

Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'Associació de Serveis i Formació Socioeducativa 2019-2023

ÍNDIX

1. L'Associació de Serveis i Formació Socioeducativa.....	2
1.1.- Història ARA.....	2
1.2.- Estructura organitzativa.....	2
2. Compromís amb la igualtat d'oportunitats.....	3
2.1.- Metodologia.....	5
3. Diagnòstic.....	6
3.1.- Gestió organitzativa, personal i classificació professional.....	6
3.2.- Selecció de personal.....	9
3.3.- Formació del personal.....	10
3.4.- Promoció.....	11
3.5.- Política salarial.....	12
3.6.- Conciliació personal i familiar.....	12
3.7.- Prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de gènere.....	13
3.8.- Riscos laborals i salut laboral.....	14
3.9.- Comunicació, llenguatge i imatge no sexista.....	14
4. Conclusions.....	16
5. Propostes en matèria d'igualtat que ha d'incorporar una ONG en la seva gestió.....	16
5.1.- Accions de millora.....	17
5.2.- Cronograma de les accions.....	27
6. Seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats.....	28
Bibliografia.....	30

1. L'Associació de Serveis i Formació Socioeducativa (ARA)

1.1.- Història de l'associació ARA

L'Associació de Serveis i Formació Socioeducativa (ARA) neix l'any 2007 amb l'objectiu general d'oferir formació, assessorament i orientació pedagògica per a persones adultes i professionals del sector social en diverses temàtiques.

El seu naixement està lligat a l'entitat JIS (Joves per la Igualtat i Solidaritat), associació juvenil que porta treballant des de l'any 1994. Un dels seus àmbits més importats és justament la formació i el treball en foment d'hàbits saludables amb un clar abordatge preventiu.

Donat el gran creixement viscut a JIS en la seva tasca relacionada amb la formació continuada de població adulta i professionals, sorgeix un límit real al tractar-se d'una entitat juvenil. La creació d'ARA respon a aquesta voluntat de seguir realitzant projectes encaminats a aquest col·lectiu específic.

L'equip d'ARA està format per personal tècnic del sector psicològic, educatiu i del treball social. ARA gestiona projectes interns i externs amb l'objectiu de facilitar eines de millora en la intervenció social, a través de l'assessorament, la formació i la creació de materials pedagògics de referència.

1.2.- Estructura organitzativa

L'equip d'ARA està format per personal tècnic del sector psicològic, educatiu i de l'àmbit social. ARA gestiona programes socioeducatius amb l'objectiu de facilitar eines de millora en la intervenció social, a través de l'assessorament, la formació i la creació de materials pedagògics de referència. Un punt clau per ARA és el treball en xarxa amb i per a la comunitat. Des de l'any 2011, ARA forma part del Comitè 1r de desembre, Plataforma Unitària d'ONG sida a Catalunya i del projecte ICI (Intervenció Comunitària Intercultural) de L'Hospitalet de Llobregat. També participa en el Consell de Districte de l'Ajuntament de L'Hospitalet i el Consell de Serveis Socials dintre de la Taula de Dona.

ARA abasta 3 àrees d'actuació:

1. Formació i foment d'hàbits saludables amb un abordatge de promoció de la salut, entesa de manera global i positiva i d'apoderament a les persones.
2. Formació i suport a professionals i a grups de referents perquè esdevinguin transmissores d'informació i coneixements.
3. Ofereix assessorament, orientació i suport a les persones en l'àmbit sociolaboral, potenciant l'autonomia i l'emancipació d'aquestes a través del treball de les competències i de l'autoestima.

Des d'ARA s'ofereix:

- Suport en la creació i execució de projectes, activitats socials i educatives.
- Gestió i assessorament de serveis i formació socioeducativa a entitats públiques, privades i/o concertades.
- Formació i/o reciclatge a mida per a persones adultes en el sector social.
- Assessorament, orientació i suport a les persones en l'àmbit sociolaboral.
- Disseny i elaboració de propostes didàctiques de qualitat que optimitzen els coneixements i actituds en els i les professionals.

2. Compromís amb la Igualtat d'Oportunitats

Tot i que en els últims anys la nostra societat avança decidida cap a la igualtat efectiva i real entre dones i homes i el reconeixement i promoció de la igualtat en diversos textos internacionals per equiparar en drets i condicions a dones i homes, la realitat és que a la pràctica persisteixen moltes diferències que es converteixen en desigualtats.

Un fet que exemplifica que les dones realitzen feines en sectors pitjor retribuïts, com és el sector social, és que el 66% de la nostra plantilla està conformada per dones.

Així i tot, podem construir millores socials i laborals introduint indicadors d'igualtat que ens ofereixin una major oportunitat de sortir de la crisi en què ens trobem.

L'equip de l'Associació de Serveis i Formació Socioeducativa com a màxim responsable de la gestió i dinamització de les activitats laborals dins de la nostra organització, declara el seu compromís en l'establiment de polítiques que integrin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe, d'acord amb el principi d'igualtat d'oportunitats que estableix la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per la igualtat

efectiva entre dones i homes, en referència a les condicions igualitàries en el treball, i la seva aplicació.

El títol IV de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, s'ocupa del dret al treball en igualtat d'oportunitats, incorporant mesures per a garantir la igualtat 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 laboral, les empreses de més de 50 treballadores estan obligades a disposar d'un pla d'igualtat. Tot i que aquest no és el nostre cas creiem que és necessari comptar amb el nostre propi Pla d'Igualtat d'Oportunitats, entenent que es tracta d'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 homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe”* (article 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març)

Els Plans d'Igualtat són una eina fonamental per incorporar la igualtat entre dones i homes a les organitzacions on fixarem els objectius d'igualtat a aconseguir i les estratègies i pràctiques a adoptar per aconseguir-ho. Per això des de la nostra entitat ens comprometem a implementar aquest Pla d'igualtat d'Oportunitats, que serà revisat, avaluat i actualitzat cada 4 anys sobre la base de:

- Promoure una organització que fomenti la diversitat, i concretament la diversitat de gènere, i la igualtat d'oportunitats entre els diferents gèneres amb la participació i la implicació de tota l'organització.
- Crear condicions que evitin la discriminació i l'assetjament per raó de gènere.

Des d'ARA hem creat una comissió d'igualtat conformada per dos tècnics de l'entitat, amb estudis específics en gènere, una de les quals compta amb el Màster d'Agent d'Igualtat d'Oportunitats en l'Àmbit Rural que elaboren la proposta tècnica, supervisada per la resta de l'equip, a través de diverses reunions.

2.1 Metodologia

La Comissió d'igualtat de la nostra associació, formada per dos treballadores d'aquesta (una amb el Màster d'Agent d'Igualtat d'Oportunitats) ha estat les responsable de dissenyar aquest Pla d'igualtat, mentre que tota la plantilla haurà de vetllar per la seva implantació i seguiment. Les fases previstes per la implementació del Pla d'Igualtat seran les següents:

Fase 1.- Iniciativa i diagnosi

Fase 2.- Disseny i elaboració del Pla d'Igualtat

Fase 3.- Implantació i difusió

Fase 4.- Avaluació i seguiment

L'elaboració de la proposta del Pla d'Igualtat d'Oportunitats de la nostra entitat ha seguit els següents passos:

1. Acord per consens de tot l'equip per elaborar el pla i adjudicació de la tasca a la tècnica d'Igualtat d'Oportunitats.
2. Revisió de bibliografia, anàlisi de dades qualitatives i quantitatives.
3. Disseny i redacció de l'esborrany del Pla d'Igualtat d'Oportunitats per part de la tècnica d'Igualtat d'Oportunitats.
5. Lliurament del document provisional a tota la plantilla per a la realització d'esmenes i propostes.
6. Recollida dels suggeriments al Pla i redacció de la proposta definitiva per part de la tècnica.
7. Revisió conjunta amb tot l'equip i aprovació del Pla.

3. Diagnòstic

Per tal de dissenyar les mesures del Pla d'Igualtat d'Oportunitats ha estat imprescindible realitzar una anàlisi detallada, quantitativa i qualitativa, de la situació en què es troba la igualtat d'oportunitats a la nostra associació.

Aquest anàlisi ha de complir dos requisits:

- o Enfocament de gènere: relacionant les dades de les dones i dels homes per visibilitzar les desigualtats davant una mateixa situació, i si és conseqüència de la perpetuació dels rols de gènere.
- o Avaluació de l'impacte de gènere: per analitzar quina repercussió té per a dones i homes qualsevol acció planificada. Si les conseqüències són iguals o diferents per a dones i homes.

Aquesta diagnosi té un caràcter transversal, instrumental, aplicada, flexible i dinàmica. Per la seua realització s'ha consultat diferents fonts durant aquest any 2019:

- Estadístiques de 2018-19 sobre dades generals de la plantilla des d'una perspectiva de gènere, relatius a les característiques de la institució i estructura organitzativa, accés, desenvolupament de la carrera professional, formació, prevenció de riscos, condicions del treball al centre, remuneracions, etc.
- Anàlisi dels continguts de manuals, normatives internes, protocols, etc.
- Enquesta qualitativa a la plantilla.

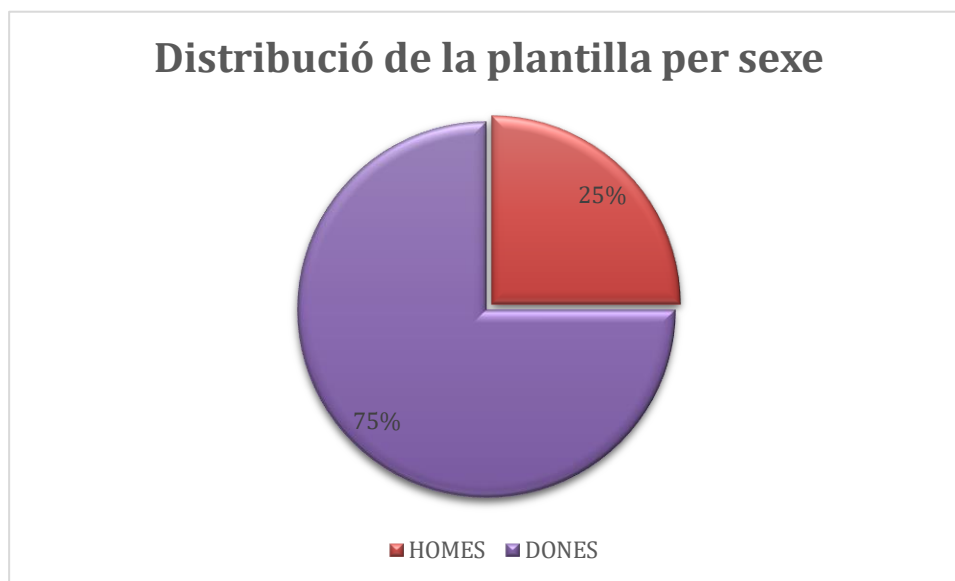
A continuació presentem l'informe de diagnòstic que ens servirà com a referència per formular propostes a incloure en el Pla d'Igualtat i que posteriorment desenvoluparem.

3.1.- Gestió organitzativa, personal i classificació professional.

El mercat laboral en general i també en l'àmbit de les associacions es caracteritza perquè els homes ocupen els llocs de major responsabilitat dins d'una classificació personal jeràrquica. En el cas de la nostra associació aquesta situació no es dona degut a que comptem amb una organització horitzontal que disposa d'un espai de coordinació setmanal entre tot l'equip.

L'equip de ARA compta amb professionals estables en l'àmbit de la intervenció social amb diferents titulacions com treball social, educació social, psicologia, antropologia... i personal tècnic i administratiu de suport. El nombre de persones treballadores oscil·la entre 2 i 4 segons els projectes i subvencions atorgades que condicionen la feina a realitzar.

La plantilla de ARA en 2019 està formada per 4 persones treballadores de les quals el 75% són dones i 25% són homes.



L'edat del personal treballador es troba entre els 25 i els 38 anys i la mitjana d'antiguitat és de 3 anys. La nostra activitat laboral està regida pel conveni del lleure.

En comptar amb una estructura horitzontal la presa de decisions és responsabilitat de tot l'equip, fet pel qual no es produeixen desigualtats per raó de gènere, tot i que tota dinàmica grupal suposa unes relacions de poder que van fluctuant en funció a l'experiència, les aptituds...

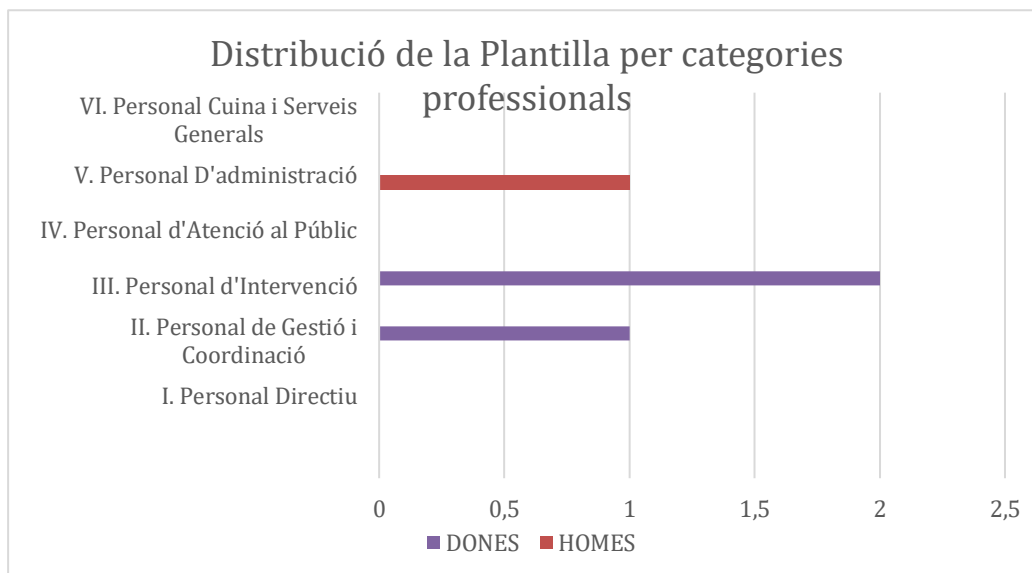
Dos dels càrrecs de la junta directiva (presidència, secretaria) de l'entitat estan ocupats per dones i només un (tresoreria) per un home.

Sandra Giner Piedrafita Presidència

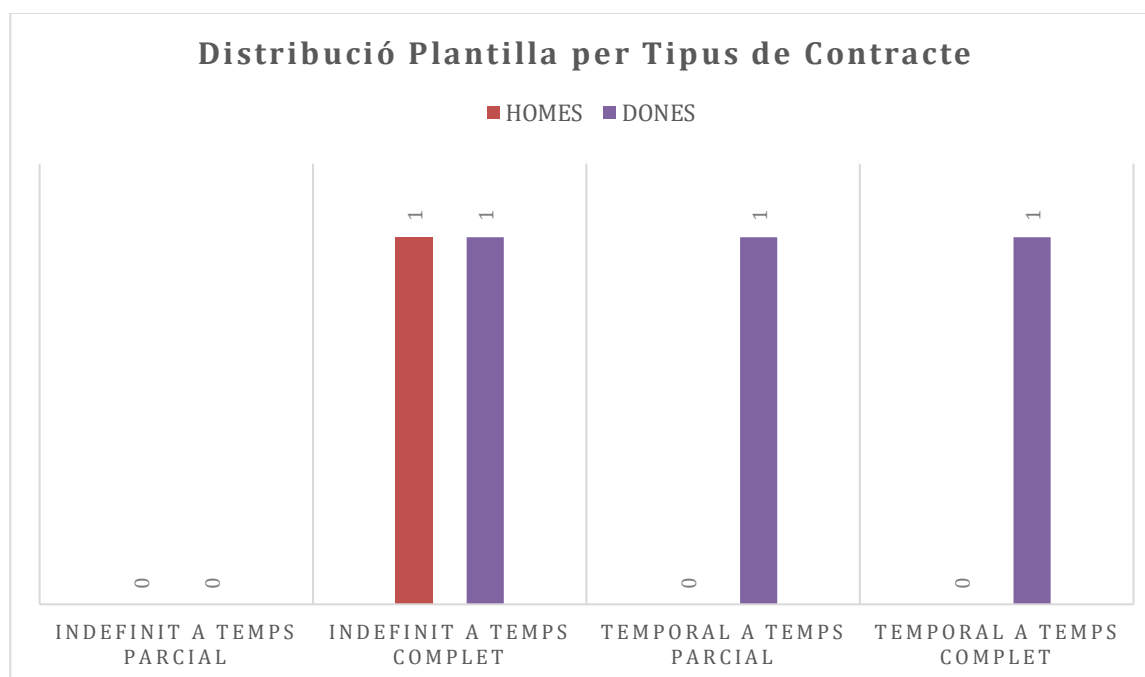
Antonia Mercader Pinel Secretaria

Sergio Pérez Couso Tresoreria

La diferenciació entre categories professionals va associada a diferents perfils professionals. En aquest sentit en la nostra associació continua perpetuant-se determinades estructures que reproduïxen la divisió estereotipada de tasques en funció de les atribucions de gènere, la majoria de dones treballen en els àmbits d'intervenció de les organitzacions i els homes en la seva majoria en els àmbits de gestió com s'indica a la Guia para la elaboración de un plan de Igualdad en ONG de Acción Social. Tal i com es veu, el tècnic d'administració és home i el tresorer també.



Segons el tipus de contracte podem observar que 1 persona és una dona a temps parcial i una altra dona a temps complet; les dues són dones amb contracte temporal, mentre que la resta es divideix entre un home contractat a temps complet i indefinit, una dona contractada a temps complet i indefinida.



Respecte al nivell d'estudis el 100 % dels i de les treballadores compta amb titulació universitària de les quals un 50% compta, a més a més, amb un màster específic i una de les treballadores també doble titulació universitària.

- Mesures:

Acció 1.1.- Revisar la classificació professional per a detectar discriminacions indirectes per raó de sexe.

3.2.- Selecció de personal

La identitat de la nostra associació està conformada per cadascuna de les persones que accedeixen a aquesta, ja siguin persones treballadores o voluntàries. És fonamental conèixer els canals d'accés a l'organització per veure si existeix equilibri entre ambdós sexes.

Actualment al ARA disposem de procediments de selecció de personal que garanteixen la no discriminació per qualsevol raó. Els processos de selecció i contractació venen motivats per recursos externs, la totalitat dels quals prové de subvencions de diferents administracions públiques i d'algunes fundacions i entitats privades. Aquest finançament va dedicat íntegrament a la realització dels projectes d'intervenció social subvencionats.

La sol·licitud d'incorporació de nou personal i/o la creació d'un nou lloc de treball corresponen a les persones professionals de cada àrea, quan es contracten tècniques vinculades a projectes d'aquesta. Un cop la persona ha estat seleccionada per l'àrea on s'incorporarà, s'aprova per part de tot l'equip treballador.

Les persones a qui correspon fer l'oferta de feina són les que defineixen el perfil requerit per a cada lloc de treball. En aquest sentit, cal destacar que en la major part dels casos, en tractar-se la nostra d'una plantilla, amb un 66,6% de dones, són aquestes les que, en la major part de les ocasions, prenen la decisió.

Un cop consensuada en reunió de coordinació l'oferta de plaça, es posa en marxa la recerca d'una persona per aquell lloc de treball, tenint en compte totes les característiques d'aquest (perfils a mida de cada lloc de treball, la idiosincràsia de cada projecte i lloc).

Com a entitat petita no comptem amb borsa de treball pròpia així que les vacants disponibles sempre es publiquen en canals amb ofertes d'entitats socials com la pàgina de la Fundació Hazlo Posible (www.hacesfalta.org) o a la pàgina del centre de serveis a les associacions, Espai Torre Jussana (<http://www.tjussana.cat/ofertesfeina.php>)

El procés de selecció consisteix en un primer filtre de currículums seleccionant aquells perfils que més s'adeqüen a l'oferta publicada i *a posteriori* es convoca les persones seleccionades prèviament per realitzar una entrevista personal, sempre amb un mínim de dos responsables de l'associació.

Si observem les dades d'incorporacions en els darrers 3 anys, veiem que del 2016 al 2019 hi ha hagut 10 incorporacions amb un 80% de dones i un 20% d'homes. Aquestes incorporacions han suposat la substitució de personal tècnic que per motius laborals i personals va deixar l'entitat, així com per la creació d'un nou lloc de treball en relació a un nou projecte.

PERSONA TREBALLADORA	TIPUS CONTRACTE	DATA INCORPORACIÓ
Sergio Pérez Couso	Indefinit	2016
Laura Arnal Ahullo	Temporal	2017
Amanda Hinojosa Fernández	Temporal	2017
Carlos Pastor Pastor	Temporal	2017
Andrea Estévez Julià	Temporal	2018
Patricia Fiol González	Temporal	2018
Tània Miró Porqueres	Indefinit	2018
Maria González Ramírez	Temporal	2019
Rubén Serra Sanz	Indefinit	2019
Emma Antelo González	Temporal	2019

Mesures:

Acció 2.1.- Realitzar processos de selecció lliures de discriminacions per raó de gènere.

3.3.- Formació del personal

En la nostra associació la formació es valora com un element indispensable per poder millorar les capacitats i coneixements de les persones treballadores que repercuteixi directament en l'exercici d'una millor pràctica laboral, desenvolupant amb èxit les diferents funcions i responsabilitats de l'equip tècnic. L'equip treballador ha establert per consens que cada persona treballadora disposarà de 50 hores de formació anuals. Les formacions seran proposades pel personal treballador segons les necessitats dels diferents projectes i han de ser aprovades per tot l'equip. Respecte a les dades analitzades entorn de la formació no es mostren diferències entre dones i homes. Per tant, no s'observa cap mesura discriminatòria en la participació dels cursos de formació.

Actualment la formació en matèria d'igualtat i sobretot en perspectiva de gènere i feminismes és dispar segons si la persona està realitzant projectes socioeducatius (tots els nostres projectes

socioeducatius estan dissenyats sota el prisma de la perspectiva de gènere) o està implicada més directament en l'àrea d'administració.

Si volem aconseguir una associació totalment igualitària és imprescindible expandir aquesta formació a totes les professionals i reforçar i actualitzar els coneixements del personal treballador que realitza projectes vinculats amb la igualtat d'oportunitats, el gènere i els feminismes.

A banda de l'equip tècnic, la formació també és clau pel voluntariat implicat en els diferents projectes de l'entitat. Totes les persones voluntàries rebran una formació en Igualtat d'Oportunitats i s'afegirà en el Pla de Voluntariat.

Mesures:

Acció 3.1.- Realització d'un mòdul en igualtat d'oportunitats per a tota la plantilla i pel personal voluntari.

Acció 3.2.- Realització d'un mòdul per implementar la perspectiva de gènere a tots els projectes.

3.4.- Promoció

Tradicionalment, les dones troben molts obstacles per promocionar, degut a aspectes culturals i socials i impeding la igualtat de tracte entre dones i homes. En el nostre cas, degut a les característiques i dinàmiques de funcionament de la nostra entitat, no existeixen mecanismes de promoció professional. Quan les i els treballadors s'inicien en l'associació reben una formació a través de la qual se'ls hi traspassa el funcionament de l'entitat i dels projectes i de les tasques que hauran de desenvolupar. En els inicis reben el suport i l'acompanyament constant i realitzen observacions del dia a dia professional de les tasques de les que es responsabilitzaran.

Un cop immerses en l'entitat les tasques i els projectes a realitzar seran sempre consensuats en les reunions de coordinació setmanals. Les responsabilitats i el volum de feina són distribuïdes equitativament entre tota la plantilla.

Tota la plantilla rep el mateix reconeixement tant professional com econòmic independentment de l'àrea o les tasques que realitza, exceptuant si el salari bé marcat externament per l'administració o l'ent contractant. Tot i així s'aposta per una horitzontalitat que garanteixi la igualtat entre totes les persones treballadores. Des dels inicis de l'associació i fins a dia d'avui, després d'un període temporal preestablert, tota la plantilla participa de les decisions que afecten a l'entitat i en cas d'establir figures de coordinació, no suposen un increment salarial i són elegides per consens i

s'estableix un període concret per la realització de la tasca, ja que es promou la rotació de responsabilitats entre tot l'equip.

L'única divisió estereotipada de tasques que podem detectar en funció a les atribucions de gènere és en l'àmbit de la gestió econòmica i burocràtica on trobem que la persona tècnica sempre ha estat un home. I en fer el traspàs de la persona que ho portava anteriorment, la persona elegida també ha estat un home. En canvi en l'àmbit d'intervenció atribuït tradicionalment a les dones, el 85,7% de les treballadores són dones.

3.5.- Política salarial

La bretxa salarial continua sent present en el mercat laboral, on s'ha introduït el concepte del principi d'igualtat retributiva per establir que feines d'igual valor han de tindre la mateixa retribució. En el cas de la nostra associació totes les persones treballadores cobren el mateix preu per hora treballada, a no ser que s'executi algun projecte que estableix una altra retribució.

En la mesura que es pot com a equip es busca un augment salarial i una continuïtat de la plantilla però degut a la crisi i a que l'entitat es sustenta a base de subvencions, això a vegades resulta difícil.

La redistribució dels recursos es realitza d'una manera justa. No hi ha incentius ni beneficis.

A inicis d'aquest any 2019, com a acord resultant d'una reunió entre tot l'equip, es va acordar que s'inclouria el principi d'antiguitat per atorgar un plus econòmic a aquelles persones que porten més anys desenvolupant projectes a l'entitat.

A més, mai s'ha produït cap situació de tracte diferencial i desigual en les retribucions d'ambdós sexes. En ser un equip petit i gestionar-lo de manera col·lectiva no ens és necessari realitzar un diagnòstic en aquest sentit.

3.6.- Conciliació personal i familiar.

ARA dins de les especificitats i possibilitats que ofereix cada projecte facilita la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Cada treballadora s'organitza la seua jornada laboral en funció de l'horari d'obertura al públic, les persones que realitzen intervencions i altres tasques de gestió i

administració dins de les instal·lacions de l'entitat i les persones que realitzen projectes d'intervenció en el territori organitzen la seua jornada en funció a les reunions, tallers i altres.

La distribució dels projectes també té en compte les necessitats personals de les i els treballadors a l'hora de distribuir i adjudicar-los. Així dins de la diversitat de projectes que realitzem, tota la plantilla, tant dones com homes, pot gaudir de flexibilitat horària d'entrada i sortida i també de flexibilitat amb el teletreball o els avantatges de treballar en equip que suposen intercanvis de tallers, per exemple, en funció dels horaris entre les diferents persones tècniques.

En el darrer any no hi ha hagut cap persona que hagi estat mare o pare. De les 3 persones que formen l'equip, ara mateix cap té fills/es. Respecte a la retribució no s'observen diferències, ni a favor d'homes ni de dones.

Actualment dos de les treballadores de l'entitat compten amb la compactació de la jornada laboral.

Mesures:

Acció 6.1.- Flexibilització de la jornada laboral, adaptant horaris, tasques... a les característiques dels projectes que porta cada persona.

Acció 6.2.- Accessibilitat a les formacions, per part de tot el personal treballador i voluntari.

- Informar a la totalitat de l'associació de les mesures de conciliació existents.
- Promoure l'ús d'aquestes mesures per part de persones treballadores i voluntàries.

3.7.- Prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de gènere.

Des dels inicis de l'associació fins a dia d'avui, no s'ha detectat cap cas d'assetjament sexual, ni d'assetjament per raó de gènere. Tot i així creiem necessari comptar amb un protocol específic d'actuació per possibles casos. Aquest ha de preveure l'aplicació de la normativa vigent que ho regula en cas de detecció d'algun cas.

Mesures:

Acció 7.1.- Protocol de prevenció de l'assetjament. Elaborar un Protocol de prevenció, detecció i atenció a víctimes d'assetjament sexual o per raó de sexe.

3.8.- Riscos laborals i salut laboral.

ARA compta amb una empresa externa que s'encarrega de la prevenció de riscos laborals. També analitza periòdicament els llocs de treball mitjançant diverses avaluacions i qüestionaris, a més de realitzar els controls mèdics perceptius. Els resultats constaten que existeix una bona salut laboral, sense incidents significatius.

Aquesta àrea se centrarà principalment en abordar 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.

3.9.- Comunicació, llenguatge i imatge no sexista.

El llenguatge és una eina fonamental per establir la comunicació i conté un valor simbòlic que condiciona l'imaginari social i cultural. Per això, no és d'estranyar que en una societat patriarcal el llenguatge sigui androcèntric, invisibilitat i ocultant a les dones.

Per tal d'aconseguir una transformació social i que puguem establir relacions més igualitàries és necessari incorporar un llenguatge inclusiu i no sexista.

A ARA la comunicació i coordinació de tota la plantilla és indispensable per tirar endavant l'entitat ja que totes i tots els treballadors organitzem i gestionem, no només els projectes i les àrees pertinents, sinó també la gestió general de l'entitat i les línies d'actuació.

La via de participació clau és la reunió de coordinació setmanal a la que participem totes les treballadores. Aquests espais de coordinació es complementen amb espais setmanals de coordinació per projectes que acorden les i els treballadors implicats.

A banda de les reunions setmanals, comptem amb un calendari de reunions trimestrals d'extensió més llarga per aprofundir en temes estratègics i de gestió.

Totes les reunions queden recollides en actes que es comparteixen a través de l'espai virtual dels membres de l'entitat.

La comunicació que s'estableix és horitzontal tenint en compte que la gestió i presa de decisions sempre es realitza a través del consens de tota la plantilla amb el vistiplau de la Junta directiva.

Respecte a la comunicació corporativa de l'entitat, per acord de totes les treballadores utilitzem un llenguatge no sexista i com a eina pedagògica en els tallers de sensibilització algunes de les talleristes aposten per l'ús del femení genèric per generar la reacció del grup i poder des d'aquí sensibilitzar en l'ús d'un llenguatge inclusiu.

A més com a entitat que abordem el tema del gènere de manera transversal, realitzem accions tant d'intervenció comunitària com publicacions virtuals en dates com el 8 de març (dia de la dona treballadora), el 26 d'abril (dia de la visibilitat lèsbica), el 28 de juny (dia per l'alliberament LGBTI) o el 25 de novembre (dia per l'erradicació de la violència masclista).

Gran part de la documentació actual de l'associació està redactada en un llenguatge inclusiu. Tot i així caldria realitzar una revisió de la documentació de tots els projectes, ja que es detecta diferents nivells de sensibilització en l'ús del llenguatge no sexista.

Mesures:

Acció 9.1.- Revisió de la documentació interna i externa i adaptació dels documents d'ús al llenguatge inclusiu.

Acció 9.2.- Difusió del Pla d'Igualtat, transmetent a tota la plantilla tota la informació relativa a aquest per fomentar la seua participació en les accions definides.

4. Conclusions

La primera fase de diagnosi, en base a informació objectiva i de l'anàlisi del personal treballador, ens ha permès extreure unes primeres conclusions sobre el status quo de la igualtat d'oportunitats en la nostra associació:

- ARA compta amb un equip de treball feminitzat tenint en compte que es tracta del sector social amb alts nombres d'ocupació per part de dones.
- L'estructura horitzontal de l'entitat garanteix la participació per igual de tot el personal tècnic en totes les activitats de ARA així com en la presa de decisions.
- Hi ha qüestions com la conciliació o la continuïtat de les persones que caldria millorar però la inestabilitat dels projectes ho dificulta.
- Existeix una consciència sobre la necessitat d'aplicar la perspectiva de gènere de manera transversal en totes les àrees, ja que s'observa un nivell de sensibilització i de formació desigual entre aquestes.
- Tot i no haver-se donat casos d'assetjament com a equip considerem necessari tindre un protocol per poder afrontar si es donés algun cas futur.
- Cal visibilitzar el compromís de l'entitat amb la igualtat tant a nivell extern per donar exemple a altres associacions com a nivell intern, perquè tot el personal prengui consciència de la necessitat de treballar per la igualtat.
- Comptem amb un llegat androcèntric en relació a la documentació i la burocràcia de l'entitat que caldria revisar.

5. Propostes en matèria d'igualtat que ha d'incorporar una ONG en la seva gestió

A continuació presentem les mesures acordades entre totes les treballadores per àmbits. Algunes d'aquestes ja s'estan aplicant en aquests moments i d'altres s'implementaran durant els pròxims quatre anys (2019-2023).

5.1.- Accions de millora

A continuació presentem les accions a desenvolupar dins del Pla.

Àmbit 1	Gestió organitzativa, personal i classificació professional.
Acció1.1	Revisar la classificació professional per a detectar discriminacions indirectes per raó de sexe.
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> ● detectar possibles discriminacions indirectes per raó de sexe ● garantir la igualtat entre homes i dones en relació a la classificació professional
Indicadors	Informe de les categories professionals i de les retribucions.
Personal responsable (Recursos humans utilitzats)	Persona Tècnica de gestió i administració
Persones destinatàries	Tota la plantilla
Procediment d'implementació	Es realitzarà un informe de les retribucions salarials anuals de dones i homes per grup professional i tipus de jornada.
Recursos materials	Ordinadors. Plantilla amb les categories professionals, retribucions i sexe de les persones contractades.
Recursos econòmics	Propis de l'entitat. (Personal de l'entitat)
Data (inici i final)	Cada vegada que hi hagi una nova incorporació.

Àmbit 2	Selecció de personal
Acció 2.1	Realitzar processos de selecció lliures de discriminacions per raó de gènere.
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> • Assegurar processos de selecció de personal sense discriminacions per raó de gènere
Indicadors	Ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric en les ofertes laborals publicades i en l'entrevista.
Personal responsable	Comissió d'Igualtat
Persones destinatàries	Noves contractacions
Procediment d'implementació	<p>Descripció de les sol·licituds de treball o campanyes d'adhesió sense filtre per raó de sexe ni directe ni, sobretot, indirecte.</p> <p>Revisió de les ofertes i dels instruments de les proves selectives per la comissió d'igualtat.</p>
Recursos materials	ordinador i sala.
Recursos econòmics	Propis de l'entitat (personal de l'entitat).
Data (inici i final)	Cada vegada que hi ha un procés de selecció

Àmbit 3	Formació del personal
Acció 3.1	Formació en igualtat d'oportunitats. Realització d'un mòdul en igualtat d'oportunitats per a tota la plantilla i pel personal voluntari.
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> ● Formar en gènere a la totalitat de les persones que formen l'associació, prestant especial atenció a aquelles persones que són responsables de gestionar les noves contractacions i adhesions de persones voluntàries i/o sòcies.
Indicadors	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incorporació de cursos de formació en igualtat al pla de formació. 2. Nombre de persones que han participat en la formació en igualtat del total de persones que conformen l'associació (dades desagregades per sexe). 3. Contingut dels cursos d'igualtat. 4. Número i tipus de materials formatius en igualtat posats a disposició de l'associació.
Personal responsable	Comissió d'igualtat
Persones destinatàries	Tota la plantilla i el personal voluntari.
Procediment d'implementació	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formar en igualtat d'oportunitats a totes les persones treballadores i al personal voluntari de l'entitat. 2. Afegir al pla formatiu de la nostra associació un apartat sobre la igualtat d'oportunitats, que anirà dirigit a tota l'associació.

	3. Posar 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 necessiti.
Recursos materials	Material d'oficina, ordinador, projector, aula de formació.
Recursos econòmics	Propis de l'entitat (personal de l'entitat).
Data (inici i final)	un cop a l'any, durant l'últim trimestre.

Àmbit 3	Formació del personal
Acció (nom i descripció)	Formació en incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes. Realització d'un mòdul per implementar la perspectiva de gènere a tots els projectes.
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> ● Implementar la perspectiva de gènere a tots els programes i projectes de l'entitat.
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de cursos de formació en incorporació de la perspectiva de gènere - Nombre de persones que realitzen la formació. - Grau d'incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes.
Personal responsable	Comissió d'igualtat
Persones destinatàries	Totes les persones treballadores.
Procediment d'implementació	Es realitzarà una formació específica per incorporar la perspectiva de gènere en totes les fases, instruments, metodologia, indicadors... de tots els projectes. Durant aquesta formació es revisaran els projectes vigents i es facilitaran eines per incorporar la perspectiva en els futurs projectes.
Recursos materials	Material d'oficina, ordinador, projector, aula de formació.
Recursos econòmics	Propis de l'entitat (personal de l'entitat).
Data (inici i final)	Annual (durant el segon trimestre).

Àmbit 6	Conciliació personal i familiar
Acció 6.1	Flexibilització de la jornada laboral , adaptant horaris, tasques... a les característiques dels projectes que porta cada persona.
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar la conciliació personal, familiar i laboral.
Indicadors	Nombre de persones que poden acollir-se a aquesta mesura.
Personal responsable	Comissió d'Igualtat i Personal d'administració
Persones destinatàries	Tota la plantilla
Procediment d'implementació	Informar a totes les persones de les mesures de flexibilització horària, tasques...
Recursos materials	Pc portàtils per a les persones que teletreballen, plantilla d'horaris i eines agility.
Recursos econòmics	Propis de l'entitat (personal de l'entitat).
Data (inici i final)	2019-2023

Àmbit 6	Conciliació personal i familiar
Acció 6.2	Accessibilitat a les formacions , per part de tot el personal treballador i voluntari.
Objectius	Facilitar la formació promovent la conciliació laboral i familiar
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de formacions i d'hores de formació de les persones treballadores - Persones treballadores que s'acullen a aquesta mesura
Personal responsable	Àrea de formació
Persones destinatàries	Tota la plantilla i el personal voluntari.
Procediment d'implementació	Facilitarem les formacions amb la màxima flexibilitat horària per a que les beneficiàries puguin elegir i promoure així la conciliació laboral i familiar i a més es proposaran alternatives com la formació a distància o en línia.
Recursos materials	Pc portàtils per a les persones que teletreballen, plantilla d'horaris i eines agility.
Recursos econòmics	Propis de l'entitat (personal de l'entitat).
Data (inici i final)	2019-2023

Àmbit 7	Prevenió de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de gènere.
Acció 7.1	Protocol de prevenció de l'assetjament. Elaborar un Protocol de prevenció, detecció i atenció a víctimes d'assetjament sexual o per raó de sexe.
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> ● Prevenir, detectar i identificar les situacions d'assetjament moral, sexual, per raó de sexe, d'identitat i orientació sexual.
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> - El protocol elaborat - Nombre de queixes/denúncies rebudes per part de les professionals.
Personal responsable	Comissió d'Igualtat i tècniques de l'entitat.
Persones destinatàries	Tota la Plantilla i personal voluntari
Procediment d'implementació	Es realitzarà el protocol pertinent conforme al que estableix la llei 17/2015 21 de juliol d'igualtat efectiva de dones i homes. Per la seua realització buscarem assessorament extern.
Recursos materials	Protocols de prevenció de l'assetjament d'altres entitats. Ordinador
Recursos econòmics	Propis de l'entitat (personal de l'entitat).
Data (inici i final)	2021

Àmbit 9	Comunicació, llenguatge i imatge no sexista.
Acció 9.1	Revisió de la documentació interna i externa i adaptació dels documents d'ús al llenguatge inclusiu.
Objectius	Utilitzar una comunicació inclusiva i no sexista.
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de documents revisats. - Nombre de material visual i imatges revisades.
Personal responsable	Comissió d'Igualtat.
Persones destinatàries	Tota la plantilla i les persones usuàries.
Procediment d'implementació	<p>Revisar tots els impresos, formularis i comunicacions de l'associació per assegurar-nos que tenen un llenguatge inclusiu i no sexista. Així com la revisió de les imatges per a que no hi hagin imatges sexistes i discriminatòries</p> <p>Posteriorment es plantejarà un Pla progressiu d'adaptació a la norma d'ús de llenguatge inclusiu, d'aquells documents d'ús majoritari.</p>
Recursos materials	Documentació interna, ordinador.
Recursos econòmics	Propis de l'entitat (Personal de l'entitat)
Data (inici i final)	2019-2021

Àmbit 9	Comunicació, llenguatge i imatge no sexista.
Acció 9.2	Difusió del Pla d'Igualtat transmetent a tota la plantilla tota la informació relativa a aquest per fomentar la seua participació en les accions definides.
Objectius	<ul style="list-style-type: none"> ● Facilitar el coneixement de l'actual Pla d'igualtat. ● Millorar les vies de comunicació per transmetre el coneixement del pla.
Indicadors	Nombre de mesures de difusió % de la plantilla assistent a la sessió.
Personal responsable	Comissió d'Igualtat.
Persones destinatàries	Tota la plantilla.
Procediment d'implementació	Sessió informativa presencial oberta per facilitar l'accés a la plantilla. Comunicacions periòdiques sobre l'evolució de les diferents mesures a través dels canals de comunicació interns.
Recursos materials	canals de comunicació interns i Pla d'Igualtat d'Oportunitats.
Recursos econòmics	Propis de l'entitat (Personal de l'entitat)
Data (inici i final)	2019 i cada vegada que hi hagi una nova incorporació

5.2.- Cronograma de les accions.

Accions	2019			2020				2021				2022				2023	
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
1.1 Revisar la classificació Professional																	
2.1 Realitzar processos de selecció no discriminatoris																	
3.1 Formació en igualtat d'oportunitats																	
3.2 Formació en incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes.																	
6.1 Flexibilització de la jornada laboral																	
6.2 Accessibilitat a les formacions																	
7.1 Elaboració d'un protocol de prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe																	
9.1 Revisió de la documentació interna i externa i adaptació dels documents d'us de llenguatge inclusiu																	
9.2 Difusió del Pla d'Igualtat																	

6. Seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats.

Realitzarem una avaluació de context i farem una avaluació de procés, i de resultats tant de cada mesura en concret com una avaluació final en concloure les accions del Pla.

Avaluació de context: Per a l'elaboració del Pla vam realitzar un anàlisi de la situació en què es trobava l'entitat per tal d'elaborar les mesures.

Vam extreure informació de diferents documents (contractes i nòmines, estatuts, documentació interna, registre horari...) i vam realitzar entrevistes individualitzades amb cadascuna de les persones treballadores.

Avaluació de procés: Cada tres mesos realitzarem reunions d'avaluació amb totes les persones de l'entitat, per analitzar com estan anant cadascuna de les mesures.

Paral·lelament les dues persones que formen la Comissió d'Igualtat es reuniran mensualment per tal de revisar les mesures i preparar les reunions de seguiment amb l'equip.

Avaluació de resultats: Cadascuna de les mesures serà avaluada independentment. S'analitzaran els objectius assolits en funció dels indicadors exposats a priori, utilitzant diferents instruments en funció de cada mesura:

Per a la mesura 1.1 Revisar la classificació professional per a detectar discriminacions indirectes per raó de sexe i la mesura 2.1. Realitzar processos de selecció lliures de discriminacions per raó de gènere, la Comissió d'Igualtat realitzarà una supervisió cada vegada que es realitzi un procés de selecció i incorporació de nou personal a l'entitat.

En relació a les mesures de l'àmbit 3 (3.1 Formació en igualtat d'oportunitats i 3.2. Formació en incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes) un cop finalitzades les formacions, es realitzaran qüestionaris d'avaluació per comprovar els coneixements assolits per part de les persones participants, així com el nivell de satisfacció per part de les formadores i de les persones treballadores. Les dos mesures s'avaluaran cada cop que es realitzi una formació: en el cas de la mesura 3.1 s'avaluarà a finals de cada any (2019, 2020, 2021, 2022) i la mesura 3.2 s'avaluarà a finals de juny de 2021, 2022 i 2023.

En relació a la mesura 6.1 Flexibilització de la jornada laboral, adaptant horaris, tasques... a les característiques dels projectes que porta cada persona. Les persones que formen part de la Comissió d'Igualtat vetllaran per aquesta flexibilització a partir de reunions semestrals amb cadascuna de les

persones treballadores, així com l'acompliment de la mesura 6.2 Accessibilitat a les formacions, per part de tot el personal treballador i voluntari (juny del 2023).

Per a la mesura 7.1. Protocol de prevenció de l'assetjament s'avaluarà el procés de realització, la qualitat del protocol elaborat i la seua utilitat i implementació, analitzant també si facilita la gestió de l'assetjament en cas que es donés alguna situació (juny 2021).

En relació a la mesura 9.1. Revisió de la documentació interna i externa i adaptació dels documents d'ús al llenguatge inclusiu. Una vegada tots els documents estiguin revisats i adaptats es farà una supervisió d'aquests per part de la comissió d'Igualtat (març 2021) Serà la comissió d'Igualtat l'encarregada de distribuir els documents per tal de que diferents membres de l'equip facin aquesta revisió. I seran les encarregades de fer acomplir els terminis temporals. Tots els documents externs i interns hauran d'estar revisats durant el 2021.

Per últim, pel que fa a la mesura 9.2. Difusió del Pla d'Igualtat s'avaluarà el coneixement i la integració del pla per part de les persones treballadores i es realitzaran grups focals per analitzar el nivell de satisfacció envers aquest així com per recollir les diferents inquietuds, dubtes i suggerències que aquest generi en l'equip. (Desembre 2019)

Bibliografia

Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, Recull de termes Dones i Treball (cites textuals punt 2 Marc legal pàg 3,4,5)

Institut Català de les Dones, Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses. Generalitat de Catalunya, Barcelona 2006.

Universitat Rovira i Virgili, Quaderns de la Igualtat. La història de les dones i el gènere Publicacions URV. Barcelona 2013.

Diputació de Barcelona, El Pla d'Igualtat i mesures de conciliació, guia pràctica de responsabilitat social per a la PIME. Barcelona 2007.

Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, 10 perquè per la igualtat.

Generalitat de Catalunya, direcció General d'Igualtat. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions. Guia pràctica per diagnosticar-la.
Barcelona 2017.

Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball. Recull de termes Dones i Treball.

Consells de Relacions Laborals de Catalunya Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball. Recomanacions per a la negociació col·lectiva dels plans d'igualtat.

Plataforma de ONG de Acció Social. Guía para la Elaboración de un Plan de Igualdad en ONG de Acció Social. Madrid.

[Artículo 28 Igualdad de remuneración por razón de sexo](#)