

GUIA PER A L'ELABORACIÓ DE PLANS D'IGUALTAT EN LES ASSOCIACIONS

CARLA MARIA ALBELDA SANCHIS

TUTOR: SANTIAGO GARCÍA CAMPÁ

MÀSTER UNIVERSITARI EN IGUALTAT I GÈNERE EN L'ÀMBIT PÚBLIC I PRIVAT

CURS ACADÈMIC: 2017-2018

GUIA, ELABORACIÓ, PLA, IGUALTAT, ASSOCIACIÓ

DATA PRESENTACIÓ: PRIMERA CONVOCATÒRIA

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	2
2. NORMATIVA.....	5
2.1 MARC ESTATAL.....	6
2.2 MARC AUTONÒMIC	7
3. PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS.....	9
3.1. DEFINICIÓ DE PLA D'IGUALTAT	9
3.2 PERSONES DESTINATÀRIES DEL PLA D'IGUALTAT EN LES ASSOCIACIONS.....	9
3.3. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT	10
3.4 OBJECTIUS ESPECÍFICS DELS PLANS D'IGUALTAT A LES ASSOCIACIONS.....	10
3.5 SANCIONS PER INCOMPLIMENT DELS PLANS D'IGUALTAT	11
3.6 VIGÈNCIA DEL PLA D'IGUALTAT.....	12
3.7 COMISSIÓ D'IGUALTAT	12
4. DIAGNÒSTIC	13
4.1 FASES DEL DIAGNÒSTIC	14
5. AVALUACIÓ DEL DIAGNÒSTIC	24
6. GUIA PER AL PLA D'IGUALTAT.....	26
6.1 DISSENY DEL PLA D'IGUALTAT.....	26
6.2 IMPLANTACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT.....	27
6.3 AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT.....	27
7. CONCLUSIÓ	29
8. BIBLIOGRAFIA.....	31
ANNEXOS.....	33
ANNEX I.....	34
ANNEX II.....	35
ANNEX III.....	51
ANNEX IV	62
ANNEX V	65
ANNEX VI	66
ANNEX VII	67
ANNEX VIII	75
ANNEX IX	79

1. INTRODUCCIÓ

És innegable que la igualtat efectiva i real ha passat a ser un dels objectius a aconseguir en la nostra societat. Encara queda molt per aconseguir però el camí que la societat segueix és l'adequat per a aplegar al punt desitjat: la igualtat plena i real entre dones i hòmens.

Actualment trobem moltes desigualtats en moltes àrees de la nostra societat (accés al treball, formació, promoció professional...) I, necessitem una implicació total de la societat per deixar de banda una societat desigualtaria. Fet que es donarà quan les qüestions de gènere impliquen totes les esferes de la societat per igual. Així, si i sols si les qüestions de gènere impregnen la totalitat de la societat anirem pel camí adequat per a aconseguir una societat igualitària i deixar de banda qualsevol tipus de discriminació contra les dones.

Discriminació que va ser objecte d'anàlisi i estudi a la Convenció sobre l'eliminació de tota discriminació contra la dona en Desembre de 1979 a l'Assemblea General de les Nacions Unides on es va reconèixer el dret a la igualtat, identificant-la i establint una sèrie de mesures per a eliminar-la. L'Estat espanyol va ratificar dita Convenció en 1983 adherint-se al Compromís per lluitar contra la discriminació cap a les dones.

Una discriminació a la qual ha intentat posar-se fi mitjançant diverses ferramentes. Així, en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, de 2007 per a la igualtat efectiva de dones i hòmens, una de les mesures que pretenen establir-se per posar fi a les desigualtats són els Plans d'Igualtat en empreses i altres entitats per garantir la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral.

Per aquestes qüestions, en les següents pàgines tenim un exemple del que podria ser una guia per elaborar un Pla d'Igualtat en les associacions.

He escollit aquest tema perquè en el temps que he estat realitzant les pràctiques del Màster Universitari en igualtat i gènere en l'àmbit públic i privat a l'Ajuntament de Carcaixent, l'agent d'igualtat del municipi ha rebut varies sol·licituts d'ajuda per elaborar plans d'igualtat en diferents associacions.

El principal obstacle que les associacions troben a l'hora d'elaborar plans d'igualtat és la desconexió dels procediments, la falta de formació i per damunt de tot la falta de temps. I, no podem deixar de banda que les associacions que demanen aquest tipus d'ajuda són aquelles que no tenen grans infraestructures i que estan formades principalment per persones voluntàries. I, demanen aquest tipus d'ajuda perquè en molts procediments públics es demana, unes voltes, que les associacions tinguin plans d'igualtat per poder participar en concursos públics, altres voltes, el pla d'igualtat és puntuable però no exigible per participar en dits concursos.

A més a més, des d'agost de 2016 a la Comunitat Valenciana s'hi han introduït clàusules de responsabilitat social en les processos de contractació a l'hora d'atorgar subvencions

des de l'àmbit públic per a produir efectes positius en les persones o col·lectius que es consideren més vulnerables (entre les clàusules que s'impulsen tant en la contractació pública com en els procediments de subvencions trobem entre altres, clàusules socials com són la igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens). Aquesta inclusió de clàusules d'àmbit social forma part del moviment de responsabilitat social impulsat des de la Unió Europea que té origen en El libro Verde "La contratación pública en la Unión Europea: Reflexiones para el futuro" (Bruselas 27/11/1996)¹.

A més, les associacions, que moltes voltes són receptores de diners públics, haurien de desenvolupar mesures que afavorisquen la consecució de la igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens, tant en les activitats i programes que desenvolupen com en la seua gestió interna.

Per aquestes qüestions he decidit elaborar una guia perquè les associacions no troben tantes dificultats a l'hora d'elaborar plans d'igualtat, per què malgrat que ja existeixen guies destinades al tercer sector no he trobat cap destinada a les associacions únicament i a més, aquelles que he trobat he considerat que tenien mancances perquè foren realment útils i pràctiques. En aquesta guia he tractat de resoldre aquestes faltes.

Així, trobarem que aquest TFM s'estructura en huit parts, a més dels annexos.

A l'apartat 2n trobem la normativa referent als plans d'igualtat en les associacions tant en l'àmbit estatal (Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens; l'Estatut de treballadors i la Llei orgànica 1/2002, de 22 de març, que regula el dret a l'associació) com en l'àmbit autonòmic (Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i hòmens; Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat de plans d'igualtat de les empreses de la Comunitat Valenciana; Ordre 18/2010, de 18 d'agost, de la Conselleria de Benestar Social, que regula l'ús del segell "Fent empresa. Iguals en oportunitats"; Llei 14/2008, de 18 de novembre, d'Associacions de la Comunitat Valenciana; Pacte Valencià contra la violència de gènere i masclista).

Al següent apartat, el 3r, ens centrarem en qué és un Pla d'igualtat: la seua definició pròpiament dita, a quines persones que formen l'associació va destinat el pla d'igualtat, quins objectius generals i específics té l'elaboració del pla d'igualtat en una associació i les sancions per incompliment dels plans d'igualtat, la vigència d'aquest i la comissió d'igualtat.

A l'apartat 4t, el Diagnòstic, es desenvoluparà una de les parts més importants per a posteriorment elaborar el Pla d'igualtat a l'associació. S'establirà en aquesta part quines són les fases del diagnòstic. Trobarem una sèrie de taules i qüestionaris que ens serviran com a guia per a efectuar més fàcilment el diagnòstic de la situació en què es troba l'associació.

1. I que té com a finalitat, entre altres coses, la integració de grups significatius en la societat, com poden ser persones amb discapacitat, dones o minories. També garantir que les despeses públiques siguen més eficaces i eficients i afecten més realment a les persones o col·lectius més desfavorits.

Seguidament, trobarem a l'apartat 5, l'avaluació del diagnòstic, on tractarem les conclusions resultants del diagnòstic efectuat en l'associació.

Continuarem en l'apartat 6é amb la Guia per al Pla d'Igualtat, on trobarem com dissenyar el Pla d'Igualtat, la implantació i com avaluar-lo. I, perquè quede més clar i a les associacions els resulte més fàcil la comprensió i l'aplicació del pla d'igualtat, a l'Annex VII trobem un model que és el Pla d'Igualtat pròpiament dit. Una guia-plantilla per facilitar la tasca a les associacions.

Acabarem aquest treball amb les conclusions obtingudes després de l'elaboració d'aquesta guia.

2. NORMATIVA

La nostra societat avança decidida cap a la igualtat efectiva i real entre dones i hòmens. Una igualtat que no es limita als principis jurídics universals reconeguts en diversos textos internacionals sinó que busca realment la plena equiparació de drets i condicions entre dones i hòmens.

És innegable que persisteixen moltes diferències entre dones i hòmens, i que les dones són les que majoritàriament realitzen feines en sectors pitjor retribuïts i estan infrarepresentades en llocs de responsabilitat²; la maternitat limita les tasses de treball femení i, a casa les dones segueixen treballant més hores que els hòmens i sense salari³.

Així i tot, és un fet demostrat que els països on els indicadors d'igualtat són més alts, hi ha una major oportunitat d'eixir de la crisi en què ens trobem. És aquest un moment on es fa necessari el compromís per part de tota la societat, no sols per conservar els èxits aconseguits sinó per millorar-los i incrementar-los. I és que, promoure una major igualtat entre dones i homes ens pot aportar avantatges econòmics i empresarials⁴.

La Unió Europea, per la seua part, reconeix la igualtat entre dones i hòmens com un dret fonamental. Amb el Tractat d'Amsterdam de l'1 de maig de 1999 i ara, amb el Tractat de Lisboa, en vigor des de l'1 de desembre de 2009, junt amb el Tractat de Funcionament de la Unió Europea, la igualtat passa a ser un tret fonamental. Ara el concepte d'igualtat és més ampli. Es busca una igualtat de facto o efectiva, en adoptar estratègies com la igualtat d'oportunitats en les accions positives o el mainstreaming. La incorporació de la perspectiva de gènere en l'agenda política ha dut a un canvi en les cultures institucional i organitzativa produint-se una cooperació horitzontal en assumptes de gènere en tots els àmbits, departaments i nivells⁵.

En l'àmbit nacional, la Constitució espanyola, article 14, defén el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe. L'article 9.2, consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat siga efectiva. Establint-se així una sèrie de mesures i garanties davant situacions de desigualtat o discriminació.

Seguint aquests principis trobem que en l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana 1/2006 de 10 d'abril. A l'article 10.3 s'estableix que correspon a la Generalitat

2. En l'any 2017, d'un total de 772 (en mils) persones directives i gerents; 236'1 eren dones front a 535'9 hòmens segons l'enquesta de població ocupada segons l'ocupació. Informació extreta del Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades

3. En "l'enquesta de qualitat de vida de 2016" elaborada per Eurofond, les dones entren 20 hores a la setmana a cuinar o fer les tasques domèstiques front a les 11 hores que dediquen els hòmens. També destinen 38 hores en cuidar i educar als fills i filles front a les 23 hores dels hòmens. <http://www.eurofond.europa.eu/es/surveys/european-quality-of-life-surveys/european-quality-of-life-survey-2016>

4. Conclusions del Consejo sobre "Igualdad de los sexos: potenciar el crecimiento y el empleo", sesión nº 2980 del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores, 30.11.2009.

5. Per exemple: Velasco Portero, M^a Teresa. "La igualdad entre mujeres y hombres tras el Tratado de Lisboa". *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. Núm. 92, Marzo 2011.

promoure "... la igualtat de drets d'hòmens i dones en tots els àmbits, en particular en matèria d'ocupació i treball; protecció social contra la violència, especialment de la violència de gènere i actes terroristes...".

2.1 MARC ESTATAL

En 2007, es publica la **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens**. Una llei que té com a principal novetat la prevenció de conductes discriminatòries i la previsió de polítiques actives per a fer efectiu el principi d'igualtat. L'Estat serà l'encarregat de regular les condicions bàsiques que garantiscuen la igualtat de totes les espanyoles i tots els espanyols.

Així, totes les organitzacions, públiques i privades, tenen l'obligació de respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral. I, com s'indica als articles 1.2 i 2 d'aquesta llei orgànica, es regularan els drets i deures de les persones físiques i jurídiques tant públiques com privades. S'adoptaran totes aquelles mesures necessàries per a corregir als sectors públics i privats qualsevol forma de discriminació per raó de sexe. Aquestes obligacions seran aplicades a tota persona física o jurídica que es trobe i/o actue al territori espanyol.

Centrant-nos en l'àmbit que ens ocupa: els plans d'igualtat a les organitzacions, observem que a la **Llei 3/2007** no hi ha una menció específica que indique que les associacions han de tenir un pla d'igualtat⁶. Malgrat això, de vegades se'ls exigeix per treballar amb l'Administració pública i agafen com a guia la normativa per a les empreses.

Així, en el Capítol III del Títol IV, dedicat al dret al treball en igualtat d'oportunitats, es regulen mesures en matèria d'igualtat i els Plans d'igualtat a les empreses.

En l'article 45, *Elaboració i aplicació dels plans d'igualtat*, s'estableix l'obligatorietat de les empreses a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral. Adoptant totes aquelles mesures necessàries per a evitar discriminacions. En aquelles empreses on treballen més de 250 persones les mesures d'igualtat aniran adreçades a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat. També ho faran aquelles empreses en què ho establisca el conveni col·lectiu que els siga aplicable. I, aquelles empreses on l'autoritat laboral ho haja acordat en un procediment sancionador, substituiran les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació d'un Pla d'Igualtat.

Per a la resta de les empreses, l'elaboració i implantació de Plans d'igualtat serà voluntària. Malgrat això, com bé s'indica a l'article 45.1 d'aquesta Llei, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral i deuran adoptar totes aquelles mesures necessàries per a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i hòmens. Mesures que es negociaran i acordaran amb qui represente legalment a totes les persones treballadores.

6. Sempre que no tinguin més de 250 persones assalariades, en les que si han de tindre pla d'igualtat.

En l'article 46 d'aquesta llei, es defineix i delimita el contingut dels plans d'igualtat⁷.

El Govern, com s'indica en l'article 49, mostrarà suport a aquelles xicotetes i mitjanes empreses que vulguen elaborar plans d'igualtat.

En el Capítol IV del Títol IV, concretament en l'article 50, es regula el distintiu empresarial en matèria d'igualtat que el Ministeri de Treball i Afers Socials crearà per reconèixer a aquelles empreses que destaquen per l'aplicació de polítiques d'igualtat, podent ser utilitzat aquest distintiu amb fins publicitaris i en el tràfic comercial de l'empresa.

A l'hora de concedir aquest distintiu es tindrà en compte la presència equilibrada de dones i homes en tots els àmbits de l'empresa; les mesures innovadores de foment de la igualtat i la publicitat no sexista. Perquè no els lleven aquest distintiu, les empreses hauran de mantenir permanentment l'aplicació de polítiques d'igualtat.

Si ara ens centrem en l'**Estatut de treballadors**, trobem que en l'article 17, que fa referència a la no discriminació en les relacions laborals; trobem en l'apartat 5 que: *"l'establiment dels plans d'igualtat en les empreses s'ha d'ajustar al que disposen aquesta llei i la llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i hòmens"*, a la que ja ens hem referit abans.

Analitzant ara la **Llei orgànica 1/2002, de 22 de març, que regula el Dret a l'Associació** trobem que no hi ha cap referència explícita als plans d'igualtat. Però sí que es fa referència a les associacions d'utilitat pública, article 32, que seran aquelles en què concórreguen entre altres requisits: la promoció de la dona, el foment d'igualtat d'oportunitats i de tolerància.

2.2 MARC AUTONÒMIC

En 2003 naix la **Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i hòmens**.

Una llei que pretén establir una sèrie de mesures en la Comunitat Valenciana dirigides a eliminar la discriminació i la consecució dels drets humans i les llibertats fonamentals per a les dones. Una de les mesures per al foment de la igualtat en l'àmbit laboral, és l'establiment de Plans d'Igualtat per part de les empreses, la llei valenciana en aquesta qüestió fou pionera. Mesures que tenen en compte també les associacions. I, és que a la normativa autonòmica tampoc trobem referència explícita als plans d'igualtat en les associacions.

En l'article 20 d'aquesta llei trobem que serà l'administració autonòmica l'encarregada d'incentivar les empreses perquè elaboren plans d'igualtat que tinguen com a finalitat corregir desigualtats de gènere... Es consideraran plans d'igualtat per a aquesta llei, *"els documents en què es vertebren les estratègies de les entitats per a la consecució real i*

7. Nosaltres, a la Comunitat Valenciana, a més de tenir en compte el que es diu en aquests articles, deurem complir també les exigències mínimes que s'estableixen en el **Decret 133/2007, de 27 de juliol, sobre condicions i requisits per al visat dels plans d'igualtat de les empreses de la Comunitat Valenciana** i que més avant desenvoluparem.

efectiva del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens". Per poder obtenir les ajudes previstes, els plans d'igualtat hauran de ser visats per l'òrgan de la Generalitat competent en matèria de dona.

A més de tot l'exposat, les empreses o organitzacions participades majoritàriament amb capital públic elaboraran un pla d'igualtat.

D'altra banda en el **Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat de plans d'igualtat de les empreses de la Comunitat Valenciana**, es regulen el procediment, les condicions i els requisits per obtenir el visat. Per obtenir el visat els plans d'igualtat hauran de contenir mesures concretes en l'àrea d'accés a l'ocupació; l'àrea de conciliació; de classificació professional, promoció i formació; l'àrea de retribucions; de salut laboral i de comunicació i llenguatge no sexista.

Totes aquelles empreses que hagen obtingut el visat hauran de presentar anualment, mentre el Pla d'igualtat estiga vigent, un informe d'avaluació de resultats.

I, ara amb l'**Ordre 18/2010, de 18 d'agost, de la Conselleria de Benestar Social, es regula l'ús del segell "Fent empresa. Iguals en oportunitats"**.

Es podrà privar del dret a la utilització del segell si l'empresa incompleix les obligacions establertes i que condicionaren la concessió del visat. Un segell que tindrà la mateixa vigència que el pla d'igualtat de l'empresa.

Pel que fa a la **Llei 14/2008, de 18 de novembre, d'Associacions de la Comunitat Valenciana**, trobem que igual que passa en l'àmbit estatal no hi ha una referència explícita als plans d'igualtat en les associacions.

El que trobem és, a l'article 33, que podran ser declarades d'interés públic de la Comunitat Valenciana aquelles associacions de l'àmbit territorial i autonòmic que estiguen inscrites al Registre i en les que conquerisquen les següents circumstàncies (a més de moltes altres): que els seus fins promoguen condicions perquè la llibertat i igualtat de les persones siguen reals i efectives, fomenten la igualtat, promocionen a la dona.

Per finalitzar, trobem al **Pacte Valencià contra la violència de gènere i masclista de 2017**, una sèrie de mesures, 300 en total, destinades no solament a prevenir i combatre la violència de parella o exparella, també altres formes de discriminació com l'assetjament sexual i sexista en el treball, entre altres.

Tampoc trobarem referència explícita als plans d'igualtat de les associacions. Però si trobem, entre les mesures, la promoció de l'associacionisme. I, concretament, en l'objectiu 2.5 es pretén *"garantir una contractació pública i responsable, el foment de la responsabilitat social corporativa amb empreses que disposen de plans d'igualtat, clàusules socials per combatre la feminització de la pobresa i pla d'inserció sociolaboral de dones víctimes de violència de gènere"*. A més a més, de la revisió dels requisits exigits per obtenir els distintius d'igualtat a les empreses.

3. PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

3.1. DEFINICIÓ DE PLA D'IGUALTAT

El títol IV de la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens**, s'ocupa del dret al treball en igualtat d'oportunitats, incorporant mesures per a garantir la igualtat entre dones i hòmens en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professional, en les condicions de treball s'inclou també, entre els drets laborals dels treballadors i treballadores, la protecció enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

A més del deure general de les empreses respecte al principi d'igualtat en l'àmbit del treball, han de negociar, específicament plans d'igualtat en aquelles empreses on hi haja més de 250 persones treballant⁸. Qualsevol empresa pública o privada, independentment del número de persona que treballen en la dita empresa, podrà elaborar el seu propi Pla d'Igualtat.

En l'article 49 de la Llei Orgànica es preveu la possibilitat d'establir mesures (el suport tècnic necessari) que fomenten l'elaboració i implantació voluntària de Plans d'Igualtat per aquelles empreses que no estiguen obligades.

El Pla d'Igualtat queda definit en l'article 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març com:

“Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i hòmens i a eliminar la discriminació per raó de sexe”.

Per tant, els Plans d'Igualtat són una ferramenta clau per incorporar la igualtat entre dones i hòmens en les empreses. On es fixaran els objectius d'igualtat a aconseguir i les estratègies i pràctiques a adoptar per aconseguir-ho.

3.2 PERSONES DESTINATÀRIES DEL PLA D'IGUALTAT EN LES ASSOCIACIONS

Les associacions s'organitzen d'una manera totalment diferent de com ho fan les empreses. I és que, les associacions moltes vegades estan formades per personal assalariat i per persones que col·laboren (persones sòcies i voluntàries). Així el pla d'igualtat deu tindre en compte aquesta *peculiaritat*, de manera que no totes les mesures que en ell es proposen afectaran d'igual forma a les persones que conformen l'associació. Per exemple, les persones que treballen a l'associació no tindran les mateixes obligacions que una persona voluntària; ni els drets laborals d'una persona treballadora seran els mateixos que els d'una sòcia o voluntària. Per aquestes peculiaritats, l'associació deuria tindre un pla d'igualtat que afectara a la totalitat de les persones que la conformen però tenint present les particularitats de la relació que tenen les persones amb l'associació.

⁸. Com ja hem mencionat en l'apartat anterior de la **Normativa**.

Unes associacions que haurien de desenvolupar mesures de forma immediata per afavorir la consecució de la igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens tant en les activitats i programes que puguen desenvolupar com en la seua gestió interna. Aquesta és una manera d'accedir al distintiu Igualtat en l'empresa⁹.

3.3. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

Aprovar els plans d'igualtat té com objectiu:

- Eliminar els desequilibris en l'accés i participació de dones i hòmens.
- Assegurar que els processos de gestió de recursos humans (selecció, classificació professional, promoció i formació, retribucions) respecten el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats.
- Afavorir la conciliació laboral, personal i familiar.
- Prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe.

En les associacions, les aprovacions d'aquests plans d'igualtat afecten la totalitat de l'associació (voluntariat, personal soci i contractat).

Així, el pla d'igualtat es considerarà com una guia de treball realista i concreta que facilite en qualsevol moment posar en marxa mesures per reduir i eliminar la desigualtat. Constitueixen un instrument fonamental per posar en marxa polítiques públiques d'igualtat i per integrar la perspectiva de gènere en aquest cas, de les associacions.

Aquelles matèries que es poden contemplar en un pla d'igualtat són:

- L'accés a l'ocupació.
- L'ordenació dels temps de treball per a facilitar la conciliació, familiar, personal i de treball.
- La classificació professional, promoció i desenvolupament de carrera.
- Formació contínua.
- Retribució.
- Assetjament sexual i per raó de sexe.
- Llenguatge i comunicació no sexista.
- Salut laboral.
- Participació en la presa de decisions.
- Prevenció de la violència de gènere.

3.4 OBJECTIUS ESPECÍFICS DELS PLANS D'IGUALTAT A LES ASSOCIACIONS

Al dur a terme l'elaboració dels plans d'igualtat s'estableixen una sèrie d'objectius específics:

- Aplicar el principi d'igualtat efectiva entre dones i hòmens mitjançant la revisió, l'adaptació de tots els procediments i polítiques de l'associació.

9. El distintiu *Igualtat en l'empresa* és un mecanisme per reconèixer la seua excel·lència en l'aplicació de polítiques d'igualtat de tracte i oportunitats entre les persones que treballen a les empreses. En aquest cas concret es dirigiria a totes les persones que conformen les associacions.

- Reduir desequilibris en la participació de les dones en la presa de decisions i en els òrgans de poder de l'associació.
- Formalitzar l'ús d'una comunicació no sexista en l'associació.
- Conscienciar, difondre i formar a la totalitat de l'associació en matèria d'igualtat entre dones i hòmens.

3.5 SANCIONS PER INCOMPLIMENT DELS PLANS D'IGUALTAT

Se sancionaran aquelles empreses i/o entitats que incomplisquen els Plans d'Igualtat.

La sanció serà *greu* quan no es complisquen les obligacions que en matèria de plans d'igualtat estableix l'Estatut dels Treballadors o el Conveni col·lectiu que siga d'aplicació (**Llei d'Infraccions i Sancions en l'Ordre Social, aprovada per Real Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'Agost. Art. 7.13**)

La sanció serà *molt greu al no elaborar o aplicar el Pla d'Igualtat, o fer-ho complint manifestament els termes previstos*, quan l'obligació de realitzar dit pla responga a l'establert en l'apartat 2 de l'article 46 bis d'aquesta llei¹⁰.

Quant a les sancions per incompliment dels plans d'igualtat principalment seran:

- Pèrdua automàtica d'ajudes, bonificacions i beneficis derivats de l'aplicació dels programes d'ocupació (des del moment en què es comet la infracció).
- Exclusió automàtica d'accés als dits beneficis durant 6 mesos.

D'altra banda, no complir amb les obligacions que en matèria d'igualtat estableix l'Estatut de Treballadors pot donar lloc a sancions econòmiques amb multes entre 626 i 6.250 euros. Si la infracció és molt greu, si no s'elabora o aplica el Pla d'Igualtat, les multes poden oscil·lar entre 6.251 euros i 187.511 euros.

10. L'article 46.bis.2 de la llei LISOS contempla, en els casos d'infracció molt greu en els suposats de discriminació directa o indirecta per raó de sexe, la possibilitat d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a l'empresa si així ho determina l'autoritat laboral competent prèvia sol·licitud de l'empresa i informe preceptiu de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, en els termes que s'establisquen reglamentàriament, suspenguen-se el termini de prescripció de les dites sancions accessòries.

En el cas que no s'elabore o no s'aplique el pla d'igualtat o es faça incomplint manifestament els termes establerts en la resolució de l'autoritat laboral, aquesta, a proposta de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, sense perjudici de la imposició de la sanció que corresponga per la comissió de la infracció tipificada en l'apartat 17 de l'article 8, deixarà sense efecte la substitució de les sancions accessòries, que s'aplicaran de la següent forma: a) La pèrdua automàtica de les ajudes, bonificacions i beneficis a la qual es refereix la lletra a) de l'apartat anterior s'aplicarà amb efectes des de la data en què es va cometre la infracció; b) L'exclusió de l'accés a tals beneficis serà durant sis mesos a explicar des de la data de la resolució de l'autoritat laboral per la qual s'acorda deixar sense efecte la suspensió i aplicar les sancions accessòries.

3.6 VIGÈNCIA DEL PLA D'IGUALTAT

L'elaboració i implantació dels plans d'igualtat ha de tenir una duració determinada, que s'indicarà en el mateix pla d'igualtat. Si bé, seria recomanable que el pla d'igualtat s'avaluara i actualitzara com a molt cada tres anys o quan es renovara la directiva de l'associació. Així, donaria temps a implantar noves mesures per reduir les desigualtats i veure, observar si els resultats obtinguts de les mesures aplicades són satisfactòries o pel contrari, no.

3.7 COMISSIÓ D'IGUALTAT

L'objectiu de la comissió d'igualtat és vetlar pel compliment del pla d'igualtat. Una comissió que hauria d'estar conformada de manera paritària.

Les seues principals funcions són:

- Impulsar noves mesures i plans de millora en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens.
- Realitzar seguiment formal de les mesures acordades en el Pla d'Igualtat.
- Intervenir i assessorar davant els requeriments de qualsevol persona de l'entitat en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens.
- Interpretar les decisions estratègiques de l'associació en clau d'impacte para la situació d'igualtat entre dones i hòmens.

D'altra banda, els compromisos i accions que té aquesta comissió d'igualtat són:

- Reunir-se cada sis mesos amb caràcter ordinari amb l'objectiu d'avaluar el nivell de desenvolupament de les mesures compreses al pla. Podran realitzar-se reunions de caràcter extraordinari quan alguna de les persones de la comissió ho demane.
- Elaborar un informe anual on es reflectisca el compliment i avanç de les mesures acordades. O bé, acordar accions per corregir-ho.

4. DIAGNÒSTIC

La fase de diagnòstic de l'associació és un punt fonamental per poder dissenyar i aplicar un pla d'igualtat adequat a la nostra associació. Així s'indica a l'article 46.1 de la **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens** *“Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe”*.

En l'**ordre SSI/1196/2013, de 25 de juny**, per la que s'estableixen les bases reguladores per a la concessió de subvencions públiques destinades a la xicoteta i mitjana empresa i altres entitats per a l'elaboració i implantació de plans d'igualtat també s'indica que el diagnòstic consisteix en *“un estudio cuantitativo y cualitativo de la estructura de la entidad que permita conocer la situación sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la entidad. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc...) y sobre los recursos de los que dispone para plantear el cambio”*.

El diagnòstic que durem a terme serà transversal, de tota l'associació, de les seues polítiques de gestió de recursos humans, de la proporció de dones i hòmens en els diferents llocs de treball i en els nivells de responsabilitat.

A més de la realització del diagnòstic previ a l'elaboració del pla d'igualtat, la realització periòdica d'un anàlisi de la situació de l'associació permetrà comprovar quina ha sigut l'evolució en matèria d'igualtat d'oportunitats i poder conèixer l'impacte que ha tingut el pla d'igualtat dins l'associació.

Seguint el que s'indica a la *“Guía para la elaboración de un plan de igualdad en ONG de Acción Social”*¹¹. Cal dur a terme una clara recollida d'informació per a poder formular les propostes que puguen integrar-se en el Pla d'igualtat. El diagnòstic es caracteritzarà, com trobem a l'anomenada guia, per ser d'una banda:

- Instrumental: serà un mitjà per a poder identificar els àmbits d'actuació concrets.
- Aplicat: de caràcter pràctic. Orientat a la presa de decisions de l'associació.
- Flexible: adaptant-se a les necessitats concretes de la nostra associació. Variant així el contingut, la forma i l'extensió.
- Dinàmic: s'actualitzarà contínuament.

D'altra banda es caracteritzarà perquè amb ell pretenem conèixer:

- Quines particularitats té la nostra associació i la seua estructura organitzativa.
- Les característiques de les persones que conformen l'associació.
- De quina manera s'accedeix.
- Quina formació tenen les persones que formen l'associació.

11. Guía para la elaboración de un plan de igualdad en ONG de Acción Social. Ed. Plataforma de ONG de Acción Social. Madrid 2006

- Les condicions en què treballen, col·laboren i participen.
- Si hi ha persones que treballen a l'associació quines retribucions perceben.
- Si hi ha mesures de conciliació.
- Si hi ha protocol d'actuació davant de situacions d'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe.

Perquè el diagnòstic siga possible necessitem¹² *“un ferm compromís de voler respectar la igualtat efectiva i real i de posar en pràctica totes aquelles mesures necessàries per aconseguir-la. Que les dades obtingudes estiguen desagregades per sexe. I que s'informe a totes les persones que formen part de l'associació que està realitzant-se un diagnòstic.”*

Un model de compromís per part de l'associació podria ser el que trobem en l'Annex I. Basat en el model que trobem en l'Institut de la dona per a la igualtat d'oportunitats.

4.1 FASES DEL DIAGNÒSTIC

En el procés de diagnòstic distingirem tres fases: planificació, recollida d'informació i informe de diagnòstic.

- Planificació: delimitarem els objectius que es pretenen aconseguir, la informació que va a analitzar-se, la metodologia i instruments que emprarem i el cronograma per a la seua execució.

En aquesta part preveurem els recursos necessaris, tant humans (quines persones participaran en el diagnòstic) com materials (ferramentes necessàries per a la recollida i anàlisi de la informació: qüestionari, entrevistes...) posteriorment s'informarà a totes les persones que formen part de l'associació que va a iniciar-se el procés, el motiu de la recollida de la informació i el seu ús, quin paper desenvoluparan en tot el procés, així com garantir la confidencialitat de les respostes.

- Recollida d'informació: caracteritzada per:
 - o Recopilació de documentació secundària. Bases de dades de les persones que conformen l'associació.
 - o Recollida d'informació sobre el desenvolupament de les pràctiques de gestió de recursos humans. Selecció, promoció, formació, conciliació, retribucions...
 - o Recollida d'opinions de la plantilla sobre la igualtat d'oportunitats.

Aquesta recollida d'informació serà fonamental per poder conèixer la situació real de l'associació en matèria d'igualtat entre dones i hòmens i així poder identificar aquells elements on es fa necessari treballar per aconseguir la igualtat. Hem de tenir en compte que l'associació no tindrà sempre tota la informació necessària i potser queden indicadors per avaluar.

12. Com indiquen Ana Martí Gual i Gemma Escrig Gil a les notes de l'assignatura “Herramientas para incorporar la perspectiva de género” del Màster Universitari en Igualtat i Gènere en l'Àmbit Públic i Privat de la Universitat Jaume I de Castelló.

- Les tècniques de recollida d'informació són molt diverses. Entre elles trobem:
 - o Recollida de dades estadístiques que obtindrem a partir de les bases de dades de l'associació. Per exemple: la composició de l'associació i la formació de totes aquelles que formen part.
 - o Qüestionari: com s'indica al curs *Formación para la implantación en planes y medidas de igualdad en empresas* de la Escuela Virtual de Igualdad. El qüestionari "*pot recollir tant dades quantitatives com qualitatives*¹³. *Aquesta tècnica és clau per a recollir l'opinió de la plantilla des d'una perspectiva de gènere. El disseny d'aquest qüestionari d'opinió serveix perquè puguen complimentar-lo totes les persones treballadores*".
 - o Entrevistes individuals que permetran conèixer en més profunditat les percepcions que es tenen sobre la igualtat en l'associació.
 - o Anàlisi de documentació escrita. Fent un estudi dels documents de l'associació podrem conèixer la informació obtinguda en qüestions d'igualtat. Les polítiques de gènere de l'associació, les polítiques salarials, la prevenció de riscos laborals, els butlletins, fullets publicitaris, pàgina web... ens permetran conèixer molt millor la situació real de l'associació.

- Una vegada recopilades totes les dades hem d'efectuar un anàlisi d'aquestes. Aquest anàlisi ha de complir dos requisits:
 - o Enfoque de gènere: han de relacionar-se les dades dels hòmens amb les de les dones per així conèixer si hi ha desigualtats davant una mateixa situació. I, si es conseqüència de la perpetuació dels rols de gènere.
 - o Avaluació de l'impacte de gènere: que suposa analitzar quina repercussió té per a dones i hòmens qualsevol acció planificada. Si les conseqüències són diferents per a hòmens i per a dones o no.

- Informe de diagnòstic: serà la referència que tindrem per formular propostes a incloure en el Pla d'Igualtat i que posteriorment desenvoluparem.

Però, dirigim-nos ara al que, com hem estat veient, podríem considerar és el primer punt del diagnòstic pròpiament dit. Les taules de recollida d'informació per a obtenir la màxima informació de la totalitat de l'associació¹⁴. Que podrien ser:

- Taula de recollida d'informació de l'associació.
- Taules de recollida d'informació de la totalitat de les persones que conformen l'associació¹⁵.

13. La informació quantitativa està conformada per dades secundàries que ja té l'empresa (en forma de qüestionari); qüestionaris a la plantilla (quan l'associació, que és el nostre cas, és reduïda ha d'aplicar-se a la totalitat de les persones que la integren. Quan és suficientment gran convé realitzar una mostra). La informació qualitativa són les entrevistes estructurades o semiestructurades i les fonts documentals de l'empresa.

14. Tindrem com a referent la "Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes de Igualdad de las empresas de la Comunitat Valenciana" a l'hora de confeccionar les taules i qüestionaris.

15. Trobarem a l'Annex II un exemple dels qüestionaris que podrien elaborar-se per recollir informació de l'associació i de cadascuna de les àrees que la conformen.

Seguidament ens centrarem en els qüestionaris. En l'annex III trobem una sèrie de qüestionaris que poden servir com a exemple per a el·laborar una part del diagnòstic del Pla d'Igualtat de l'associació. Aquests com ja hem comentat abans, ens permetran recollir l'opinió de la totalitat de les persones que conformen l'associació des d'una perspectiva de gènere.

- Qüestionari 1: Àrea d'accés a l'associació, selecció i permanència

Cadascuna de les persones que accedeixen a l'associació, siguen persones treballadores, voluntàries o sòcies, conformen el que és la identitat d'aquesta.

És fonamental conèixer de quina manera s'accedeix a l'associació i així saber si hi ha equilibri entre ambdós sexes o no; si es respecta la igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens o no.

Al pas anterior s'ha analitzat la totalitat de les persones que conformen l'associació. Ara es fa necessari avaluar els processos que s'han seguit per a formar-la. Coneixent les deficiències se sap quins canvis són necessaris per a aconseguir els objectius marcats en posar en marxa el Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'associació.

Els objectius que es pot fixar l'associació en el procés de selecció són molt diversos. Alguns d'ells podrien ser:

- Fer ús dels canals adients i així assegurar que l'associació obté candidatures d'ambdós sexes.
- Que les proves selectives que es duguen a terme garantisquen que no hi ha discriminació a l'hora de seleccionar el personal.
- Que la persona encarregada o les persones encarregades de seleccionar a les noves persones per a l'associació tinga formació en igualtat d'oportunitats.
- Que totes les persones voluntàries que vulguen formar part de l'associació tinguin les mateixes oportunitats d'accedir a ella i no hi haja un tracte diferencial per pertànyer a un sexe o un altre.

De manera que aquest qüestionari avaluarà el procés de l'accés a l'associació pretén conèixer el grau de compliment dels objectius en matèria d'igualtat. Obtenint informació de la situació real de l'associació. Fet que serà fonamental per *formular* les accions positives¹⁶ que s'inclouran al Pla d'Igualtat.

Una vegada recollida la informació relativa a aquesta àrea podran establir-se una sèrie de conclusions per a saber quines mesures s'han de desenvolupar. Una desigualtat en els resultats d'accés i permanència assenyala que hi ha alguna mancança en algun punt que s'ha de solucionar per a que haja igualtat d'oportunitats.

Algunes de les mesures que es poden dur a terme en aquesta àrea són:

16. Trobem en el "Catálogo de Acciones positivas. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. 1996" una sèrie d'accions positives que podrien tindre presents a l'hora d'aplicar-les a la nostra associació.

- Analitzar les candidatures o adhesions a les associacions rebudes desagregant les dades per sexe.
- Assegurar-nos que en la descripció de les sol·licituts de treball o campanyes d'adhesió no hi ha cap filtre per raó de sexe ni directe ni, sobretot, indirecte.
- Estandaritzar les proves selectives assegurant que es garanteix la neutralitat en tot moment.
- Formar al personal de recursos humans en matèria d'igualtat d'oportunitats.
- Fomentar la contractació i adhesió de dones en llocs, categories i àrees on estan infrarepresentades per eliminar qualsevol biaix de gènere.

- Qüestionari 2: Àrea de conciliació

En aquesta àrea s'analitzarà si l'associació concilia i si realment hòmens i dones tenen les mateixes oportunitats. Les persones treballadores necessiten conciliar però també aquelles que són voluntàries perquè malgrat que moltes empren en activitats de voluntariat part del seu temps també hem de tindre present que necessitaran conciliar amb la seua vida professional, personal i familiar.

I tot, quan s'està estructurant des de ja fa temps un nou ordre social on la dona s'ha incorporat al mercat de treball. Una incorporació que fa necessària l'existència d'un equilibri que afavorisca els permisos de maternitat i paternitat i que no afecte de manera negativa a les possibilitats d'accés al treball de les dones en igualtat de condicions amb els hòmens. A banda aquesta conciliació permet que els hòmens siguen participants de la vida familiar.

Per totes aquestes raons el Pla d'Igualtat de l'associació hauria de incloure mesures relacionades en l'àmbit de la conciliació que flexibilitzaren els horaris de treball i voluntariat. Fent compatible la vida laboral i de voluntariat amb la vida familiar.

Entre alguns objectius que es poden aconseguir en aquesta àrea són, entre altres:

- Conèixer quins són els principals obstacles a l'hora de conciliar i fixar els àmbits prioritaris d'actuació.
- Sensibilitzar a la totalitat de les persones integrants de l'associació de la necessitat de conciliar i quins recursos existeixen.
- Elaborar mesures de conciliació com la flexibilitat de temps i espai (aquest aspecte afecta principalment a les persones treballadores).

Analitzades les qüestions relacionades amb la conciliació es poden establir una sèrie de conclusions. Entre elles: no serà suficient establir permisos o establir major flexibilitat horària... per aconseguir una vertadera igualtat. Es fa necessari que per aplegar a eixe punt d'igualtat les persones que ocupen llocs de responsabilitat en l'associació facen ús d'aquestes mesures i així transmetre a la totalitat de l'associació que es pot aplegar a llocs de responsabilitat sense haver de renunciar a la vida personal, familiar i laboral.

Algunes de les mesures que es poden dur a terme en aquesta àrea són:

- Informar a la totalitat de l'associació de les mesures de conciliació existents.
 - Promoure l'ús d'aquestes mesures per part de persones treballadores, sòcies i voluntàries.
 - Fomentar que els hòmens facen ús d'aquestes mesures.
 - Garantir que aquelles persones que fan ús d'aquestes mesures no es vegen relegades a llocs de treball o àmbits de voluntariat inferiors.
 - Oferir la possibilitat d'accedir a permisos especials per cobrir les vacances escolars.
 - Afavorir permisos de maternitat/paternitat superiors als marcats per la normativa per a les persones que formen l'associació. Voluntàries i treballadores.
- Qüestionari 3: Àrea de classificació professional, promoció i formació.

Aquests tres àmbits d'aquesta àrea són molt importants per a la consecució d'una ver-tadera igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens.

Per una banda, la classificació personal jerarquitzava i diferència a les persones que conformen l'associació. I, una classificació no ha de delimitar l'accés al treball o la col·laboració en l'associació.

No podem negar que el mercat laboral i també l'àmbit de les associacions es caracteritza perquè els llocs de major responsabilitat estan copats més per hòmens que per dones, les dones solen ocupar llocs de menys responsabilitat¹⁷.

D'altra banda, aquesta classificació professional delimita i/o impossibilita moltes voltes la promoció. *“Tradicionalment, la promoció en les empreses és per lliure designació, i en moltes ocasions, les dones troben grans obstacles per promocionar, degut tant a aspectes culturals i socials, com a altres criteris subjectius on primen altres factors que res tenen a veure amb la capacitat, nungats conjunturalment a la dona, i que impedeixen la igualtat de tracte i oportunitats davant la promoció”¹⁸.*

S'ha d'oferir la possibilitat a la totalitat de l'associació que pugui promocionar. En el cas de les dones treballadores que són les que més obstacles troben si volen accedir a llocs de treball amb més responsabilitat. I, en el cas de les voluntàries que se'ls permeta també *promocionar* i que se senten valorades i perceben que la dedicació que fan de manera altruista es té en conter.

17. En l'últim informe del Observatorio de la Plataforma del Voluntariado, “La acción voluntaria en 2017” s'assenyala que el índex de dones voluntàries (7%) és major que el d'hòmens (4'5%) (juny 2017) A més com s'indica a la Guia para la elaboración de un plan de Igualdad en ONG de Acción Social, malgrat el paper tan important que tenen les qüestions d'igualtat, justicia... en les associacions continuen perpetuant-se determinades estructures de manera que “se reproduce la división estereotipada de tareas en función de las atribuciones de género, las mujeres trabajan en su mayoría en los ámbitos de intervención de las organizaciones y los hombres en su mayoría en los ámbitos de gestión” (p.8)

18. Guia para la elaboración y obtención del visado de Planes de Igualdad de las empresas de la Comunidad Valenciana. Conselleria de Benestar Social. Mayo, 2005.

Per últim, la formació també és molt important, així totes les persones que formen part de l'associació poden millorar les seues capacitats i coneixements i poden desenvolupar millor les seues funcions i responsabilitats, però també per al seu quefer diari i les activitats que duen a terme al llarg del voluntariat.

Una formació que hauria de incloure qüestions d'igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens. Si es vol aconseguir associacions totalment igualitàries aquesta formació és imprescindible. No es pot obviar.

Alguns dels objectius, entre molts altres, que podrien fixar-se en aquesta àrea són:

- Aconseguir una distribució més equilibrada entre dones i hòmens en tots els nivells de l'associació.
- Que els sistemes de promoció asseguren un tracte igual per a totes les persones.
- Que el programa formatiu no tinga cap sesgo de gènere i tinga en compte les necessitats de totes les persones.

Després de recollir tota la informació relacionada amb la classificació professional, la promoció i la formació podrem establir una sèrie de conclusions que ens permetran conèixer en quin punt es troba l'associació i quines mesures es poden implantar per a aconseguir una major igualtat d'oportunitats entre totes les persones.

Resultats com un gran desequilibri entre el percentatge de dones i hòmens que promocionen o gran diferència entre dones i hòmens que fan ús de mesures de conciliació, o menor nombre de dones que promocionen respecte d'hòmens, podria ser un senyal que els estereotips de gènere estan presents a l'associació.

Entre moltes altres mesures que es podrien aplicar trobem:

- Revisar la classificació professional per a detectar discriminacions indirectes per raó de sexe.
- Establir canals de comunicació accessibles a totes les persones per què puguin conèixer les vacants existents en l'associació i promocionar sense que hi haja discriminació de sexe.
- Analitzar i avaluar les dificultats que puguin tindre les dones per a accedir a determinats llocs i eliminar els obstacles que pogueren trobar-se.
- Motivar a dones perquè ocupen llocs en què elles solen estar infrarepresentades.
- Conèixer quines són les necessitats de formació de l'associació, particularment les que necessiten les dones.
- Realitzar cursos de treball/voluntariat. Establint alternatives com la formació en línia o a distància.
- Fer accessible tota la informació sobre cursos de formació a la totalitat de l'associació quan les persones que treballen estiguen de baixa o les voluntàries no estiguen en actiu en el moment de la notificació de la formació.
- Que els plans de formació que es plantegen a l'associació sempre incorporen

mesures de conciliació perquè les persones, especialment les dones, que puguin assistir no tinguin problemes a l'hora de formar-se.

- Qüestionari 4: Àrea de retribucions¹⁹

Quan parlem de retribucions parlem de bretxa salarial. Un fet que existeix al mercat laboral i, com s'indica al curs de *Formación para la implantación en planes y medidas de igualdad en las empresas* "la valoración que, tradicionalmente, se ha venido haciendo de los trabajos y tareas "femeninas" (desempeñadas fundamentalmente por mujeres) y de los trabajos y tareas "masculinos" (desempeñados fundamentalmente por hombres) en base a estereotipos de género, ha desembocado en la necesidad de acuñar el concepto del principio de igualdad retributiva, que establece que trabajos de igual valor han de tener la misma retribución".

Així, encara que les retribucions solen estar establertes per conveni col·lectiu o mitjançant acords amb l'empresa, és freqüent que es donen lloc a negociacions individuals que porten, moltes vegades, a situacions de tracte diferencial i desigual en les retribucions d'ambdós sexes²⁰.

Per tot açò l'associació ha de fer un diagnòstic que permeta detectar situacions de discriminació salarial i laboral, per a corregir-les, per a eliminar-les.

Així, alguns dels objectius que es podria fixar l'associació són:

- Evitar la segregació vertical i horitzontal. Promoure processos de selecció, promoció i retribució igualitaris.
- Conèixer en quins casos el personal de l'associació cobra incentius i evitar que hi hagen discriminacions.
- Saber si eixos incentius són pels resultats obtinguts o per la disponibilitat i presència en el treball.
- Analitzar si els llocs de major presència femenina estan pitjor retribuïts que els ocupats per hòmens quan la responsabilitat és quasi idèntica.

Una vegada analitzada aquesta àrea, se sap en quina situació es troba l'associació i es poden traure conclusions. Per exemple, si hi ha discriminació econòmica s'hauria de buscar els punts conflictius per actuar sobre ells i posar-los fi. Algunes de les accions que es podrien desenvolupar en aquesta àrea per a aconseguir major igualtat entre dones i hòmens serien:

- Incentivar la formació a les persones que tenen responsabilitats en l'associació perquè introduïsquen pràctiques que no discriminen a les persones per pertànyer a un sexe o un altre.

19. Aquesta àrea tindrà cabuda sols en aquelles associacions on hi haja persones treballadores.

20. Existeix discriminació salarial quan les diferències retributives no obeeixen a diferències de productivitat o rendiment. Existeix discriminació econòmica quan una dona amb les mateixes capacitats (nivell d'estudis, formació, experiència...) que els hòmens rep un tracte inferior en les retribucions, a l'hora de promocionar...

- Revisar periòdicament els salaris de la totalitat de les persones treballadores de l'associació (quan siga el cas). Comparar els sous de les persones que ocupen llocs semblants i conèixer així si hi ha desigualtats i poder eliminar les diferències.

- Qüestionari 5: Àrea de salut *laboral*

Sol ser aquesta àrea una de les grans oblidades a les associacions i també a les empreses. I no hauria de ser-ho, més quan la Comissió Europea, entre els anys 2002-2006, es fixà com un dels objectius *“integrar la dimensió de igualdad entre mujeres y hombres en la evaluación de riesgos, las medidas preventivas y los mecanismos de indemnización, de forma que se tengan en cuenta las particularidades de las mujeres en lo que respecta a la salud y seguridad en el trabajo”*²¹.

A l'article d'Amparo Garrigues Giménez *“Hacia un nuevo paradigma (no androdéxico) en la prevención de riesgos laborales”*²² es parla de la importància de tenir en compte els factors específics de gènere i anar més enllà de les qüestions reproductives perquè també hi ha diferències fisiològiques i psicològiques a tenir en compte.

Fins 2007, amb l'aprovació de la LOI, no s'introdueix la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals. I, en 2015, concretament a l'abril, amb l'aprovació de la *Estrategia Española de seguridad y Salud en el Trabajo*, de nou es remarca que amb *“la creciente incorporación de la mujer al trabajo en las últimas décadas se hace necesario promover un enfoque de género en las actividades preventivas que permita detectar particularidades y garantizar su protección”*²³.

Però, malgrat aquestes propostes legals i de polítiques d'acció, actualment no es pot parlar de millores normatives que incloguen la dimensió de gènere ni en els riscos laboral en general, ni en els psicosocials en particular, com assenyala Amparo Garrigues Giménez en l'article anteriorment mencionat.

De manera que aquesta àrea se centrarà principalment en abordar els problemes que afecten les dones de manera directa. Com poden ser els riscos de les dones embarassades o l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i moral.

Una volta avaluat el qüestionari d'aquesta àrea es podrà saber en quin punt es troba l'associació. Si té protocol d'actuació davant casos d'assetjament sexual o no; si hi ha sexisme o no.

I, depenent dels resultats podran desenvolupar-se unes accions o altres, que entre moltes altres podrien ser:

21. Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes de Igualdad de las empresas de la Comunidad Valenciana. Conselleria de Benestar Social. Mayo 2005. P.79

22. Garrigues Giménez, Amparo: *“Hacia un nuevo paradigma (no androcéntrico) en la prevención de riesgos laborales. La necesaria e inaplazable integración normativa y técnica del diferencial de sexo y género”* Revista Derecho de las relaciones laborales nº8, 2017, págs 763-785

23. http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/ESTRATEGIA%20SST%2015_20.pdf

- Promoure condicions de treball que eviten l'assetjament sexual, per raó de sexe i moral.
 - Crear un protocol d'actuació on es regulen els diversos tipus d'assetjament. Distingint-los i establint de quina manera actuar per poder evitar aquestes situacions o per posar-los fi.
 - Desenvolupar algun tipus de campanya dins l'associació per prevenir situacions d'assetjament i també saber afrontar-les.
 - Assegurar que davant una situació de risc, una dona embarassada té un altre lloc en què treballar o col·laborar sense estar en perill.
 - Designar a una persona de l'associació que tinga formació perquè pugui assessorar i seguir adequadament els casos denunciats que puguin donar-se i posar en marxa les mesures necessàries per a poder fer-los front i també evitar aquestes situacions.
 - Incloure, dins dels reconeixements metge, que es puguin donar a l'associació, proves de diagnòstic específiques de cada sexe.
- Qüestionari 6: Àrea de comunicació i llenguatge no sexista.

El llenguatge, que és una creació de l'ésser humà, és una de les ferramentes més valuoses perquè pugui donar-se la comunicació. I, com a creació de l'ésser humà s'ha acabat configurant segons el desig de qui escrivia els discursos oficials. El discurs considerat com universal i vertader. Portant aquesta situació a una invisibilització i ocultació de la dona en el llenguatge.

S'ha pretès solucionar aquesta invisibilització amb l'ús del masculí genèric. Considerant que aquest inclou els dos sexes però obviant que moltes vegades, l'ús d'aquest masculí genèric porta a confusions. I, fa patent, una vegada més el sexisme social.

Per aquests aspectes i molts altres es fa necessari l'ús d'un llenguatge que no siga sexista, que siga inclusiu i que aspire a representar a la totalitat de la societat. Sols així podrem establir relacions més igualitàries.

Tenim les ferramentes necessàries per a posar fi a aquest tipus de llenguatge que continua invisibilitzant, però no és una tasca fàcil. I més, quan en l'actualitat, la publicitat continua sent molt sexista. Malgrat que hi ha excepcions, les dones continuem tenint el rol tradicional que ens han assignat als mitjans audiovisuals i la publicitat continua discriminant-nos²⁴.

24. De l'estudi, *Gender equality in the Media Sector*, emès pel Departament de Política del Parlament Europeu pels drets dels ciutadans i assumptes constitucionals a petició de la Comissió de Drets de la dona i igualtat de gènere, s'extrauen entre altres conclusions que a Europa i als seus mitjans de comunicació, les dones continuen sent infrarepresentades en els nivells de presa de decisions. Fet aquest, associat a la manera en que es distribueix i produeix el contingut dels mitjans de comunicació. On les dones, a sovint continuen adopatant estereotips sexistes, atorgant-los menys valor que als hòmens i sense reflectir la diversitat de dones que existeixen i les seues contribucions a la societat. [http://www.europarl.eu/RegData/etudes/STUD/2018/596839/IPOL_STU\(2018\)596839_EN.pdf](http://www.europarl.eu/RegData/etudes/STUD/2018/596839/IPOL_STU(2018)596839_EN.pdf)

De manera que una vegada realitzat el diagnòstic d'aquesta àrea podrem establir les mesures necessàries per a l'associació. Entre les accions que es poden desenvolupar en aquesta àrea, tot dependrà dels resultats obtinguts, estan:

- Elaborar una guia de comunicació que arregle totes les normes perquè la comunicació no siga sexista. Una guia que serà accessible a la totalitat de les persones que formen l'associació.
- Aquelles persones que ocupen llocs de responsabilitat han de ser representants d'aquestes qüestions i secundar i fer ús d'un llenguatge i una comunicació no sexista.
- Realitzar cursos formatius sobre usos no sexistes en el llenguatge i la publicitat.
- Adequar que tots els impresos, formularis i comunicacions de l'associació tenen un llenguatge realment inclusiu i no sexista.

5. AVALUACIÓ DEL DIAGNÒSTIC

Els resultats obtinguts amb el diagnòstic seran elements clau per al disseny i posterior desenvolupament del Pla d'Igualtat de l'associació.

Es fonamental dur a terme un bon anàlisi i interpretació de les dades obtingudes. No serà suficient presentar únicament els resultats indicant on es troben els desequilibris, malgrat que és important aquesta qüestió, hem d'anar un pas més enllà i indicar quines causes o factors considerem que produeixen aquests desequilibris. Perquè serà en eixos punts on haurem d'orientar principalment les accions per obtenir resultats positius.

Seguint, de nou el que s'indica al curs *Formación para la implantación en planes y medidas de igualdad en las empresas*, de la Escuela Virtual de igualdad del Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades, l'informe hauria de tindre una estructura fàcil i senzilla. Una proposta seria:

- Introducció: indicar per què s'ha elaborat el diagnòstic, quina finalitat i objectius s'han establert. Recollint en aquest apartat també les fonts d'informació que hem consultat per elaborar el diagnòstic.
- Característiques de l'associació: dades de la nostra associació, tamany, si hi ha persones treballadores o si únicament són voluntàries, l'àmbit en què treballa l'associació, antiguitat...
- Anàlisi de la situació de l'associació en matèria d'igualtat: és aquest bloc on s'examinaran les dades obtingudes i les conclusions a les quals s'han aplegat després d'emplenar les taules de dades, els qüestionaris i de reflexionar sobre els punts analitzats en el diagnòstic:
 - o Composició i característiques de les persones que formen l'associació:
 - Distribució per edat segons sexe.
 - Distribució per condicions de treball/voluntariat segons sexe.
 - Distribució per nivells jeràrquics segons sexe.
 - Distribució per nivells d'estudi segons sexe.
 - Responsabilitats familiars de les persones segons sexe.
 - o Característiques de la gestió de Recursos Humans.
 - Reclutament/adhesió i selecció de les persones que formen l'associació.
 - Moviment de les persones a l'associació. Noves persones treballadores/voluntàries i baixes segons sexe.
 - Tipus de formació.
 - Retribucions²⁵.
 - Polítiques conciliadores.
 - Salut laboral.
 - Comunicació i ús del llenguatge.

25. Si hi ha persones que treballen a l'associació.

- Opinió de la totalitat de l'associació de qüestions relacionades en la igualtat entre dones i hòmens. A partir de l'anàlisi que efectuarem a partir dels qüestionaris realitzats en la fase de diagnòstic.
- Conclusió: exposar de manera molt sintètica la situació en què es troba l'associació i els aspectes a millorar mitjançant les mesures que s'aplicaran en el Pla d'Igualtat²⁶.

Seria recomanable fer aplegar a la totalitat de l'associació o que foren accessibles els resultats més importants del diagnòstic per així promoure la transparència.

26. En l'Annex IV trobem un model de plantilla per a elaborar l'informe del diagnòstic.

6. GUIA PER AL PLA D'IGUALTAT

6.1 DISSENY DEL PLA D'IGUALTAT

El Pla d'Igualtat que haurà d'elaborar l'associació tindrà en compte els resultats que hem obtingut en la fase de diagnòstic i avaluació de l'estat de l'associació

Com ja s'ha indicat al punt 3, el Pla d'Igualtat es fixarà un objectiu general i uns objectius específics. Objectius que es traduiran en accions que són mesures correctores: les accions que es duran a terme per aconseguir els objectius, el sistema de seguiment, l'avaluació del pla, el calendari de treball i la determinació de responsabilitats en l'execució (participació i implicació de totes les parts integrants de l'organització des del primer moment i en totes les fases).

Una volta presa la decisió de posar en marxa el Pla d'Igualtat serà necessari formalitzar i recollir el compromís de tota l'associació amb la igualtat. A més es continuarà donant a conèixer a la totalitat de l'associació aquesta iniciativa²⁷.

De cada actuació que es duga a terme s'hauran d'indicar:

- Els recursos humans i materials que es necessiten.
- Les persones responsables de la seua execució.
- Les persones a les quals es destinen les actuacions.

De nou, assenyalem que, tenint en compte el que es diu a l'article 46 de la **Llei Orgànica 2/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens**, el pla d'igualtat haurà de tractar les següents qüestions:

- Accés a l'associació siga com a persones treballadores o voluntàries.
- Classificació professional.
- Promoció i formació.
- Retribucions²⁸.
- Ordenació del temps de treball.
- Conciliació de la vida laboral, familiar i personal.
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Açò no vol dir que tots els plans d'igualtat hagen de comprendre totes aquestes qüestions. Dependrà de l'associació, per exemple, una associació en la qual no hi hagen persones treballadores, que sols siguen sòcies i/o voluntàries la qüestió de les retribucions difícilment es podrà tractar.

Pel que es caracteritzarà segur el Pla d'Igualtat és perquè haurà de ser:

27. El nivell de compromís dependrà de la dotació pressupostària i de recursos humans que tinga l'associació i destine per a implantar les seues accions. No es podrà comparar la dotació que puga fer una associació de gran tamany amb una altra que pràcticament no tinga ni recursos econòmics ni recursos humans. I, aquest compromís, es podrà avaluar en funció del grau d'implantació en l'associació de polítiques i accions relacionades amb la igualtat d'oportunitats.

28. En el cas que a la nostra associació hi haja persones treballadores.

- Col·lectiu i integral: incidirà en la situació de tota l'associació no únicament en la situació de les dones.
- Transversal: perquè implica a la totalitat de les àrees de l'associació.
- Dinàmic: progressiu i sotmés a canvis constants.
- Sistemàtic-coherent: la igualtat real s'aconsegueix al complir objectius sistemàtics.
- Flexible: confeccionat segons les necessitats i possibilitats de l'associació.
- Temporal: finalitzarà quan s'aconsegueixen els objectius marcats i per sobre tot la igualtat real entre dones i hòmens.

Aplegats a aquest punt el que queda és posar en marxa el Pla d'Igualtat per a això elaborarem una taula on exposarem cadascuna de les accions que es desenvoluparan en cada àrea d'actuació²⁹.

6.2 IMPLANTACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Una vegada dissenyat el pla d'igualtat s'ha de posar en pràctica les mesures previstes i intentar aconseguir els objectius que s'han fixat. Mesures que les persones responsables hauran d'assegurar-se que es compleixen, que s'estan aplicant en els períodes previstos fent ús dels mecanismes i criteris que permeten fer el seguiment de la seua correcta implantació. A més de les opinions de les persones responsables d'aplicar les accions és recomanable recollir les opinions de les persones destinatàries de les accions per identificar els problemes que puguen aparèixer al llarg de l'aplicació. Així es podran proposar mesures correctores quan es detecten desviacions del pla previst. L'èxit del Pla d'Igualtat dependrà també del fet que les persones que formen la totalitat de l'associació senten que també els afecta fent els objectius del Pla d'Igualtat com a propis.

Una eina molt útil podria ser elaborar una guia d'implantació del pla d'igualtat on trobar fàcilment les accions, responsables i cronologia per assegurar-nos que està duent-se a terme el Pla d'Igualtat³⁰.

S'assenyala a la *Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes de igualdad de las empresas de la Comunidad Valenciana* que "la difusió del pla també ha de ser extern, el que aportarà avantatges a l'empresa (en el nostre cas associació). Gràcies a aquesta millora d'imatge, pot atraure a proveïdors/es, clients/es i inclòs plantilla més nomenada i disposar de persones altament capacitades i interessades en treballar en ella".

6.3 AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

S'efectuarà l'avaluació del Pla d'Igualtat una vegada finalitzat el període d'implantació d'aquest. Entre les qüestions que s'avaluaran:

- Si el pla d'igualtat ha sigut eficaç.
- Si s'ha millorat la situació de la igualtat de l'associació respecte a l'inici.

29. En l'Annex V trobem una tabla orientativa que recull cadascuna de les accions a desenvolupar al Pla d'Igualtat.

30. En l'Annex VI trobem un exemple de guia d'implantació del Pla d'Igualtat.

- Si s'han complit els objectius fixats.
- Si els resultats obtinguts són els previstos.

De manera que l'avaluació serà³¹:

- Positiva: quan les actuacions han sigut eficaces. Fixant-se nous objectius amb noves accions per a un nou període.
- Negativa: quan les actuacions han sigut poc o res eficaces. Hauran de buscar-se noves estratègies per a aconseguir els objectius fixats. Uns objectius que han de ser sempre assequibles.

31. Qualificació de l'avaluació extreta de la Guia para la elaboración de un Plan de igualdad en ONG para Acción Social.

7. CONCLUSIÓ

Per concloure dir que amb aquesta ferramenta he intentat fer el camí més fàcil a les associacions perquè puguen implantar els seus Plans d'Igualtat. A més, s'ha intentat vetllar perquè amb l'aplicació dels Plans d'Igualtat, l'accés, la promoció i formació de les persones empleades, sòcies i voluntàries es faça de manera objectiva i equitativa. Encara que, hi ha diversos aspectes a millorar pel que fa a les associacions i Plans d'igualtat, entre ells el que té a veure amb la legislació.

I és que, no hi ha cap apartat a la normativa, com hem vist, que faça referència específica a la igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens en les associacions. Així, es fa necessari regular molt més aquestes qüestions, concretar-ho molt més. Potser una solució seria diferenciar molt bé a la normativa quins requisits han de tenir les associacions per tindre pla d'igualtat i quins requisits han de tenir les empreses. Diferenciant així aquestes dues entitats. Per què aquestes tenen una gran influència i, un paper ineludible en la construcció d'igualtat d'oportunitats i tracte entre els sexes. Encara que segueixen reproduint situacions de rols de gènere³². Perquè el tercer sector d'acció social i amb ell, les associacions, és un sector totalment feminitzat; normalment les condicions de les dones que treballen són de menor qualitat (jornades parcials, contractes amb duracions determinades...) Hi ha un major nombre de dones en tasques de voluntariat i un major nombre d'hòmens en llocs de responsabilitat; a més, continua reproduint-se la visió estereotipada de tasques en funció de les atribucions de gènere: treballant les dones en els àmbits d'intervenció de les associacions i els hòmens en els de gestió.

Seria també recomanable modificar una de les condicions que s'estableixen per a les empreses que tenen obligació d'elaborar pla d'igualtat. Per què quan s'aplica aquesta qüestió a les associacions realment és poc realista. No totes les associacions tenen persones treballadores ni, molt menys 250 persones. Seria recomanable que es referira a la totalitat de l'associació, siguin persones voluntàries, sòcies o treballadores, i que no foren 250 persones sinó un nombre inferior.

També hauria de modificar-se part de la llei d'associacions i introduir alguna clàusula en què es fera necessària la consecució de la igualtat real d'oportunitats entre dones i hòmens i que es sancionaren aquelles associacions en les quals en els seus estatuts no es permetera l'accés a dones o no hi haguera cap clàusula específica d'igualtat d'oportunitats.

A més, també m'ha cridat l'atenció quan he desenvolupat aquest TFM que s'inclou a les associacions al mateix grup que a les empreses, en tant en quan exigències per obtenir distintius, subvencions. Per exemple el Segell *Fent empresa* s'aplica a empreses i altres entitats, en elles associacions. Igual hauria de crearse un distintiu específic per a aquelles associacions que tenen pla d'igualtat i han aconseguit este segell. I, és que, no es pot aconseguir la igualtat d'oportunitats en una empresa conformada per persones

32. És un error associar igualtat amb igualtat numèrica. No és suficient que hi haja igual nombre de dones que d'hòmens per parlar de l'existència real de la igualtat.

treballadores de la mateixa manera que en una associació que pot ser estiga formada sols per persones voluntàries i no per treballadores. Per aquesta qüestió, entenc que incorporar plans d'igualtat en les associacions i que afecten la totalitat de les persones que la integren permetrà igualar de facto la situació de dones i hòmens.

Per totes aquestes qüestions crec que es fa necessari regular molt més la manera en què les associacions poden obtenir aquest distintiu i atorgar-les ferramentes i guies que faciliten aquesta tasca tan costosa com és l'elaboració d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats. L'any 2017, la Diputació de València posà en marxa un curs destinat a personal i càrrecs electes dels Ajuntaments de la província de València encarregats d'elaborar plans d'igualtat. Per què no adaptar aquesta idea a les associacions? I posar a l'abast de les associacions cursos per què les persones encarregades de participar en l'elaboració d'aquests tinguen coneixements? Proposar cursos pràctics seria una bona forma perquè les associacions feren un pas endavant en l'elaboració de plans d'igualtat i no ho consideraren com un obstacle.

Fer que les associacions tingueren coneixement de que la figura de l'agent d'igualtat també està per ajudar-los en aquestes tasques seria fonamental perquè no trovaren tantes dificultats a l'hora d'elaborar aquestes tasques.

I, perquè açò es done es fa necessari un canvi d'actituds, de comportaments, d'estructures socials per a així construir una societat on dones i hòmens visquen en igualtat, llibertat i justícia. I, els plans d'igualtat d'oportunitats entre diversos objectius en tenen un molt concret: integrar la igualtat en totes les activitats que es realitzen dins i fóra de l'associació, promoguent la participació de les dones en tots els àmbits de la societat. Fent-les co-partípcips de la presa de decisions. Perquè sense la seua participació activa i la incorporació de les seues necessitats i interessos en la presa de decisions, el nostre objectiu que és la igualtat real no és possible aconseguir-ho.

8. BIBLIOGRAFIA

- Calvet Puig, M.Dolors; Sevilla Merino, Julia. Reforma estatutaria y perspectiva de género. Anuario de derecho parlamentario, págs. 17-66. 2008.
- Catálogo de Acciones positivas. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. 1996.
- Conclusiones del Consejo sobre "Igualdad de los sexos: potenciar el crecimiento y el empleo" sesión nº2980 del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores, 20.11.2009.
- Dema Moreno, Sandra. Las desigualdades de género en la ONG de desarrollo: discursos, prácticas y procesos de cambio. Revista española de investigaciones sociológicas. Pp. 119-144. 2008.
- Fabregat Monfort, Gemma. La negociación colectiva de los planes de igualdad. Algunos apuntes a propósito de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Revista de derecho social. Págs. 207-218. 2008.
- Garrigues Giménez, Amparo: "Hacia un nuevo paradigma (no androcéntrico) en la prevención de riesgos laborales. La necesaria e inaplazable integración normativa y técnica del diferencial de sexo y género" Revista Derecho de las relaciones laborales nº8, 2017, págs 763-785.
- Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer y Secretaría General de Acción Exterior. Dirección de cooperación al desarrollo. Vitoria-Gateiz. 1998.
- Guía para la Elaboración de un plan de igualdad en ONG de Acción Social. Ed. Plataforma de Ong DE Acción Social. Madrid. 2006.
- Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes de igualdad de las empresas en la Comunidad Valenciana. Ed. Conselleria de Benestar Social. València. Maig 2008.
- Guía para la elaboración de informes de impacto de género. Ed. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. Diciembre 2013.
- Guía práctica para la inclusión de cláusulas de responsabilidad social en la contratación y en subvenciones de la Generalitat y su sector público. Conselleria de transparència, responsabilitat social, participació i cooperació. Direcció general de responsabilitat social i foment de l'autogovern. Agosto 2016.
- Herramienta para la elaboración de diagnósticos y planes para la igualdad de mujeres y hombres en empresas y otras entidades. Gestión para la igualdad en las entidades públicas y privadas. Ed. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. Mayo 2017.
- Indicadors d'igualtat per a les empreses: recull d'indicadors per a l'elaboració de plans d'igualtat. Ed. Departament de Treball. 2016. Generalitat de Catalunya.

- Itinerarios para la igualdad en las organizaciones. Berdinbide. Ed. EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer. Diciembre 2014.
- Manual básico de procedimientos para la Constitución y gestión de asociaciones. Ed. Fundación Horta Sud.
- Ortíz de Lejarazu, Helena. Guía para la elaboración de propuestas con perspectiva de género en las convocatorias de subvenciones de la dirección de promoción social. Diputación Foral de Álava. Junio 2014.
- Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2014-2018. La Rueda Asociación.
- Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de ATZEGI 2015-2018.
- Sevilla Merino, Julia. Los derechos de las valencianas en el nuevo Estatuto de Autonomía. Anuario de derecho parlamentario. Págs. 205-234. 2007.
- Velasco Portero, M^a Teresa. La igualdad entre mujeres y hombre tras el Tratado de Lisboa. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Núm. 92, Marzo 2011.

ANNEXOS

ANNEX I

En _____, som conscients que les nostres activitats han d'estar amb consonància amb les necessitats i demandes de la societat. Per això ens comprometem en el laborar un Pla d'Igualtat entre dones i hòmens en l'associació, seguint les indicacions que marca la llei en aquesta matèria i com es recull en la **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens**.

Des de _____ fins _____ preveem constituir el Comitè d'Igualtat, el diagnòstic i disseny del nostre pla d'igualtat.

Vos demanem que sigau part activa en tot el procés d'elaboració. Més avant assenyalem els mitjans i mecanismes per participar. El resultat d'aquesta primera fase marcarà la política de recursos humans, la comunicació interna i externa de l'associació els propers _____ anys. Afrontem la implantació del pla d'igualtat com una modernització del nostre sistema de gestió que produirà sense cap dubte una estructura interna i unes relacions amb la societat en la que les nostres accions estiguen lliure de discriminacions per raó de sexe. Contribuint així a l'avanç cap a una societat en la que la igualtat siga real i efectiva.

_____ a ____ de _____ de 20 ____

Sig. _____

Font: Instituto de la mujer y para la igualdad de Oportunidades: Herramienta de apoyo nº1: "El compromiso de la empresa con la igualdad" pág. 9

ANNEX II

TAULA DE RECOLLIDA D'INFORMACIÓ DE L'ASSOCIACIÓ

DADES GENERALS DE L'ASSOCIACIÓ

Nom de l'associació	
CIF	
Domicili	
Telèfon/ e-mail	
Principals activitats	
Nombre de persones treballadores	
Nombre de persones sòcies	
Nombre de persones voluntàries	

DISTRIBUCIÓ DE LES PERSONES QUE FORMEN L'ASSOCIACIÓ PER DEPARTAMENTS I NIVELL JERÀRQUICS

JUNTA DIRECTIVA	
Dones	Hòmens

PRESIDÈNCIA		VICEPRESIDÈNCIA		SECRETARIA		TRESORERIA	
Dones	Hòmens	Dones	Hòmens	Dones	Hòmens	Dones	Hòmens

DEPARTAMENT DE GESTIÓ DE QUALITAT		DEPARTAMENT DE RECURSOS HUMANS		DEPARTAMENT ADMINISTRATIU		ALTRES	
Dones	Hòmens	Dones	Hòmens	Dones	Hòmens	Dones	Hòmens

ÀREA D'ACTUACIÓ 1		ÀREA D'ACTUACIÓ 2		ÀREA D'ACTUACIÓ 3	
Responsable/es		Responsable/es		Responsable/es	
DONES	HÒMENS	DONES	HÒMENS	DONES	HÒMENS
Persones treballadores		Persones treballadores		Persones treballadores	
DONES	HÒMENS	DONES	HÒMENS	DONES	HÒMENS
Voluntariat		Voluntariat		Voluntariat	
DONES	HÒMENS	DONES	HÒMENS	DONES	HÒMENS

TAULA DE RECOLLIDA D'INFORMACIÓ DE LES PERSONES QUE FORMEN L'ASSOCIACIÓ
--

PERSONES VOLUNTÀRIES

1- Distribució per edat.

	DONES	HÒMENS	TOTAL
Menys de 20 anys			
20 - 29			
30 - 39			
40 - 49			
50 i més			
Total			

2- Distribució per nivell d'estudis.

	DONES	HÒMENS	TOTAL
Sense estudis			
Estudis primaris			
Estudis secundaris			
Estudis universitaris			
Estudis postuniversitaris			
Total			

3- Distribució per categories professionals³³.

	DONES	HÒMENS	TOTAL
Personal directiu			
Personal intermedi			
Personal qualificat			
Personal no qualificat			
Personal administratiu			
Total			

33. Ens interessa aquesta informació de les persones voluntàries perquè depenent del nivell d'estudis podrem assignar a les persones una categoria professional o altra per acomplir unes funcions o altres.

4- Distribució per dedicació a la setmana.

	DONES	HÒMENS	TOTAL
Menys de 10 hores			
De 10 a 20 hores			
De 21 a 30 hores			
De 31 a 40 hores			
40 hores			
Més de 40 hores			
Total			

5- Moviment de les persones voluntàries.

Incorporació de persones voluntàries:

	NOMBRE INCORPORACIONS			NOMBRE EIXIDES		
	DONES	HÒMENS	TOTAL	DONES	HÒMENS	TOTAL
2018						
2017						
2016						
2015						
2014						

Motiu de l'eixida de l'associació:

	DONES	HÒMENS	TOTAL
Per cura de persones a càrrec seu			
Per treball			
Per malaltia			
Altres			

6- Responsabilitats familiars.

Nombre de filles/fills:

	DONES	HÒMENS	TOTAL
0 descendents			
1 descendent			
2 descendents			
3 o més descendents			
Total			

Edats de filles/fills:

	DONES	HÒMENS	TOTAL
Menys de 2 anys			
De 3 a 5 anys			
De 6 a 10 anys			
De 10 a 15 anys			
De 15 a 18 anys			
De més de 18 anys			
Total			

Altres persones a càrrec seu (persones majors, depenents...):

	DONES	HÒMENS	TOTAL
0			
1			
2			
3			
Més de 3			
Total			

7- Formació rebuda en l'associació.

		total	dones	% dones	hòmens	% hòmens
Nombre de persones voluntàries que han rebut formació en l'associació						
Tipus de formació	Formació tècnica específica					
	Formació per emprendre					
	Formació en igualtat d'oportunitats					
	Altra formació (especificar)					
Metodologia	Formació en línia					
	Formació presencial					
Lloc	En locals de l'associació					
	En locals externs a l'associació					
Horari	En les hores de voluntariat					
	Fóra de les hores de voluntariat					

PERSONES TREBALLADORES

1- Distribució per edat.

	DONES	HÒMENS	TOTAL
Menys de 20 anys			
20 – 29			
30 – 39			
40 – 49			
50 i més			
Total			

2- Distribució per nivell d'estudis.

	DONES	HÒMENS	TOTAL
Sense estudis			
Estudis primaris			
Estudis secundaris			
Estudis universitaris			
Estudis postuniversitaris			
Total			

3- Distribució per categories professionals.

	DONES	HÒMENS	TOTAL
Personal directiu			
Personal intermedi			
Personal qualificat			
Personal no qualificat			
Personal administratiu			
Total			

4- Distribució per tipus de contracte.

	DONES	HÒMENS	TOTAL
Indefinit			
Temporal			
Pràctiques			
Aprenentatge			
Altres			
Total			

5- Distribució per jornada laboral a la setmana.

	DONES	HÒMENS	TOTAL
Menys de 10 hores			
De 10 a 20 hores			
De 21 a 30 hores			
De 31 a 40 hores			
40 hores			
Més de 40 hores			
Total			

6- Moviment de personal.

Nombre d'ingressos i baixes:

	NOMBRE INCORPORACIONS			NOMBRE EIXIDES		
	DONES	HÒMENS	TOTAL	DONES	HÒMENS	TOTAL
2018						
2017						
2016						
2015						
2014						

Motiu de baixa de l'associació:

	DONES	HÒMENS	TOTAL
Jubilació			
Acomiadament			
Finalització del contracte			
Baixa voluntària			
Excedència			
Per cura de persones al càrrec seu			
Per enfermetat/ baixa			
Altres			
Total			

Nombre d'hores de baixa temporal en l'últim any:

	DONES	HÒMENS	TOTAL
Per malaltia			
Per maternitat/ paternitat			
Per atendre persones al càrrec seu			
Per accident laboral			
Altres			
Total			

7- Responsabilitats familiars.

Nombre de filles/fills:

	DONES	HÒMENS	TOTAL
0 descendents			
1 descendent			
2 descendents			
3 o més descendents			
Total			

Edats de filles/fills:

	DONES	HÒMENS	TOTAL
Menys de 2 anys			
De 3 a 5 anys			
De 6 a 10 anys			
De 10 a 15 anys			
De 15 a 18 anys			
De més de 18 anys			
Total			

Altres persones a càrrec seu:

	DONES	HÒMENS	TOTAL
0			
1			
2			
3			
Més de 3			
Total			

8- Formació rebuda en l'associació l'últim any.

		TOTAL	DONES	% DONES	HÒMENS	% HÒMENS
Nombre de persones treballadores que han rebut formació en l'associació						
Tipus de formació	Formació tècnica específica					
	Formació per emprendre					
	Formació en igualtat d'oportunitats					
	Altra formació (especificar)					
Metodologia	Formació en línia					
	Formació presencial					
Lloc	En locals de l'associació					
	En locals externs a l'associació					
Horari	Dins de la jornada laboral					
	Fóra de la jornada laboral					

9- Promoció professional.

	DONES	HÒMENS	TOTAL
Nombre de persones que han pujat de categoria l'últim any			
Nivell directiu			
Nivell tècnic			
Nivell intermedi			
Nivell administratiu			
Total			

10-Retribucions.

	SALARI BASE		COMPLEMENTES SALARIALS		TOTAL DE LA RETRIBUCIÓ	
	DONES	HÒMENS	DONES	HÒMENS	DONES	HÒMENS
Personal directiu						
Personal intermedi						
Personal qualificat						
Personal no qualificat						
Personal administratiu						
Total						

PERSONES SÒCIES

1- Distribució per edat.

	PERSONES SÒCIES			PERSONES SÒCIES-VOLUNTÀRIES			PERSONES SÒCIES-TREBALLADORES		
	DONES	HÒMENS	TOTAL	DONES	HÒMENS	TOTAL	DONES	HÒMENS	TOTAL
Menys de 20 anys									
20 – 29 anys									
30 – 39 anys									
40 – 49 anys									
50 i més									
Total									

2- Distribucions per nivell d'estudis.

	PERSONES SÒCIES			PERSONES SÒCIES-VOLUNTÀRIES			PERSONES SÒCIES-TREBALLADORES		
	DONES	HÒMENS	TOTAL	DONES	HÒMENS	TOTAL	DONES	HÒMENS	TOTAL
Sense estudis									
Estudis primaris									
Estudis secundaris									
Estudis universitaris									
Estudis postuniversitaris									
Total									

3- Distributions per categories professionals.

	PERSONES SÒCIES			PERSONES SÒCIES-VOLUNTÀRIES			PERSONES SÒCIES-TREBALLADORES		
	DONES	HÒMENS	TOTAL	DONES	HÒMENS	TOTAL	DONES	HÒMENS	TOTAL
Personal directiu									
Personal intermedi									
Personal qualificat									
Personal no qualificat									
Personal administratiu									
Total									

4- Distribució per tipus de contracte.

	PERSONES SÒCIES			PERSONES SÒCIES-VOLUNTÀRIES			PERSONES SÒCIES-TREBALLADORES		
	DONES	HÒMENS	TOTAL	DONES	HÒMENS	TOTAL	DONES	HÒMENS	TOTAL
Indefinit									
Temporal									
Pràctiques									
aprenentatge									
Altres									
Total									

5- Distribució de persones segons dedicació / jornada laboral setmanal.

	PERSONES SÒCIES			PERSONES SÒCIES-VOLUNTÀRIES			PERSONES SÒCIES-TREBALLADORES		
	DONES	HÒMENS	TOTAL	DONES	HÒMENS	TOTAL	DONES	HÒMENS	TOTAL
Menys de 10 hores									
10 – 20 hores									
21 – 30 hores									
31 – 40 hores									
40 hores									
Més de 40 hores									
Total									

ANNEX III

QÜESTIONARI 0: SITUACIÓ DE L'ASSOCIACIÓ

1. Realitza l'associació o participa en activitats que promouen la igualtat entre dones i hòmens?

SÍ NO NO SÉ

2. Ha rebut l'associació algun premi per la promoció de la igualtat entre dones i hòmens?

SÍ NO NO SÉ

3. Té l'associació un departament, agent d'igualtat...?

SÍ NO NO SÉ

4. El departament de RRHH té personal format en igualtat entre dones i hòmens?

SÍ NO NO SÉ

5. Les dades de la plantilla estan desagregades per sexe?

SÍ NO NO SÉ

6. S'han produït conflictes en l'associació relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i hòmens?

SÍ NO NO SÉ

7. A l'hora de construir equips de treball intern es té en compte que estiguen formats per dones i hòmens?

SÍ NO NO SÉ

8. Treballeu/col·laboreu per a administracions que exigeixen o valoren tindre mesures per a la igualtat?

SÍ NO NO SÉ

9. Conteu amb alguna subvenció pública per a la implantació de mesures relacionades amb la igualtat de la dona?

SÍ NO NO SÉ

10. Considera que es necessari un Pla d'Igualtat?

SÍ NO NO SÉ

QÜESTIONARI 1: ACCÉS A L'ASSOCIACIÓ

1. Els canals emprats per a difondre que hi ha vacants a l'associació de persones treballadores són accessibles a dones i a hòmens?

SÍ NO

2. Quan es publica una nova oferta de treball, és neutra o expressa preferència per algun dels dos sexes?

SÍ NO

3. Es fa ús de llenguatge sexista que es publica una nova vacant?

SÍ NO

4. Quan es fa una campanya de captació de persones voluntàries s'expressa preferència per algun sexe?

SÍ NO

5. Davant una nova candidatura de treball a l'associació. Es té en compte el sexe de la persona a l'hora de valorar una candidatura?

SÍ NO

6. Es rep un nombre similar de candidatures de dones i hòmens per participar en els processos de selecció/adhesió?

SÍ NO

En cas afirmatiu exposa quins:

Sempre o quasi sempre es rep un nombre similar de candidatures

No, per a determinats llocs es reben majoritàriament candidatures de dones

No, per a determinats llocs es reben majoritàriament candidatures d'hòmens

7. S'inclou la igualtat entre dones i hòmens com un dels objectius d'adhesió en l'associació?

SÍ, formalment

SÍ, implícitament

NO s'inclou com a objectiu

8. Les contractacions i extincions de la relació laboral, han contribuït a equilibrar la presència d'hòmens i dones treballadores en l'associació?

Sí, en tots els nivells de l'associació

En alguns llocs de l'associació

No

9. S'han adoptat mesures per equilibrar la presència d'hòmens i dones a l'associació, ja siga com a persones treballadores, voluntàries o sòcies?

Sí

NO

En cas afirmatiu, quines accions s'han desenvolupat? _____

10. Es fonamenta la contractació, adhesió de dones en llocs o categories on estan subrepresentades?

Sí

NO

11. Qui es responsable de seleccionar a les noves persones treballadores o voluntàries té formació o està sensibilitzada en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens?

Sí

NO

12. En les entrevistes personals s'evita formular preguntes personals que puguen considerar-se discriminatòries?

Sí

NO

13. El procés de reclutament i selecció és transparent de manera que es pot detectar clarament si hi ha alguna discriminació per raó de sexe en alguna de les fases?

Sí

NO

QÜESTIONARI 2: MESURES DE CONCILIACIÓ

1. Favoreixen els horaris de treball, voluntariat, reunions, formació... la conciliació de la vida personal, laboral i familiar?

SÍ NO

2. Les mesures de conciliació que hi han, si existeixen, són les que indica la normativa únicament o milloren la normativa aplicada?

SÍ NO

3. Hi ha mesures, econòmiques, jurídiques..., a l'associació que afavorisquen la maternitat/paternitat o la possibilitat d'atendre a persones dependents?

SÍ NO

4. Les persones que formen l'associació coneixen les mesures de conciliació existents?

SÍ NO

5. L'associació coneix les responsabilitats familiars que tenen les persones que en formen part?

SÍ, hi ha un registre

SÍ, es coneixen de manera informal

NO es coneixen totalment

6. Suposen o poden suposar un obstacle les responsabilitats familiars a l'hora d'accedir a llocs de responsabilitat, per a les persones treballadores i les voluntàries?

SÍ NO

En cas afirmatiu assenyala perquè: _____

7. Qui fa més ús de les mesures de conciliació?

Les dones fan un ús majoritari

Els hòmens fan un ús majoritari

L'ús és similar

8. Les persones que ocupen els llocs de major responsabilitat han fet ús de les mesures de conciliació?

SÍ

NO

En cas afirmatives, quines? _____

QÜESTIONARI 3: CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ I FORMACIÓ

1. Les categories que conformen la nostra associació són neutres i es defineixen independentment del sexe?

SÍ NO

2. Hi ha dones que ocupen llocs de responsabilitat a l'associació?

SÍ NO

3. Hi ha categories feminitzades o masculinitzades a l'associació?

SÍ NO

Quines? _____

4. Tenen les mateixes possibilitats de promocionar les dones i els hòmens amb idèntica formació a una categoria superior?

SÍ NO

5. Quan hi ha llocs vacants tant per a persones treballadores com per a voluntàries es garanteix la no discriminació per raó de sexe?

SÍ NO

6. Els anuncis de les vacants es fan emprant un llenguatge neutre i sense esbiaixos de gènere?

SÍ NO

7. Hi ha mesures o es prenen mesures que faciliten l'accés de les dones a llocs de treball on es troben infrarepresentades?

SÍ NO

8. Tenen totes les persones que formen l'associació les mateixes possibilitats d'accés a cursos de formació?

SÍ NO

9. La formació que es fa en l'associació es fa en hores de treball/voluntariat?

SÍ NO

10. Es fomenta la participació de les dones en els cursos de formació?

SÍ NO

11. Es donen alternatives a les persones que accedeixen als cursos de formació perquè puguin conciliar i assistir als cursos?

SÍ NO

12. S'han plantejat cursos específics per a dones, per a que aquestes promocionen a altres categories, en què tradicionalment estan infrarepresentades?

SÍ NO

13. Les persones que dirigeixen l'associació reben/tenen algun tipus de formació en igualtat d'oportunitats?

SÍ NO

14. De les persones que han promocionat en els últims cinc anys, quantes dones havien participat en algun programa formatiu?

El mateix nombre o similar de dones i hòmens

Havien participat més dones

Havien participat més hòmens

QÜESTIONARI 4: RETRIBUCIONS

1. S'inclou la igualtat entre dones i hòmens com un dels objectius de la política retributiva de l'associació?

De manera informal

De manera formal (en l'acord de l'organització, en el conveni...)

No s'inclou com a objectiu

2. Es garanteix l'aplicació del principi d'igualtat retributiva?

SÍ

NO

3. Hi ha una regulació objectiva per a determinar els augments de salari?

SÍ

NO

4. El salari mitjà de treballadors i treballadores és igual en una mateixa categoria?

SÍ

NO

5. Hi ha categories professionals on es produeixen grans diferències salarials entre treballadores i treballadors?

SÍ

NO

6. Les categories masculinitzades tenen més accés als incentius, beneficis que les feminitzades?

SÍ

NO

7. Les dones perceben menys complements salarials que els hòmens?

SÍ

NO

8. Hi ha un major nombre de dones treballadores en contractes a temps parcials?

SÍ

NO

QÜESTIONARI 5: SALUT LABORAL

1. Les instal·lacions i serveis de l'associació estan adequats a equips de treball mixtes?

SÍ NO

2. El personal responsable de la salut laboral té formació en igualtat d'oportunitats?

SÍ NO

3. Si dins de l'associació hi ha tasques, feines o activitats que puguen suposar un risc per a les dones treballadores i voluntàries embarassades o en període de lactància. S'han adoptat mesures per prevenir aquests riscos?

SÍ NO

4. S'han adoptat mesures per a la prevenció de situacions d'assetjament sexual assetjament per raó de sexe?

SÍ NO

5. Existeixen o s'han donat casos d'assetjament sexual a l'associació?

SÍ NO

6. Hi ha algun protocol d'actuació a l'associació per fer front a qualsevol tipus d'assetjament?

SÍ, hi ha un protocol específic i detallat

SÍ, estan regulats alguns processos

Estan en procés d'elaborar-se

No ho sé

NO

7. Es garanteix la privacitat de la víctima en qualsevol situació d'assetjament?

SÍ NO

8. S'ha facilitat formació específica per a tractar correctament aquests casos?

SÍ NO

9. Es gasten bromes o es fan acudits misògins, homòfobs o racistes a la nostra associació?

SÍ NO

10. Es garanteix que les dones que formen l'associació coneguen els seus drets en cas de ser víctimes de violència de gènere?

SÍ

NO

QÜESTIONARI 6: COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA

1. Es difonen continguts específics d'igualtat entre dones i hòmens?

SÍ NO

2. Es cuida el llenguatge i les imatges no transmeten estereotips sexistes?

SÍ NO

3. Si s'ha fet publicitat de l'associació, les imatges i el llenguatge utilitzat ha sigut sexista?

SÍ NO

4. Es representen desigualment dones i hòmens en les imatges de l'associació?

SÍ NO

5. Es fa ús en el llenguatge del masculí genèric per referir-se a dones i hòmens?

SÍ NO

6. Considera que la imatge, tant externa com interna de l'associació, transmet valors d'igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens?

SÍ NO

ANNEX IV

PLANTILLA INFORME DIAGNÒSTIC

1. INTRODUCCIÓ.

Objecte del diagnòstic	
Fonts d'informació consultades	
Data de realització del diagnòstic	
Data de referència de les dades analitzades	

2. CARACTERÍSTIQUES DE L'ASSOCIACIÓ.

Nom de l'associació	
Número i tipus de persones que conformen l'associació ³⁴	
Àmbit d'acció de l'associació	
Data de constitució	
Rel·lació amb les qüestions d'igualtat entre dones i hòmens	

34. Si són voluntàries, sòcies o treballadores.

3. ANÀLISI DE LES DADES OBTINGUDES.

1. L'ASSOCIACIÓ I LA IGUALTAT
2. ACCÉS, SELECCIÓ I PERMANÈNCIA EN L'ASSOCIACIÓ
3. CONCILIACIÓ
4. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ I FORMACIÓ
5. POLÍTICA RETRIBUTIVA³⁵
6. SALUT LABORAL
7. COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA

³⁵. Quan siga el cas de l'associació.

4. CONCLUSIONS.

ÀMBIT ANALITZAT	SITUACIÓ DE L'ASSOCIACIÓ	ASPECTES DE MILLORA
L'ASSOCIACIÓ I LA IGUALTAT		
ACCÉS, SELECCIÓ I PERMANÈNCIA		
CONCILIACIÓ		
CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ I FORMACIÓ		
POLÍTICA RETRIBUTIVA		
SALUT LABORAL		
COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA		

ANNEX V

ÀREA A DESENVOLUPAR	
ACCIÓ 1³⁶	
OBJECTIU	
MESURES	
PERSONES I/O RESPONSABLES	
RECURSOS	
INDICADORS DE SEGUIMENT DE L'ACCIÓ	
OBSERVACIONS	

36. Es detallaran totes les accions plantejades amb el seu propi pla d'acció.

ANNEX VI

ÀREA A DESENVOLUPAR																		
NÚM:	MESURA	RESPONSABLE	2018			2019				2020				2021				2022
			2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
1																		
2																		
3																		
4																		

ANNEX VII

MODEL DE PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS PER A UNA ASSOCIACIÓ³⁷

INTRODUCCIÓ

L'associació Som visibles és una entitat sense ànim de lucre que va nàixer l'any 2000 i que treballa amb la finalitat d'augmentar la qualitat de vida i benestar de les persones més desfavorides i vulnerables.

La nostra associació té la missió d'acompanyar a les persones en risc de vulnerabilitat per a facilitar la seua autonomia i independència.

Els nostres valors són la qualitat, la creativitat, el compromís, la solidaritat i la sororitat.

La seu de l'associació Som visibles es troba al carrer La muntanya núm. 15, 46006 de València.

Som visibles està decidida a implantar i posar en marxa un Pla d'Igualtat i per a aquest propòsit hem comptat amb el suport del Ministeri de la Presidència, Relacions amb les Corts i Igualtat mitjançant la concessió d'una subvenció de la convocatòria de l'any 2017 per a l'elaboració i implantació de plans d'igualtat en xicotetes, mitjanes i altres entitats³⁸.

Per elaborar aquest pla d'igualtat d'oportunitats s'ha realitzat una anàlisi complet de la situació real de l'associació mitjançant un diagnòstic. Hem dut a terme activitats de recollida d'informació quantitativa i qualitativa. La informació obtinguda s'ha completat amb entrevistes a persones de l'associació. Tot, seguint l'establert per la Llei orgànica 3/2007, de 22 de Març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens.

Amb les conclusions obtingudes del diagnòstic elaborat s'han fixat uns objectius de millor. S'ha incidit especialment en aquells punts i àrees en els que s'ha detectat alguna mancança fixant-se una sèrie d'accions encaminades a reduir-los i eliminar-los per a aconseguir que en la nostra associació realment hi haja igualtat real d'oportunitats.

En aquest Pla d'Igualtat d'Oportunitats s'ha incidit principalment en la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe mitjançant la posada en marxa i difusió d'un protocol i projecció d'una imatge igualitària interna i externa³⁹.

37. En aquest annex trobarem una plantilla que pot servir de guia per a elaborar el pla d'igualtat de l'associació pròpiament dit. Per elaborar aquesta guia he seguit el model de pla d'igualtat que empra la Federación de Mujeres Progresistas (2017).

38. Indicar en aquest punt si l'associació ha sigut beneficiada amb algun tipus de subvenció o ajuda per l'elaboració del pla d'igualtat.

39. Indicar els punts als quals s'ha prestat especial atenció per eliminar les deficiències que hem trobat després de realitzar l'anàlisi.

COMISSIÓ D'IGUALTAT

L'associació Som visibles conformà en Gener de 2017 una Comissió d'igualtat⁴⁰.

La seua funció principal és treballar en totes les àrees necessàries per a aconseguir una vertadera, real i efectiva igualtat de tracte i oportunitats en l'associació. Així, aquesta comissió s'encarregarà de:

- Supervisar el compliment del Pla d'Igualtat d'Oportunitats i els seus objectius.
- Col·laborar activament en la implantació del pla d'igualtat.
- Deliberar, aprovar i aplicar noves iniciatives, línies d'acció i propostes d'execució per a desenvolupar el Pla d'Igualtat d'Oportunitats.
- Avaluar contínuament la gestió del Pla d'igualtat d'Oportunitats per assegurar que les mesures plantejades són les adequades per a aconseguir els objectius marcats.
- Atendre i resoldre consultes i reclamacions que es puguen formular per la resta de les persones que formen l'associació.

La nostra comissió d'igualtat es reunirà de forma ordinària cada 3 mesos.

VIGÈNCIA DEL PLA D'IGUALTAT

Per a aconseguir els objectius fixats en el Pla d'Igualtat, mitjançant l'aplicació de les mesures previstes, es determina que el període de vigència serà de 4 anys a contar des de la seua signatura.

Passat aquest període es duran a terme noves negociacions per elaborar un nou Pla d'Igualtat d'oportunitats.

ÀMBITS D'ACTUACIÓ

El contingut del Pla d'Igualtat d'Oportunitats s'articula sobre els següents àmbits⁴¹:

- Organització de l'associació
- Accés al treball/voluntariat, selecció i contractació.
- Classificació professional i promoció.
- Formació.
- Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Prevenció i atenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Comunicació.

40. Si no existia Comissió d'Igualtat i s'ha format per a elaborar el Pla d'Igualtat indicar-ho.

41. Mostrem una sèrie d'àmbits, possiblement els més freqüents sobre els que dur a terme actuacions. Aquests àmbits podran coincidir o no amb els del nostre pla d'igualtat.

PRINCIPALS RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC⁴²

Prevenió i atenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe: en "Som visibles" no s'ha detectat cap situació d'assetjament, ni psicològic ni sexual, malgrat aquest resultat positiu, la nostra associació no té cap protocol de prevenió i atenció de persones víctimes d'aquest tipus d'assetjament.

OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

Objectiu general: Integrar en Som visibles la igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens. Aplicant la igualtat en tots els seus àmbits i fer de la igualtat una qüestió transversal de la nostra associació.

Objectius específics⁴³:

Accés al treball/voluntariat, selecció i contractació:

Objectiu: garantir la igualtat d'oportunitat en els processos de selecció i contractació, també en les campanyes de captació de persones voluntàries i sòcies, detectant possibles causes de segregació horitzontal establint mesures correctores per a acabar amb la masculinització i feminització de determinades categories professionals.

42. De tots els àmbits que s'han analitzat a l'associació, quins resultats o conclusions hem obtingut? Hi ha situacions discriminatòries? Sí o no? Perquè es reproduïxen aquestes desigualtats? Trobem a continuació un exemple.

43. Assenyalar els objectius específics que volem aconseguir en cada àmbit que hem analitzat.

ÀREES D'ACTUACIÓ I MESURES

Àrea 4: Formació⁴⁴

Acció 1	Sensibilitzar en Igualtat d'Oportunitats
Objectiu	Formar en gènere a la totalitat de les persones que formen l'associació Som visibles. Prestant especial atenció a aquelles persones que són responsables de gestionar les noves contractacions i adhesions de persones voluntàries i/o sòcies; la Comissió d'igualtat i totes les persones que tenen responsabilitats.
Mesures	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formar en igualtat d'oportunitats a la Comissió d'igualtat, a les persones que ocupen llocs de responsabilitat i al personal de recursos humans. 2. Afegir al pla formatiu de la nostra associació un apartat sobre la igualtat d'oportunitats, que anirà dirigit a tota l'associació. 3. Ficar a disposició de la totalitat de l'associació els recursos emprats en totes les accions formatives relacionades amb la igualtat perquè puguin ser consultats quan es necessite. 4. En els cursos que es formen en competències per a gestionar i dirigir es reservarà un 40% de places destinades a les dones de l'associació (treballadores, sòcies i voluntàries). Convidant-les a participar per tenir més probabilitat de promocionar.
Persones i/o responsables	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recursos humans. 2. Comissió d'igualtat. 3. Responsables d'àrea de l'associació. 4. Junta directiva de l'associació.
Recursos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Humans 2. Materials 3. Econòmics

44. Exemple del que hauria de fer-se amb totes les accions que es duran a terme en el Pla d'Igualtat d'oportunitats.

<p>Indicadors⁴⁵ de seguiment de l'acció</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incorporació de cursos de formació en igualtat al pla de formació. 2. Nombre de persones formades en igualtat de la Comissió d'igualtat, Recursos Humans, Junta directiva de l'associació i persones responsables de les diverses àrees de l'associació. 3. Nombre de persones que han participat en la formació en igualtat del total de persones que conformen l'associació (dades desagregades per sexe). 4. Contingut dels cursos d'igualtat. 5. Número i tipus de materials formatius en igualtat posats a disposició de l'associació. 6. Percentatge de places ocupades per dones treballadores/voluntàries/sòcies de l'associació en cursos sobre competències per a gestió i direcció, del total de les places ocupades.
<p>Observacions</p>	

45. En l'Annex VIII trobem una sèrie d'indicadors de seguiment i avaluació de les accions a desenvolupar en el Pla d'Igualtat.

CALENDARI⁴⁶

ÀREA A DESENVOLUPAR																		
NÚM:	MESURA	RESPONSABLE	2018			2019				2020				2021				2022
			2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
1	Formar en igualtat d'oportunitats a la Comissió d'igualtat, a les persones que ocupen llocs de responsabilitat i al personal de recursos humans.																	
2	Afegir al pla formatiu de la nostra associació un apartat sobre la igualtat d'oportunitats, que anirà dirigit a tota l'associació.																	
3	Ficar a disposició de la totalitat de l'associació els recursos emprats en totes les accions formatives relacionades amb la igualtat perquè puguin ser consultats quant es necessite.																	
4	En els cursos que es forme en competències per a gestionar i dirigir es reservarà un40% de places destinades a les dones de l'associació (treballadores, sòcies i voluntàries). Convidant-les a participar per tenir més probabilitat de promocionar.																	

46. Incorporarem en aquest apartat la cronologia de cada mesura prevista.

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El seguiment al llarg de tot el desenvolupament del Pla d'Igualtat permetrà comprovar la consecució dels objectius proposats per a cada mesura i conèixer el procés de desenvolupament amb la finalitat d'introduir altres mesures si fóra necessari o corregir possibles desviacions.

La informació recollida es plasmarà en informes semestrals. Els informes faran referència a la situació actual de Som visibles i l'evolució que s'ha experimentat en posar en marxa i desenvolupar les mesures del Pla d'Igualtat.

Els informes que s'elaboren es traslladaran a la Junta directiva de l'associació i a les persones i departaments responsables perquè tinguen coneixement i puguin valorar el que s'ha aconseguit a l'aplicar el Pla d'Igualtat.

L'avaluació del Pla d'Igualtat permetrà la revisió de les pràctiques en funció dels resultats per així facilitar el compliment de l'objectiu d'Igualtat que s'ha fixat la nostra associació Som visibles.

Com ja hem mencionat el present Pla d'Igualtat té una vigència de 4 anys a contar des de la data de la signatura.

. Responsables del seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat:

Les persones signants del present Pla d'Igualtat, acorden constituir-se en Comissió i s'encarregaran d'interpretar i avaluar el grau de compliment de les accions desenvolupades.

▸ Funcions de la Comissió de seguiment:

- Reunir-se com a mínim semestralment i sempre que es considere necessari en dates extraordinàries.
- Recollir suggerències i queixes de les persones que conformen l'associació quan es produïsquen. Per a analitzar-les i proposar solucions.

▸ Procediment per al desenvolupament del seguiment i avaluació:

- El seguiment i avaluació que realitzarem mesurarà com a mínim:
 - El coneixement de les mesures i accions implantades. El grau de coneixement de les mesures i accions permetrà avaluar la qualitat de la comunicació.
 - L'ús de les mesures i accions implantades. Aquest punt permetrà avaluar si les mesures es corresponen amb les necessitats de l'associació Som visibles o si hi ha obstacles que dificulten el seu ús.
 - La satisfacció de la totalitat de les persones que formen l'associació i les accions implantades. Que permetrà saber si les mesures estan correctament plantejades i són la resposta necessària a les necessitats de l'associació.

L'avaluació del Pla d'Igualtat es realitzarà dins de l'últim trimestre de l'any de vigència del Pla.

Per a l'elaboració de l'avaluació es contarà amb els instruments necessaris per a la recollida i anàlisi de la informació: fitxes, actes de reunions, informes semestrals i qual-sevol altra documentació que la Comissió de seguiment considere necessària per a la realització de l'avaluació.

Com a mostra de conformitat de tot l'exposat, signen el present document en València, a 8 de març de 2017.

ANNEX VIII

INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE LES ACCIONS⁴⁷

ESTAT DE L'ASSOCIACIÓ

- Percentatge de dones/hòmens que formen l'associació.
- Nombre de reunions per any on s'han tractat qüestions d'igualtat.
- Nombre de notícies difundides relacionades amb el Pla d'Igualtat.
- Percentatge de persones amb formació en igualtat. Dades desagregades per sexe.
- Existència d'una comissió d'igualtat d'oportunitats en l'associació.
- Mesures adoptades per part de l'associació que van més enllà del que exigeix la normativa.
- Existència d'un Pla d'Igualtat a l'associació.
- Percepció de les persones que conformen l'associació de l'ús no sexista en la comunicació interna i externa de l'associació.
- Percepció de les persones que formen l'associació de les barreres d'accés a determinades àrees o departaments.
- Càrrecs de responsabilitat a l'associació segons nivell de responsabilitat i sexe. Total i percentatge comparatiu dones- hòmens.

ACCÉS A L'ASSOCIACIÓ

- Percentatge de candidatures oferides i seleccionades desagregades per sexe.
- Presentació de les dades on es demostra l'adequació de la persona al perfil proposat amb criteris objectius.
- Nombre de persones contractades amb contracte laboral indefinit i percentatge comparatiu entre dones i hòmens.
- Nombre de persones contractades amb contracte laboral temporal i percentatge comparatiu entre dones i hòmens.
- Percentatge de dones i hòmens que no han superat el període de proba en l'últim any.

MESURES DE CONCILIACIÓ

- Elaboració/presentació de l'informe de comunicació de les mesures de conciliació a tota la plantilla.
- Percentatge d'aplicació de les mesures de conciliació desagregades per sexe.
- Mesures i serveis per a facilitar la compatibilitat del temps laboral, personal, de voluntariat.
- L'equip directiu de l'associació ha assumit la conciliació en l'àmbit personal i fa ús de les mesures existents.

47. A l'hora d'elaborar aquest llistat he tingut present la publicació: Indicadors d'igualtat per a les empreses: recull d'indicadors per a l'elaboració de plans d'igualtat. Ed. Departament de Treball. 2016. Generalitat de Catalunya.

- Realització de reunions dins de l'horari de treball/voluntariat.
- Nombre de dones i hòmens que s'han acollit als drets de cura de filles, fills i familiars dependents.
- Nombre d'hòmens treballadors a l'associació que s'han acollit al permís de paternitat/maternitat per departaments i categoria.
- Nombre de dones i hòmens que s'ha acollit a permisos remunerats per tipus de permís/àrea o departament i percentatge comparatiu de dones i hòmens.
- Nombre de dones i hòmens que s'ha acollit a permisos no remunerats per tipus de permís/àrea o departament i percentatge comparatiu de dones i hòmens.

RETRIBUCIONS

- Diferència entre el salari mitjà que perceben les dones i hòmens segons el lloc que ocupen en l'associació.
- Tassa relativa de dones/hòmens que perceben els diferents plusos contemplats.
- Nombre de dones i hòmens a la que els ha augmentat el salari en els últims dos anys i percentatge comparatiu entre dones i hòmens.

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ I FORMACIÓ

CLASSIFICACIÓ:

- Existència d'una definició dels llocs a ocupar a l'associació segons les competències tècniques, professionals i formatives que ometen altres característiques que no són imprescindibles per al lloc a ocupar i poden portar algun tipus de discriminació.
- Existència d'una denominació neutra de cada lloc a ocupar en l'associació per a que no tinga cap connotació que predetermine els llocs com adequats o no per a dones/hòmens.
- Nombre de persones en cada àrea o departament segons sexe.

PROMOCIÓ:

- Percentatge de promocions de dones realitzades cada any desagregades per sexe.
- Nombre de persones candidates a promocionar, desagregades per sexe.
- Tassa relativa de dones/hòmens en llocs de responsabilitat.
- Percentatge de persones que consideres hi ha discriminació a l'hora de promocionar. Dades desagregades per sexe.
- Accions positives per a aconseguir una presència equilibrada de dones i hòmens en les diferents àrees o departaments de l'associació.
- Nombre de dones que s'hi han beneficiat de les accions positives per a aconseguir una presència equilibrada en la totalitat de l'associació.
- Nombre de persones, desagregades per sexe, encarregades de seleccionar a les persones que promocionen en l'associació.

FORMACIÓ:

- Nombre de persones que han sol·licitat ajudes i permisos per a poder participar en cursos de formació. Dades desagregades per sexe, percentatge comparatiu de dones/hòmens.
- Percentatge de persones formades en igualtat per sexe.
- Nombre d'hores de formació en sensibilització en igualtat de dones i hòmens.
- Percentatge d'hores de formació i tipus de cursos realitzats desagregats per sexe.
- Presentació dels materials de formació que incorporen criteris d'igualtat en continguts, manuals, exercicis... tant en llenguatge com en imatges.

RETRIBUCIONS:

- Diferència entre el salari mitjà que perceben les dones i hòmens segons el lloc que ocupen en l'associació.
- Tassa relativa de dones/hòmens que perceben els diferents plusos contemplats.
- Nombre de dones i hòmens a la que lis ha augmentat el salari en els últims dos anys i percentatge comparatiu entre dones i hòmens.

SALUT LABORAL:

- Elaboració/presentació del document-protocol d'actuació davant qualsevol cas d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Percentatge de casos d'assetjament presentats i resolts.
- Informe de consultes relacionades sobre l'assetjament.
- Percentatge de persones que conformen l'associació que conèixen el protocol d'assetjament.
- Nombre d'accions de prevenció desenvolupades.
- Existència de dades sobre salut laboral de l'associació desagregades per sexe.
- Adaptació de les condicions de treball/voluntariat tenint en compte que els riscos poden ser diferents en funció del sexe de les persones.
- Existència de mesures específiques de prevenció de riscos en el cas de dones embarassades i/o en període de lactància.

COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA:

- Percentatge de llocs vacants oferits a l'associació que respecten els criteris d'igualtat quant al llenguatge, estereotips i imatges.
- Existència d'un manual de llenguatge no sexista i distribució com a norma d'ús de tota l'associació.
- Comprovació de què en tots els elements de comunicació de l'associació s'incorpora el llenguatge i imatges no sexistes ni estereotipades per gènere.
- Mecanismes que garanteixen una imatge corporativa i publicitat de l'associació no sexista.
- Visibilitat de les dones en els instruments de comunicació de l'associació.

- Coneixement de la totalitat de l'associació dels criteris de llenguatge i comunicació no sexista.

ANNEX IX

GLOSSARI DE TERMES

ACCIÓ CORRECTORA: mesura de caràcter obligatori que té per objectiu corregir una situació de discriminació directa o indirecta. La discriminació és il·legal, per això aquestes mesures són obligatòries.

ACCIÓ POSITIVA: és una estratègia destinada a aconseguir la igualtat d'oportunitats mitjançant l'aplicació de mesures específiques que contraresten i corregisquen situacions paleses de desigualtat de fet, que són resultat de pràctiques o de sistemes de comportament tradicionals.

ANÀLISI DE GÈNERE: estudi de les diferències de condicions, participació, accés als recursos i desenvolupament, control de la riquesa, poder i presa de decisions, etc., entre dones i hòmens, degudes als rols que tradicionalment se'ls han assignat.

ANDROCENTRISME: és l'enfocament d'un estudi, anàlisi o recerca des de la perspectiva masculina únicament, i utilització posterior dels resultats com a vàlids per a la generalitat dels individus, hòmens i dones. En aquesta perspectiva l'home és la mesura de totes les coses.

ASSETJAMENT MORAL EN EL TREBALL O MOBBING: Violència psicològica extrema, de forma sistemàtica i prolongada en el temps, sobre una altra persona en el lloc de treball amb la finalitat de destruir-la psicològicament i socialment i provocar així la seua renúncia o induir-la a la dimissió.

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE: qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

ASSETJAMENT SEXUAL: Comportament de naturalesa sexual o de connotacions sexistes, no desitjat per la víctima, que afecta la dignitat de dones i d'homes. S'inclou ací, en el treball, el comportament de superiors i de col·legues (Resolució del Consell, de 29 de maig de 1990, DO C 157, de 27.6.1990).

AVALUACIÓ DE L'IMPACTE DE GÈNERE: procés que avalua les repercussions, positives i/o negatives, que poden tindre les normes i les polítiques sobre les dones i sobre els hòmens com col·lectius diferenciats.

BRETXA SALARIAL: diferència entre el salari mitjà dels hòmens i de les dones.

CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL: compatibilitzar els diversos interessos o activitats (laborals, familiars i personals) de manera que permeten una coexistència exempta de friccions, estrés o inconvenients.

CORRESPONSABILITAT FAMILIAR: distribució equilibrada al nucli de la llar de les tasques domèstiques, la cura de persones dependents, els espais d'educació i treball, permetent als seus membres el lliure i ple desenvolupament d'opcions i interessos, millorant la salut física i psíquica de les dones i contribuint a aconseguir una situació d'igualtat real i efectiva entre ambdós sexes.

DISCRIMINACIÓ DIRECTA: la situació en la qual es troba una persona que siga, haja sigut o poguera ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que altra en situació comparable.

DISCRIMINACIÓ INDIRECTA: situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres fiquen a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que la dita posició, criteri o pràctica puguen justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir dita finalitat siguen necessaris i adequats.

DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE SEXE: tota distinció, exclusió o restricció basada en el sexe que vulnera el principi d'igualtat de dones i hòmens, és a dir dels drets humans i les llibertats fonamentals en les esferes polítiques, econòmiques, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera.

DISCRIMINACIÓ SALARIAL: situació en què persones que realitzen treballs iguals, equivalents o d'igual valor, perceben una retribució diferent, sense cap justificació objectiva i raonable.

ECONOMIA SOCIAL: conjunt d'agents que s'organitzen en forma d'associacions, fundacions, mútues i cooperatives, en les que prima l'interés general sobre el particular i en les que la presa de decisions es realitza de manera democràtica i participativa. En l'economia social prevaleix el treball sobre el capital.

EMPODERAMENT: Procés conscient i planificat, que dóna valor a la labor de les dones i potencia el seu paper en la societat, en igualtat de condicions amb els homes, tant en els àmbits econòmics i polítics, com en la presa de decisions a tots els nivells.

ESTEREOTIPS DE GÈNERE: idees culturals imposades, simplificades, però formalment assumides, sobre les característiques, aptituds i actituds de les dones i els hòmens.

GÈNERE: Construcció cultural segons la qual s'assigna a les persones determinats papers, ocupacions, expectatives, comportaments i valors per haver nascut dones o homes.

INDICADORS DE GÈNERE: mesura, nombre, fet, opinió o percepció que mostra la situació específica de les dones i els hòmens, així com els canvis que es produeixen en els dos grups a través del temps. L'indicador de gènere és una representació d'un fenomen determinat que mostra totalment o parcialment una realitat i que té la funció de

fer visibles els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps. (per exemple: la taxa de parcialitat involuntària per sexe)

IGUALTAT EFECTIVA O REAL: tractament i valoració equivalent per a dones i hòmens independentment del seu sexe.

IGUALTAT FORMAL: reconeixement jurídic de la igualtat entre hòmens i dones.

IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HÒMENS: necessitat de garantir l'accés dels membres d'una societat, dones o hòmens, als béns que dintre de la mateixa generen.

LLENGUATGE SEXISTA: Ús del llenguatge que fomenta la discriminació de les dones: utilitza el masculí com a gènere gramatical que inclou el femení, invisibilitza a les dones, associa el masculí, universal i racional amb el subjecte home com a representant de l'humà, tracta pejorativament el femení.

MASCLISME: conjunt d'actituds, conductes, pràctiques socials i creences destinades a justificar i promoure el manteniment d'actituds discriminatòries contra les dones baix la consideració que els hòmens són superiors a les dones. És un discurs de la desigualtat.

PARITAT: nomenar una representació igual de les dones i els hòmens a les institucions electes.

PATRIARCAT: sistema familiar i social, ideològic i polític amb el qual els hòmens, mitjançant la força, la pressió directa, els rituals, les tradicions, la llei, el llenguatge, els costums, l'educació i la divisió del treball, determinen quin és i qui no és el paper que les dones han d'interpretar amb la finalitat d'estar, en tota circumstància, sotmeses a l'home. Adrienne Rich.

PERSPECTIVA DE GÈNERE: enfocament que té en consideració les diferències entre dones i hòmens en qualsevol activitat o àmbit.

PROTOCOL D'ACTUACIÓ: instrument elaborat i consensuat pels agents implicats en una problemàtica determinada que possibilita intervencions coordinades i eficaces, i que té en compte les diferents situacions i necessitats de dones i hòmens.

RESPONSABILITAT SOCIAL CORPORATIVA: contribució activa i voluntària de les empreses a la millora social, econòmica i ambiental amb l'objectiu de millorar la seua situació competitiva com a valor afegit. Engloba un conjunt de pràctiques, estratègies i sistemes de gestió empresarial que persegueixen un nou equilibri entre les dimensions econòmica, social i ambiental.

ROLS DE GÈNERE: actituds, capacitats, comportaments, papers o funcions socials, i limitacions diferenciades en hòmens i dones que, inclòs, apleguen a considerar-se com "naturals", malgrat que tenen origen cultural.

SEGREGACIÓ HORIZONTAL: es produeix quan en alguns àmbits, departaments o àrees de l'empresa les dones hi són menys representades. Generalment es caracteritzen perquè el seu valor associat i la seua remuneració són menors.

SEGREGACIÓ VERTICAL: es produeix quan a mesura que es puja en l'organigrama de l'empresa les dones hi són menys representades. La concentració en cas de les dones és de més baixa responsabilitat i de menor remuneració.

SEXE: condició orgànica que distingeix al mascle de la femella en els éssers humans, en la resta d'animal i en les plantes. En les persones es refereix a les diferències biològiques (anatòmiques i fisiològiques).

SEXISME: actituds que afavoreixen i perpetuen la desigualtat i la jerarquització en el tracte que reben les dones basant-se en la seua diferenciació sexual.

SOSTRE DE VIDRE: dificultats o barreres invisibles derivades del sistema de gènere que impedeixen que les dones participen en un marc d'igualtat, ja reconegut com a dret, i que es manifesta en les nombroses dificultats de promoció laboral i accés a determinats espais de poder i decisió.

TRANSVERSALITAT DE GÈNERE O MAINSTREAMING: integració sistemàtica de les situacions, prioritats i necessitats de les dones i els hòmens, respectivament, en totes les polítiques i activitats, amb vista a promoure la igualtat entre ambdós gèneres. Implica prioritzar el criteri de gènere en tot el que es du a terme.

VIOLÈNCIA DE GÈNERE: terme encunyat en la "Conferència Mundial sobre la dona" en Pekín (1995) i es defineix com "tot acte de violència sexista que té com a resultat possible o real un dany de naturalesa física, sexual, psicològica, incloent-hi les amenaces, la coerció o la privació arbitrària de llibertat per a les dones, ja es produïska en la vida pública o en la privada".

