



Taula d'entitats  
del Tercer Sector Social  
de Catalunya

# PLA DE TRANSFORMACIÓ FEMINISTA (2024-2028)



Coordinació de treball:

**Taula d'entitats del Tercer Sector Social de Catalunya**  
**Fundació Surt**

Autoria:

**Belén Sanchis Juesas**

**Mireia Cots Melero (Coord.)**

*Fundació Surt*

*Consultoria de gènere i feminismes  
de la Fundació Surt*

**SURT**

Amb la col·laboració de:

**Equip tècnic i Junta Directiva de  
la Taula d'entitats del Tercer Sector  
Social de Catalunya**

## ÍNDEX

<b>1. Presentació</b> .....	<b>4</b>
1.1 Raó de ser i rellevància.....	4
1.2 Objectius .....	5
1.3 Composició de la Comissió Negociadora.....	5
1.4 Àmbit d'aplicació .....	5
1.5 Àmbit d'aprovació .....	6
1.6 Estructura .....	6
<b>2. Metodologia</b> .....	<b>8</b>
2.1 Fase de tast o inicial .....	8
2.2 Fase de diagnosi.....	9
2.3 Fase de pla d'acció .....	11
2.4 Fase de tancament o final .....	11
2.5 Fase transversal de compromís i lideratge .....	12
<b>3. Pla d'acció</b> .....	<b>13</b>
3.1 Línia estratègica 1. Cultura organitzativa .....	15
3.2 Línia estratègica 2. Comunitat i treball en equip i en xarxa .....	17
3.3 Línia estratègica 3. Condicions de contractació .....	20
3.4 Línia estratègica 4. Representativitat horitzontal i vertical .....	24
3.5 Línia estratègica 5. Política retributiva .....	25
3.6 Línia estratègica 6. Equilibri de la vida personal i professional .....	26
3.7 Línia estratègica 7. Salut, benestar i seguretat laboral .....	28
3.8 Línia estratègica 8. Abordatge de les violències masclistes d'àmbit laboral ...	29
<b>4. Sistema de seguiment i avaluació</b> .....	<b>31</b>
4.1 Aspectes generals .....	31
4.2 Procediment de modificació.....	33
4.3 Composició de la Comissió de Seguiment i Avaluació .....	33
4.4 Funcions de la Comissió de Seguiment i Avaluació .....	33
<b>5. Annexos</b> .....	<b>35</b>
5.1. Guió entrevistes en profunditat a Equip tècnic i Direcció de La Taula. ....	35
5.2. Guió entrevistes en profunditat a la Junta Directiva de La Taula. ....	39
5.3. Qüestionari obert a treballadores de l'Equip Tècnic de La Taula. ....	42

## 1. PRESENTACIÓ

### 1.1 RAÓ DE SER I RELLEVÀNCIA

En un context en què les dones liderem els més grans i principals moviments de transformació social que avui existeixen arreu del món, i lluitem perquè la igualtat sigui real i efectiva a la societat, a l'economia, al món del treball i a tot arreu, la **transversalitat de la perspectiva de gènere interseccional** i la **transversalitat de l'ètica de cures**, emergeixen com a eines feministes fonamentals per dissenyar polítiques públiques de gènere ajustades a la realitat de les nostres organitzacions.

En aquesta línia, el Pla de Transformació Feminista esdevé una eina imprescindible per canviar un model econòmic sexista que alimenta un sistema de desigualtats i que permet a una part de la ciutadania acumular fortunes a costa de la resta, un model productiu i financer que permet l'enriquiment d'uns pocs, mentre que la majoria de la població viu en la pobresa i la precarietat. Treballar des de la **perspectiva gènere interseccional** suposa definir unes noves regles de joc i posar en primer lloc la vida de les persones i les seves necessitats bàsiques, les cures, l'equitat i la justícia social, com a base per erradicar les discriminacions i les violències que patim les dones pel fet de ser dones, i altres col·lectius en situació de desigualtat.

No hi ha cap dubte de què les cures estan cada cop més presents a l'agenda política dels feminismes, tanmateix, sembla que no acaba d'haver-hi un consens sobre què són exactament, el que genera dificultats i reptes al llarg d'un procés de transformació interna, tot i tenir la voluntat i l'objectiu clar de posar-les al centre. Així, l'ètica de les cures busca visibilitzar la cura des d'una perspectiva que trenca amb la mirada androcèntrica per posar al centre les necessitats de totes les persones. Des d'aquest enfocament, la cura s'entén com a certa disposició interna, inherent a les persones que la duen a terme (amor, preocupació pels altres, vincle, etc.). En aquest sentit, reclama que aquests valors han de ser reconeguts, universalitzats i socialitzats per promoure la transformació de les societats patriarcals.

És des d'aquesta mirada, des de la transversalitat de l'ètica de cures i de la transversalitat de la perspectiva de gènere interseccional, que s'ha abordat el present Pla i que trobareu palesa al llarg de tot el document.

### 1.2 OBJECTIUS

L'objectiu principal del Pla és que la Taula pugui comptar amb un Pla de Transformació Feminista, per promoure la igualtat i equitat de gènere i l'ètica de cures de forma transversal a tota l'organització.

Específicament, es treballarà per:

- Identificar els obstacles i les fortaleses existents per a l'assoliment de la igualtat i equitat de gènere i l'ètica de cures, amb l'elaboració d'un Informe de Diagnosi.
- Elaborar un full de ruta amb els objectius i accions que caldrà implementar, recollides en un Pla d'Acció.
- Establir un Sistema d'implementació, seguiment i avaluació del Pla de Transformació Feminista de La Taula.

### 1.3 COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA

Sense perjudici de les previsions del conveni col·lectiu que sigui aplicable, la negociació del Pla de Transformació Feminista i del diagnòstic previ s'han de dur a terme per la representació legal de les treballadores. En cap cas s'admeten plans negociats per comissions ad hoc.

### 1.4 ÀMBIT D'APLICACIÓ

El present Pla de Transformació Feminista és aplicable a totes les persones que formen part de l'Equip Tècnic o Junta Directiva de La Taula.

A més, tot i anar dirigit a transformacions internes, el present pla podrà ser d'aplicació a les federacions membres que conformen l'estructura de la Taula, ja sigui mitjançant les formacions que contempla i altres accions dintre dels eixos estratègics, sempre que els recursos disponibles ho permetin.

L'abast del pla també inclou els actes i esdeveniments on la Taula participa, establint així uns criteris i recomanacions feministes que han de complir aquests per poder participar.

El període de vigència del Pla de Transformació Feminista de la Taula s'inicia en 2024 i acaba en 2028.

## 1.4 ÀMBIT D'APROVACIÓ

L'aprovació en Assemblea General d'aquest document marca la data a partir de la qual el conjunt de la Taula, tant en el si de la Taula com en qualsevol espai que organitzi, accepta les bases d'aquest document registrades en els Estatuts i el Reglament de Règim Intern. Tant les persones que formen part de l'estructura interna de la Taula en el moment de l'aprovació del document com qualsevol persona que s'incorpori amb posterioritat, haurà de rebre la informació que recull el Pla.

## 1.5 ESTRUCTURA

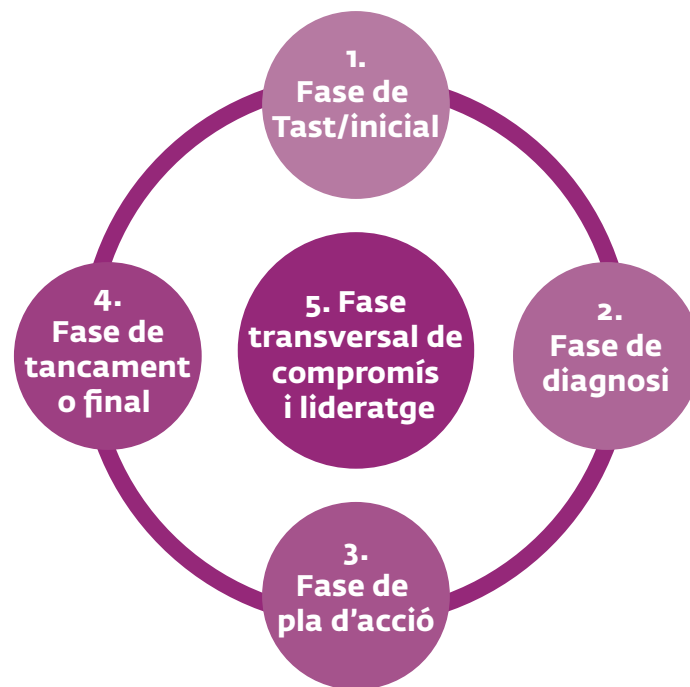
En aquesta línia, el Pla de Transformació Feminista document s'organitza en cinc capítols i una part d'annexos.

El **capítol primer**, la *Presentació*, contextualitza la raó de ser i la rellevància, els objectius, la composició de la Comissió Negociadora, els àmbits d'aplicació i d'aprovació, i presenta l'estructura del pla. El **capítol segon**, *Metodologia*, recull la metodologia utilitzada fase per fase, iniciant per la fase de tast o inicial, seguit de la fase de diagnosi, fase de pla d'acció i tancat amb la fase de tancament o final. Paral·lelament també s'explica la fase transversal de compromís o lideratge que s'ha tingut present al llarg de tot el pla. El **capítol tercer**, *Diagnosi*, la part més extensa del document, recull els resultats d'anàlisi de la diagnosi elaborada a partir de la informació extreta de la documentació recopilada, les entrevistes realitzades i el qüestionari. Alhora la diagnosi es divideix en vuit apartats diferenciats: Cultura organitzativa, Comunitat i treball en equip i en xarxa, Condicions de contractació, Representativitat horitzontal i vertical, Política retributiva, Equilibri de la vida professional, familiar i personal, Salut, benestar i seguretat laboral i finalment Abordatge de les violències masclistes d'àmbit laboral. En **capítol quart**, *Pla d'Acció*, desenvolupa vuit línies estratègiques, desglossades en objectius i accions a complir en el període de vigència del

pla, formulades a partir de la diagnosi elaborada. En **capítol cinquè**, *Sistema de seguiment i avaluació*, presenta una proposta de seguiment dels objectius i accions que integren el pla i recull unes indicacions sobre la composició i les funcions de les persones encarregades de portar-ho a terme. Els **annexos** recullen el guió de les entrevistes realitzades i el qüestionari utilitzat.

## 2. METODOLOGIA

El procés d'elaboració del Pla de Transformació Feminista s'ha desenvolupat en **cinc fases** de treball, durant les quals es desplega una **estratègia metodològica** de caràcter eminentment feminista, que combina diversos mètodes i tècniques de recollida i anàlisi de dades, quantitatives i qualitatives.



### 2.1 FASE DE TAST O INICIAL

La fase de tast permet iniciar la coordinació entre les persones implicades en l'elaboració del projecte així com obtenir la informació necessària per al desenvolupament de la resta de fases establertes. A partir de:

#### › Reunió inicial:

S'ha portat a terme entre les persones referents de la Taula i les referents de la Consultora Surt. En aquesta reunió s'han acabat de concretar tots els aspectes necessaris per a iniciar el procés d'elaboració del Pla de Transformació Feminista, com ara les fites i calendari d'execució.

#### › Recollida de dades i documental:

S'ha portat a terme, per a conèixer l'estat de la qüestió, principalment, la situació de partida de la Taula en termes d'equitat de gènere a través de l'anàlisi de l'estructura organitzativa, el grau de sensibilització de l'organització en relació amb l'equitat i les percepcions relatives a les relacions de gènere, així com la concreció de responsabilitats per a l'elaboració i execució del Pla de Transformació Feminista.

### 2.2 FASE DE DIAGNOSI

L'objectiu de la fase de diagnosi és **aprofundir en l'estat de la igualtat a la Taula a través d'eixos d'anàlisi concrets** des de la perspectiva de gènere interseccional, la qual cosa implica analitzar de forma conjunta les regles de funcionament, els procediments i les activitats assignades que en combinació amb la cultura organitzativa poden estar impeding la plena participació i desenvolupament professional en equitat de les dones i els homes.

Per a la realització de la diagnosi, la investigació s'ha desenvolupat mitjançant una **metodologia mixta**: d'una banda, s'ha portat a terme un qüestionari en línia dirigit a les persones treballadores que formen part de l'equip tècnic de La Taula i, d'altra banda, s'han realitzat entrevistes en profunditat com a instrument de recopilació de la informació qualitativa, per validar les dades recollides al qüestionari i poder ampliar més detalladament els punts clau de la diagnosi.

Concretament, els detalls sobre els instruments utilitzats han sigut:

› **Entrevistes en profunditat a professionals de La Taula**, d'entre una i dues hores cadascuna, en modalitat virtual. Han estat entrevistes semiestructurades amb un guió de preguntes orientatiu prèviament dissenyat per Surt.

En concret s'han realitzat un total de 3 entrevistes, on han participat dues persones que formen part de la Junta Directiva de la Taula, dues persones de l'Equip Tècnic i dues persones de la Direcció Tècnica de la Taula. Poden consultar-se els guions als Annexos 6.1 i 6.2.

› **Qüestionari obert a treballadores de l'Equip Tècnic de La Taula**. Les dades van recollir-se a través de la Plataforma en línia Survey Monkey. El qüestionari va estar obert del 15 de maig al 5 de juny de 2024, i va poder ser contestat en llengua catalana. Pot consultar-se la bateria de preguntes a l'Annex 6.3, i, tot seguit, es detalla la informació més rellevant relativa a la mostra.

### LES TREBALLADORES ENQUESTADES

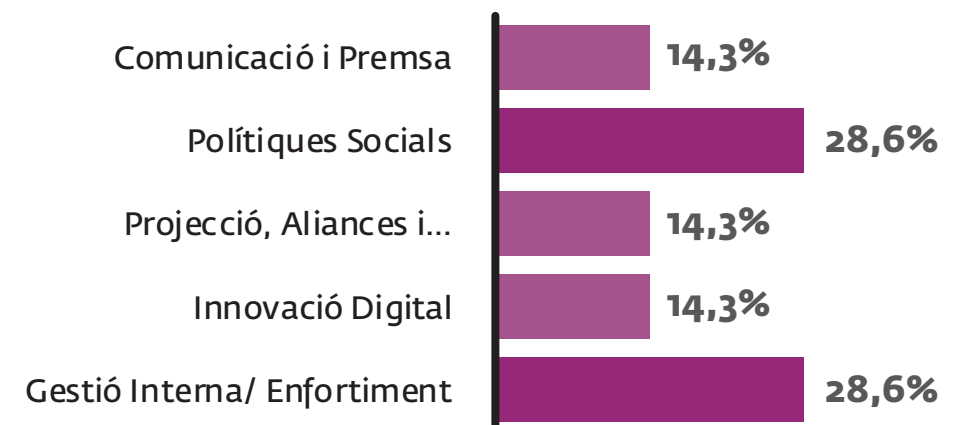
L'enquesta va ser contestada fins al final per un total de 14 persones d'un total de 19 que conformen la plantilla actual, el que representa el 74% del total de la plantilla, xifra que es pot considerar suficientment representativa tenint en compte la totalitat de la plantilla. A més d'aquestes 14, dues persones van iniciar l'enquesta, però la van deixar a mitges sense completar-la fins al final, i per això no s'han tingut en compte per l'anàlisi de resultats. De les 14 persones que van contestar l'enquesta, el 71,4% eren dones, i el 28,6% homes, no hi havia cap persona identificada amb gènere no binari. En relació amb l'edat, el 57,1% tenen entre 20 i 35 anys i el 42,9% més de 35 anys. El 42,9% tenen fills/es menors o persones dependents al seu càrrec.

#### ■ Sexe de les persones que han contestat l'enquesta



En relació amb La Taula, la meitat de les persones que han contestat l'enquesta fa menys d'1 any que treballen a La Taula, 28,6% fa entre 1 i 3 anys, i el 21,4% fa més de 3 anys. La majoria de les enquestades, el 71,4%, es troba en un nivell retributiu entre 18.001 i 31.000 €, un 21,4% entre 31.001 i 40.000 € i un 7,1% menys de 18.000 €. El 64,3% té un contracte indefinit, el 21,4% fix i el 14,3% temporal, i el 92,9% tenen un contracte amb jornada a temps complet. Totes les àrees han quedat representades a l'enquesta.

#### ■ Àrea de treball



### 2.3. FASE DE PLA D'ACCIÓ

L'objectiu de la fase del pla d'acció és definir un conjunt integrat i sistemàtic de mesures adreçades a la promoció i garantia de l'equitat de gènere a la Taula.

Per tal de dur a terme el pla d'acció, s'han tingut presents els resultats de la diagnosi realitzada prèviament, la normativa aplicable a cadascun dels àmbits treballats, així com les aportacions del Grup de Lideratge, el qual està format per persones de la Junta Directiva, la direcció tècnica i l'equip tècnic. Aquest, a més, ha estat l'encarregat de validar les accions, la seva calendarització, indicadors i persones responsables del seguiment i avaluació del Pla.

### 2.4. FASE DE TANCAMENT O FINAL

L'objectiu d'aquesta fase és poder fer un tancament òptim del procés d'elaboració del Pla, per això inclou:

- La validació final del Pla de Transformació Feminista per part del Grup de Lideratge.
- La presentació del Pla de Transformació Feminista a tota la plantilla.



## 2.5. FASE TRANSVERSAL DE COMPROMÍS I LIDERATGE

Finalment, és important ressaltar la fase que travessa tot el procés d'elaboració: la fase de compromís i lideratge.

Aquesta fase té l'objectiu de reforçar el compromís amb l'equitat de gènere, de forma que quedi palesa i es visibilitzi en els comportaments i la implicació de les persones que participen en el procés d'elaboració del Pla de Transformació Feminista, així com en el seu desplegament. S'entén que aquest compromís ha de ser transversal a totes les fases del procés, ja que sense ell no es poden modificar les relacions de gènere i els valors que les sustenten i, per tant, sense un ferm compromís difícilment es podrà assolir l'equitat de gènere de forma efectiva.

El compromís per part de La Taula ha quedat constatat amb accions prèvies a l'inici del Pla i a través de la seva implicació constant durant el procés d'elaboració del Pla, el qual busca ser un procés participatiu, i també, per l'existència permanent d'espais de seguiment i coordinació amb la Consultora Surt per a la facilitació i èxit del desenvolupament del Pla.

## 3. PLA D'ACCIÓ

En aquest apartat es presenten les vuit línies estratègiques i objectius a complir en el període de vigència del Pla de Transformació Feminista de la Taula (2024-2028), formulades a partir de la diagnosi elaborada. Al pla d'acció, entès com un pla de treball, s'ofereix un conjunt integrat i sistemàtic de mesures adreçades a la promoció i la garantia de la igualtat i equitat de gènere i l'ètica de les cures a l'organització. Les línies estratègiques en què s'estructura aquest pla d'acció (en línia amb la diagnosi), són les següents:

- › **Línia estratègica 1.** Cultura organitzativa
- › **Línia estratègica 2.** Comunitat i treball en equip i en xarxa
- › **Línia estratègica 3.** Condicions de contractació
- › **Línia estratègica 4.** Representativitat horitzontal i vertical
- › **Línia estratègica 5.** Política retributiva
- › **Línia estratègica 6.** Equilibri de la vida personal i professional
- › **Línia estratègica 7.** Salut, benestar i seguretat laboral
- › **Línia estratègica 8.** Abordatge de les violències masclistes d'àmbit laboral

A cada línia estratègica, es fixa un objectiu específic i s'estableixen un seguit d'accions a desenvolupar en el període de vigència del Pla (2024-2028), acompanyades d'un calendari que indica en quin període ha d'iniciar-se el desenvolupament de l'acció i d'una bateria d'indicadors per a mesurar el seu acompliment. A les accions no s'especifica quines són les àrees responsables del seu seguiment i acompliment. Aquesta informació haurà de ser decidida entre les persones encarregades del seguiment estratègic del Pla una vegada es defineixin els recursos tècnics destinats al Pla.

En tractar-se d'un document de treball, i **sempre que la Comissió de seguiment, la qual s'haurà de constituir d'acord amb les indicacions de l'apartat 5.3 del Pla hi estigui d'acord**, les accions podran ser modificades, així com el seu calendari d'execució, sempre que respongui a una decisió estratègica a favor de la igualtat i equitat de gènere i l'ètica de les cures.

Cadascuna de les actuacions recollides al pla d'acció es codifiquen per tal de facilitar-ne la classificació i sistematització per àmbits. Aquesta codificació ens indica la línia estratègica i objectiu al que pertany cada acció, per exemple: la L1.O1.A1. és la primera acció del primer objectiu de la primera línia estratègica.

### 3.1 LE1. CULTURA ORGANITZATIVA

#### OBJECTIU 1. DONAR CONTINUÏTAT I ESTABLIR ELS MECANISMES NECESSARIS PER A LA INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE INTERSECCIONAL A LA TAULA.

Codi	Acció	Indicadors	Calendari i Responsables
L1.O1.A1	Aprovar com a normativa interna el PTF i fer-lo arribar a l'Equip Tècnic i a la Junta Directiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Pla aprovat</li> <li>› Difusió del Pla (seguiment dels canals pels quals s'ha enviat)</li> </ul>	A determinar per la Taula
L1.O1.A2	Fer arribar el PTF a les federacions membre de la Taula per fer-les partícips de la transformació feminista.	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Difusió del Pla a les federacions membre (seguiment dels canals pels quals s'ha enviat)</li> <li>› Seguiment d'accions concretes per fer-les partícips.</li> </ul>	
L1.O1.A3	Formalitzar les figures de seguiment (Comissió de seguiment).	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Existència d'un document de caràcter operatiu que reculli les responsabilitats específiques en relació amb la implementació i seguiment del PTF per part de la Comissió i les persones que en formen part.</li> <li>› Acta de constitució de la Comissió de seguiment del PTF.</li> </ul>	
L1.O1.A4	Formalitzar el sistema de seguiment i avaluació del Pla.	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Celebrar reunions periòdiques, amb caràcter semestral, per tal d'avaluar el grau d'implementació del Pla i per reajustar (si és necessari) les accions a dur a terme durant l'any (caldrà recollir acta de cadascuna d'elles).</li> <li>› Informe d'avaluació anual del grau d'acompliment de les accions (en acabar el període de vigència del Pla, es recomana fer una avaluació final i global de la seva implementació, preferiblement a càrrec d'una entitat o professional externa).</li> </ul>	Comissió de seguiment
L1.O1.A5	Establir, per mitjà d'un espai de participació entre la Taula i les federacions membres, l'intercanvi d'experiències i pràctiques, el retiment de comptes i l'impuls de la transformació feminista del conjunt del Sector.	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Registre de l'espai que s'ha creat.</li> <li>› Registres de les experiències i pràctiques compartides.</li> <li>› Registre del retiment de comptes i l'impuls compartit.</li> <li>› Registre de les decisions preses en aquest espai, si escau.</li> </ul>	



**OBJECTIU 2. OFERIR ELS RECURSOS I EINES NECESSÀRIES A LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA PER AL CORRECTE DESENVOLUPAMENT DE LES SEVES FUNCIONS.**

Codi	Acció	Indicadors	Calendari i Responsables
L1.O2.A1	Realitzar formacions periòdiques (anual o bianual, depenent dels recursos disponibles) destinades a la Comissió de seguiment del Pla sobre perspectiva de gènere interseccional i la seva aplicació.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realització de les formacions especialitzades en equitat de gènere destinades a les persones de la Comissió.</li> <li>Grau de satisfacció de les persones assistents.</li> </ul>	

**OBJECTIU 3. CONSOLIDAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE INTERSECCIONAL EN LA GESTIÓ I EL FUNCIONAMENT INTERN DE LA TAULA.**

L1.O3.A1	Incorporar de manera explícita la igualtat i equitat de gènere, i els conceptes de feminisme i interseccionalitat en la missió, visió i principis de la Taula.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de materials revisats i canvis aplicats.</li> <li>Document explícit dels criteris i principis que regeixen la política de participació de la Taula en els esdeveniments (Annexat a la guia que es recull al punt L2.O1.A1).</li> </ul>	
L1.O3.A2	Establir espais periòdics de contrast i avaluació col·lectiva de l'alineament de la pràctica de l'organització amb la seva missió, visió i principis.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de persones que han participat en les reunions de revisió i avaluació (caldrà recollir acta de cadascuna d'elles).</li> <li>Document de millores i canvis proposats i aplicats.</li> </ul>	

**3.2. LE2. COMUNITAT I TREBALL EN EQUIP I EN XARXA**

**OBJECTIU 1. DEFINIR ELS CRITERIS QUE HA DE TENIR EN COMPTE LA TAULA A L'HORA DE PARTICIPAR AMB ALTRES ENTITATS I/O ACTES.**

Codi	Acció	Indicadors	Calendari i Responsables
L2.O1.A1	Elaborar una guia on es recullin els criteris i recomanacions feministes que han de complir les entitats o esdeveniments en què participi la Taula per valorar en quins actes es participa i en quins no. Entre els criteris mínims definits per la Taula s'hauran d'incloure: o Paritat de gènere en les persones participants. o Difusió que promogui la participació igualitària.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Creació de la guia.</li> <li>Aprovació per part de la Junta Directiva</li> <li>Sistema de registre del nombre de vegades que s'ha utilitzat i conclusions d'aquest.</li> <li>Grau de satisfacció de les persones responsables amb l'eina.</li> </ul>	

**OBJECTIU 2. CONSOLIDAR L'ÚS SISTEMÀTIC DEL LENGUATGE INCLUSIU EN TOTES LES COMUNICACIONS INTERNES I EXTERNES DE LA TAULA.**

L2.O2.A1	Elaborar una guia de comunicació inclusiva i no-discriminària de la Taula.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Creació de la guia de comunicació inclusiva i no-discriminària.</li> <li>Accions de difusió realitzades sobre la guia.</li> </ul>	
L2.O2.A2	Realitzar formacions que fomentin el debat intern i l'actualització de l'entitat sobre llenguatge inclusiu a tota la plantilla, sobretot dirigida a aquelles persones que treballen a comunicació i elaboren material extern.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de formacions realitzades.</li> <li>Persones assistents a les formacions per gènere i àrea.</li> <li>Grau de satisfacció de les persones assistents a les formacions.</li> </ul>	
L2.O2.A3	Realitzar formacions sobre comunicació no verbal no sexista i no violenta a tota la plantilla, tant a nivell extern com en les relacions internes i més informals de l'entitat. Idealment, les formacions, en funció dels recursos, també s'haurien d'oferir a les federacions membres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de formacions realitzades.</li> <li>Persones assistents a les formacions per gènere i àrea.</li> <li>Grau de satisfacció de les persones assistents a les formacions.</li> </ul>	

**OBJECTIU 3. AVANÇAR EN UNA ESTRUCTURA MÉS DEMOCRÀTICA I CAP A UN ESTIL DE LIDERATGE MÉS DEMOCRÀTIC I INTEGRADOR.**

Codi	Acció	Indicadors	Calendari i Responsables
L2.O3.A1	Incorporar la perspectiva de gènere interseccional en les reunions a través de l'ús d'eines que recullin la participació tant en els espais interns com als espais amb la Junta i les entitats així com a les reunions trimestrals de l'Assemblea, per gènere, càrrec i edat en relació amb: <ul style="list-style-type: none"> <li>› Nombre d'assistents i intervencions</li> <li>› Tipus d'intervenció</li> <li>› Actituds</li> <li>› Continguts</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Creació o aplicació d'una eina d'observació de gènere.</li> <li>› Anàlisi de les dades recollides i elaboració d'informes periòdics.</li> </ul>	
L2.O3.A2	Creació d'espais de coordinació formals permanents en els quals es pugui incidir en la presa de decisions de la direcció i l'entitat. El sistema de participació i de presa de decisions ha de promoure tant l'eficiència com el sentiment de pertinença i ha de ser clar, consensuat i funcional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Registres dels espais que s'han creat.</li> <li>› Creació del sistema de participació i de presa de decisions clar, consensuat i funcional.</li> <li>› Registre de les decisions preses en aquests.</li> </ul>	
L2.O3.A3	Realitzar formacions específiques en lideratge a les organitzacions de manera ètica, sostenible i eficient, tant per la direcció com per les coordinacions. Idealment, les formacions, en funció dels recursos, també s'haurien d'oferir a les federacions membres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Nombre de formacions realitzades.</li> <li>› Persones assistents a les formacions per gènere i àrea.</li> <li>› Grau de satisfacció de les persones assistents a les formacions.</li> <li>› Avaluació dels canvis generats amb les formacions, mitjançant enquestes a l'equip receptor de les actituds i accions de les persones en posicions de lideratge.</li> </ul>	

**OBJECTIU 4. ESTABLIR UNA ÈTICA DE CURES.**

Codi	Acció	Indicadors	Calendari i Responsables
L2.O4.A1	Dotar d'espais o moments específics, individuals i col·lectius, per fer seguiment del benestar i creixement personal i professional. En aquests s'ha de poder compartir i parlar de com es troben les treballadores en relació amb el seu treball i la resta de companyes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Nombre de vegades que s'han generat aquests espais i temps dedicat en cada un d'ells.</li> <li>› Valoració qualitativa de les persones participants.</li> <li>› Avaluació trimestral per equips.</li> </ul>	
L2.O4.A2	Continuar amb el pla de cures tot valorant i considerant, en el repartiment de tasques, totes les tasques necessàries per a la cura de l'entitat i posant-les al centre.	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Continuitat del Pla de cures.</li> <li>› Registres de les tasques que implica.</li> </ul>	
L2.O4.A3	Dotar d'espais per compartir les vivències que mou l'aportació de temps o diners en el pla de cures i per gestionar els conflictes que se'n puguin derivar, entenent el conflicte com un fenomen inherent als grups humans, així com la seva funció i el seu potencial transformador. En aquest sentit, es tracta de poder reflexionar sobre la dedicació i implicació que s'espera de les persones de l'organització, tant en relació amb els diners que han d'aportar com als temps que hi han de dedicar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Nombre de vegades que s'han generat aquests espais.</li> <li>› Nombre de conflictes que s'han afrontat i registre dels casos.</li> <li>› Registres de temps o diners implicats.</li> </ul>	

### 3.3 LE3. CONDICIONS DE CONTRACTACIÓ

#### OBJECTIU 1. ESTABLIR UN SISTEMA PER A LA SELECCIÓ DE PERSONAL QUE RESPONGUI A CRITERIS I PROCESSOS DE SELECCIÓ OBJECTIUS.

Codi	Acció	Indicadors	Calendari i Responsables
L3.O1.A1	Crear un sistema per a la selecció de personal on quedi per escrit i sistematitzat el funcionament complet dels processos de selecció i s'explicitin els requisits establerts de promoció interna <sup>1</sup> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Creació del sistema de selecció.</li> <li>› Recull dels processos de selecció i de com s'ha aplicat l'eina i el seu funcionament.</li> </ul>	
L3.O1.A2	Difondre el sistema de selecció de personal de forma anual, així com revisar-lo per aportar millores periòdicament.	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Nombre de difusions realitzades (correu electrònic, butlletí, repositori...).</li> <li>› Recull de les millores afegides.</li> </ul>	
L3.O1.A3	Fomentar la representació de diferents col·lectius i sensibilitats en la plantilla de la Taula, més enllà del binarisme de gènere, tenint en compte la diversitat de col·lectius <sup>2</sup> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Ampliar la base de dades de les treballadores més enllà del gènere i l'edat amb altres situacions de discriminació i/o privilegi.</li> </ul>	

#### OBJECTIU 2. ELABORAR UN DOCUMENT DE DESCRIPCIÓ DE LLOCS DE TREBALL.

L3.O2.A1	Definir un document de Descripció de llocs de treball de forma que tots els llocs de feina quedin descrits en clau de competències professionals i funcions i s'emmarquin a l'estructura de l'entitat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Creació del document de Descripció de llocs de treball.</li> </ul>	
L3.O2.A2	Difondre el document de Descripció de llocs de treball de forma anual, així com revisar-lo per recollir millores anualment.	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Nombre de difusions realitzades (correu electrònic, butlletí, repositori...).</li> <li>› Recull de les millores afegides.</li> </ul>	

1 El sistema ha de garantir poder créixer professionalment i personalment dins de l'organització, tenint en compte les inquietuds de cada una, sense que es perpetuïn dinàmiques de poder que facin que persones amb més capacitat de negociació, per la seva situació de privilegi, siguin les que tenen més possibilitats de millorar les seves condicions o projectar-se.

2 Per exemple, davant de dos perfils valorats igual triar l'infrarepresentat, fer constar a les ofertes de feina que es prioritzarà aquest criteri. Es tracta d'apostar per perfils diversos que poden requerir més acompanyament i, per tant, tenir-ho previst un cop siguin contractats.

#### OBJECTIU 3. ESTABLIR UN SISTEMA DE VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL BASAT EN L'AVALUACIÓ PER COMPETÈNCIES.

Codi	Acció	Indicadors	Calendari i Responsables
L3.O3.A1	Crear un sistema de valoració de llocs de treball -lligat a la promoció del personal, en aquest cas- i difondre la seva existència de forma anual. Així com revisar-lo per aportar millores al sistema.	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Creació del sistema de valoració.</li> <li>› Nombre de difusions realitzades (correu electrònic, butlletí, repositori...).</li> <li>› Recull de les millores afegides.</li> </ul>	
L3.O3.A2	Dotar d'espais per donar i rebre feedback amb caràcter anual. Crear un taller participatiu per dissenyar com seria el seu espai de treball ideal. Posteriorment, analitzar els resultats sobretot en aquelles persones que han dit que el seu espai és poc acollidor	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Nombre i tipus d'espai on s'han pogut portar a terme els feedbacks i indicar en quina direcció.</li> <li>› Valoració qualitativa de les persones participants</li> </ul>	
L3.O3.A3	Disposar d'un mecanisme intern on es recullin les benvingudes, seguiments i comiats de les persones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Creació del document i registre dels casos.</li> </ul>	

**OBJECTIU 4. FORMAR EN PERSPECTIVA DE GÈNERE INTERSECCIONAL (GENÈRICA I ESPECIALITZADA) A TOTES LES PERSONES QUE TREBALLEN A LA TAULA.**

Codi	Acció	Indicadors	Calendari i Responsables
L3.O4.A1	Oferir formació sobre perspectiva de gènere interseccional als perfils tècnics amb persones a càrrec (coordinacions, gerència i direcció) de la Taula per tal d'assegurar que tots els equips de l'entitat incorporin de forma transversal la perspectiva de gènere interseccional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Nombre de persones que han rebut formació.</li> <li>› Grau de satisfacció de les persones assistents a les formacions.</li> </ul>	
L3.O4.A2	Oferir formació sobre perspectiva de gènere interseccional genèrica i especialitzada a totes les persones treballadores de la Taula en el marc del pla de formació. Idealment, les formacions, en funció dels recursos, també s'haurien d'oferir a les federacions membres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Nombre de persones segons àrea que han rebut formació, percentatge segons el gènere.</li> <li>› Grau de satisfacció de les persones assistents a les formacions.</li> <li>› Nombre de formacions genèriques realitzades.</li> <li>› Nombre de formacions especialitzades realitzades, segons tipologia.</li> </ul>	
L3.O4.A3	Crear una eina d'avaluació de formacions per valorar l'impacte de les formacions desenvolupades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Nombre de vegades que s'ha adaptat l'eina per tal de valorar l'impacte de les formacions en clau de gènere desenvolupades.</li> <li>› Recull de l'impacte de les formacions.</li> </ul>	

**OBJECTIU 5. ESTABLIR UN SISTEMA DE REGISTRE DE LES FORMACIONS.**

Codi	Acció	Indicadors	Calendari i Responsables
L3.O5.A1	Crear un sistema de registre de formacions on quedi per escrit les formacions que s'han portat a terme, les persones participants i la seva valoració així com les hores i facilitats destinades a la formació.	› Creació del sistema de registre.	
L3.O5.A2	Difondre el sistema de registre de formacions de forma anual, així com revisar-lo per recollir noves necessitats formatives.	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Nombre de difusions realitzades (correu electrònic, taulell...).</li> <li>› Recull de les millores afegides.</li> </ul>	
L3.O5.A3	Analitzar quines formacions s'estan prioritzant, i quines no, així com quines persones hi estan participant, i quines no	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Document anàlisi.</li> <li>› Reunions de valoració.</li> </ul>	

### 3.4 LE4. REPRESENTATIVITAT HORITZONTAL I VERTICAL

#### OBJECTIU 1. FOMENTAR LA PARTICIPACIÓ EQUILIBRADA D'HOMES I DONES A TOTS ELS ESPAIS DE L'ORGANITZACIÓ.

Codi	Acció	Indicadors	Calendari i Responsables
L4.O1.A1	Donar continuïtat a l'exercici de tendència a la paritat en els llocs de responsabilitat, així com en les ocupacions amb major segregació mitjançant l'aplicació de polítiques de discriminació positiva vers les dones en aquelles àrees i nivell de comandament on existeixi una segregació severa i constant.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Evolució percentual anual del nombre d'homes i dones en els càrrecs de comandament.</li> <li>➤ Evolució percentual anual del nombre d'homes i dones en les ocupacions amb major segregació.</li> </ul>	
L4.O1.A2	Presentar l'avaluació i els resultats dels indicadors en relació amb la representació equilibrada d'homes i dones als llocs de treball al conjunt de l'assemblea i de la Junta Directiva.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Presentació de resultats i feedback rebut.</li> </ul>	
L4.O1.A3	Elaborar una diagnosi per contribuir a la reflexió sobre l'aplicació de la mirada interseccional en els processos de selecció. En ella s'hauran de revisar quins privilegis, més enllà del gènere, s'estan reproduint en el si de la Taula per tal d'incloure altres variables d'anàlisi en l'elaboració de la bretxa com l'edat, persones amb discapacitat, persones amb altres persones al seu càrrec, famílies monomarentals, i altres situacions de major vulnerabilitat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Base de dades de les persones treballadores ampliada.</li> <li>➤ Qüestionari a persones treballadores amb indicadors iguals a anteriors qüestionaris per comparar el canvi intern.</li> </ul>	

### 3.5 LE5. POLÍTICA RETRIBUTIVA

#### OBJECTIU 1. TENDIR A LA IGUALTAT SALARIAL A TOTS ELS NIVELLS I PERFILS PROFESSIONALS.

Codi	Acció	Indicadors	Calendari i Responsables
L5.O1.A1	Portar a terme de forma periòdica els informes sobre igualtat retributiva a la Taula en línia amb el Reial Decret 902/2020 <sup>3</sup> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Realització dels informes anuals (registres retributius).</li> <li>➤ Evolució de la situació d'igualtat retributiva entre homes i dones a l'organització.</li> </ul>	
L5.O1.A1	Revisar els llocs de feina on s'han detectat diferències salarials per raó de gènere amb l'objectiu de tendir a zero.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Informe que reculli la causalitat en les bretxes salarials per raó de gènere, almenys, superiors al 25% detectades a la diagnosi.</li> <li>➤ Accions correctores específiques desenvolupades a partir de la revisió feta.</li> </ul>	

#### OBJECTIU 2. DIFUSIÓ DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA EN LÍNIA AMB LA TRANSPARÈNCIA QUE ES VOL TRANSMETRE EN TERMES DE POLÍTICA SALARIAL.

L5.O2.A1	Difondre la política retributiva emprada per la Taula de forma anual, inclosos els complements salarials i el detall dels seus imports, així com revisar-la per recollir noves necessitats.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nombre de difusions realitzades (correu electrònic, butlletí, repositori...).</li> <li>➤ Recull de les necessitats afegides.</li> </ul>	
----------	---	--	--

<sup>3</sup> Per a consultar el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, accediu a: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>



### 3.6 LE6. EQUILIBRI DE LA VIDA PROFESSIONAL, FAMILIAR I PERSONAL

**OBJECTIU 1. DONAR CONTINUÏTAT A LES MILLORES EN LES CONDICIONS LABORALS RECOLLIDES ALS CONVENIS COL·LECTIUS I ESTABLIR CRITERIS CLARS I COMPARTITS PER A AQUESTES.**

Codi	Acció	Indicadors	Calendari i Responsables
L6.O1.A1	Valorar la continuïtat i incrementació, en cas necessari, de les millores en les condicions laborals establertes a la Taula.	<p>En cas de fer-se:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Recull del grau d'ús de les millores segons gènere.</li> <li>➤ Recull de les millores afegides al llarg del període de vigència del Pla (si n'hi ha)</li> </ul>	
L6.O1.A2	Crear mecanismes per revisar que les jornades i horaris que ofereix la Taula estiguin ajustades a les feines reals/volum de feina, intentant adequar el repartiment de tasques als moments i situacions vitals de cada persona.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Document de revisió dels mecanismes actuals.</li> <li>➤ Nombre de reunions realitzades amb aquest objectiu i acta de les decisions preses.</li> <li>➤ Creació dels nous mecanismes.</li> <li>➤ Valoració qualitativa dels nous mecanismes.</li> </ul>	
L6.O1.A3	Establir i difondre mecanismes transparents, i revisar els existents, per fer seguiment i compensar els moments de sobrecàrrega de feina, de manera que totes les persones disposin de la informació i puguin accedir-hi en condicions d'igualtat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Document de revisió dels mecanismes actuals.</li> <li>➤ Document de revisió dels mecanismes actuals.</li> <li>➤ Nombre de reunions realitzades amb aquest objectiu i acta de les decisions preses.</li> <li>➤ Creació dels nous mecanismes.</li> <li>➤ Nombre de difusions realitzades (correu electrònic, butlletí, repositori,...).</li> </ul>	
L6.O1.A4	Continuar actualitzant el document de recull de les millores en les condicions laborals de què disposa la Taula per tal de facilitar el seu accés a tot el personal de la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Informe/Díptic/Fulletó que reculli les millores existents.</li> <li>➤ Canals de difusió emprats per a fer-lo arribar a tota la plantilla.</li> </ul>	

**OBJECTIU 2. DONAR A CONÈIXER I PROMOURE L'ACCÉS A LES DIFERENTS MESURES DE CONCILIACIÓ ESTABLERTES A TOTA LA PLANTILLA.**

Codi	Acció	Indicadors	Calendari i Responsables
L6.O2.A1	Difondre els mecanismes existents a la Taula per a sol·licitar i acollir-se a les mesures de conciliació a tota la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nombre de difusions realitzades (correu electrònic, butlletí, repositori,...).</li> </ul>	
L6.O2.A2	Realització d'un petit informe que reculli les necessitats específiques dels serveis o àrees per tal de veure de quina forma poden adequar-se les mesures de conciliació existents, promovent una possibilitat d'ús equitativa per a tota la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Realització de l'estudi (es recomana que inclogui un petit qüestionari per detectar el grau de satisfacció de la plantilla per les diferents àrees).</li> <li>➤ Recull de les necessitats detectades i de les accions de millora.</li> <li>➤ Evolució del grau de satisfacció.</li> </ul>	
L6.O2.A3	Elaborar un document amb els permisos, retribuïts i no retribuïts, amb criteris, als quals es té dret per llei/conveni per tal de donar-los a conèixer a l'equip. Aquest document també ha d'incloure la possibilitat de les reduccions de jornada amb els criteris corresponents.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Elaboració del document.</li> <li>➤ Nombre de difusions realitzades (correu electrònic, butlletí, repositori,...).</li> </ul>	
L6.O2.A4	Elaborar un registre dels permisos, retribuïts i no retribuïts, i de reduccions de jornada, que es donen a la Taula, indicant motius i durada, per poder detectar quines dinàmiques es donen en els usos dels permisos, més enllà del que garanteixi la llei.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Creació del document de registre dels permisos demanats i concedits així com dels no concedits i els motius.</li> </ul>	



### 3.7 LE7. SALUT, BENESTAR I SEGURETAT LABORAL

#### OBJECTIU 1. CONTINUAR INTEGRANT LA PERSPECTIVA DE GÈNERE INTERSECCIONAL EN LA POLÍTICA PREVENTIVA DE RISCOS LABORALS.

Codi	Acció	Indicadors	Calendari i Responsables
L7.01.A1	Crear eines obertes a la plantilla per tal d'avaluar el grau de satisfacció i possibles aspectes de millora en qüestions relacionades amb la salut laboral i els riscos psicosocials des de la perspectiva de gènere interseccional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Creació de les eines i establiment de la periodicitat en què s'utilitzaran.</li> <li>› Recull qualitatiu i quantitatiu de les aportacions realitzades per la plantilla en cadascuna de les eines disponibles.</li> <li>› Adequació, en cas de ser necessari, de les condicions laborals relacionades amb la salut laboral existents.</li> </ul>	
L7.01.A2	Donar continuïtat a la inclusió de la perspectiva gènere interseccional als riscos laborals i als informes que se'n desprenen.	› Nombre i recull dels informes elaborats.	
L7.01.A3	Incloure menció explícita als factors de risc psicosocials en la prevenció de riscos laborals.	› Indicadors de risc psicosocials.	
L7.01.A4	Elaboració d'un Protocol de gestió de conflictes, conductes inapropiades i assetjaments laborals a la Taula i fer-ne difusió.	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Creació del protocol.</li> <li>› Nombre de difusions realitzades (correu electrònic, butlletí, repositori...).</li> </ul>	

### 3.7 LE8. ABORDATGE DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES D'ÀMBIT LABORAL

#### OBJECTIU 1. EXPLICITAR DE MANERA TRANSVERSAL UN POSICIONAMENT FERM DE LA TAULA EN CONTRA DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES D'ÀMBIT LABORAL EN EL CONJUNT DE LA NORMATIVA INTERNA.

Codi	Acció	Indicadors	Calendari i Responsables
L8.01.A1	Revisar tots els documents referents a la normativa interna per tal que el posicionament de la Taula en contra de les violències masclistes d'àmbit laboral quedi explicitat de manera transversal en el conjunt de la normativa interna.	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Nombre de documents revisats.</li> <li>› Registre dels canvis aplicats en els documents.</li> </ul>	
<b>OBJECTIU 2. CONTINUAR APLICANT LES EINES DE DETECCIÓ I ABORDATGE DE POSSIBLES CASOS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, D'ORIENTACIÓ SEXUAL, EXPRESSIÓ I/O IDENTITAT DE GÈNERE, I MILLORAR LA CAPACITAT DE DETECCIÓ D'AQUESTS.</b>			
L8.02.A1	Assegurar la implementació del Protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere de la Taula.	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Nombre d'accions preventives que s'han portat a terme.</li> <li>› Nombre de vegades que s'ha aplicat el Protocol.</li> <li>› Nombre de difusions del Protocol.</li> <li>› Avaluació del coneixement sobre el Protocol.</li> </ul>	
L8.02.A2	Fer difusió del Protocol a les persones novingudes a la Taula.	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Elaboració d'un fulletó de fàcil lectura que sintetitzi la informació més rellevant del Protocol.</li> <li>› Nombre de notícies internes fent difusió del Protocol (correu electrònic, xarxes...).</li> <li>› Avaluació del coneixement sobre el Protocol.</li> </ul>	

**OBJECTIU 3. APROFUNDIR EN LA SENSIBILITZACIÓ VERS L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, D'ORIENTACIÓ SEXUAL, EXPRESSIÓ I/O IDENTITAT DE GÈNERE.**

Codi	Acció	Indicadors	Calendari i Responsables
L8.O3.A1	Realitzar formació específica sobre assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, expressió i/o identitat de gènere a les persones encarregades de fer seguiment al Protocol.	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Realització de la formació.</li> <li>› Nombre de persones designades que han rebut la formació, segons gènere.</li> <li>› Grau de satisfacció de les persones assistents a la formació.</li> </ul>	
L8.O3.A2	Realitzar formacions periòdiques a tota la plantilla sobre què és l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, expressió i/o identitat de gènere per tal de prevenir-lo i de facilitar-ne l'abordatge. A les formacions, també s'aprofitarà per difondre el Protocol existent. Idealment, les formacions, en funció dels recursos, també s'haurien d'oferir a les federacions membres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Nombre de formacions realitzades.</li> <li>› Nombre de persones assistents segons gènere i àrea o departament.</li> <li>› Grau de satisfacció de les persones assistents.</li> </ul>	

## 4. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

### 4.1 ASPECTES GENERALS

A continuació es presenta una proposta per al **sistema de seguiment i avaluació** de les actuacions i mesures que integren el Pla d'Acció de la Taula del Tercer Sector Social de Catalunya. L'objectiu és posar a disposició de la Taula una eina que vetlli per l'avenç de la implementació del PTF, i, així, per la consecució dels seus objectius.

Es tracta d'unes pautes que han de possibilitar que les persones responsables de la implementació del PTF (Comissió de Seguiment i Avaluació) puguin disposar d'**orientacions de caràcter metodològic** relatives al seu seguiment i avaluació.

Concretament, l'**objectiu general** del sistema de seguiment i avaluació és:

Aportar informació qualitativa i quantitativa que permeti conèixer l'estat de desenvolupament del Pla de Transformació Feminista, els resultats i els impactes de les actuacions que l'integren, i establir eventuais mecanismes de millora o correcció per a garantir l'assoliment dels seus objectius.

A partir d'aquest objectiu general, es poden plantejar els següents **objectius específics**:

- › Conèixer el grau d'execució de les actuacions previstes en el PTF (avaluació de l'execució).
- › Generar informació qualitativa i quantitativa que permeti valorar i traslladar els resultats i els impactes de les actuacions en relació amb els objectius establerts (avaluació de resultats i avaluació d'impacte).
- › Valorar el procés i la gestió de la implementació del PTF (persones implicades, compliment de calendaris, adequació de recursos...) i establir, si s'escau, mesures de millora i/o correcció (avaluació del procés).

- › Identificar noves necessitats en matèria de garantia de la igualtat/equitat de gènere i de centralització de les cures en el si de l'Entitat (actualització del diagnòstic).

El procés de seguiment i avaluació ha de convertir el PTF en un **element cíclic de millora contínua** per a l'Organització. És a dir, la valoració final del PTF ha de permetre establir nous punts de millora i dissenyar noves accions que impulsin a la Taula a continuar millorant en polítiques feministes. Els progressos realitzats han de ser, en aquest sentit, mesurables, i per això el Pla d'Acció incorpora un **sistema d'indicadors** associat a cada acció amb el que es pugui avaluar en tot moment la situació de l'Entitat i les millores que s'hagin aconseguit. Els indicadors podran reflectir el nivell d'execució de les actuacions, els resultats obtinguts o l'impacte produït.

Així mateix, l'**assignació de responsabilitats** per a dur a terme el seguiment i avaluació del PTF és clau per a assegurar-ne la continuïtat en el temps. A continuació, es planteja quines haurien de ser les instàncies responsables de dur a terme el monitoratge del PTF. És a dir, quins organismes haurien d'assumir-ne la supervisió, les funcions i accions específiques de cada un, la tipologia de seguiment que haurien de realitzar (nivells d'intervenció) i la periodicitat en que es portaran a terme.

Es plantegen diferents nivells d'intervenció:

- › **Seguiment estratègic:** Liderat per la Comissió de Seguiment del PTF, en coordinació amb la Direcció i la Junta. Tindrà la finalitat de vetllar per a l'assoliment dels objectius generals plantejats inicialment en el Pla. De caràcter anual.
- › **Seguiment operatiu:** Liderat per la Comissió de Seguiment del Pla en coordinació amb la Direcció i càrrecs intermedis. El seu principal objectiu serà coordinar (distribuït i/o implementant) les accions, fer-ne el seguiment i recopilar informació per l'avaluació, tot donant a conèixer els resultats i les possibles incidències a Direcció, la Junta i al conjunt de la plantilla. De caràcter trimestral.

## 4.2 PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

D'aquesta manera, el procediment de modificació que ha d'assegurar donar resposta a les discrepàncies o incidències que puguin generar-se durant l'aplicació, el seguiment i l'avaluació o revisió del PTF, es farà efectiu durant les reunions de treball que es contemplen en els 2 nivells d'intervenció: l'estratègic i l'operatiu.

No obstant això, la Comissió de Seguiment i Avaluació serà la instància responsable última de comprovar l'acompliment dels objectius i de les mesures i accions establertes en el PTF, així com de proposar i decidir sobre eventuais correccions o canvis de millora necessaris d'aplicar, sempre amb el vistiplau de la Direcció.

## 4.3 COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

La Comissió de Seguiment i Avaluació haurà d'estar constituïda abans de l'aprovació del PTF i haurà de disposar dels recursos necessaris per al desenvolupament de les seves funcions i del Pla. Aquesta estarà formada per persones que representin els diversos òrgans de l'entitat i, idealment, que hagin format part del Grup de Lideratge i la Comissió Negociadora (1.1).

## 4.4 FUNCIONS DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Les funcions de la Comissió de Seguiment i Avaluació són, principalment, les que es detallen a continuació:

- › Celebrar reunions periòdiques amb caràcter semestral per tal d'avaluar el grau d'implementació del Pla, en funció dels indicadors establerts al Pla d'Acció, i per reajustar (si és necessari) les accions a dur a terme durant l'any.
- › Redactar un informe d'avaluació anual del grau d'acompliment de les accions i fer-ne retorn a l'equip. (En acabar el període de vigència del Pla, es recomana fer una avaluació final i global de la seva implementació, preferiblement a càrrec d'una entitat o professional externa.)

Com que el procés de seguiment i avaluació ha de ser mesurable, seguidament s'incorporen exemples d'indicadors més genèrics que permetin identificar el tipus d'accions que s'han portat a terme per tal de millorar el funcionament general del PTF.

### EXEMPLES D'INDICADORS GENÈRICS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

- › Tipus i característiques de les accions dutes a terme en cadascun dels eixos d'actuació o línies estratègiques.
- › Grau de coneixement i satisfacció de les persones vinculades amb la Taula (equip tècnic, JD i entitats membres) amb el PTF i les seves accions.
- › Nombre d'accions que s'han portat a terme i l'impacte de les mateixes en les persones que les han rebut. Algunes de les variables a tenir en compte són: espai, data i hora on es produeix; o freqüència si s'escau; gènere, orientació sexual, edat i municipi de residència de la persona o persones sobre la qual es realitza l'acció; equip o àrea que la porta a terme; si les persones creuen que s'ha produït algun canvi real o no.

## 5. ANNEXOS

### 5.1. GUIÓ ENTREVISTES EN PROFUNDITAT A EQUIP TÈCNIC I DIRECCIÓ DE LA TAULA

#### Entrevista Pla de Transformació Feminista Taula del Tercer Sector Social

##### ► OBJECTIUS DE L'ENTREVISTA

Conèixer l'estat de la qüestió en relació a:

- › Les motivacions entre els i les responsables polítiques.
- › Les percepcions generals sobre el nivell d'igualtat/equitat, sobre l'existència de discriminacions i violències, així com la cultura i valors en matèria d'igualtat.
- › Les accions concretes que s'han realitzat a nivell intern en temes d'igualtat.
- › Els punts forts i febles de l'organització, els àmbits clau en els quals s'hauria de fer més incidència, així com els principals problemes a resoldre.
- › Les expectatives posades en el procés.

##### ► INTRODUCCIÓ

1. Presentació i càrrec de la persona entrevistada, així com quina responsabilitat tenen en relació amb les polítiques de gènere.
2. Quina és la **motivació** de la Taula per a dur a terme un Pla de Transformació Feminista?
3. Quines són les teves **expectatives** respecte aquest Pla de Transformació Feminista? Què n'esperes d'aquest procés?
4. Podeu explicar una mica la **trajectòria** de la Taula del Tercer Sector? Quin any es va crear, amb quin objectiu, quins són els valors...?

5. Com **s'estructura** la Taula? Àrees, àmbits de treball... (organigrama)
6. Fins ara, quines **polítiques de gènere** s'han dut a terme des de la Taula? (formacions, protocol, campanyes...)
7. Quins creus que són els **punts forts i els punts febles** de la Taula en matèria d'igualtat? És a dir, quins són els obstacles i els beneficis a l'hora d'assolir canvis en aquest terreny?
8. Creieu que les persones que treballen a la Taula tenen un grau alt de **sensibilització** respecte el gènere i les desigualtats per raó de gènere? És possible que trobem resistències?

### ► PRESA DE DECISIONS I LIDERATGE

9. A nivell de **coordinació**, es fan reunions periòdiques de coordinació entre les entitats? I entre la direcció i les persones treballadores?
10. Com es prenen les decisions i quin paper tenen les persones treballadores? Teniu **espais de participació i consens** ens els processos?
11. Quina tipologia de **lideratge** consideres que s'està portant a terme actualment? Creus que té en compte les noves fórmules que incorporen la perspectiva de gènere i interseccional basades en un lideratge més participatiu/integrador?

### ► COMUNICACIÓ

12. Com es fa la **comunicació interna**? Teniu algun tipus de plataforma per fer arribar la informació a tothom?
13. Teniu algun tipus de **guia per la comunicació no sexista i inclusiva**? O feu servir alguna de referència? Utilitzeu aquest llenguatge de forma habitual?
14. Penseu que la informació sobre les **accions** que du a terme la Taula en matèria d'igualtat arriba a tot el personal?
15. Més enllà de la comunicació escrita, quin paper té la **comunicació verbal i no verbal** (corporal, visual) en el vostre dia a dia? (p. Exemple converses de passadís, reunions on determinats perfils de persones tendeixen a parlar més que altres o acaparar atenció)

### ► RECLUTAMENT, PROMOCIÓ I PRESÈNCIA DE DONES

16. Consideres que existeix una **presència equilibrada** de dones i homes en tots els **departaments o àrees**? Hi ha alguna àrea que percebis que estigui feminitzada o masculinitzada? I en els diversos **nivells de responsabilitat**?
17. Hi ha un mecanisme o **procediment d'avaluar** si una persona fa bé o no la seva feina? **Valoració dels llocs de treball**?
18. Creieu que la TSS pot prendre **mesures** per a una presència més equilibrada de dones i homes a les diferents àrees i nivells directius?

### ► CONDICIONS LABORALS I CONCILIACIÓ

19. Quina és la teva percepció respecte a la **sensibilització i formació** en la igualtat de gènere de les persones treballadores? S'han ofert **formacions** en matèria d'igualtat?
20. Penses que **les jornades i l'horari laboral s'ajusten a les feines**? Com és la vostra jornada? Teniu flexibilitat horària? Teletreball?
21. Consideres que la Taula ofereix **facilitats per equilibrar la vida laboral, familiar i personal** (flexibilitat horària, teletreball, permisos...)? Quines mesures de conciliació i reduccions teniu? Creieu que es contempla la vida personal (més enllà de la familiar/reduccions tradicionals)?
22. Heu inclòs alguna **mesura extra** que no estigui prevista al Conveni (millors)?
23. Heu fet algun estudi per tal d'analitzar possibles desajustos en els **salaris**? Diries que hi ha diferències salarials entre homes i dones? I per àrees/àmbits?

### ► CURES

24. Heu fet algun procés per a poder copsar què s'entén per **polítiques de les cures a l'entitat**?
25. Teniu **espais de cohesió de grup**? Entenen-los com espais que se surten de la rutina diària, marxar a fer una barbacoa, a fer una ruta de muntanya, de casa rural...
26. Teniu mecanismes per identificar els moments de **sobrecàrrega** de feina?



27. Hi ha alguna **figura encarregada de les cures** o recau en la persona responsable/cap de l'àrea? (per exemple, algú que identifiqui les càrregues de feina, redistribució dels recursos, benestar emocional...)
28. Disposeu d'eines per a portar a terme una **prevenció i gestió de conflictes** des d'un tipus de comunicació no violenta i on es considerin els processos de mediació?
29. Quin procediment seguïu per **gestionar els conflictes**? Disposeu d'espais on detectar i expressar els conflictes?

### ► PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ

30. Disposeu d'alguna **eina específica** per abordar situacions d'assetjament laboral i masclista?
31. Existeixen **accions de sensibilització** a la plantilla en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe, actituds sexistes i tractes discriminatoris?
32. Perceps que hi hagi **actituds sexistes**, sigui "acudits", menystenir la feina, insinuacions...? S'ha produït algun cas d'assetjament? Si és així, com s'ha resolt?

### ► TANCAMENT

33. Quins **àmbits consideres que són clau** pel Pla?
34. Quines **dificultats o obstacles** creus que es pot trobar el PTF en la seva implementació?
35. Vols **afegir** alguna cosa que consideris necessària i no t'hagi preguntat?

## 5.2. GUIÓ ENTREVISTES EN PROFUNDITAT A LA JUNTA DIRECTIVA DE LA TAULA

### Entrevista Pla de Transformació Feminista Taula del Tercer Sector Social

#### ► INFORMACIÓ PRÈVIA

L'entrevista s'emmarca en l'elaboració del **Pla de Transformació Feminista de la Taula**. Per determinar l'estat de la qüestió, estem realitzant entrevistes a membres de la Junta Directiva, Equip directiu, així com altres càrrecs de l'equip tècnic.

L'entrevista és totalment confidencial i serà enregistrada per facilitar la transcripció i la seva posterior anàlisi. Els continguts de l'entrevista ens serviran per elaborar la diagnosi, així com per dissenyar el Pla d'acció.

#### ► OBJECTIUS DE L'ENTREVISTA

Conèixer l'estat de la qüestió en relació a:

- › Les motivacions entre els i les responsables polítiques.
- › Les percepcions generals sobre el nivell d'igualtat/equitat, sobre l'existència de discriminacions i violències, així com la cultura i valors en matèria d'igualtat.
- › Les accions concretes que s'han realitzat a nivell intern en temes d'igualtat.
- › Els punts forts i febles de l'organització, els àmbits clau en els quals s'hauria de fer més incidència, així com els principals problemes a resoldre.
- › Els principis polítics i la cultura organitzativa de la Taula en matèria d'igualtat.
- › Les expectatives posades en el procés.

#### ► INTRODUCCIÓ

1. Presentació, càrrec i funcions de la persona entrevistada, així com quina responsabilitat tenen en relació amb les polítiques de gènere.
2. Quina és la **motivació** de la Taula per a dur a terme un Pla de Transformació Feminista?



3. Quines són les teves **expectatives** respecte aquest Pla de Transformació Feminista? Què n'esperes d'aquest procés?
4. Podeu explicar una mica la **trajectòria** de la Taula del Tercer Sector? Quin any es va crear, amb quin objectiu, quins són els valors...?
5. Com **s'estructura** la Taula? Àrees, àmbits de treball... (organigrama)
6. Fins ara, quines **polítiques de gènere** s'han dut a terme des de la Taula? (formacions, protocol, campanyes...)
7. Quins creus que són els **punts forts i els punts febles** de la Taula en matèria d'igualtat? És a dir, quins són els obstacles i els beneficis a l'hora d'assolir canvis en aquest terreny?
8. Creieu que les persones que treballen a la Taula tenen un grau alt de **sensibilització** respecte el gènere i les desigualtats per raó de gènere? És possible que trobem resistències?

#### ► PRESA DE DECISIONS I LIDERATGE

9. A nivell de **coordinació**, es fan reunions periòdiques de coordinació entre les entitats? I entre la direcció i les persones treballadores?
10. Com es prenen les decisions i quin paper tenen les persones treballadores? Teniu **espais de participació i consens** ens els processos?
11. Quina tipologia de **lideratge** consideres que s'està portant a terme actualment? Creus que té en compte les noves fórmules que incorporen la perspectiva de gènere i interseccional basades en un lideratge més participatiu/integrador?

#### ► COMUNICACIÓ

12. Considereu que des de la Junta s'incorpora una **comunicació amb perspectiva de gènere**?
13. Quina importància doneu a la **promoció de la igualtat de gènere** en la política comunicativa de la Junta? (a nivell de continguts)

#### ► RECLUTAMENT, PROMOCIÓ I PRESÈNCIA DE DONES

14. Consideres que existeix una **presència equilibrada** de dones i homes en tots els **departaments o àrees**? Hi ha alguna àrea que percebis que estigui feminitzada o masculinitzada? I en els diversos **nivells de responsabilitat**?
15. Creieu que la TSS pot prendre **mesures** per a una presència més equilibrada de dones i homes a les diferents àrees i nivells directius?

#### ► CONDICIONS LABORALS I CONCILIACIÓ

16. Quina és la teva percepció respecte a la **sensibilització i formació** en la igualtat de gènere de les persones treballadores?
17. Des de la Junta, com incidiu en les condicions laborals i la conciliació de les persones treballadores?

#### ► CURES

18. Heu fet algun procés per a poder copsar què s'entén per **polítiques de les cures** a l'entitat?
19. En el procés del **pla operatiu de cures** que esteu duent a terme, quina és la **posició estratègica** de la Junta Directiva? És a dir, què es vol aconseguir amb aquest procés? Quines mancances s'han detectat perquè s'hagi considerat que és necessari aquest procediment?

#### ► PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ

20. Disposeu d'alguna **eina específica** per abordar situacions d'assetjament laboral i masclista?
21. Heu treballat a la Junta Directiva polítiques específiques en relació amb la prevenció i abordatge de l'assetjament i les violències masclistes?

#### ► TANCAMENT

22. Quins **àmbits consideres que són clau** pel Pla?
23. Quines **dificultats o obstacles** creus que es pot trobar el PTF en la seva implementació?
24. Vols **afegir** alguna cosa que consideris necessària i no t'hagi preguntat?

### 5.3. QÜESTIONARI OBERT A TREBALLADORES DE L'EQUIP TÈCNIC DE LA TAULA

#### QÜESTIONARI PER A L'ELABORACIÓ DEL PLA DE TRANSFORMACIÓ FEMINISTA DE LA TAULA D'ENTITATS DEL TERCER SECTOR SOCIAL DE CATALUNYA

El present qüestionari s'emmarca en el procés d'elaboració de la **diagnosi del Pla de Transformació Feminista** de la Taula d'Entitats del Tercer Sector Social de Catalunya.

L'anàlisi de les dades obtingudes permetrà realitzar una diagnosi aterrada a la realitat de La Taula, a partir de les percepcions de les persones que hi treballen.

L'enquesta és anònima i els resultats seran analitzats per la Fundació SURT. Respondre el qüestionari no et portarà més de 15 minuts, i recorda que has d'arribar al final i prémer Finalitzar perquè quedin registrades les teves respostes.

Moltes gràcies per endavant per la teva participació!

#### A. ABANS DE COMENÇAR

##### 1. Quina és la teva identitat de gènere?

- Dona .....1
- Home ..... 2
- No binària..... 3
- Altres (Especificar)..... 95
- Ns/Nc..... 99

##### 2. Quina és la teva edat? (Anotar edat exacta i codificar)

---

##### 3. Quants anys fa que treballes a la Taula?

- Menys d'1 any .....1
- Entre 1 i 3 anys ..... 2
- Entre 4 i 6 anys ..... 3
- Entre 7 i 10 anys .....4
- Més de 10 anys ..... 5

##### 4. Quin és el teu nivell retributiu?

- Menys de 18.000€ .....1
- Entre 18.001€ i 31.000€..... 2
- Entre de 31.001€ i 40.000€ . 3
- Més de 40.000€ .....4
- Ns/Nc.....4

##### 5. Quina relació contractual mantens amb la Taula?

- Contracte fixe .....1
- Contracte indefinit ..... 2
- Contracte temporal..... 3
- Altres (Especificar)..... 95

##### 6. Actualment, quina és la teva jornada de treball segons contracte?

- Temps parcial.....1
- Temps complet ..... 2
- Altres (Especificar)..... 95

7. Quina és l'àrea de la Taula on treballes?

- Comunicació i Premsa .....1
- Polítiques Socials ..... 2
- Projecció, Aliances i Internacional 3
- Innovació Digital .....4
- Gestió Interna/ Enfortiment 5

8. Tens fills/es menors o persones amb dependència al teu càrrec?

- Sí.....1
- No ..... 2

**B. COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT I EQUITAT DE GÈNERE**

9. Indica fins a quin punt estàs d'acord amb les següents afirmacions:

- 9.1.** La igualtat i equitat de gènere són valors amb què La Taula s'identifica.
- 9.2.** La igualtat i equitat de gènere de les persones que formen part de l'organització són una prioritat per La Taula.
- 9.3.** Els objectius i les metodologies de treball de La Taula incorporen la perspectiva de gènere i interseccional.
- 9.4.** Les persones que formen part de l'Equip Tècnic de La Taula tenen un grau alt de sensibilització respecte a les qüestions de gènere i la interseccionalitat.
- 9.5.** La Taula es relaciona prioritàriament amb entitats conscienciades i implicades en l'assoliment de la igualtat i equitat de gènere.

Gens.....1	Poc.....2	Bastant.....3
Molt.....4	Ns/Nc.....99	

10. Per a tu, la igualtat i equitat de gènere a La Taula és...

- Un àmbit important que cal treballar ..... 1
- Un àmbit interessant, però no és prioritari..... 2
- No cal treballar-hi perquè no és important..... 3
- No cal treballar-hi perquè no hi ha desigualtats dins de la Taula..... 4
- Ns/Nc..... 99

**C. CULTURA ORGANITZATIVA I ESTIL DE LIDERATGE**

11. Consideres que a la direcció tècnica de La Taula...

- 11.1.** Existeix una presència equilibrada de dones i homes en tots els departaments / àrees?
- 11.2.** La presència de dones i homes en els diferents nivells de responsabilitat és igualitària?

No, mai .....1	No gaire .....2	Generalment sí .....3
Sí, sempre .....4	Ns/Nc .....99	

12. L'exercici del poder a la direcció tècnica de La Taula...

- És un tema tabú o difícil de tractar ..... 1
- És un tema que se'n pot parlar sense tabús ..... 2
- Ns/Nc..... 99

13. Pots descriure quin consideres que és l'estil de lideratge de la direcció tècnica de La Taula?

---



---



---



---

14. A l'hora de prendre decisions, a la direcció tècnica de La Taula...

- 14.1. Existeixen espais de participació i consens on tothom pot participar dels processos en igualtat?
- 14.2. S'incorpora la perspectiva de gènere i interseccional basada en un lideratge més participatiu/integrador?

No, mai .....1	No gaire .....2	Generalment sí .....3
Sí, sempre .....4	Ns/Nc .....99	

15. Consideres que hi ha una cultura organitzativa que facilita detectar i recollir aspectes per a la millora del funcionament de La Taula?

- Gens .....1
- Poc ..... 2
- Bastant ..... 3
- Molt .....4
- Ns/Nc ..... 99

## D. PRAXI COMUNICATIVA

16. Indica quant d'acord estàs amb les següents afirmacions:

- 16.1. Des de La Taula es fa ús del llenguatge inclusiu i no sexista.
- 16.2. El llenguatge que s'empra a La Taula en la comunicació verbal interna i externa és inclusiu i no sexista.
- 16.3. El llenguatge que s'empra a La Taula en la comunicació no verbal (corporal, visual) interna i externa és inclusiu i no sexista.
- 16.4. El llenguatge que empra La Taula en la comunicació escrita interna i externa és inclusiu i no sexista.

Gens.....1	Poc.....2	Bastant.....3
Molt.....4	Ns/Nc.....99	

17. Existeixen mecanismes com ara manuals o guies que garanteixen una comunicació des de la perspectiva de gènere i interseccional i amb un llenguatge inclusiu i no sexista?

- Sí.....1
- No ..... 2
- Ns/Nc ..... 99

## F. CONDICIONS DE CONTRACTACIÓ

18. En general, en una escala de 0 a 10, on 0 significa molt malament i 10 molt bé, com valoraries les condicions laborals de La Taula?

---

19. Creus que la incorporació de noves persones treballadores i la promoció interna respon a processos de selecció objectius?

- Sí.....1
- No ..... 2
- Ns/Nc..... 3

20. Existeix una política de contractació que promou la igualtat d'oportunitats?

- Sí, i s'utilitza sempre .....1
- Sí, però no sempre s'utilitza..1
- No ..... 2
- Ns/Nc..... 99

21. Has demanat mai la possibilitat de fer formació vinculada al teu lloc de treball?

- Sí.....1
- No ..... 2
- Ns/Nc..... 99

22. Tens formació relacionada amb la igualtat i equitat de gènere?

- Sí.....1
- No ..... 2
- Ns/Nc..... 99

23. Aquesta formació ha estat proporcionada per La Taula, total o parcialment?

- Sí.....1
- No ..... 2
- No tinc formació ..... 3
- Ns/Nc..... 99

24. Fins a quin punt coneixes la política retributiva de La Taula?

- Gens.....1
- Poc..... 2
- Bastant ..... 3
- Molt .....4
- Ns/Nc..... 99

25. Creus que la política retributiva de La Taula és clara i transparent?

- Sí.....1
- No ..... 2
- Ns/Nc..... 99

26. Consideres que la Taula elimina les diferències salarials entre dones, homes i persones no binàries en les mateixes categories professionals i llocs de treball equivalents?

- Sí.....1
- No ..... 2
- Ns/Nc..... 99

## G. SALUT LABORAL

27. A La Taula es porten a terme avaluacions de riscos laborals tenint en compte els riscos psicosocials?

- Sí.....1
- No ..... 2
- Ns/Nc..... 99

28. Consideres que el teu espai de treball és acollidor i disposa de tot el que necessites per realitzar la teva tasca?

- Gens.....1
- Poc..... 2
- Bastant ..... 3
- Molt .....4
- Ns/Nc..... 99

29. Creus que les jornades i horaris que ofereix La Taula estan ajustats a les feines reals / volum de feina existents?

- Gens.....1
- Poc..... 2
- Bastant ..... 3
- Molt .....4
- Ns/Nc..... 99

30. Hi ha mecanismes per controlar i compensar els moments de sobrecàrrega de feina?

- Sí que hi ha mecanismes suficients 1
- Sí que hi ha mecanismes, però no son suficients 2
- No hi ha mecanismes ..... 3
- Ns/Nc..... 99

31. Has notat indicadors d'estrès en forma de baixes, absentisme, accidents laborals, conflictes interns o desmotivació?

- Gens.....1
- Poc..... 2
- Bastant ..... 3
- Molt .....4
- Ns/Nc..... 99

32. Creus que a La Taula s'estan impulsant mecanismes per a implementar l'ètica de les cures?

- Gens.....1
- Poc..... 2
- Bastant ..... 3
- Molt .....4
- Ns/Nc..... 99

33. Pots indicar quins són, o bé quins creus que haurien de ser?

---



---



---



---

## H. CONCILIACIÓ

34. Fins a quin punt coneixes els drets en relació a la conciliació de la vida laboral, familiar i personal que garanteix La Taula?

- Gens.....1
- Poc..... 2
- Bastant ..... 3
- Molt .....4
- Ns/Nc..... 99



35. Els mecanismes per a sol·licitar i acollir-se a les mesures de conciliació existents a La Taula estan formalitzats i són els mateixos per a tothom?

- Sí.....1
- No ..... 2
- Ns/Nc..... 99

36. A la teva àrea / departament, creus que tothom pot gaudir per igual de les mesures de conciliació de la vida laboral, familiar i personal? (Multiresposta)

- Sí, tothom pot gaudir-les per igual 1
- No, depèn del càrrec que tinguis 2
- No, depèn de l'àrea o servei en què treballis 3
- No, depèn de si ets home, dona o persona no binària 4
- Ns/Nc..... 99

37. Creus que es contempla la vida personal (més enllà de la familiar)?

- Gens.....1
- Poc..... 2
- Bastant ..... 3
- Molt .....4
- Ns/Nc..... 99

## I. COHESIÓ I TREBALL EN EQUIP

38. Com definiries l'ambient / clima laboral de La Taula?

- Molt dolent.....1
- Dolent..... 2
- Bo ..... 3
- Molt bo.....4
- Ns/Nc..... 99

39. En relació amb la participació a les reunions generals...

- 39.1. Sempre tenen tendència a parlar les mateixes persones.
- 39.2. És fàcil expressar opinions contràries a les persones que tenen funcions de lideratge o més antiguitat.
- 39.3. És crea una atmosfera agradable i participativa on es valoren les aportacions de tothom.

No, mai .....1	No gaire .....2	Generalment sí .....3
Sí, sempre .....4	Ns/Nc .....99	

40. I en relació amb les reunions d'equip...

- 40.1. Sempre tenen tendència a parlar les mateixes persones.
- 40.2. És fàcil expressar opinions contràries a les persones que tenen funcions de lideratge o més antiguitat.
- 40.3. És crea una atmosfera agradable i participativa.

No, mai .....1	No gaire .....2	Generalment sí .....3
Sí, sempre .....4	Ns/Nc .....99	

41. A La Taula es porten a terme periòdicament avaluacions de competències dels diferents llocs de treball?

- Sí.....1
- No..... 2
- Ns/Nc..... 99

42. Per avaluar la feina en el dia a dia els equips disposen d'eines objectives i espais per donar i rebre feedback?

- Sí.....1
- No..... 2
- Ns/Nc..... 99

---

#### 43. El feedback és... (Multiresposta)

- De dalt a baix .....1
- Entre iguals..... 2
- De baix cap a dalt ..... 3
- De totes les maneres (360º) 4
- No hi ha feedback..... 5
- Ns/Nc..... 99

---

#### 44. En el dia a dia, en el teu equip de treball, existeix algun espai o moment específicament establert perquè les persones puguin parlar de com estan, en relació amb el seu treball i amb la resta de companys/es?

- Sí.....1
- No ..... 2
- Ns/Nc..... 99

### J. ABORDATGE DE LES ACTITUDS SEXISTES, L'ASSETJAMENT SEXUAL I LA DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE SEXE/GÈNERE

---

#### 45. Coneixes les eines i recursos dels quals disposa La Taula per a fer front a les actituds sexistes, l'assetjament sexual i la discriminació per raó de sexe/gènere (protocol, circuit d'actuació, persona/equip de referència...)?

- Gens.....1
- Poc..... 2
- Bastant ..... 3
- Molt .....4
- Ns/Nc..... 99

---

#### 46. Confies en aquestes eines?

- Gens.....1
- Poc..... 2
- Bastant ..... 3
- Molt .....4
- Ns/Nc..... 99

---

#### 47. Indica amb quina freqüència creus que es donen els següents comportaments en el teu entorn de treball:

- 47.1.** Fer acudits de contingut sexual.
- 47.2.** Fer acudits en relació a les capacitats de les dones/homes per a fer determinades tasques.
- 47.3.** Fer comentaris sobre la vida familiar d'alguna persona treballadora reiteradament.
- 47.4.** Demanar reiteradament cites.
- 47.5.** Comentar els canvis en la productivitat d'una persona pel fet d'haver estat mare/pare.
- 47.6.** Fer gestos i mirades insinuants, o preguntes sobre la vida sexual.
- 47.7.** Insinuacions de caràcter sexual.
- 47.8.** Abraçades, petons no desitjats.
- 47.9.** Pressions per a obtenir sexe.
- 47.10.** Fer la vida impossible a algú en l'entorn de treball pel fet de ser home/dona.

Mai .....1	De vegades .....2	Sovint .....3
Ns/Nc .....99		

48. T'has sentit alguna vegada discriminat/da pel fet de ser home, dona o persona de gènere no binari?

- Sí, pel fet de ser home.....1
- Sí, pel fet de ser dona.....2
- Sí, pel fet de ser persona de gènere no binari.....3
- No.....4
- Ns/Nc..... 99

**K. CONFLICTES LABORALS**

49. Has rebut formació sobre gestió de conflictes i/o comunicació no violenta?

- Sí.....1
- No..... 2
- Ns/Nc..... 99

50. La Taula té mecanismes explícits establerts per a la gestió de conflictes?

- Sí.....1
- No..... 2
- Ns/Nc..... 99

51. Consideres que hi ha conflictes latents no tractats?

- Sí.....1
- No..... 2
- Ns/Nc..... 99

**L. REFLEXIÓ GENERAL FINAL**

52. Per acabar, quin creus que és el repte més important al qual hauria de fer front La Taula per portar a terme una transformació feminista de l'organització?

---



---



---



---

53. Vols afegir algun comentari?

---



---



---



---

MOLTES GRÀCIES  
PER LA TEVA PARTICIPACIÓ!



Taula d'entitats  
del Tercer Sector Social  
de Catalunya



Amb el suport de:



Generalitat de Catalunya  
**Departament d'Igualtat  
i Feminisme**



Ajuntament de  
**Barcelona**