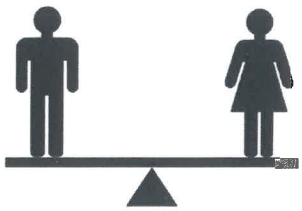
Pla d'Igualtat



de l'Associació AREMI

2022 -2026

V.3 GENER 2024

ÍNDEX

1.- INTRODUCCIÓ AL PLA D'IGUALTAT DE L'ASSOCIACIÓ AREMI.....3

2.- PRESENTACIÓ.....3

3.- L'ASSOCIACIÓ AREMI.....4

4.- OBJECTIUS GENERALS.....5

5.- ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA.....6

6.- MARC NORMATIU 7

7.- LÍNIES D'ACTUACIÓ DE L'ASSOCIACIÓ AREMI.....9

8.- CARACTERÍSTIQUES DEL PLA.....10

9.- DETERMINACIÓ DE LES PARTS QUE EL CONCERTEN.....11

10.- ESTRATÈGIES.....11

11.- INFORME DEL DIAGNÒSTIC.....12

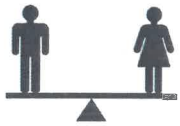
12.- OBJECTIUS ESPECÍFICS, PLA D'ACTUACIÓ I CRONOGRAMA.....28

13.- COMPOSICIÓ I FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ.....31

14.- SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ.....33

15.- PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ I RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES.....36

16.- GLOSSARI.....37



1.- INTRODUCCIÓ AL PLA D'IGUALTAT DE L'ASSOCIACIÓ AREMI

La societat actual té com a objectiu aconseguir la plena igualtat entre dones i homes. Igualtat entesa no només com a principi jurídic universal, sinó com a veritable motor de canvi social.

El Pla d'igualtat de l'Associació AREMI vol contribuir socialment a superar el desequilibri que pugui existir en àmbits com l'accés a l'ocupació, a la formació, a la promoció professional i a les condicions del lloc de treball, a més a més de superar la bretxa salarial que pugui haver-hi.

A l'Associació AREMI s'ha partit de la premissa, que fins que no hi hagi una implicació de tot el col·lectiu que conforma l'entitat: persones usuàries, professionals, voluntaris i voluntàries, famílies i la direcció, la igualtat no podrà ser real. En aquest sentit, s'ha apel·lat als valors que defineixen la tasca de l'organització.

Després d'haver realitzat un diagnòstic de la situació de la igualtat de les dones i els homes, s'ha arribat a un conjunt de conclusions al respecte. Conclusions que seran l'orientació per redactar un seguit d'objectius, mesures i actuacions per poder elaborar aquest Pla d'Igualtat de l'Associació AREMI, incorporant la perspectiva de gènere a tota l'organització. Aprovat pel Comitè d'Empresa, a proposta de la junta directiva, i donat a conèixer i publicat al web de l'entitat.

Cal dir que havent realitzat un primer diagnòstic, s'ha detectat que en general no es percep cap discriminació per raó de gènere a l'entitat. S'entén que la realització d'aquest Pla d'Igualtat, constitueix un mecanisme per protocol·litzar i sistematitzar unes praxis, que ja s'estan realitzant i son inherents al tarannà de l'Associació AREMI.

Aquest pla doncs, serà una eina per implementar la perspectiva de gènere de manera visible.

2.- PRESENTACIÓ

L'Associació AREMI promou el primer Pla d'igualtat d'Oportunitats a l'entitat com a eina necessària per aconseguir la plena normalització del col·lectiu femení a l'Associació AREMI. Una eina per aprofitar totes les capacitats i potencialitats del conjunt de la plantilla, amb independència del seu sexe i la seva orientació sexual.

3.- L'ASSOCIACIÓ AREMI

L'acrònim AREMI respon a una denominació antiga, es va canviar al Departament de Justícia l'any 2011. Actualment en tots els registres hi figura ASSOCIACIÓ AREMI.
L'Associació AREMI va nàixer a Lleida l'any 1976 gràcies a la iniciativa d'un grup de pares i mares davant la realitat del moment, una manca estructural de programes i recursos per a persones amb discapacitat. Seguint amb aquella tasca, l'Associació AREMI atén persones amb Paràlisi Cerebral i pluridiscapacitat. Persones amb limitacions físiques i també intel·lectuals i cognitives, a banda de tenir sovint altres patologies afegides. Són persones amb un elevat grau de dependència.

L'Associació AREMI actualment compta amb els següents serveis:

- CENTRE D'EDUCACIÓ

Concertat amb la Generalitat de Catalunya, es du a terme una educació per a la diversitat d'acord a les orientacions i els criteris d'actuació del Departament d'Educació, en base al Decret 150/2017 de 17. d'octubre, sobre l'atenció educativa a l'alumnat en el marc d'un sistema educatiu inclusiu. Ofereix una educació global i funcional a alumnes amb necessitats específiques de suport educatiu, derivades de trastorns en la motricitat, la comunicació i l'autonomia, entre els 3 i els 21 anys; infants, adolescents i joves amb Paràlisi Cerebral i pluridiscapacitat.

- CENTRE OCUPACIONAL

És un servei de la cartera de Serveis Socials, que dóna atenció diürna a persones amb Paràlisi Cerebral i discapacitats similars entre 21 i 65 anys, amb necessitats de suport en la mobilitat, l'autonomia personal i la comunicació. En aquest Servei de l'entitat el que es treballa és la màxima inclusió social, a partir d'hàbits prelaborals i treball en habilitats funcionals.

- RESIDÈNCIA AREMI

Un espai on es facilita un entorn adequat a les persones amb Paràlisi Cerebral i discapacitats similars en totes les necessitats vitals. Des de l'allotjament i convivència, fins a activitats d'oci, lúdiques, reproduint al màxim el confort i el caliu d'una llar.

- SIRIUS-SERVEI DE SUPORT AREMI

És un servei gratuït d'assessorament, informació i orientació individualitzat que pretén millorar l'autonomia personal en diferents àmbits com la mobilitat, les activitats de la vida diària, la comunicació i l'accés a l'ordinador, el control de l'entorn i l'accessibilitat. L'àrea del Servei de Suport compta amb un equip de fisioterapeutes pediàtriques i docents especialistes en les àrees de posicionament i mobilitat, i tecnologies per a l'aprenentatge. S'adreça a persones en situació de dependència i/o discapacitat, professionals, familiars i cuidadors.
Atén demandes de CDIAPs, EAPs, familiars de persones amb algun tipus de discapacitat temporal i/o permanent, i fisioterapeutes, entre altres professionals.

- BAPS

De l'Associació AREMI, és un servei de préstec GRATUÏT que cedeix diferents productes de suport de manera temporal, a persones en situació de dependència, temporal o permanent, amb l'objectiu de millorar la seva autonomia personal, o bé facilitar la tasca de les persones que en tenen cura.

- COL·LABORACIONS

L'Associació AREMI a Lleida, com a entitat específica en l'atenció a les persones amb Paràlisi Cerebral i Pluridiscapacitat, és l'única. Compta amb un equip de professionals format i preparat per a l'atenció de persones amb unes característiques molt concretes. L'Associació AREMI és membre de la Federació de persones amb Paràlisi Cerebral i pluridiscapacitat de Catalunya FEPCCAT, de la Federació ECOM i DINCAT.
També forma part de FESALUT, entitat lleidatana que aglutina organitzacions relacionades amb la salut. I és membre de la Confederación ASPACE d'àmbit estatal.

4.- OBJECTIUS GENERALS

Els **objectius generals que pretén assolir** el present Pla d'Igualtat entre dones i homes que impulsa l'Associació AREMI són els següents:

- Promoure la igualtat d'oportunitats
- No discriminar per raó de sexe
- Prevenir l'abús i/o l'assetjament sexual
- Conciliar la vida familiar i laboral
- Assegurar la igualtat en la retribució

Els **objectius generals que guien** la realització de tot el procés de diagnosi de gènere i l'elaboració del present document són els següents:

- Formalitzar el compromís de l'Assocació AREMI per avançar en la promoció dels drets de les dones i la igualtat de gènere.
- Identificar com s'ha treballat fins ara en quan a la incorporació de la perspectiva de gènere, detectar punts forts i punts dèbils, i establir un full de ruta perquè tota acció futura incorpori la mirada de gènere.
- Incorporar de forma transversal i sistemàtica el principi d'igualtat de gènere en l'organització interna de l'entitat i en les accions que desenvolupa.

Aquests objectius, comuns a tots els plans d'igualtat, parteixen de la premissa que totes les organitzacions humanes reprodueixen les relacions de poder dels homes vers les dones característiques de la societat patriarcal en què vivim.

5.- ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA

ÀMBIT PERSONAL

El Pla d'Igualtat que es concreta en el present document és d'aplicació a tot el personal vinculat als serveis i programes de l'Associació Aremi, i que es regeixen pels següents convenis:

- Conveni col·lectiu de treball per al sector d'escoles d'educació especial (Codi de conveni num.79000215011994) Centre d'educació Especial AREMI.
- Conveni col·lectiu de treball del sector de tallers per a persones amb discapacitat intel·lectual de Catalunya (Codi de conveni num.79000805011995). Centre ocupacionalAREMI
- Conveni: XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (código de Convenio 99000985011981)
- Conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'associacions per a centres de formació, rehabilitació, orientació, valoració, autonomia personal, protecció i atenció a discapacitats per als anys 2013-2016 (codi de conveni núm. 79002795012009).

Els serveis de l'Associació AREMI als que fem referència són:

- Escola d'Educació Especial AREMI (C/Mestre Tonet s/n, Lleida)
- Centre Ocupacional AREMI (C/Mestre Tonet s/n, Lleida)
- Residència 2 AREMI (C/ Garraf, 17, Lleida)
- Centre per a l'Autonomia Personal SIRIUS-SERVEI DE SUPORT (C/ Garraf, 17, Lleida)
- Banc de Productes de suport -BAPS AREMI- (C/ Garraf, 17, Lleida)
- Àrea pediàtrica del Centre per a l'Autonomia Personal SIRIUS-SERVEI DE SUPORT (C/Mestre Tonet s/n, Lleida)

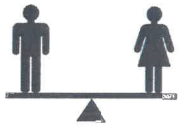
Alguns dels programes de l'Associació AREMI als que fem referència són:

- Programa Comunica't i fes salut
- Programa Psicomotricitat
- Programa SAFE d'acompanyament a famílies amb necessitats específiques
- Programa de Teràpies alternatives

ÀMBIT TERRITORIAL

Aquest Pla d'Igualtat és d'aplicació als centres de treball que té de l'Associació Aremi:

- Carrer Mestre Tonet s/n, 25003, Lleida
- Carrer Garraf, 17, 25005, Lleida



ÀMBIT TEMPORAL

Aquest Pla d'Igualtat tindrà un període de vigència, una durada no superior a quatre anys, a comptar des del mes de juny de 2022 (de la seva 1a versió) fins al 31 de maig de 2026. Finalitzat el període de vigència del pla, es farà un informe d'avaluació per analitzar el grau d'acompliment dels objectius i l'efectivitat de les accions fixades com a mesures d'implantació descrites en l'apartat 11.

6.- MARC NORMATIU

Al llarg de les últimes dècades, el principi d'igualtat de dones i homes ha anat evolucionant i desenvolupant un marc normatiu amb l'objectiu d'eradicar la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.

- *Normativa Internacional*

La inclusió del principi d'igualtat de dones i homes en l'ordenament jurídic internacional està marcada per la Carta de les Nacions Unides de l'any 1945 en la qual es prohibeix la discriminació per raó de sexe.

L'Assemblea General de les Nacions Unides va proclamar, el 1967, la Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona, precursora de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) de l'any 1979 i que entrà en vigor en forma de tractat internacional l'any 1981.

Les Nacions Unides han organitzat quatre conferències mundials sobre la dona. Especialment rellevant va ser la IV Conferència Mundial sobre la Dona, celebrada a Beijing l'any 1995, en què es va aprovar la Declaració de Beijing i la seva Plataforma d'Acció, que reconeixien la necessitat d'incorporar polítiques que integressin la perspectiva de gènere i que analitzessin l'estructura de la societat i les relacions entre dones i homes.

- *Normativa a la Unió Europea*

A nivell Europeu, el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes està present en els diferents tractats de la UE.
El Consell d'Europa va adoptar la Carta Social Europea, el 1961, la qual constitueix un instrument important en matèria de protecció dels drets fonamentals de les dones, com el dret al treball. Reconeix els drets de les persones treballadores d'ambdós sexes a una igual remuneració i fa referència als treballadors i les treballadores amb responsabilitats familiars. La Carta Social Europea de l'any 1996, en substitució de la de 1961, prohibeix la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i ofereix una protecció especial en cas d'embaràs i maternitat.

La Comunitat Europea incorpora el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en diferents tractats, d'entre els quals destaquen el Tractat d'Amsterdam de l'any 1999, que avança en aquest principi sobretot pel que fa a la igualtat de tracte entre treballadors i treballadores, i, l'any 2001, el Tractat de Niça, que reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral.
La versió consolidada del Tractat de la Unió Europea, de l'any 2012, converteix el principi d'igualtat d'homes i dones en un valor comú de la UE que els Estats membres han de respectar i garantir. En l'article 3, estableix que la UE ha de fomentar la igualtat d'homes i dones.

La Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea recull en un únic text el conjunt de drets civils, polítics, econòmics i socials de la ciutadania de la Unió Europea i de les persones que hi viuen, conté un capítol titulat "Igualtat" que inclou els principis de no discriminació, igualtat de dones i homes i diversitat cultural, religiosa i lingüística.

La Directiva 2006/54, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de dones i homes en matèria de treball i ocupació. Aquesta directiva prohibeix les discriminacions, directes i indirectes, entre homes i dones pel que fa a les condicions de contractació, acomiadament, formació i promoció professional, així com afiliació a les organitzacions de persones treballadores o empresàries.

- *Normativa estatal*

La Constitució Espanyola, a l'article 1.1, estableix la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic espanyol. A l'article 14 proclama el dret a la igualtat i fa una prohibició expressa de la discriminació per raó de sexe.

Tot desenvolupant aquesta obligació constitucional, així com les derivades del marc normatiu comunitari en matèria d'igualtat, l'any 2007 es va aprovar la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH). L'article 5 d'aquesta llei estableix la igualtat de tracte i d'oportunitats pel que fa a l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals, així com les condicions de treball, tot plegat aplicable tant en l'àmbit de l'ocupació privada com en el de l'ocupació pública.

D'aquesta Llei cal destacar, també, els articles 45 i 46, la redacció dels quals s'ha vist modificada pel Reial decret-llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. És en aquests articles on queda detallat que es considera un pla d'igualtat, quins aspectes s'han de considerar i quins apartats i informacions han de contenir necessàriament. Finalment, el Real Decret 901/2020 n'estableix l'obligatorietat per a empreses per a més de 50 treballadors i treballadores.

- *Normativa a Catalunya*

El reconeixement de la igualtat de dones i homes també està recollit en diversos textos de l'ordenament jurídic català.

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya de l'any 2006 incorpora la igualtat i els drets de les dones en diversos punts de l'articulat. Cal destacar l'article 19 del capítol I. Drets i deures de l'àmbit civil i social:

1. Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació.
2. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.

També cal destacar l'article 45, que insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per a garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors i treballadores: "Els poders públics han d'adoptar les mesures necessàries per a garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors, han d'impulsar i han de promoure'n la participació en les empreses i les polítiques d'ocupació plena, de foment de l'estabilitat laboral, de formació de les persones treballadores, de prevenció de riscos laborals, de seguretat i d'higiene en el treball, de creació d'unes condicions dignes al lloc de treball, de no discriminació per raó de gènere i de garantia del descans necessari i de les vacances retribuïdes".

L'any 2015 es va aprovar, per unanimitat, al Parlament de Catalunya, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que té com a objecte establir i regular els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

7.- LÍNIES D'ACTUACIÓ DE L'ASSOCIACIÓ AREMI

1. Atendre a les persones amb Paràlisi Cerebral i discapacitats similars, al llarg de tot el cicle vital de la persona.
2. Sensibilitzar a la societat a través d'accions diverses, aliances amb empreses i altres entitats.
3. Ser un espai professional de suport a les famílies i a l'entorn de la persona amb discapacitat.
4. Fomentar línies de desenvolupament i investigació relacionades amb la Paràlisi Cerebral i la Pluridiscapacitat.
5. Fomentar accions de voluntariat.
6. Vetllar per la igualtat d'oportunitats i per la integració per les persones usuàries dels serveis de l'Entitat.
7. Impulsar la incidència política a nivell local, per impulsar polítiques que garanteixin tots els drets de les persones amb Paràlisi Cerebral i pluridiscapacitat.
8. Fomentar l'associacionisme i sumar-se als ODS per a l'Agenda 2030.

8.- CARACTERÍSTIQUES DEL PLA

El Primer Pla d'Igualtat de dones i homes de l'Associació AREMI, és un document estratègic, que es planteja com un conjunt de mesures a aplicar, havent realitzat un estudi i diagnòstic de l'estat de la igualtat efectiva a l'entitat.

Al Pla s'estableixen els objectius que vol aconseguir aquesta eina, així com les mesures per a poder-los fer efectius i poder valorar-los. I tot des d'uns requisits que han de ser:

- Viables i realistes
- Adaptables a la realitat i les circumstàncies de l'entitat
- Concrets i mesurables

Les característiques que defineixen el primer Pla d'Igualtat de l'Associació AREMI són:

- TRANSVERSALITAT. Serà aplicable a tots els nivells, serveis, categories professionals, polítiques, projectes, documents, etc.
- AVALUABILITAT: En el pla es detallen indicadors que permeten la valoració del mateix Pla i de cadascuna de les mesures que contingui.
- GENERALITAT: El Pla d'Igualtat s'elabora des de la perspectiva dels dos gèneres. No està pensat per a dones u homes. És de caire general.
- PARTICIPATIU: S'informa del pla a tots i totes les treballadores de l'entitat. L'objectiu és que tothom n'estigui informat i se'n senti part implicada i protagonista
- DIDÀCTIC: es el resultat d'un procés participatiu, horitzontal i paritari en què s'ha volgut elaborar una eina fàcil i entenedora per a tothom.
- GARANTISTA: L'entitat garanteix els recursos necessaris per poder fer una correcta implementació de tot el Pla d'Igualtat.
- VISIBILITZADOR: de totes les maneres d'actuar que ja s'han estat desenvolupant al llarg de la historia de l'entitat, que ara es redacten i s'incorporen formalment i explícitament, en una eina que ha de servir per garantir la continuïtat d'aquesta bona pràctica.
- FLEXIBILITAT I ADAPTABILITAT: La societat i el tercer sector aniran requerint canvis, que s'hauran d'anar incorporant a aquesta eina, de manera que sigui dinàmica i reculli els avenços que en matèria d'igualtat es vagin produint.

9.- DETERMINACIÓ DE LES PARTS QUE EL CONCERTEN

Aquest Pla d'Igualtat ha estat concertat per una part empresarial i per una part social.

La **part social** està representada per 3 membres del Comitè d'empresa:

- Judith Falcó
- Ma Carmé Pallisé
- Emilia Cuenca

La **part empresarial** està representada per 2 membres de la Junta Directiva i la Direcció General:

- Ma Mercè Batlle
- Santiago Atienza
- Elisenda Ros

10.- ESTRATÈGIES

Aquest procés comporta l'ús d'unes estratègies que permetin la incorporació de la perspectiva de gènere en tots els processos de gestió de l'entitat:

1. Implantar un sistema de registre de dades disgregades per sexes, amb la finalitat de poder comprovar la seva distribució equilibrada. En cas de detectar desequilibri, caldrà buscar-ne les causes per poder aplicar les mesures oportunes per corregir el desequilibri.

2. Sensibilitzar i informar. Fomentar accions de sensibilització i formació per capacitar a les persones que formen part de tots els serveis, sobre la necessitat de dur a terme la seva tasca amb una correcta perspectiva de gènere i poder-la desenvolupar.

3. Assignar una persona de cada servei per poder liderar, desenvolupar i vetllar per a la inclusió de la perspectiva de gènere.

4. Realitzar un seguiment continuat i la posterior avaluació de les accions que es desenvolupin en matèria d'igualtat d'oportunitats, incorporant a l'avaluació indicadors sensibles al gènere.

5. Protocol·litzar el compromís explícit de l'entitat en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats per a dones i homes, així es garantirà la incorporació progressiva de la perspectiva de gènere, sistematitzant-lo i incorporant-lo a la gestió i a la cultura empresarial.

Envers la vinculació del pla amb la política estratègica de l'associació:

- Transversalitzar la igualtat a tots els àmbits de l'Associació, incorporant la perspectiva de gènere a tots els nivells, documents, projectes, comunicacions, etc.

- Coordinar la política de igualtat amb altres polítiques estratègiques.

11.- INFORME DEL DIAGNÒSTIC

Les desigualtats de gènere es reprodueixen i configuren a través de les estructures formals i informals de les organitzacions mitjançant les regles, polítiques, procediments de treball, normes i relacions espontànies que sorgeixen entre les persones que componen les entitats.És per aquest motiu que els objectius del Pla d'Igualtat tenen la intenció principal de promoure l'equitat des de la perspectiva de gènere, per tal de generar un canvi en l'organització formal i informal de les entitats.

L'objectiu general de la diagnosi és identificar la situació en la que es troba l'Associació Aremi en relació amb la igualtat entre dones o homes, i de forma específica:

- Identificar amb quina mesura la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes té relació amb l'organització interna i la gestió de l'entitat.

- Fer visible la situació de gènere de la plantilla, motivant una possible segregació.

- Analitzar els efectes que per dones i homes tenen el conjunt de les activitats, l'empresa del treball i les condicions en que es realitza.

- Detectar si existeixen discriminacions o desigualtats en les pràctiques de gestió de recursos humans.

- Formular i aplicar mesures i recomanacions per tal de corregir les desigualtats o necessitats detectades i determinar àmbits prioritaris d'actuació.

DIAGNOSI DEL PLA D'IGUALTAT PER ÀMBITS

CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

A l'Associació Aremi tenim un clar posicionament en relació a la igualtat d'oportunitats, des del punt de vista que no se li coneix cap mena de mala praxis en aquesta qüestió. Anterior a aquest Pla d'Igualtat ja disposava d'una comissió d'igualtat i d'un protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual. Finalment, el present Pla d'igualtat és una mostra més del compromís de la nostra organització amb la promoció de la igualtat de gènere.

La Comissió d'igualtat està constituïda per cinc dones i un home. Malgrat la manca de paritat en quan a l'equitat de gènere entre els seus membres, la part social ha estat escollida lliure i democràticament entre la plantilla d'acord a les candidatures presentades.

La comissió negociadora és fruït d'un acord en el marc de la comissió d'igualtat, a través del comitè d'empresa, previ consens i comunicació a les persones representades per aquests òrgans.

Cultura i gestió organitzativa	
Punts forts	Propostes de millora
Compromís de l'organització en el pro de la igualtat de gènere i la no discriminació No es té coneixement de males praxis Disposem d'un protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual.	Fomentar la coresponsabilitat de l'home en les responsabilitats familiars i domèstiques. (ACCIÓ 3) Reforçar la comunicació interna i externa (ACCIÓ 5)

REPRESENTACIÓ DE DONES I HOMES, CONDICIONS LABORALS

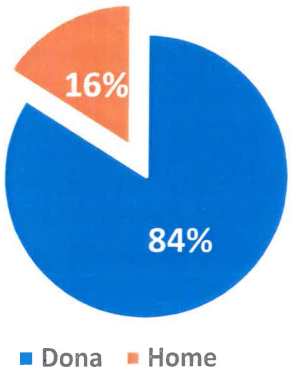
En el nostre sector de treball, el sector social (específicament el suport i acompanyament de les persones amb paràlisi cerebral i altres discapacitats afins) està fortament vinculat a les tasques de cura, tasques que normalment han desenvolupat les dones, de la mateixa manera que passa en els ensenyament professionals i universitaris on apliquen majoritàriament estudiants dones. Aquest fet, és posa en evidencia a la nostra Associació on el 84% de la plantilla són dones (1 en xifres i 2 en percentatges), i que és el motiu de que en molts dels àmbits d'anàlisi del present document es biaixos en sentit contrari al que és habitual.

Resultats:

(1)

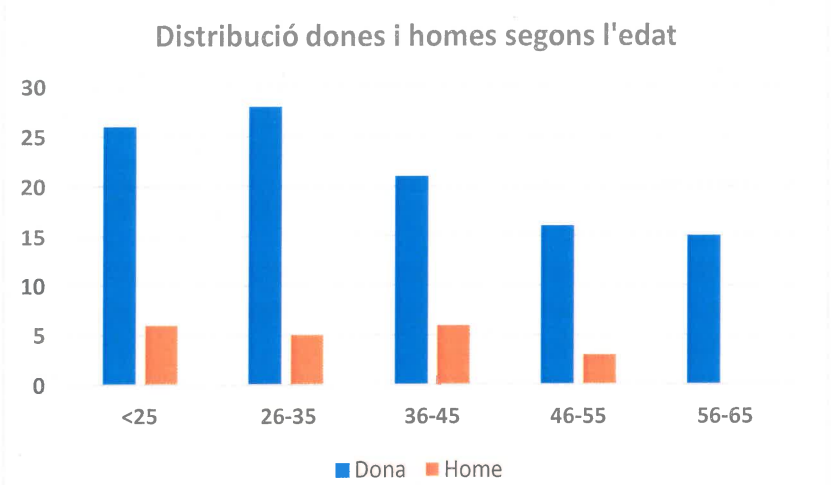
Total **dones** en plantilla	**106**
Total **homes** en plantilla	**20**

Percentatge de dones i homes a la plantilla



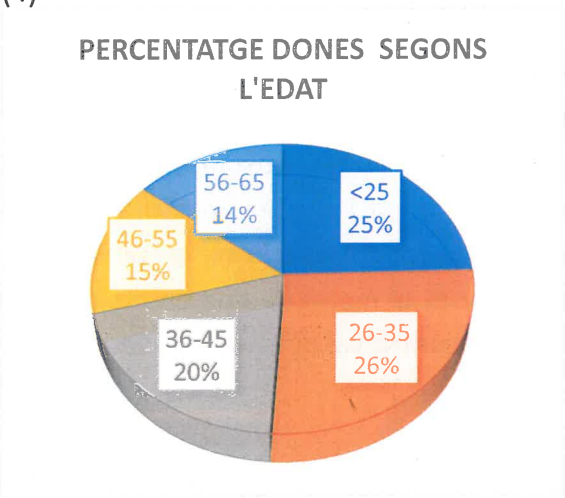
(2)

Hi ha una evident feminització de la plantilla a l'entitat, com es reprodueix a tot el tercer sector.

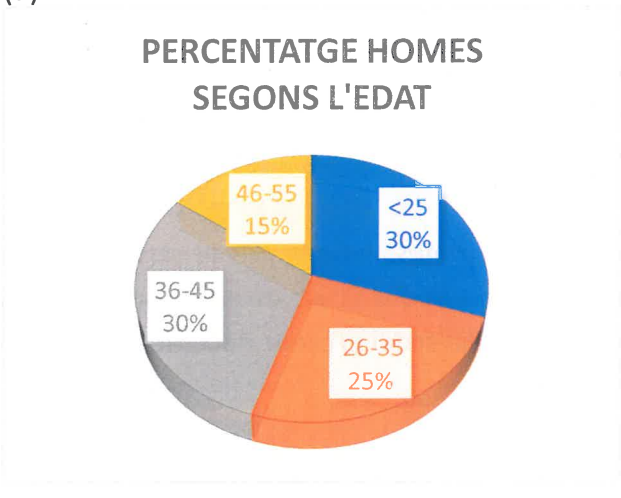


(3)

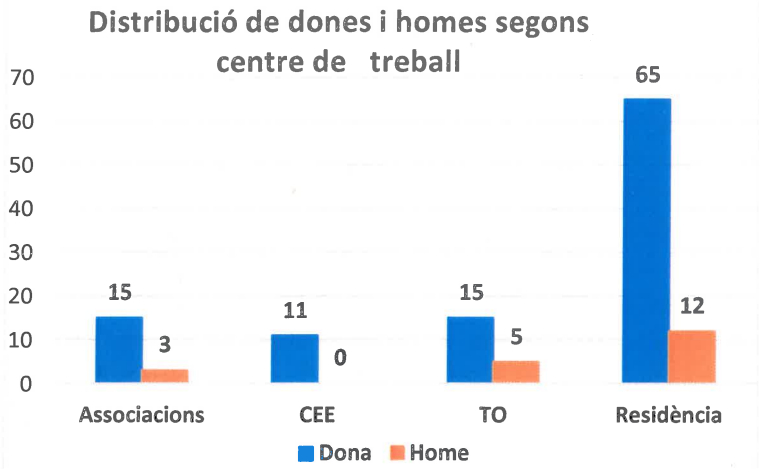
(4)



(5)



- La mitjana d'edat de les persones que formen part de la plantilla és de 36,23 anys, amb independència del seu sexe (3,4,5)
- La mitjana d'edat de les 106 dones en plantilla és de 36,91, mentre que la dels 20 homes és de 33,65. Considerem que aquesta diferència pot respondre al canvi de paradigma,, promogut per l'interès dels homes en una vessant formativa de caire social i assistencial, i que considerem una tendència creixent al nostres sector (3)
- La proporció de dones és força equilibrada respecte a la d'homes en la major nombre de franges d'edat de les destinacions de plantilla, a excepció del tram de 36 a 45 que hi ha una diferència del 10% i del tram de 56 a 65, donat que no hi ha cap home en plantilla dins d'aquesta franja d'edat. No obstant això, les diferències per trams d'edat són superiors al 5 %. (4,5)



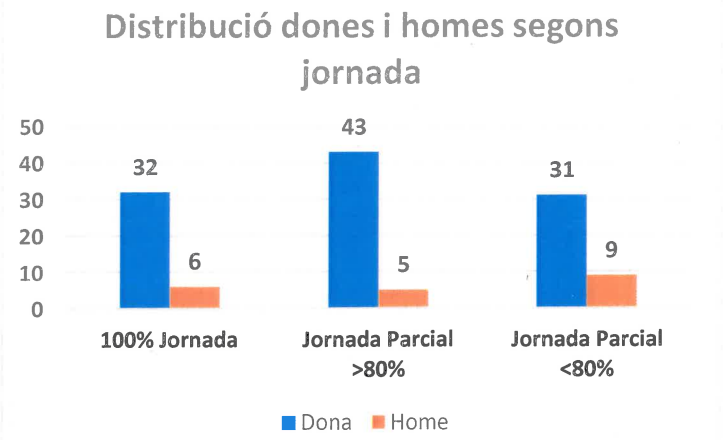
(6)

Les condicions laborals són aquelles que determini el conveni que correspongui a cada servei. Als centres de treball (6) de la nostra entitat, són d'aplicació els següents:

- Conveni col·lectiu de treball per al sector d'escoles d'educació especial (Codi de conveni num.79000215011994) és d'aplicació al **Centre d'educació Especial** AREMI.
- Conveni col·lectiu de treball del sector de tallers per a persones amb discapacitat intel·lectual de Catalunya (Codi de conveni num.79000805011995). És d'aplicació al **Centre ocupacional AREMI**
- Conveni: XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (código de Convenio 99000985011981) És d'aplicació a la **Residència**.
- Conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'associacions per a centres de formació, rehabilitació, orientació, valoració, autonomia personal, protecció i atenció a discapacitats per als anys 2013-16 (codi conveni núm.79002795012009). És d'aplicació per a la **resta de la plantilla, administració i direcció, i personal vinculat a programes.**

Garantim el compliment de mesures de conciliació, d'acord als convenis de referència i l'Estatut de treballadors. Alguns exemples són:

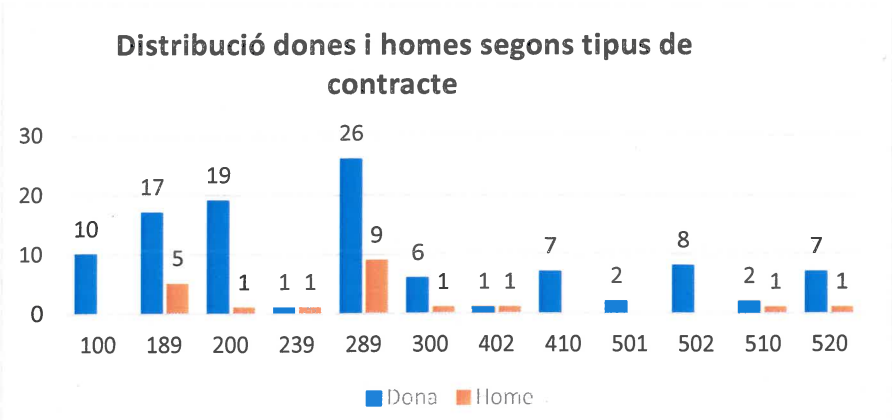
- Reducció de la jornada per lactància (art. 37.4 ET) i dels convenis respectius. Es concreta com un dret individual garantint la possibilitat d'acumular aquest permís per gaudir-lo a la finalització de la suspensió per maternitat.
- Possibilitat de la reducció de jornada de persones dependents, d'acord amb l'Estatut dels treballadors i els convenis respectius.
- Possibilitat de flexibilitzar l'ús dels dies de permís, regulats a l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors.
- Es garanteix el dret de reserva del lloc de feina, durant tot el temps d'excedència per tenir cura de fills o filles o bé de persones dependents. (art. 46.3 ET) segons els convenis subscrits.



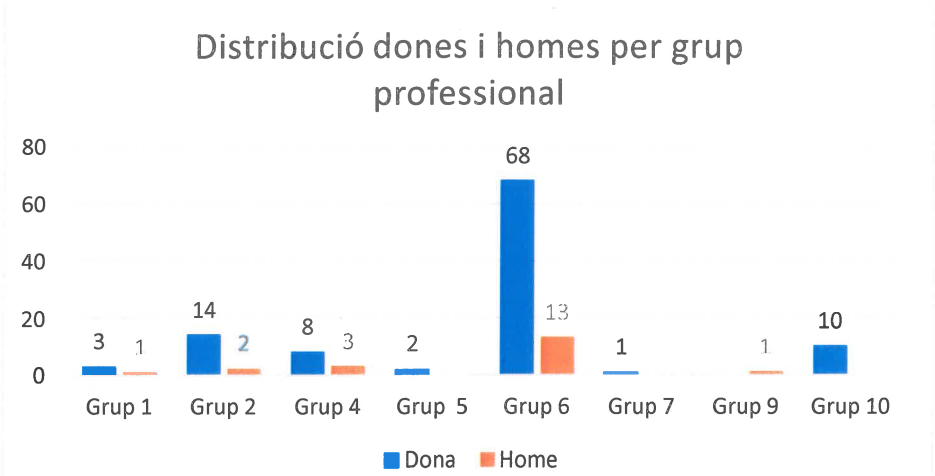
(7)

Altres garanties que són d'aplicació pròpies, en quant a condicions laborals:

- Possibilitat d'adaptació de la jornada i organització de la feina
- Establir un interval de temps flexible per a l'entrada i la sortida de la feina, així com per a l'hora dels àpats. Sempre que no comporti problemes per a l'organització.
- Possibilitat d'adaptació de la jornada sense fer reducció, per als treballadors treballadores que tinguin persones dependents a càrrec seu, sempre i quant el seu lloc de feina ho permeti.
- Eliminar, tant com sigui possible, la prolongació de la jornada ordinària de feina. En cas d'haver-se de realitzar, es compensarà amb temps lliure.
- Convocar les reunions de feina durant l'horari laboral.
- Es permet l'adaptació de la jornada laboral per possibilitar l'assistència a cursos de formació. Sempre i quan estiguin relacionats amb la millora de la feina que es desenvolupi a l'entitat.
- Es possibilita que els treballadors i treballadores de residència, amb fills o filles o persones dependents al seu càrrec, tinguin preferència a l'hora d'escollir el torn de vacances, per a que puguin coincidir amb els períodes de vacances escolars.



(8)



(9)

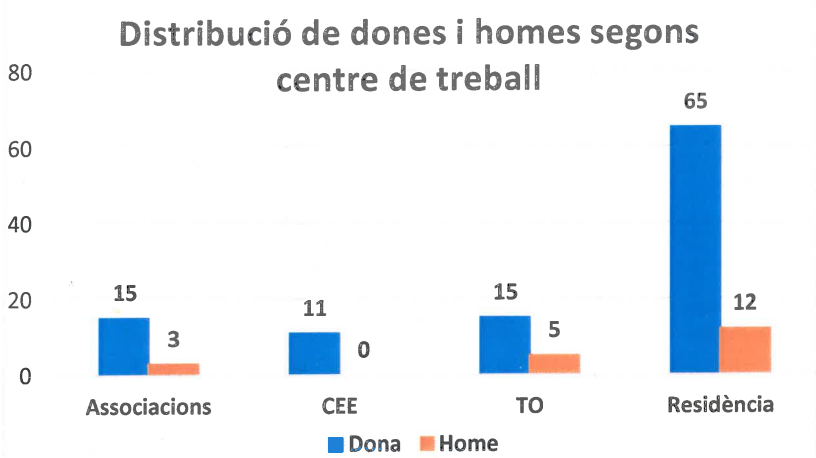
Segons les dades recollides en referència a les condicions seguents: tipus de contractes, categories i nivells professionals, tipus de jornada, presència de dones i homes en els diferents llocs de treball; estan exemptes de discriminació per raó de gènere. Segons els resultats obtinguts en aquests aspectes, no és necessari aplicar mesures correctives.

Representació de dones i homes, condicions i conciliació laboral	
Punts forts	Propostes de millora
Alta presència de dones a la plantilla. Els biaixos que s'aprecien no tenen cap relació amb el gènere. Garantim l'aplicació dels convenis de referencia per a cada servei. Mesures de conciliació pròpies.	La infrarepresentació d'homes, que pot ser revertida tot garantint l'equilibri i la no discriminació en processos de selecció (Acció 4)

ACCÉS A L'ASSOCIACIÓ I EXTINCIÓ DE LES RELACIONS LABORALS

Tot procés de selecció personal té com a objectiu identificar les candidatures idònies per a un lloc de treball amb la finalitat d'incorporar la persona més adequada per a cada tasca professional garantint que el sexe no condiciona l'elecció de la persona contractada.

Constatem que a la nostra associació no s'ha detectat cap tipus de biaix en aquest sentit. Malgrat tot, i tenint en compte que són majoritàriament dones (10) les que presenten candidatures, ja es presta especial atenció a les ofertes que siguin publicades a fi de no feminitzar les persones seleccionades per tal de garantir l'equilibri i la no discriminació en els processos de selecció, sempre prioritzant les capacitats i els valors de les persones.



(10)

Resultats:

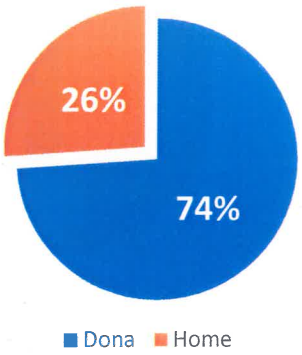
- Les condicions del centre de treball i els recursos assignats són els mateixos tant pels homes com per les dones.
- En els centres, llocs de treball i altres espais compartits no hi ha un tracte diferenciador. Es valora de forma positiva l'adequació de llocs de treballs iguals per a home i dones.
- Les contractacions efectuades per ocupar llocs d'atenció directa sempre han estat majoritàriament a dones
- Amb la intenció d'equilibrar la plantilla i fomentar la incorporació d'homes, davant un mateix perfil professional s'opta per la candidatura de l'home, sempre que hi hagi igualtat de mèrits i valors en el currículum de la persona candidata.
- Les ofertes de feina s'han publicat utilitzant un llenguatge no sexista

Accés a l'associació i extinció de les relacions laborals	
Punts forts	Propostes de millora
Les ofertes de feina es redacten amb llenguatge respectuós, inclusiu i adequat. En els processos de selecció, es presenten més dones que homes. No s'han detectat biaxos en relació a tipus de contractes, categories i nivells professionals, tipus de jornada	Garantir l'equilibri i la no discriminació en els processos de selecció en base a les capacitats i els valors de les persones, posant atenció a les ofertes laborals publicades. Registrar la proporció d'homes i dones que es presenten a processos de selecció. (ACCIÓ 4)

FORMACIÓ CONTÍNUA

La formació millora les competències professionals del personal, alhora que l'associació es beneficia d'aquests nous coneixements i habilitats assolits. L'associació ha de garantir l'accés i que es tinguin en compte les necessitats formatives de dones i homes en igualtat d'oportunitats per realitzar la formació. Hem estudiat la participació formativa de dones i homes durant el 2022 (11).

Percentatge de participació en formació



(11)

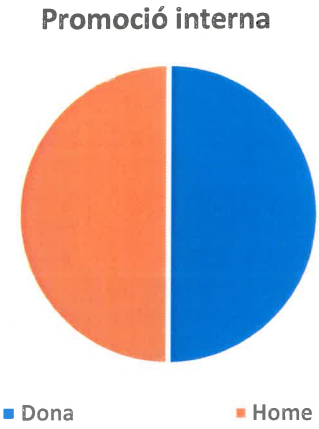
Resultats:

- Igualtat d'accés a la formació continuada oferta per l'Associació a través del catàleg formatiu de les entitats de 2n i 3r nivell a les quals estem adherides.
- S'imparteix la formació, sempre que sigui possible, en horari laboral per tal de facilitar l'assistència de les persones amb responsabilitats familiars.
- El 2022, un total 50 persones de la plantilla van participar en alguna formació, 37 dones i 13 homes (11).
- S'observen diferències significatives sent les dones les que han participat en major grau. Aquestes diferències s'expliquen, ja que el 65% de la plantilla són dones, la formació ha estat adreçada en la seva majoria a les persones d'atenció directa, en que també el percentatge de dones és més elevat.
- La formació vinculada al desenvolupament del lloc de treball, és un dels vehicles principals en la promoció laboral.

Formació contínua	
Punts forts	Propostes de millora
La participació en formació és correlatiu al nombre de persones que componen la plantilla en cada sexe. Àmplia oferta formativa en tots els àmbits. Facilitats en l'accès i la promoció Difusió del catàleg formatiu específic Confed. Aspace	No procedeixen

PROMOCIÓ PROFESSIONAL

En aquest àmbit s'avalua la presencia del principi d'igualtat d'oportunitats en la promoció interna i el desenvolupament professional. Aquest anàlisis es necessari per valorar la presència de barreres que dificultin l'accés de les dones en la promoció i/o desenvolupament.



(12)

Resultats:

- En cas de vacants, aquestes són comunicades a tota la plantilla de manera interna a través del correu electrònic, presentant el lloc a promocionar. Es poden presentar totes aquelles persones que reuneixin les condicions que requereix el lloc de treball.
- El 2022, van promocionar internament dues persones, una dona i un home (12), tots dos llocs a ocupar eren al centre d'educació especial de l'entitat.

Promoció professional	
Punts forts	Propostes de millora
Les responsabilitats familiars no influeixen en la decisió de les promocions. No s'ha detectat cap cas de discriminació de gènere o discrepància en relació a una promoció professional. S'aposta per la promoció interna del personal vinculat a l'entitat.	No procedeixen

RETRIBUCIÓ I AUDITORIA RETRIBUTIVA

S'estudia la política retributiva de l'associació, les retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial segons conveni d'aplicació. El personal de l'Associació Aremi, en funció del servei on treballi, tindrà unes taules salarials, triennis, complements o altres conceptes, com permisos, que seran diferents a raó del conveni que sigui d'aplicació al servei que correspongui, sempre de forma equitativa.

- Període de referència:
  - Data d'inici: 01/01/2022
  - Data fi: 31/12/2022

- Personal inclòs: Tota la plantilla que hagi estat en situació d'alta durant el període de referència, amb independència de si han causat baixa o no abans d'acabar l'anualitat.

- Normativa aplicable: En compliment de l'article 28 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i Secció 1ª del Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, del registre amb els valors de mitjana de salaris, complements salarials, i altres percepcions desagregats per gènere i distribuïts per grups professionals.

En l'elaboració d'aquesta auditoria s'han tingut en compte els següents criteris:

- Si el resultat és negatiu: Mitjana de la retribució de la dona és superior a la de l'home
- Si el resultat és positiu: Mitjana de la retribució de l'home és superior a la de la dona
- 100%: No existeix una mitjana de retribució de la dona per comparar
- Quan el resultat de la fórmula sigui superior al 25%, donat que l'entitat té més de 50 treballadors es justificarà que el biaix existent no es per raons de gènere (d'acord a l'establert en l'art. 28.3 de l'Estatut dels treballadors).
- Les dades en percentatge es mostren disgregant per sexe cada escala.

AUDITORIA RETRIBUTIVA

L'auditoria retributiva té per objectiu obtenir la informació necessària per a comprovar si el sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució.

La vigència de l'auditoria retributiva serà la mateixa que el present pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Emprant l'eina del registre retributiu hem obtingut l'informe d'auditoria retributiva.

El registre retributiu ordena i calcula les bretxes en atenció als grups professionals segons s'estableixi en el conveni. En l'auditoria s'usen les mateixes dades del registre retributiu, però s'ordena i agrupa els empleats i empleades amb les escales dels grups professionals d'igual valor. Aquestes escales s'enumeren atenent la valoració que realitza l'empresa dels seus llocs de treball.

VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

La valoració dels llocs de treball té per objectiu realitzar una estimació global de tots els factors que concorren o puguin concórrer en un lloc de treball, tenint en compte la seva incidència i permeten l'assignació d'una puntuació o valor numèric a aquest. Es consideren de manera objectiva i estan vinculats de manera necessària i escrita al desenvolupament de l'activitat laboral.

La valoració dels llocs de treball s'ha realitzat atenent les famílies de factors proposats en la guia del Ministeri d'Igualtat, amb una adaptació a la nostra realitat i factors concrets que apliquen a l'associació:

A. CONEIXEMENTS I APTITUDS	FACTOR 01 FORMACIÓ ACADÈMICA FACTOR 02 EXPERIÈNCIA FACTOR 03 CATALÀ I CASTELLÀ FACTOR 04 HABILITATS DE CURA I ATENCIÓ A LES PERSONES FACTOR 05 CAPACITAT HUMANA I VALORS FACTOR 06 CONEIXEMENTS INFORMATICS
B. RESPONSABILITAT	FACTOR 07 ORGANITZACIÓ DEL TREBALL FACTOR 08 RESPONSABILITAT SOBRE LES PERSONES FACTOR 09 SUPERVISIÓ FACTOR 10 CAPACITAT DE TREBALL EN EQUIP FACTOR 11 MOTIVACIÓ
D. CONDICIONS DE TREBALL	FACTOR 12 POLIVALÈNCIA FACTOR 13 DISPONIBILITAT HORÀRIA

A continuació, es mostren els biaixos entre dones i homes per cada escala de llocs de treball d'igual valor. També es mostren en salari equiparable atès que n'extreu dades realment comparables. Els biaixos en imports efectivament percebuts no tenen en compte les situacions particulars de cada persona treballadora.

Resultat Auditoria Retributiva

(13) MITJANA PANTILLA - BIAIX

Sexe	Mitjana Totals
Hombre	18.977,69
Mujer	19.313,60

	Biaix
Total	-1,77

Pel que fa a la mitjana de retribucions totals anuals del conjunt de la plantilla, entre dones i homes, (13) s'observa una bretxa salarial del -1,77%, significant això que les dones cobren aquest percentatge major enfront els homes. Aquesta diferència respon a que, si bé els complements són iguals per a dones que per a homes, l'antiguitat, els estadis etc, originen aquest petit biaix, que no valorem com a significatiu.

BRETXA I MITJANA SALARIAL

(14)

Grup Professional	Biaix Salaris	Mitjana Salari Home	Mitjana Salari Dona
1	29,81	21.584,88	11.880,12
2	-48,25	8.335,03	15.770,26
4	-9,36	17.957,56	18.415,46
5	0,00	0,00	13.249,21
6	-5,66	11.879,89	11.880,00
7	0,00	0,00	11.946,62
9	0,00	11.400,60	0,00
10	0,00	0,00	11.398,62

Resultats:

Com a resultat de les dades recollides per grup professional de forma desagregada, observem (14):

- Pel que fa a la mitjana de retribucions totals anuals de dones i homes no es presenten bretxes salarials significatives, tot i que cal destacar la bretxa salarial dels grups 1 i 2. En relació al grup 1, el biaix del 29,81% es deu al fet que el Director General és un home i a raó d'aquest té un plus superior per ocupar un càrrec de gran responsabilitat.
- Respecte el grup 2, el 48% de biaix respon a que els 2 homes contractats tenen una jornada molt inferior a la de les dones del mateix grup.
- En relació als grups 4 i 6, s'observa una bretxa del 9,36% i del 5,66%, en tots dos casos el motiu del biaix respon donat que responen a antiguitats o altres que venen determinats per conveni i no pas pel fet que el treballador/a sigui dona o home.
- En relació als grups 5, 7 i 10, no existeix bretxa donat que cap home ocupa un lloc de treball i per tant no pot haver-hi comparativa, i el mateix passa amb el grup 9 on cap dona ocupa un lloc en aquesta categoria.

- La retribució es fixa o es determina pel lloc de treball que s'ocupa, independentment de si la persona que l'ocupa sigui home o dona, en compliment de la normativa i de la política de recursos humans de l'Associació Aremi, per garantir la no discriminació i la igualtat d'oportunitats i amb l'objectiu de mantenir una equitat interna raonable.

- La retribució de les persones treballadores d'Aremi, és la que estableix el conveni d'aplicació en el seu centre de treball. De totes maneres, hi ha persones treballadores que reben complements en funció del lloc que ocupen, ja sigui per responsabilitat o per la tasca que realitzen o per productivitat, i finalment en motiu de la seva antiguitat.

- Hem de destacar que el conveni d'educació, és de per si més elevat que la resta de convenis aplicats, i reconeix complements que no contemplen la resta de convenis. Això és veu reflectit en les avaluacions de lloc de treball i els biaxos que això genera respecte al mateix grup en un altre centre que es regeix per un conveni diferent.

Grupo Professional	Mitjana Total General Home	Mitjana Total General Dona	Biaix de mitjana
1	42.000,00	24.899,71	40,71
2	19.728,76	22.845,27	-15,80
4	21.514,54	24.208,13	-12,52
5	0,00	17.194,28	0,00
6	16.805,95	17.573,33	-4,57
7	0,00	15.970,42	0,00
9	14.369,14	0,00	100,00
10	0,00	16.737,90	0,00

Resultats:

- Pel que fa a la mitjana de retribucions totals anuals de dones i homes no es presenten bretxes salarials significatives, tot i que cal destacar la bretxa salarial dels grups 1 i 2. En relació al grup 1, el biaix de mitjana del 40,71% es deu al fet que el Director General és un home i a raó d'aquest té un plus superior per ocupar un càrrec de gran responsabilitat.
- Respecte el grup 2, el -15,80% de biaix respon a que els 2 homes contractats tenen una jornada molt inferior a la de les dones del mateix grup.
- En relació als grups 4 i 6, s'observa una bretxa del -12,52% i del -4,57%, en tots dos casos el motiu del biaix respon donat que responen a antiguitats o altres que venen determinats per conveni i no pas pel fet que el treballador/a sigui dona o home.
- En relació als grups 5, 7 i 10, el resultat és 100 donat que no existeix una mitjana de retribució per comparar donat que cap home ocupa un lloc de treball.
- En relació al grup 9 el resultat és 100 donat que cap dona ocupa un lloc en aquesta categoria.

JUSTIFICACIÓ:

L'Associació AREMI vetlla per la igualtat salarial, aplicant els següents convenis segons centre:

- **Centre d'educació Especial AREMI** Conveni col·lectiu de treball per al sector d'escoles d'educació especial (Codi de conveni num.79000215011994)
- **Centre ocupacional AREMI** Conveni col·lectiu de treball del sector de tallers per a persones amb discapacitat intel·lectual de Catalunya (Codi de conveni num.79000805011995).
- **Residència** Conveni: XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (código de Convenio 99000985011981)
- **Per a la resta de la plantilla, administració i direcció, i personal vinculat a programes** Conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'associacions per a centres de formació, rehabilitació, orientació, valoració, autonomia personal, protecció i atenció a discapacitats per als anys 2013-2016 (codi de conveni núm. 79002795012009).

Com a conclusió del diagnòstic de retribució i auditoria retributiva realitzat, podem dir que les bretxes salarials resultats de l'auditoria no són per raó de sexe, sinó que responen al càrrec de responsabilitat del Director General, que el 84% dels llocs són ocupats per dones i a complements en concepte d'antiguitat o altres segons conveni d'aplicació per sempre en igualtat de condicions davant un mateix lloc de treball, i independentment que qui l'ocupi sigui una dona o un home.

Retribució	
Punts forts	Propostes de millora
No s'han detectat bretxes injustificades. Les retribucions i complements es modulen en funció del conveni, tasques i responsabilitats. Dins el mateix centre de treball, conveni, jornada, categoria i antiguitat, garantim la igualtat salarial entre dones i homes. Presència de dones contractades i homes contractats en els diferents llocs de treball sense cap mena de discriminació. No existeixen biaxos salarials per raó de gènere. -El nombre de dones que treballen a la nostra entitat és del 84% respecte el 16% d'homes.	Generar dades promitjades al tipus de jornada i categoria salarial per detectar, si procedeix, possibles biaixos. (ACCIÓ 1) Establir i implementar mecanismes per corregir possibles biaixos salarials (ACCIÓ 2)

COMUNICACIÓ NO SEXISTA

El llenguatge i la comunicació, són un vehicle social d'expressió d'idees, actituds i comportaments. El fet que les dones no tinguin una representació o presència adequada a la llengua contribueix a ocultar-les o excloure-les, Per aquest motiu les polítiques d'igualtat de les darreres dècades han posat l'èmfasi en l'ús inclusiu del llenguatge.

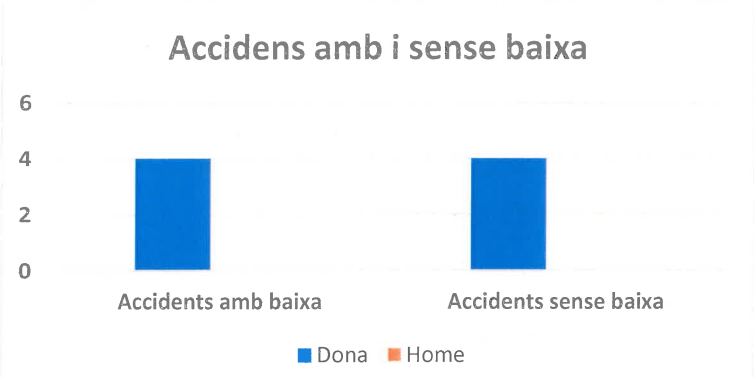
Resultats:

- Analitzades les diverses evidències de comunicació interna, no s'han identificat indicis de discriminació entre sexes. L'ús del llenguatge no només és respectuós i adequat, sinó que fem un clar èmfasi en l'ús del llenguatge inclusiu. Les comunicacions son realitzades amb mots neutres i sense expressions sexistes, tot i així, creiem que aquest podria ser millorable i per aquest motiu un dels objectius específics és treballar en aquesta línia.
- S'informa a tota la plantilla dels canvis produïts a l'Estatut dels Treballadors i els convenis sectorials, per a la igualtat efectiva de les dones i els homes en assumpte com la reducció de la jornada laboral i les excedències per a la cura i l'atenció de persones, així com els permisos. Es garanteix que aquests drets siguin accessibles a tots els membres de la plantilla de l'entitat amb independència de l'edat i el sexe.

Comunicació no sexista	
Punts forts	Propostes de millora
Llenguatge que utilitzem és adequat i respectuós en les comunicacions internes i externes de l'associació. No sexista i inclusiu. La comunicació visual i escrita en totes les xarxes socials no perpetua estereotips de gènere.	Millorar el llenguatge vers la diversitat d'identitats, tenint en compte col·lectius LGTBIQ+ i fent ús del nom sentit. Diversificar la galeria d'imatges de les publicacions relacionades amb les cures i l'atenció, atès que generalment són dones. (ACCIÓ 5)

SALUT LABORAL

S'analitza com es gestiona la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere, l'anàlisi d'accident de treball, malaltia professional i contingència comuna amb enfocament de gènere.



Resultats:

- L'any 2022 el nombre total d'accidents ha estat de 8, tot dones i amb les lesions habituals en el sector. D'aquests 8 accidents laborals, 4 han estat amb baixa i els altres 4 no.
- Les dades obtingudes no són significatives en haver més presència de dones que d'homes.
- Tots els accidents laborals amb baixa s'han donat en el marc de l'atenció directa a les persones usuàries.

Salut laboral	
Punts forts	Propostes de millora
L'accidentabilitat va lligada al lloc de treball i no al gènere, Adaptem les condicions de treball quan es viable Es té cura de la salut de les dones embarassades i es posen facilitats de flexibilitat horària en el període de lactància.	No procedeixen

PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

En aquest àmbit es pretén valorar les mesures adoptades per l'empresa per prevenir, evitar i eliminar les actituds sexistes i l'assetjament. I l'actuació en cas que es produeixin.

Resultats:

- No es té coneixement de cap situació d'assetjament sexual o d'altra índole.
- L'Associació AREMI disposa d'un protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament i violència en el treball. Inclou les conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere. D'acord amb els principis establerts en el protocol d'aquesta associació, l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere, o de qualsevol altra índole, no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància. Per tant, no seran ignorats i s'actuarà amb contundència.

Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	
Punts forts	Propostes de millora
Disposem d'un protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de gènere	No procedeixen

CONCLUSIONS GENERALS DEL DIAGNÒSTIC

El primer objectiu del diagnòstic era determinar si l'entitat gaudeix de bona salut quant a igualtat entre dones i homes i en quina mesura. En aquest sentit, es constata que les diferències d'accés de les dones al mercat laboral que es donen a la societat de forma habitual no es trasllada al nostre cas.
Això es deu, com s'ha destacat al llarg de tot el document, a la presència més gran de dones en el sector social i en particular en el sector d'atenció a les persones dependents. És per això que les dades analitzades de la nostra entitat no mostren biaixos greus.

Com a conclusió del diagnòstic retributiu i auditoria retributiva, podem dir que les bretxes salarials resultats de l'auditoria no són per raó de sexe, sinó que responen al càrrec de responsabilitat del Director General, que el 84% dels llocs són ocupats per dones i que antiguitat i que quan són negatius i que apliquem correctament el que s'estableix a cada conveni en igualtat de condicions independentment que es tracti de dones o homes.

Es recullen a continuació els diferents objectius que s'han fixat en aquest pla, així com les accions dissenyades (i que hem vinculat a les propostes de millora identificant l'acció) per a cada àmbit, les persones responsables, el període d'implantació i els documents de seguiment i avaluació.

12.- OBJECTIUS ESPECÍFICS, PLA D'ACTUACIÓ I CRONOGRAMA

OBJECTIUS ESPECÍFICS

Els objectius específics d'aquest pla d'igualtat, queden definits a l'apartat 11 i són:

1. Analitzar les dades mitjanes dels registres salarials al tipus de jornada i categoria salarial per detectar, si procedeix, possibles biaixos
2. Establir i implementar mecanismes per corregir possibles biaixos salarials.
3. Fomentar que l'home pugui fer ús dels permisos, per fomentar la corresponsabilitat en les responsabilitats familiars i domèstiques entre els homes i les dones
4. Garantir l'equilibri i la no discriminació en els processos de selecció i incorporació en base a les capacitats i valors de les persones.
5. Comunicació interna i externa inclusiva, es farà ús del llenguatge verbal i visual igualitari i orientat a combatre els estereotips sexistes.

La consecució d'aquests objectius específics es desenvolupa en un pla d'actuació amb uns eixos estratègics i unes accions que responen als resultats obtinguts mitjançant el diagnòstic citat.

CRONOGRAMA

ANUALITAT I SEMESTRE									
Identificació de l'acció	2022		2023		2024		2025		2026
	1r S	2n S	1r S	2n S	1r S	2n S	1r S	2n S	1r S
ACCIÓ 1	Inici Juny								Final Maig
ACCIÓ 2					Inici Gener		Final Juny		
ACCIÓ 3			Inici Març					Final Octubre	
ACCIÓ 4					Inici Març				Final Maig
ACCIÓ 5					Inici Febrer				Final Maig

PLA D'ACTUACIÓ: MESURES

Acció 1: Objectiu específic	Analitzar les dades promitjades dels registres salarials al tipus de jornada i categoria salarial per detectar, si procedeix, possibles biaixos
Document	Auditoria retributiva anual
Descripció actuacions	Anàlisi de l'auditoria retributiva
Responsable	Departament d'administració
Data d'inici	Juny 2023/24/25/26 (anualment)
Data fi	Octubre 2023/24/25/ Maig 2026 (anualment)
Comunicació i difusió	Amb les revisions del Pla
Indicadors de seguiment avaluació	Dades recollides i tractades, darrer exercici tancat, Informe final d'auditoria retributiva realitzat / Percentatges
Recursos humans, materials i econòmics	Departament administració, Direcció General i Comissió negociadora i serveis professionals externs (Gestoria).

Acció 2: Objectiu específic	Establir i implementar mecanismes per corregir possibles biaixos salarials.
Mesura complementària	Aplicar, si procedeix, mesures correctores sobre els possibles biaixos amb l'objectiu de seguir garantint la no discriminació salarial.
Descripció de les actuacions	Analitzar comparativament les retribucions rebudes per les dones i els homes en les mateixes categories laborals, per tipus de jornada, beneficis socials, i complements. Definició i implementació de mecanismes correctors dels possibles biaixos detectats. Complir amb el que determina el conveni d'aplicació a cada centre de treball, tant pel que fa a taules salarials, com pel que a drets i deures.
Responsable	Departament d'Administració i direcció general.
Data d'inici	Gener 2024
Data fi	Juny 2025
Comunicació i difusió	Document intern d'instrucció
Indicadors de seguiment i avaluació	Mesures correctives implementades. Mecanismes de control establerts. Igualtat retributiva assolida.
Recursos humans, materials i econòmics	Departament d'administració, direcció general i serveis professionals externs (Gestoria)

Acció 3: Objectiu específic	Fomentar que l'home pugui fer ús dels permisos, per fomentar la coresponsabilitat en les responsabilitats familiars i domèstiques entre els homes i les dones
Mesura complementària	Aplicar, si procedeix i es detecta la necessitat, mesures formatives sobre aquests possibles biaixos amb l'objectiu de seguir garantint la no discriminació salarial.
Descripció de les actuacions	Analitzar comparativament les baixes i permisos gaudits per les dones i els homes en les mateixes categories laborals, convenis, per tipus de jornada, beneficis socials, i complements. Definició i implementació de mecanismes correctors si es detecten biaixos. Garantir el compliment del que determina el conveni d'aplicació a cada centre de treball, tant pel que fa a taules salarials, com pel que a drets i deures.
Responsable	Direccions tècniques
Data d'inici	Març 2024
Data fi	Octubre 2025
Comunicació i difusió	Document intern
Indicadors deseguiment i avaluació	Mesures formatives implementades i mecanismes de control establerts.
Recursos humans, materials i econòmics	Departament d'administració, direcció general i serveis professionals externs (Gestoria)

Acció 4: Objectiu específic	Garantir l'equilibri i la no discriminació en els processos de selecció i incorporació en base a les capacitats i valors de les persones.
Mesura complementària	Aplicar, si procedeix i es detecta algun biaix, mesures correctives amb l'objectiu de garantir la igualtat i la no discriminació.
Descripció de les actuacions	Elaborar models d'ofertes laborals sense fer ús d'un llenguatge sexista, neutres de gènere, independentment de la categoria laboral, convenis, per tipus de jornada, beneficis socials, i complements.. Registrar la proporció d'homes i dones que es presenten a processos de selecció. Registrar les dades desagregades de les contractacions.
Responsable	Direccions tècniques
Data d'inici	Març 2024
Data fi	Maig 2026
Comunicació i difusió	Ofertes laborals publicades als taulells d'anuncis i web
Indicadors deseguiment i avaluació	Mecanismes de control de la documentació i registre del Nombre de persones que es presenten a processos de selecció desglossats per sexe, i els que guanyen el lloc de treball. Periodicitat: anual. Nombre de persones que es presenten i guanyen el lloc de treball. Periodicitat: anual
Recursos humans, materials i econòmics	Departament de comunicació, administració i direccions tècniques

Acció 5: Objectiu específic	Comunicació interna i externa inclusiva, es farà ús del llenguatge verbal i visual igualitari i orientat a combatre els estereotips sexistes.
Mesura complementària	Aplicar, si procedeix, mesures formatives sobre possibles missatges que garanteixin la no discriminació per raó de gènere.
Descripció de les actuacions	Elaborar publicacions, informes i altra documentació sense fer ús d'un llenguatge sexista i discriminatori. Revisar i actualitzar l'argumentari de l'associació, per garantir que es té en compte la perspectiva de gènere. Dissenyar accions comunicatives per difondre el nou argumentari. Tenir en compte el col·lectiu LGTBIQ+. Fer ús del nom sentit.
Responsable	Departament de Comunicació
Data d'inici	Febrer 2024
Data fi	Maig 2026
Comunicació i difusió	Documents interns, web, notes de premsa, projectes...
Indicadors deseguiment i avaluació	Mesures formatives i mecanismes de control interns
Recursos humans, materials i econòmics	Departament de comunicació, d'administració i projectes, direcció general i Direccions tècniques

14.- COMPOSICIÓ I FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ

COMPOSICIÓ:

La comissió responsable de la gestió, aplicació i seguiment del Pla 'Igualtat és una comissió negociadora formada pels següents membres:

La **part social** està representada per 3 membres del Comitè d'empresa:

- Judith Falcó
- Ma Carmé Pallisé
- Emilia Cuenca

La **part empresarial** està representada per 2 membres de la Junta Directiva i la Direcció General:

- Ma Mercè Batlle
- Santiago Atienza
- Elisenda Ros

PRINCIPIS:

La Comissió actua sota els principis de:

- Solidaritat
- Voluntariat
- Igualtat
- No discriminació

La participació a aquesta comissió negociadora és voluntària tant en el seguiment com en l'aplicació del pla d'igualtat. S'ha tingut en compte tenir una mínima formació en Igualtat d'oportunitats, entre dones i homes o bé en perspectiva de gènere.

FUNCIONAMENT

- Les decisions de la Comissió s'aprovaran per majoria sempre que estiguin representades totes les parts implicades.
- Totes les persones que la conformen, respectaran el principi de confidencialitat a les reunions.
- S'ha d'aixecar acta de cada reunió.
- La comissió es reunirà, un cop aprovat el Pla d'Igualtat, com a mínim 1 vegada a l'any per fer un correcte seguiment i avaluació d'aquest, prèvia convocatòria escrita per la persona assignada mitjançant correu electrònic com a mínim 5 dies hàbils amb antelació a la data prevista de la reunió.
- Per a cada convocatòria de reunió, s'adjuntarà l'ordre del dia, l'acta de la reunió anterior i qualsevol documentació que afecti la convocatòria.
- Durant la revisió es procedirà a actualitzar els següents punts:
- Indicadors quantitatius recollits i analitzats
- Indicadors qualitatius recollits i analitzats
- Accions planificades per l'any següent
- Pressupost de les accions planificades per l'any següent

D'aquesta revisió anual se'n derivarà un informe anual que ha de servir per a pròximes revisions i noves versions del Pla d'Igualtat.

FUNCIONS

Les competències de la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat són:

a) La negociació i l'elaboració del diagnòstic, així com sobre la negociació de les mesures que integren el pla d'igualtat.
b) L'elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.
c) La identificació de les mesures prioritàries, en vista del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o els òrgans responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.
d) L'impuls de la implantació del pla d'igualtat en l'empresa.
e) La definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per fer el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures del pla d'igualtat implantades.
f) Totes les altres funcions que li puguin atribuir la normativa i el conveni col·lectiu aplicables, o que acordi la mateixa comissió, inclosa la tramesa del pla d'igualtat que s'aprovi davant l'autoritat laboral competent als efectes del registre, el dipòsit i la publicació.

Envers la vinculació del pla amb la política estratègica de l'associació, es tindrà en compte:

- La transversalitat de la igualtat a tots els àmbits de l'Associació, incorporant la perspectiva de gènere a tots els nivells, documents, projectes, comunicacions, etc.
- Coordinar la política de igualtat amb altres polítiques estratègiques.

RENOVACIÓ DE LES PERSONES MEMBRES

La durada com a membre d'aquesta comissió serà de quatre anys, encara que podrà ser prorrogada.

15.- SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ

L'avaluació del pla és una fase important en el pla d'igualtat, atès que ens permet avaluar el grau de compliment dels objectius definits i de les mesures del pla executades.

Els principals **objectius de la valoració** del pla són:

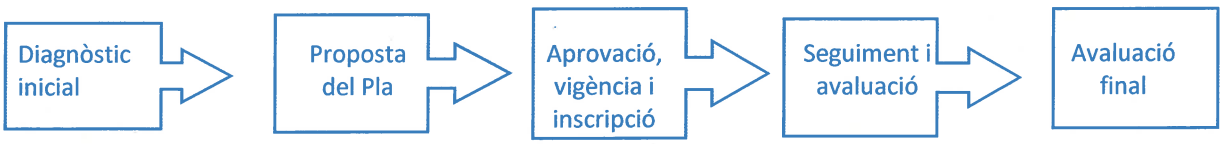
- Conèixer el grau de compliment del pla i el seu desenvolupament.
- Comprovar si el pla ha aconseguit els objectius proposats.
- Valorar l'adequació de recursos, metodologies, eines i estratègies utilitzades en la seva implementació.
- Identificar les Àrees de millora o noves necessitats que requereixin la modificació de mesures adoptades o el disseny de noves actuacions.

Les **persones i òrgans que intervindran en l'avaluació** del pla d'igualtat són:

- La comissió negociadora té entre les seves comeses, l'anàlisi contínua dels resultats del procés de seguiment i avaluació, així com l'orientació o reorientació de les accions i activitats. També la proposta i aplicació de mesures correctores, en cas que fos necessari, que quedaran reflectides en els informes d'avaluació. I també, avaluarà qualsevol altra informació relativa a l'execució del pla al llarg de tota la vigència.
- La plantilla podrà participar en la complementació de qüestionaris i entrevistes que recolzin l'elaboració de l'informe d'avaluació.

A més del seguiment i l'avaluació de les accions, també serà responsabilitat de la Comissió negociadora la coordinació del Pla, inclosa l'elaboració i suports necessaris, i la redacció dels informes de les avaluacions intermèdies i la final.

FASES D'EXECUCIÓ DEL PLA



- En la fase de seguiment i avaluació posaran en funcionament totes les mesures definides en el Pla, per a cada àrea d'actuació, d'acord amb la planificació prevista en el cronograma del present pla. Les persones responsables de cada una de les mesures seran les encarregades de desenvolupar les actuacions descrites en les fitxes de mesures incorporades al present pla.

- Seguiment del pla: El seguiment és part del disseny inicial i ha de realitzar-se en paral·lel a l'execució. Amb ell es realitza el control i verificació de que l'execució de mesures s'ajusta a les previsions del pla i a la vegada serveix per detectar desajustos i poder adoptar mesures correctores.

- Avaluació/revisió del pla: En paral·lel a l'execució i seguiment de les mesures es procedirà a la seva revisió amb l'objectiu d'afegir, reorientar, millorar, corregir , intensificar, atenuar i inclús, deixar d'aplicar alguna d'elles, si s'aprecia que la seva execució no està produint el efectes esperats en relació als objectius proposats. La revisió es realitzarà en els terminis previstos en el propi pla. La revisió comportarà l'actualització de la diagnosi, quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, així com de les mesures del pla d'igualtat, en mesura que sigui necessari.

- Redacció de l'informe i fitxes de seguiment: L'informe de seguiment resumirà tota la informació necessària sobre l'execució de les accions i indicarà quines accions estan executant-se o retardant-se, i a través de les fitxes d'avaluació en quines àrees és necessari actuar, quins obstacles s'estan presentant, el grau de participacions, quins canvis o avantatges s'estan produint. Es redactarà un informe de seguiment anual, durant la vigència del pla, que servirà per l'avaluació del pla d'igualtat.

CALENDARI DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ DEL PLA

El pla parteix d'un diagnòstic inicial i de dos diagnòstics o avaluacions intermèdies, que contindran les fitxes de seguiment i mesures correctores si s'escau.

1. Diagnòstic inicial: Realitzat per poder elaborar el pla amb tots els inputs necessaris. S'ha diagnosticat l'exercici 2021
2. Proposta del Pla
3. Aprovació, inici vigència i inscripció* del Pla d'Igualtat: 01/06/2022
4. Avaluació/ diagnòstic mig 1: A realitzar el segon semestre de l'any 2023
   Avaluació/ diagnòstic mig 2: A realitzar el segon semestre de l'any 2024
5. Avaluació/ diagnòstic final: S'iniciarà el primer trimestre de 2026

   Fi de vigència de l'aplicació del Pla: 31/05/2026

*Als efectes de la inscripció del present Pla d'Igualtat, no s'han tingut en compte en el calendari els possibles requeriments i esmenes derivats del procés de registre i dipòsit a la plataforma REGCON.

Per al seguiment de les accions corresponents als successius programes de treball, s'han dissenyat unes fitxes específiques per a l'avaluació del grau de compliment, adaptades a cada acció.

Aquestes fitxes, ens permetran conèixer i deixar constància del grau de compliment i de satisfacció aconseguit per a cada acció. També es passaran qüestionaris de satisfacció al personal.

CONTINGUT DE LES FITXES DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ:

Identificació de l'acció

1. Títol de l'acció
2. Objectius
3. Responsable de l'acció
4. Persones destinatàries
5. Temporització

Avaluació i desenvolupament de l'acció

1. Descripció de la metodologia emprada
2. Grau d'assoliment dels objectius (escala de l'1 al 5, essent el número 1 la puntuació més baixa i el 5 la més alta)
3. Grau de satisfacció per part del personal

a. Suggeriments i/o observacions

Per a l'avaluació final, que inclourà les avaluacions intermèdies, es podran utilitzar eines complementàries de consulta del personal i la junta directiva de l'Associació AREMI per a obtenir informació qualitativa sobre l'impacte real i el grau de satisfacció aconseguits.

Les conclusions de l'Informe d'Avaluació Final orientaran el segon Pla d'Igualtat de l'Associació AREMI.

16.- PROCEDIMENT DE MODIFICACIONS I RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES

MODIFICACIONS

En el cas de ser precís modificar el Pla d'Igualtat, les modificacions seran acordades per la Comissió negociadora, que escometrà els treballs que resultin necessaris d'adaptació de la diagnosi i de les mesures d'actuació.

Sense perjudici dels terminis de revisió que puguin contemplar-se de manera específica, i que hauran de ser coherents amb el contingut de les mesures i objectius establerts, el pla d'igualtat ha de revisar-se quan concorrin les següents circumstàncies previstes en el article 9.2 del R.D. 901/2020:

a) Quan sigui necessari com a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació. També es valorarà l'adaptació de les mesures i objectius del pla en cas que es constitueixi un nou centre de treball.
b) Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de Inspecció de Treball i Seguretat Social.
c) En els suposats de fusió, absorció, transmissió o modificació dels estatuts jurídics de l'empresa.
d) Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, inclosos les inaplicacions de convenis i les modificacions substancials de les condicions de treball o les situacions analitzades en la diagnosi de situació que hagi servit de base per la seva elaboració.
e) Quan una resolució judicial condemni a l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe quan determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

RESOLUCIÓ DE POSSIBLES DISCREPÀNCIES

Quan en la comissió de seguiment es plantegin discrepàncies en l'àmbit del seguiment o de l'avaluació del Pla d'Igualtat es convocarà a la Direcció de l'empresa, i al Comitè d'Empresa en paritat per arribar a un acord sobre la mateixa.

En cas de desacord, la comissió negociadora d'aquest Pla d'Igualtat podrà acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes. Així, en cas que hi hagi discrepàncies en el si de la Comissió respecte a l'aplicació del pla, sempre i quan no es respecti a la resolució de les mateixes o no s'arribi al menys a una majoria simple en el si de la pròpia Comissió, es podran solucionar d'acord amb el procediment de conciliació regulat en el VI Acord sobre Solució Autònoma de Conflictes Laborals (o acord que el substitueixi), tal i com preveu l'art. 4.3.k):

"seran susceptibles de sotmetre's als procediments previstos en aquest Acord (...) qualsevol altra discrepància en la negociació col·lectiva o en la seva aplicació, inclosos els diagnòstics i plans d'igualtat que, a judici de les parts, mereixin noves possibilitats de negociació. És voluntat de les organitzacions firmants d'aquest ASAC superar la limitada concepció del nostre sistema com un mer tràmit previ a la via processal, conformant la voluntat real d'impulsar plantejaments que afavoreixin acords totals o parcials".

17.- GLOSSARI

ANDROCENTRISME
Enfocament de la recerca i els estudis d'una perspectiva del gènere masculí. En una societat androcèntrica el masculí es pren com a model referent que cal imitar.

ACCIÓ POSITIVA
Mesures adreçades a un grup determinat amb les quals es vol suprimir i prevenir la discriminació o compensar els desavantatges resultants d'actituds, comportaments i estructures existents.

ANÀLISI DE GÈNERE
Estudi de les diferències en les condicions, necessitats, índexs de participació, accés als recursos, control d'actius, poder en la presa de decisions, etc. entre homes i dones, a causa dels rols que tradicionalment se'ls assignen.

BARRERES INVISIBLES
Obstacles als plens drets de les dones, fonamentats en les estructures i costums socials.

BONES PRÀCTIQUES
Accions positives realitzades per aconseguir la igualtat d'oportunitats per a les dones. La seva aplicació i resultats serveixen de model a organismes i entitats per a futures planificacions i actuacions.

CAPACITACIÓ
Procés d'accés a recursos i desenvolupament de les capacitats personals per poder participar activament i modelar la pròpia vida i la de la comunitat en termes socials, polítics i econòmics.

COEDUCACIÓ. EDUCACIÓ EN IGUALTAT
Una educació centrada en l'alumnat, considerant a tots dos grups en igualtat de drets i oportunitats.

QUOTA
Proporció dels càrrecs, escons o recursos que han de ser atribuïts a un col·lectiu específic. Amb aquesta mesura es pretén corregir un desequilibri anterior, generalment en posicions que comporten presa de posicions en relació a l'accés a les oportunitats de formació i als llocs de treball.

DEMOCRÀCIA PARITÀRIA
Concepte de societat integrada a parts iguals per homes i dones en la qual la representació equilibrada de tots dos gèneres en les tasques decisòries de la política, és una condició prèvia per a l'aprofitament ple i en igualtat de la ciutadania.

DISCRIMINACIÓ DIRECTA
Situació en la qual es tracta una persona, en raó del seu sexe, de manera desfavorable.

DISCRIMINACIÓ INDIRECTA
Situació en la qual una llei, política o acció aparentment neutral, té un impacte desproporcionadament advers per als membres de l'un o l'altre gènere.

APODERAMENT
Concepte que té una doble dimensió, una d'individual de recuperació de la pròpia dignitat de cada dona com a persona; i una altra de col·lectiva, de caràcter polític, que pretén que les dones siguin presents en els llocs on es prenen les decisions, és a dir, que exerceixin el poder.

IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES
Es pot tractar d'igualtat en el tracte o d'un tracte diferent, però que suposa una equivalència en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

ESTEREOTIPS
Representacions generalitzades i culturalment acceptades sobre les funcions socials i els comportaments que homes i dones han d'adoptar.

FEMINITIZACIÓ DE LA POBRESA
Tendència en l'augment de la incidència i la permanència de la pobresa entre les dones.

IGUALTAT ENTRE SEXES
Situació en què totes les persones són lliures de desenvolupar les seves capacitats personals i prendre decisions, sense les limitacions degudes als rols tradicionals.

Tenir en compte, valorar i potenciar d'igual manera, les diferents conductes, aspiracions i necessitats dels homes i les dones.

IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES
Absència de tota barrera sexista en la participació econòmica, política i social.

TRANSVERSALITAT
Integrar sistemàticament les situacions, prioritats i necessitats dels homes i les dones en totes les polítiques, amb l'objectiu de promoure la seva igualtat recorrent a totes les accions polítiques i les mesures adequades.

MAINSTREAMING
Relatiu a l'organització, millora, desenvolupament i avaluació dels processos polítics de manera que la igualtat de gènere s'incorpori a totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes per part de persones involucrades en la presa de decisions.

PARITAT
Representació equitativa dels homes i les dones en tots els àmbits socials, fonamentalment els polítics.

PERSPECTIVA DE GÈNERE
Tenir en consideració i fixar-se en les diferències entre dones i homes en qualsevol activitat o àmbit d'una política promotora de la igualtat d'oportunitats.

POLÍTIQUES D'IGUALTAT
Marcs referencials d'actuació política que contemplen el principi d'igualtat de tracte, a través de l'elaboració d'estratègies basades en el dret de les dones a ser tractades com a ciutadanes i proposen solucions per a resoldre les desigualtats per raó de sexe.

SEGREGACIÓ HORITZONTAL
Concentració de dones i homes en sectors específics.

SEGREGACIÓ VERTICAL
Concentració de dones i homes en nivells específics de treball o responsabilitat.

SEXE/GÈNERE
El concepte de gènere fa referència a les diferències socials per oposició a les biològiques entre homes i dones (sexe). Aquestes diferències muten amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura.

SEXISME
Conjunt de mètodes integrats en el sí de la societat androcèntrica que determinen una situació d'inferioritat, subordinació i explotació del col·lectiu femení o masculí.
El sexisme abasta tots els àmbits de la vida i de les relacions humanes; el llenguatge és un factor important de la seva superació.

SOSTRE DE CRISTALL
Barrera invisible resultant d'una complexa trama d'estructures en les organitzacions dominades pel col·lectiu masculí que impedeix a les dones accedir a llocs destacats socialment.

TRANSVERSALITAT
Incorporació del principi d'igualtat d'oportunitats a tota mena de projectes públics o privats en diferents àmbits: educatiu, econòmic, cultural, polític, social...

VIOLÈNCIA DE GÈNERE
La societat androcèntrica fonamentada en una relació de desigualtat entre els gèneres masculí i femení va assentar, tradicionalment, maneres de relació entre les persones injustificables.

VIOLÈNCIA DOMÈSTICA
Fa referència a les agressions contra les persones que conviuen sota un mateix sostre. Es una violència considerada un problema d'Estat.

VISIBILITZAR/ VISUALITZAR
Fer visibles les dones i les seves aportacions a la cultura, a la ciència, l'esport i en l'àmbit educatiu.

Llista de referències i webs consultades:

Per a la V.1: "Recomendacións para unha linguaxe non discriminatoria na administración pública" 2a Edició Servicio Galego de Igualdade;
Per a la V.2: Grupo 2000 ¿Cómo hacer y registrar un plan de igualdad en tu empresa? Adaptado al RD 90112020 https://www.grupo2000.es/como-debe-hacerse-el-plan-de-igualdad-y-registro-de-salarios/

Lleida, 31 de gener de 2024