



## **PLA D'IGUALTAT PER RAÓ DE GÈNERE I COEDUCACIÓ I ERRADICACIÓ DE LA BRETXA SALARIAL A L'EMPRESA SAVI EDUCATION SL**

Versió número 2.

Elaborat per Evidentia Education Consulting SL, desembre de 2021.

Entrada en vigor l'1 de febrer de 2022. Actualitzat a 19 de novembre de 2024.

### **1. DECLARACIÓ DE COMPROMÍS**

L'empresa SAVI Education SL, com a màxima responsable de la gestió i dinamització de les activitats laborals dins de Smart School, declara el seu compromís en l'establiment de polítiques que integrin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirectament per raó de sexe, d'acord amb el principi d'igualtat d'oportunitats que estableix la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, en referència a les condicions igualitàries en el treball, i la seva aplicació.

La propietat de SAVI Education SL es compromet també a establir un pla d'actuació per corregir les desigualtats retributives, en cas d'existir, fixant els objectius, les actuacions concretes, el cronograma i la persona o persones responsables d'implantar-los i de fer-ne el seguiment.

És per això que en el marc de la seva política de gestió empresarial es compromet al següent:

**PROMOURE** una organització que fomenti la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i que impliqui tota l'organització en impulsar-la i consolidar-la.

**INTEGRAR** tota la plantilla en el desenvolupament d'accions a favor de la igualtat d'oportunitats, amb la negociació prèvia de les i dels representants legals dels i les professionals, garantint que tot el personal conegui i participi d'aquestes polítiques.

**VETLLAR** per assegurar que les comunicacions orals, escrites i visuals que es projecten, tant internes com externes, estiguin exemptes d'elements sexistes, fent ús d'un llenguatge inclusiu.

**GARANTIR** una igualtat d'oportunitats real en l'accés a qualsevol lloc de treball, i la promoció professional, potenciant la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba menys representat.

**INCORPORAR** accions per tal d'avançar cap a una millor organització del temps de treball que fomenti i permeti la corresponsabilitat i la conciliació de la vida personal i laboral. Aquestes accions es dissenyen tant per a homes com per a dones i es constata que ambdós s'hi acullen.



**ERRADICAR** la bretxa salarial per qüestió de gènere o de qualsevol altra característica.

Aquest pla ha estat elaborat i validat per la Comissió d'igualtat de la empresa.

## **2. OBJECTIUS DEL PLA**

### **GENERAL:**

- Dotar a Smart School d'un pla d'igualtat i Coeducació operatiu i adaptat a les nostres necessitats.

### **ESPECÍFICS:**

- Reconèixer els estereotips i rols de gènere, actituds i valors sexistes.
- Formar en el principi d'igualtat real i efectiva entre ambdós sexes.
- Conscienciar sobre la importància de la corresponsabilitat entre dones i homes per una realitat més justa entre ambdós sexes.
- Sensibilitzar, implicar i formar contra qualsevol forma de violència masclista.
- Sensibilitzar, implicar i formar contra qualsevol forma de violència LGTBIfòbia.
- Sensibilitzar i formar a la comunitat educativa en l'ús d'un llenguatge inclusiu.
- Implicar i formar la comunitat educativa en el disseny i l'ús de materials didàctics inclusius.
- Sensibilitzar sobre l'ús equilibrat d'espais i temps per ambdós sexes.
- Aprendre a valorar i reconèixer el centre com a espai de relació, convivència i espai segur.
- Promoure l'educació afectiva sexual integral.
- Prevenir els abusos sexuals.
- Eliminar la bretxa salarial per qüestió de gènere o qualsevol altra característica.

## **3. ÀMBIT D'APLICACIÓ**

Aquest protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral de SAVI Education SL. És d'aplicació a totes les persones treballadores de SAVI



Education SL i també s'aplica a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a Smart School.

#### **4. PRINCIPIS FONAMENTALS**

##### TRANSVERSALITAT

Incorporació de la perspectiva de gènere en totes les fases de gestió de les polítiques públiques, en tots els àmbits i en totes les temàtiques. Suposa incloure la perspectiva de gènere en l'elaboració, el desenvolupament i el seguiment de totes les actuacions que afecten, directa o indirectament, la comunitat educativa i formativa.

##### VISIBILITAT I APODERAMENT

Visibilitat de la contribució social i històrica de les dones en el desenvolupament de les societats, afavorint l'apoderament de les dones. Necessitat de pal·liar les desigualtats i anàlisi del tractament diferenciat que genera pensaments, actituds i hàbits que condicionen el desenvolupament personal.

##### INCLUSIÓ

Entesa com a garantia d'igualtat d'oportunitats per a tothom en el context educatiu i formatiu. Educar en igualtat de gènere per a corregir els desajustos.

##### INTERSECCIONALITAT

Observació de totes les dimensions de la identitat de la persona, tenint en compte que els diferents eixos de desigualtat o discriminació estan interconnectats.

##### PARITAT

La paritat real exigeix la participació equilibrada de les dones i els homes en tots els àmbits.

##### VALORS DEMOCRÀTICS RESTAURATIUS

Es parteix d'un model de justícia restaurativa que cerca la mediació, conciliar i reparar, treballant amb les persones implicades.

##### VALORS DE LA CULTURA DE PAU

La cultura de pau com a alternativa a la violència cultural i estructural que pot desembocar en violència directa i que fa transparents les responsabilitats morals.

#### **5. INFORMACIÓ A LA PLANTILLA**



En la primera fase d'implementació d'aquest protocol s'ha d'informar als treballadors actuals i a les noves incorporacions que aquest pla es troba accessible i en obert a la web [www.smartschool.es](http://www.smartschool.es), a l'apartat "We" ([www.smartschool.es/we](http://www.smartschool.es/we)).

Anualment es durà a terme una activitat per informar de les accions realitzades i recordatòria del protocol.

Garantim que el pla està accessible a la web per poder-lo consultar.

## 6. FASE DIAGNÒSTICA

### CARACTERÍSTIQUES I ENTORN D'SMART SCHOOL

El nostre centre privat de formació està ubicat a Lleida ciutat (c/Jaume II 43, 25001 Lleida), i es dedica a l'ensenyament d'extraescolars com la robòtica educativa, les STEAM, la impressió 3D, les estades i el lleure educatiu, les tecnologies emergents avançades (realitat virtual i augmentada, intel·ligència artificial, etc.), la difusió de la ciència de l'espai, les Matemàtiques Singapur, l'ensenyament de l'anglès i les tècniques d'estudi del segle XXI.

Actualment tenim uns 1000 alumnes, 200 dels quals físicament a Smart School, i la resta en centres educatius, entitats o empreses de Lleida ciutat o rodalies. Actualment prestem serveis fins a uns 50km de la capital de ponent, amb la voluntat de seguir creixent sense pressa però sense pausa, mantenint la qualitat i la innovació dels serveis que oferim.

El perfil de famílies i alumnes a nivell socioeconòmic és de nivell mitjà i mitjà alt, però amb moltes famílies també de contextos en risc d'exclusió, tot i que no són majoria. La majoria d'alumnes assistents al centre són de Cappont (Frederic Godàs, Tonucci, Camps Elisis, Maristes), tot i que tenim alumnes de tota la ciutat. Per altra part, realitzem extraescolar a uns 20 centres educatius públics i concertats de Lleida ciutat i Rodalies, però també a Tàrraga, Torregrossa, Mollerussa, Bellcaire i Linyola, degut a l'aliança que tenim amb la Cooperativa Educativa Quàlia, del Grup Alba de Tàrraga.

Els nostres valors són la SOSTENIBILITAT, la INNOVACIÓ i les PERSONES. La nostra pretensió és contribuir a preservar el planeta, oferir activitats educatives i formatives úniques i avançades i posar sempre en valor a les persones pel davant de la tecnologia, promovent la equitat per evitar desigualtats en l'apoderament d'aquestes eines, especialment pel que fa a col·lectius vulnerables, amb singularitats o amb risc d'exclusió.

La plantilla a Smart School és estable dintre de la lògica del curs escolar, i amb perfil eminentment tècnic: són alumnes universitàries dels Graus d'Infantil i Primària (Grau Bilingüe i Grau Dual), i estudiants de la Escola Politècnica Superior (EPS) de la Universitat de Lleida.



També disposem de perfils d'altres àrees com Marketing, Infermeria o Enginyeria d'Automatismes. Actualment (abril 2022), la plantilla es compon de 8 dones i 5 homes.

- Pel que fa a la propietat (Sòcies Directores), són una dona i un home.
- La Cap d'Estudis és una dona.
- Pel que fa al professorat, trobem 11 dones i 4 homes (gener 2023). La seva retribució, a igualtat de tasques, és exactament la mateixa entre les 15 persones.

La massa salarial es divideix *sensu stricto* en funció de les tasques realitzades, pagades a preu/h segons conveni del sector de l'ensenyament privat. Així, trobem persones amb diferent càrrega horària, per circumstàncies personals d'horari i estudis, independent de tractar-se de dones o homes. Però sempre es retribueix de manera exactament igual, sense diferències de gènere.

Com a centre es fan actuacions puntuals de foment d'educació en igualtat o coeducació. S'aprofiten especialment les estades de lleure formatiu, les quals es desenvolupen a Smart School durant tot l'estiu, Nadal i Setmana Santa. Així, l'eix temàtic de les estades Smart School Nadal 2021 va ser "Dones que han fet història". En aquest campus de lleure es presentava cada dia una dona que va destacar en els àmbits científic, artístic, esportiu o altres, i tota l'acció de lleure gravitava aquell dia sobre aquella dona històrica. Aquest eix temàtic l'estem usant per a diferents propostes de lleure que ens contracten diferents Ajuntaments o entitats de casa nostra, per tant és viu i l'anem perfeccionant en cada edició.

Pel que fa a l'ús del llenguatge escrit i parlat a Smart School, pel que fa a la perspectiva coeducativa i de gènere, queda pendent disposar d'un manual d'estil de bones pràctiques al respecte. Val a dir, però, que el personal és multicultural, originari de diferents països del món, i en moltes ocasions l'anglès és l'idioma vehicular a Smart School, amb tots els matisos que això comporta respecte al llenguatge coeducatiu. Queda pendent, però, reforçar la formació en aquests aspectes al gruix de l'equip, en coordinació amb la Comissió d'Igualtat.

## **7. COMISSIÓ D'IGUALTAT**

Formada per quatre membres per tal que sigui paritària, que es reuneixen dues vegades a l'any com a mínim:

Eva Vidal (Sòcia Directora)

Ramón Pernia (Docent i Responsable de Desenvolupament de Negoci)

Ana Borrell (Cap d'Estudis)

Santiago Serrano (Soci Director)

## **8. DIAGNÒSTIC DEL TRACTAMENT DE LA IGUALTAT A SMART SCHOOL (FORTALESES I DEBILITATS)**



Al nostre centre, no podem dir que es donin situacions de desigualtat o de violència de gènere. Però, es realitzen activitats de forma transversal, per prevenir. Aquestes es fan puntualment i seria necessari realitzar formació externa al centre al respecte.

La relació entre els diferents àmbits i agents relacionat amb el procés educatiu (alumnat, famílies, comunitat educativa, institucions i serveis externs) és fluida. La coeducació i la igualtat és implícita als documents de centre i en les activitats realitzades. Al centre hi ha un clima de respecte, en quant als drets i llibertats i de participació. Les programacions d'aula de les activitats educatives diàries han de posar en valor la igualtat i coeducació, tot i que s'ha de reforçar fóra de l'àmbit del lleure, a on es treballen més.

Pel que fa als alumnes d'Infantil, per la pròpia naturalesa del servei que prestem (Enjoy Coding, pre-robòtica educativa), els materials i les eines no són esbiaixades respecte a coeducació o gènere, i intentem que el màxim nombre d'alumnes s'apunten a aquestes activitats tradicionalment masculinitzades (tecnologia, matemàtiques, robòtica, ciència, enginyeria). Això també passa a primària, secundària i adults, per això participem a competicions internacional que promoguin l'accés d'aquestes tecnologies també a les dones i la consecució de carreres professionals científiques i tècniques entre les noies. Participem a la First Lego League amb diferents equips, pel que respecta a totes les edats: Secundària (Challenge), Primària (Explore) i Infantil (Discover).

Els banys són compartits, no es diferencien per sexes. A través de contes i dinàmiques es treballa de forma transversal (Valors) la igualtat de gènere. Es treballa la no estigmatització dels colors (rosa/blau). En fer desdoblaments dels grups, es té en compte el sexe de l'alumnat, deixant els dos grups equilibrats. Els agrupaments per taules són mixtes. La Biblioteca està nodrida de llibres/contes que fan visibles aquests temes.

## 9. LINIES ESTRATÈGIQUES

Les diferents línies estratègies per a desenvolupar els objectius proposats, facilitaran el diagnòstic i el Pla d'igualtat i coeducació.

**Línia estratègica 1: La construcció de la identitat sexe-gènere. Estereotips i rols de gènere, actituds i valors sexistes.**

a. Potenciar un desenvolupament de l'alumnat lliure d'estereotips i actituds masclistes, rols de gènere, actituds LGTBfòbiques, evitant reproduir aquests durant l'activitat docent.

b. Valorar de la mateixa forma a dones i homes, no expressant diferents expectatives segons el sexe, gènere de l'alumnat, la diferent orientació afectiva sexual i identitat i/o expressió de gènere.



- c. Replantejar noves formes de masculinitat i feminitat.
- d. Apoderar als infants, adolescents i dones.
- e. Potenciar les responsabilitats d'una manera equitativa.
- f. Identificar i deconstruir els estereotips sexistes i LGTBifòbia dels quals costa més desprendre's.
- g. Identificar, valorar i ensenyar actituds igualitàries entre ambdós sexes que es donin al centre educatiu.

#### ACTUACIONS

Criteris d'agrupament heterogenis en desdoblaments.

Repartiment de tasques tenint en compte la paritat.

Treballar les diferents tipologies de famílies a través dels contes.

Aportar lectures i contes inclusius.

Apoderament de la dona.

Analitzar abans de Nadal els anuncis i catàlegs que són estereotipats i els que no ho són.

Analitzar les feines que es fan a casa, qui les fa i el tipus de feina.

Analitzar cançons per veure els rols que es mostren.

Mostrar cançons reivindicatives per la igualtat de gènere, sobre l'apoderament de les dones i denúncia del rols masclistes.

Fer del lleure, un espai inclusiu.

Treballar la publicitat.

Visualitzar pel·lícules relacionades amb aquesta línia estratègica.

• **Línia estratègica 2: Ús del llenguatge inclusiu i no sexista.**

- a. Conscienciar sobre l'ús generalitzat del llenguatge sexista i LGTBifòbic en la societat.



b. Sensibilitzar sobre les conseqüències de l'ús del llenguatge sexista i LGTBIfòbic.

c. Fomentar formes d'expressió que facin ús del llenguatge inclusiu, igualitari i no discriminatori per raó de sexe.

#### ACTUACIONS

Treball cooperatiu -inclusió-.

La participació: Ple infantil, cercles i Junta de delegats/des.

Repartiment de càrrecs d'aula.

Revisió el llenguatge en la documentació del centre.

Fer visible el llenguatge sexista als textos i donar alternatives.

Emprar llenguatge inclusiu a les circulars de famílies, als comunicats per l'alumnat, etc.

#### • Línia estratègica 3: Ús equilibrat d'espais i de temps.

a. Incorporar el principi d'igualtat en el funcionament del centre, especialment, en el reglament de funcionament intern.

b. Readaptar l'organització i espais del centre per dur a terme una implantació de l'educació en igualtat de forma eficient.

c. Fomentar la participació de tota la comunitat educativa en les activitats del centre.

d. Promocionar que la participació en activitats voluntàries del centre no es dugui a terme en funció del gènere, orientació afectiva sexual, identitat i/o expressió de gènere, plantejant activitats que motivin a tothom.

e. Fer visible la presència i aportació de les dones, del feminisme i persones de la comunitat LGTBI en espais i actuacions pròpies del centre (cartells, exposicions, dies commemoratius... ).

f. Promocionar i potenciar activitats que requereixin la participació conjunta de tot l'alumnat.

#### ACTUACIONS

Regular l'espai utilitzat per jugar a futbol a les estades.

Continuar amb el Projecte de Lleure: modificació del diferents espais, tenint en compte la inclusió.





Activitats esportives amb agrupament heterogeni.

Seguir participant a la First Lego League, amb diferents equips per diferents edats.

Apoderar i fer visibles a les dones a la ciència, a l'art, etc. a totes les manifestacions.

Fer tallers educatius sobre la igualtat: roda de responsabilitats, maquillatge no estereotipat, contes, etc.

Activitats organitzades per ONG i institucions.

• **Línia estratègica 4: Materials didàctics inclusius**

a. Incorporar el principi d'igualtat entre sexes, orientació afectiva sexual Identitat i/o expressió de gènere.

b. Fer visible i apoderar les dones als materials didàctics.

**ACTUACIONS**

Ampliar material coeducatiu i retirar el material sexista / no inclusiu.

Banc de recursos alternatius: Contes i llibres alternatius.

Pel·lícules i recursos TIC i TAC.

Posar en marxa unes maletes coeducatives, mantenir-les i ampliar-les cada any.

Destinar una partida econòmica per facilitar el Pla d'igualtat.

A la biblioteca, fomentar l'equilibri de dones autores i homes autors.

**Línia estratègica 5: El centre, espai de relació, espai de convivència, espai segur.**

a. Articular estratègies de gestió, d'organització i pedagògiques que afavoreixin la interrelació basades en el respecte a la diversitat.

b. Sensibilitzar, informar i formar la comunitat educativa sobre estratègies de prevenció i detecció de la violència masclista i LGTBIfòbica al centre.

c. No permetre que cap membre de la comunitat educativa utilitzi expressions, comportaments i actituds violentes.



d. Establir protocols d'actuació en cas d'assetjament escolar o altres formes de violència relacionades amb el gènere, l'orientació afectiva sexual, la identitat i/o expressió de gènere, així com disposar de protocol contra l'assetjament laboral ([www.smartschool.es/we](http://www.smartschool.es/we)).

#### ACTUACIONS

Tractar a tothom per igual.

Crear debats dins l'aula, entre docents i famílies.

Posar en marxa el protocol d'actuació en cas de possible assetjament.

Fer visible l'Objectiu de Desenvolupament Sostenible número 5, per la igualtat de gènere.

Organitzar l'espai del centre des d'una perspectiva igualitària.

Activitats de sensibilització amb les famílies.

Programació educativa i de lleure basada en la coeducació.

Commemoracions: dia dels drets i deures dels infants, dia de la no violència contra la dona, dia de la dona científica, dia de la dona, dia de la família i festa de final de curs.

#### • Línia estratègica 6: Formes de discriminació per raó de sexe. Les violències masclistes.

a. Elaborar un protocol de sensibilització, detecció i actuació davant de les diferents formes de violències masclistes.

b. Difondre i donar a conèixer el protocol de sensibilització, detecció i actuació davant de les diferents formes de violències masclistes als diferents membres de la comunitat educativa.

c. Aplicar el protocol de sensibilització, detecció i actuació davant de les diferents formes de violències masclistes quan se comuniqui un possible cas.

d. Sensibilitzar, implicar i formar a la comunitat educativa en la lluita davant diferents formes de violències masclistes, tenint en compte el principi d'interseccionalitat.

#### ACTUACIONS

Elaborar el protocol.

Difusió dels telèfons i adreces de denúncia o informació amb cartells i a la pàgina web del centre.



Connectar amb activitats de prevenció municipals.

• **Línia estratègica 7: La violència LGTBfòbica.**

a. Elaborar un protocol de sensibilització, detecció i actuació davant de les diferents formes de violències LGTBfòbiques.

b. Difondre i donar a conèixer el protocol de sensibilització, detecció i actuació davant de les diferents formes de violències LGTBfòbiques als diferents membres de la comunitat educativa.

c. Aplicar el protocol de sensibilització, detecció i actuació davant de les diferents formes de violències LGTBfòbiques quan se comunicui un possible cas.

**ACTUACIONS**

Llegir contes sobre diversitat de models familiars.

Treballar la diversitat familiar a les trobades i a les festes d'inici i final de curs.

Fer visible al col·lectiu LGTBfòbica amb activitats amb diferents entitats.

Difusió dels telèfons i adreces de denúncia o informació amb cartells i a la pàgina web del centre.

Activitats municipals de prevenció.

• **Línia estratègica 8: Erradicació de la bretxa salarial per raó de gènere o altres característiques.**

a. Mesures per evitar la segregació horitzontal i vertical.

- Dissenyar processos de selecció i contractació i de mobilitat i promoció interna que siguin objectius, neutres des d'una perspectiva de gènere i transparents, i que facilitin a les persones treballadores l'accés a aquests processos, especialment per fomentar l'accés a altres llocs de treball i grups professionals més ben remunerats i evitar la feminització o masculinització.
- Adoptar accions positives per tal d'afavorir l'accés de dones a càrrecs directius, de comandament i responsabilitat, així com a llocs de treball en que hi estiguin sub-representades.
- SAVI Education SL considera com un objectiu prioritari actuar per promoure i consolidar les dones en càrrecs de responsabilitat, en llocs tècnics i com a personal directiu, amb l'objectiu d'assolir i/o mantenir la presència equilibrada entre dones i homes, tenint en compte les diferents competències professionals.



b. Revisió del sistema de valoració dels llocs de treball.

- La Comissió d'Igualtat crearà un *check-list* per poder avaluar els llocs de treball.
- Es crearan descripcions de treball (*Job Descriptions*) de tots els perfils professionals a la empresa.
- Els llocs de treball s'anomenaran amb noms neutres, es descriuran de manera objectiva i amb el mateix detall i precisió, i inclouran factors i sub-factors.

c. Revisió del sistema de classificació professional.

- Els sistemes de classificació professional s'han de basar en criteris objectius i neutres des d'una perspectiva de gènere: nivell educatiu, formatiu o de capacitació professional, nivell d'autonomia, responsabilitat i iniciativa, habilitats i esforços requerits (mentals i físics).
- Els factors i condicionants concurrents en cadascun dels nivells professionals hauran de respectar els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat, i el principi d'igual retribució per feines d'igual valor.

d. Revisió dels sistemes de selecció de cara a la contractació i a la promoció professional.

- Periòdicament es revisen i adequen els criteris pels quals es seleccionen i es promocionen les persones a SAVI Education SL.
- Els processos de selecció han de ser públics i transparents, fent servir criteris objectius i neutres des de la perspectiva de gènere.
- S'ha de garantir una presència equilibrada de dones en totes les baules de SAVI Education SL, amb accions positives al respecte si fos necessari.
- S'han de publicar les ofertes de treball amb un llenguatge no sexista.
- S'ha de garantir que les entrevistes de feina no continguin estereotips de gènere i que prenen en consideració les competències relacionades amb el lloc que s'ofereix i no altres consideracions relacionades amb circumstàncies personals, familiars o de gènere.
- Compromís d'implementar progressivament metodologies de selecció com el currículum cec o les entrevistes per competències professionals.
- Compromís de vetllar perquè les persones que gaudeixen de mesures de conciliació i, en particular, les que gaudeixen de reducció de jornada per cures de fills i filles i altres familiars dependents o que tenen contractes a temps parcial puguin accedir en igualtat d'oportunitats a llocs de treball d'un nivell professional superior.

e. Revisió de l'estructura salarial.

- Disposar d'una llista de tots els complements salarials a SAVI Education SL i els criteris per accedir-hi.



- Vetllar perquè els complements salarials corresponguin a criteris objectius, justificats i neutres des d'una perspectiva de gènere.
- Evitar implementar complements relacionats només amb la permanència o el temps de treball.

f. Mesures que afavoreixin la conciliació i la corresponsabilitat.

- Compensar la prolongació de jornada o hores extraordinàries amb compactació horària i temps de descans equivalents.
- Apostar, sempre que sigui possible, per una flexibilitat horària d'entrada i sortida, compensable entre setmana o fins i tot en un període més llarg.
- Fomentar, sempre que sigui possible, les jornades laborals compactades o continues, i el teletreball sempre que sigui necessari i possible.
- Establir, en la mesura del possible, bosses horàries per afavorir la conciliació.
- Establir les reunions professionals i la formació en horari laboral, amb data d'inici i de final i en franges horàries que afavoreixin la conciliació.
- Fomentar les TIC i les videoconferències per reduir els desplaçaments i les reunions presencials.
- Fomentar la cultura de la productivitat i no la cultura de la presencialitat.

## **10. AVALUACIÓ DEL PLA.**

Al finalitzar cada curs escolar es realitzarà una avaluació del Pla per part de la Comissió d'Igualtat, a partir de:

Avaluació del Pla a través d'un qüestionari-rúbrica per l'equip docent, alumnat i famílies per conèixer l'opinió sobre el treball realitzat sobre l'aplicació del Pla.

Observació del compliment del Pla des de les diferents línies estratègiques i activitats proposades.