.
- Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació Racial. Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides 2106 A (XX), de 21 de desembre de 1965.
- Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics, articles 3 i 26. Organització de les Nacions Unides.
- Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals, articles 2, 6 i 7. Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides 2200 A (XXI), de 16 de desembre de 1966.
- Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW), article 3. Resolució de la Assemblea General de les Nacions Unides 48/104, de 20 de desembre de 1993.

10.5. Altra documentació consultada

- Com incorporar l'ètica de la cura i la perspectiva feminista a la nostra entitat. Mireia Duran Bruguera i Mariona Zamora Juan. Publicat a El Crític el 19 de Març 2018
- Masclistes . Lluís Gavalda . Publicat a ARA – Criatures el 17 de Març 2018
- Pla d'igualtat Basf
- Pla d'igualtat Fundació Parc Taulí . Comissió d'igualtat de la FPT .31 de Maig de 2017
- Pla d'igualtat Acció Baix Montseny. Comissió paritària pel pla d'igualtat de la fundació Acció Baix Montseny. Maig de 2017
- Pla d'igualtat Ajuntament de Castelldefels. Comissió de seguiment del pla i Consell municipal de dones. Novembre 2017
- Guia de gestió del canvi pel foment de l'equitat de gènere al tercer sector social de Catalunya. Elisa Stinus Bru de Sala. Juny de 2018

- Sembrant cures. La Fede.cat amb la col·laboració de l'Esberla i l'Observatori IQ. Desembre 2018
- Guia de llenguatge no sexista joventut Valencia. Maria Josep Cuenca (Tecnolingüística S.L./ Universitat de Valencia), Mercedes Quilis (Universitat de València), Marta Albelda (Universitat de València) 2012
- Guia de llenguatge no sexista de El Prat. Ajuntament del Prat de Llobregat. 2009
- Guia de llenguatge no sexista de CCOO. Servei lingüístic de CCOO