



P_{LA D'}I_{GUALTAT}

G_{RUP} A_{CAPPS}

2020 - 2023

<<O bé cap membre de la raça humana té veritables drets, o bé tots tenim els mateixos; aquell qui vota contra els dret d'altri, sigui quina sigui la seva religió, color o sexe està abjurant d'aquesta manera dels seus.>>

Marquès de Condorcet, 1790, Assaig
"Sobre l'admissió de les dones al dret de la ciutat"





0. ÍNDEX

1. Presentació	2
2. Àmbit de competència del Pla d'Igualtat del Grup ACAPPS i Diferències entre entitats	2
3. Marc Legal	2
Internacional	3
Comunitari	3
Estatut	3
Autonòmic	5
4. Comissió d'Igualtat	8
5. Diagnosi	
Composició	
Antiguitat	9
Edat	10
Nivell d'estudis	11
Distribució de dones i homes per departament	11
Categoria	12
Contracte	12
Jornada de treball	12
Formació	13
Bretxa salarial	13
Bretxa salarial per hores	13
Composició de les juntes directives	14
Federació ACAPPS	14
ACAPPS Barcelona	14
6. Propostes d'acció per l'equitat de gènere a ACAPPS	15
Composició de les juntes directives	15
Comunicació	15
Projectes i programes	16
Àmbit laboral	16
Prestació de serveis i realització d'activitats	16
7. Calendari de les propostes d'acció del PICA 2020 – 2023	17
8. Glossari	21





Pla d'Igualtat del Grup ACAPPS

1. PRESENTACIÓ

Aquest document suposa la concreció del compromís de la Federació ACAPPS i de les seves entitats membres en la lluita per l'equitat de gènere.

Donat que es tracta del Document que concerneix i compromet a totes les entitats del Grup ACAPPS, encunyem l'acrònim de les sigles de Pla d'Igualtat del Grup ACAPPS (PIGA) per a referir-nos-hi.

En ser el primer PIGA estructurat del grup és el que fa un major esforç en la determinació de la diagnosi, en la creació de les estructures de seguiment i avaluació i en el coneixement de la situació i de l'impacte de les accions relacionades amb el Pla i de les no relacionades.

Sabem del cert que l'ambició de la igualtat no és un objectiu no senzill ni que s'assoleixi de manera automàtica en una cultura patriarcal amarada de mecanismes discriminadors de manera més o menys subtil, així que és per això que el nostre compromís és i ha de ser el principal motor d'un treball per a un període d'accions i correccions que comença amb aquest document, però que no tindrà finalització mentre continuïn les desigualtats en el nostre entorn.

D'altra banda val a dir que la missió de les entitats ACAPPS està fonamentada en promoure la igualtat centrant-se en les persones amb discapacitat auditiva, de manera que es tracta d'una lluita amb la que n'estan familiaritzades les persones que conformen les entitats ACAPPS.

Serveixi com a mostra dels principis que ens orienten en afrontar aquest Pla d'Igualtat aquesta cita:

<<O bé cap membre de la raça humana té veritables drets, o bé tots tenim els mateixos; aquell qui vota contra els dret d'altri, sigui quina sigui la seva religió, color o sexe està abjurant d'aquesta manera dels seus.>>

Marquès de Condorcet, 1790, Assaig "Sobre l'admissió de les dones al dret de la ciutat"

2. ÀMBIT DE COMPETÈNCIA DEL PLA D'IGUALTAT DEL GRUP ACAPPS I DIFERÈNCIES ENTRE LES ENTITATS

Es tracta d'un document que compromet a totes les entitats i del que cap entitat pot sostreure's a cap dels compromisos que anuncia. La única variació que permet l'estructura Federal d'ACAPPS és la modificació a l'alça en els compromisos adquirits.

En el cas que hi hagi una entitat que vulgui incrementar el seu compromís i les seves obligacions en relació a l'equitat de gènere podrà fer-ho sense problemes, essent la comissió de gènere la que avaluarà si efectivament es tracta d'un increment real del compromís.

Així mateix en els terminis establerts en aquest Pla per a la seva revisió es proposarà la incorporació de les ampliacions de compromís assumides per entitats membres del Grup ACAPPS per al conjunt de les entitats en aquest PIGA.

3. MARC LEGAL DE REFERÈNCIA



El reconeixement de la igualtat de gènere s'ha recollit en diverses normatives, tant a nivell internacional com estatal i autonòmica. Es tracta d'un principi bàsic directament vinculat a l'exercici de la ciutadania lliure i responsable i al que avui no es poden sostreure les democràcies que així volen ser considerades, doncs el pilar en el que es fonamenten és la llibertat i la igualtat de totes les persones, excloent-ne qualsevol discriminació.

Val a dir que a nivell internacional, tot i que la Declaració Universal dels Drets Humans reconeix la igualtat entre homes i dones, no és fins al 1985 a Nairobi i al 1995 a Beijing que es realitzen Conferències Mundials Monogràfiques que aborden la necessitat de plantejar mesures concretes que acostin a l'objectiu real de la igualtat.

Aquesta demora en plantejar mesures concretes és una mostra de com costa la implicació de els estaments de poder modificar l'estatus actual de clara desigualtat, de manera que sense la implicació de la ciutadania, i totes les seves formes d'organització no serà possible avançar significativament cap a una igualtat plena i efectiva.

Per rellevància destaquem les següents normatives:

- **A nivell internacional:**

- **Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW)**, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides al desembre de 1979 i ratificada per Espanya al 1983. Al seu Article 4.1. assenyala que *"L'adopció per part dels Estats Membres de mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la igualtat de fet entre homes i dones no es considerarà discriminació en la forma definida a la present convenció, però de cap manera comportarà com a conseqüència el manteniment de normes desiguals o separades d'aquestes. Aquestes mesures s'aturaran en el moment en què s'hagin assolit els objectius d'igualtat d'oportunitats i de tracte"*.
- **Declaració sobre la igualtat d'oportunitats i tracte per a totes les dones treballadores (1975)** de l'Organització Internacional del Treball (OIT), que al seu Article 1 exclou totes les formes de discriminació per motiu de sexe que no reconeguin o que redueixin la igualtat. També s'hi contempla el tracte positiu, quan es dirigeix a l'objectiu d'assolir la igualtat i s'estableix transitòriament, que no serà considerat discriminació.

- **A nivell comunitari:**

- **Tractat constitutiu de la Comunitat Europea (Tractat d'Amsterdam, 1997)**. Article 141.4. *"Per garantir en la pràctica la plena igualtat d'homes i dones a la vida laboral, el principi d'igualtat de tracte no impedirà a cap Estat membre mantenir o adaptar mesures que afavoreixin avantatges concrets destinats a facilitar al sexe menys representat l'exercici d'activitat professionals o a evitar o compensar desavantatges a les seves carreres professionals"*.
- **Carta de Drets Fonamentals de la UE (2000)** *"El principi d'igualtat no impedeix mantenir l'adopció de mesures que ofereixin avantatges concrets a favor del sexe menys representat"*.
- **Directiva 2002/73/CEE que modifica la D/1976/207** relativa a la igualtat de tracte entre homes i dones en allò que fa referència a l'ocupació i promoció professional i les condicions de treball.

- **Normativa Estatal:**

- **Constitució Espanyola:** diversos articles en fan referència de manera implícita o explícita al principi d'igualtat entre homes i dones. Entre els més rellevants podem esmentar:

- **Artículo 9.2.** *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y los grupos en los que se integra sean reales y efectivas, remover los obstáculos que lo impiden o dificultan la plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.*
- **Artículo 14.** *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer ningún tipo de discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier tipo de condición o circunstancia personal o social.”*
- **Artículo 35.1.** *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión y oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia sin que en ningún caso se pueda hacer discriminación por razón de sexo”*
- **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, pel que s’aprova el Text Refós de la Llei de l’Estatut del Treballadors.** Dins l’Estatut dels Treballadors hi ha diversos articles que fan referència a la igualtat entre homes i dones a les empreses. En destaquem:
 - **Art.4.2.c)** *“A la relació de treball, els treballadors tenen dret a no ser discriminats directament o indirecta per a l’ocupació, o un cop empleats, per raons de sexe, estat civil, edat dins els límits marcats per aquesta llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, així com per raons de llengua, dins l’Estat Espanyol.”*
 - **Art.4.2.e)** *“Al respecte a la seva intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció en front a l’assetjament per raó d’origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual y en front a l’assetjament sexual i a l’assetjament per raó de sexe.”*
 - **Art. 17.1.** *“No-discriminació a les relacions laborals per raó de sexe i d’orientació sexual.”*
 - **Art. 17.4.** *“Sense perjudici d’allò disposat als apartats anteriors, la negociació col·lectiva podrà establir mesures d’acció positives per afavorir l’accés de les dones a totes les professions. A tal efecte podrà establir reserves i preferències en les condicions de contractació de manera que, en igualtat de condicions d’idoneïtat, tinguin preferència per ser contractades les persones del sexe menys representat al grup professional del que es tracti.*
Així mateix, la negociació col·lectiva podrà establir aquesta mena de mesures a les condicions de classificació professional, promoció i formació, de manera que, en igualtat de condicions d’idoneïtat, tinguin preferència les persones del sexe menys representat per afavorir-ne el seu accés al grup professional o lloc de treball del que es tracti.”
 - **Art. 34.8.** *“El treballador tindrà dret a adaptar la durada i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en els termes que s’estableixin a la negociació col·lectiva o a l’acord al que arribi amb l’empresari respectant, en el seu cas, allò previst en aquella.”*
 - **Art. 54.2. g)** *“Es considerarà incompliment contractual i causa d’acomiadament disciplinari: l’assetjament d’origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l’assetjament sexual o per raó de sexe a l’empresari o a les persones que treballen a l’empresa.”*
 - **Art. 85.1.** *“En relació a la negociació dels convenis col·lectius. Sense perjudici de la llibertat de les parts per determinar el contingut dels convenis col·lectius, a la negociació dels mateixos existirà, en tots els casos, el deure de negociar mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte i d’oportunitats entre dones i homes en l’àmbit laboral o, en el seu cas, plans d’igualtat amb l’abast i contingut previst al*

capítol III del títol IV de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.”

○ **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.**

Estableix el marc normatiu, institucional i de polítiques públiques per garantir el dret a la igualtat de dones i homes. Hi posa èmfasi en l'eliminació de qualsevol discriminació vers les dones, qualsevulla que sigui la seva condició o circumstància a qualsevol àmbit de la vida, singularment a les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural.

La principal novetat que estableix aquesta llei rau en la prevenció de conductes discriminatòries i en la previsió de polítiques actives per fer efectiu el principi d'igualtat, amb una dimensió transversal sobre els diversos àmbits d'ordenació de la realitat social, laboral, educativa, sanitària, a la participació política, cultural, artística, etc. En la que pugui generar-se o perpetuar-se la desigualtat.

D'acord amb la llei, el reconeixement de la igualtat formal, malgrat que decisiva, resulta insuficient per assolir la igualtat efectiva entre dones i homes, la incorporació transversal del principi d'igualtat i estableix un marc general per a l'adopció d'accions positives.

En l'àmbit de les relacions laborals, estableix les següents mesures de correcció:

- Remoure els obstacles que fa que les dones tinguin una situació de desavantatge al mercat de treball,
- Assegurar i garantir el dret al treball en igualtat d'oportunitats entre homes i dones a les empreses.
- Garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional o en les condicions de treball.
- Incloure entre els drets laborals la protecció en front l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Determinar les conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries,
- Afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Evitar penalitzacions a efectes de la seguretat social per maternitat/paternitat.
- Impulsar la intervenció sindical en l'àmbit de la negociació col·lectiva en front la discriminació i a favor de la igualtat.

Aquestes mesures i actuacions es disposen al Pla d'Igualtat definit a la pròpia llei com: “... conjunt ordenat de mesures, adaptades després d'haver realitzat una diagnosi de la situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.”

○ **Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.**

Té com a objecte “actuar contra la violència que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceixen sobre aquestes per part de

qui sigui o hagi estat el seu cònjuge o que estiguin o hagin estat lligats a elles per relacions similars d'efectivitat, encara sense convivència.”

Per assolir-ho estableix un conjunt de mesures de protecció integral amb la finalitat de prevenir, sancionar i eradicar la violència de gènere i prestar assistència a les seves víctimes.

En l'àmbit laboral pretén conciliar les relacions laborals amb les diferents circumstàncies de les treballadores víctimes de gènere, per al que la llei recull drets laborals i prestacions de la seguretat social:

- Reducció de la jornada o reordenació del temps de treball,
- Mobilitat geogràfica,
- Canvi de centre de treball,
- Justificació d'absències o manques de puntualitat,
- Suspensió de la relació laboral amb reserva del lloc de treball i dret a prestació per desocupació.
- Extinció del contracte de treball amb dret a prestació per desocupació.
- Protecció davant l'acomiadament.
- Real Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Real Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

Tot i que pel que obliga a les empreses de més de 50 treballadors a establir un Pla d'Igualtat i no és el cas de cap entitat del grup ACAPPS ni de la suma de totes elles, serveix com una de les normes de referència del present pla.

Real Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Tot i que estableix obligacions per a les empreses demés de 50 treballadors i no és el cas ni de cap entitat ACAPPS per si sola, ni totes en el seu conjunt, serveix també de referència per a aquest pla.

● **Normativa Autonòmica:**

○ **Estatut d'Autonomia de Catalunya**, en el que es fan mencions específiques als drets de les dones¹:

- **Art.19.1.** *“Totes les dones tenen el Dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltracte i tota mena de discriminació.”*
- **Art. 19.2.** *“Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes als àmbits públics i privats.”*

¹ Tots aquests preceptes estan recollits a una publicació de l'Institut Català de les Dones sota el títol: “les dones a l'Estatut”.

- **Art. 41.1.** *“Els poders públics han de garantir el compliment del principi d’igualtat d’oportunitats entre dones i homes en l’accés a l’ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d’embaràs o de maternitat”*
- **Art. 41.2.** *“Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes”*

○ **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d’igualtat efectiva de dones i homes.**

Aquesta llei complementa la normativa relativa a la paritat i s’emmarca en la categoria de norma específica complementària de la Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes.

Al capítol IV, Secció Tercera s’hi estableixen mesures per garantir la igualtat de dones i homes en l’accés al treball, a la formació i a la promoció professional i les condicions de treball. Inclou mesures també en seguretat i salut al treball i accions de protecció enfront l’assetjament sexual i l’assetjament per motius de sexe. A més del deure de les empreses de respectar el principi d’igualtat en l’àmbit aboral estableix específicament el deure d’aprovar i aplicar Plans d’Igualtat a les empreses amb més de 250 treballadors, així com l’obligatorietat d’inscriure aquests Plans d’Igualtat al Registre Públic creat per a aquesta finalitat.

A l’article 35.4 es concreten els següents criteris que les empreses han de regular per a poder optar el distintiu d’excel·lència empresarial en matèria d’igualtat, que té una durada quadriennal:

- Tenir una representació equilibrada de dones i homes a tots i cadascun dels grups i categories professionals.
- Adoptar mesures per a la millora a l’accés a l’ocupació i la promoció professional de les dones als sectors, ocupacions i professions en les que poden tenir poca presència.
- Promoure l’accés de les dones als òrgans de direcció per garantir la representació equilibrada dels dos sexes.
- Implantar les garanties corresponents per aplicar criteris d’igualtat igualitaris de retribució de dones i homes, i també la adient valoració de llocs de treball tenint present la perspectiva de gènere.
- Adoptar mesures per implantar formes flexibles i horaris racionals d’organització del temps de treball, que possibilitin la coresponsabilitat de dones i homes en el treball domèstic i de cures de persones i permetin conciliar la vida personal i laboral.
- Adoptar mesures contra l’assetjament sexual i l’assetjament per motius de sexe, incloent les accions preventives i sancionadores i l’elaboració d’un protocol de prevenció.
- Utilitzar un llenguatge inclusiu no sexista ni androcèntric i publicitat no sexista en la comunicació interna, productes, serveis i màrqueting de l’empresa.
- Elaborar i aplicar un pla d’igualtat a l’empresa, en el cas que no estigués obligada per la normativa vigent.



- Fer actuacions relatives a la responsabilitat social corporativa destinades a promoure condicions d'igualtat de dones i homes a l'empresa.
 - Promoure polítiques efectives de flexibilitat empresarial.
 - Tenir en compte al pla d'igualtat de l'empresa tot indicador que l'organisme competent consideri que afavoreix la igualtat efectiva entre dones i homes.
- **Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.**

La finalitat d'aquesta llei és establir mecanismes per contribuir a l'eradicació de la violència de gènere que pateixen les dones i reconèixer i avançar en garanties de respecte al dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència.

4. COMISSIÓ D'IGUALTAT

Aquest Pla compta amb el compromís de tota l'estructura de les entitats ACAPPS que es materialitza, entre d'altres, amb la Comissió d'Igualtat del PIGA.

Aquesta Comissió d'Igualtat està composta per:

- Una persona membre de la Junta Directiva de la Federació ACAPPS²,
- Una persona membre de la Junta directiva de cada entitat ACAPPS amb professionals contractats³,
- Una persona membre del personal professional de cada entitat ACAPPS que tingui professionals contractats.

La composició de la Comissió d'Igualtat serà paritària i en cas de comptar amb un nombre senar de membres, donat que es tracta d'un instrument que ha de vetllar pels drets i oportunitats de les dones de l'entitat, aquestes en seran majoria.

Les seves funcions seran:

- Impulsar la concreció i compliment del Pla d'Igualtat, esdevenint el motor de l'entitat per a que tota ella es mobilitzi en pro dels objectius i accions que en aquest PIGA es defineixen
- Seguiment del compliment del Pla d'Igualtat a partir dels indicadors, tant qualitatius com quantitatius, i de les actuacions que en matèria d'igualtat es proposen en el Pla d'Igualtat.
- Esdevenir l'avantguarda de l'entitat en la reflexió en torn a les mesures més convenientes a incorporar per garantir millor la igualtat de drets i oportunitats de les dones a les organitzacions ACAPPS, emetent propostes que s'escaiguin a aquest objectiu, parant especial atenció a la formació i la sensibilització.
- Elaborar i presentar un informe d'avaluació que reflectirà el grau de consecució dels objectius establerts i el d'aplicació de cadascuna de les mesures proposades.

²² Aquesta funció es podrà delegar en la Coordinació tècnica sempre que s'incorpori a l'Ordre del Dia de les reunions Ordinàries de la Junta Directiva un punt per abordar els assumptes del Pla d'Igualtat sempre que hi hagi reunió programada de la Comissió d'Igualtat.

³ Aquesta funció es podrà delegar en la Direcció tècnica sempre que s'incorpori a l'Ordre del Dia de les reunions Ordinàries de la Junta Directiva un punt per abordar els assumptes del Pla d'Igualtat sempre que hi hagi reunió programada de la Comissió d'Igualtat.



- Assumir la responsabilitat de la difusió i comunicació interna i externa del PIGA. En la comunicació interna aconseguint el coneixement per part de totes les persones membres de l'organització (amb especial atenció a les persones membres de les Juntes Directives i de les del personal contractat) i la seva disposició a la col·laboració i implicació en les accions i objectius del PIGA. En la comunicació externa difonent el compromís real del Grup ACAPPS per la igualtat de drets i oportunitats de les dones de les organitzacions ACAPPS i de totes en general.
- Generar un canal de comunicació per a les persones que vulguin denunciar situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, instruir, estudiar i qualificar els casos elevants les seves propostes a la Junta Directiva garantint que en cap cas la seva intervenció limitarà o impedirà exercir les accions legals o penals a les víctimes contra les persones responsables de l'assetjament.

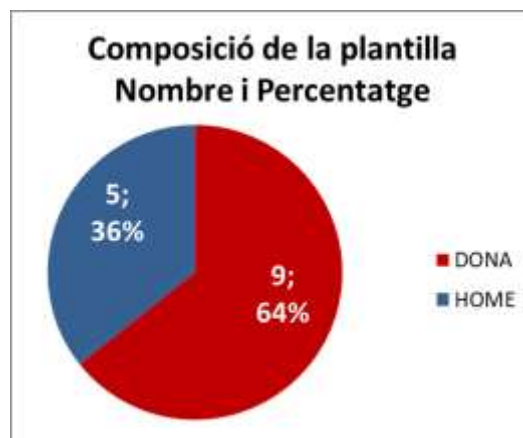
5. DIAGNOSI

Aquesta diagnosi se centra en les relacions laborals i la composició de la plantilla. Queda per més endavant una anàlisi més profunda de les entitats ACAPPS que pugui abordar el conjunt de l'entitat: la dimensió interna: la composició dels seus òrgans de direcció, la composició de la seva força de voluntariat, la composició de les persones a les que es recorres com a expertes; i la dimensió externa: l'enfocament de les activitats que es realitzen, el tractament de dades que es realitza en l'activitat quotidiana, la comunicació externa, etc.

La **composició** de la plantilla del Grup ACAPPS és majoritàriament femenina. 9 dones i 5 homes la componen actualment, esdevenint les dones el 64% del total, gairebé dues terceres parts.

Aquesta és una realitat coherent amb la feminització del conjunt del tercer sector, tot i que en millora les xifres, que al conjunt del Sector és del 74% segons la Taula del Tercer Sector.

Núm. dones i homes	Núm. per Sexe	% per Sexe
DONA	9	64%
HOME	5	36%
Total general	14	100%



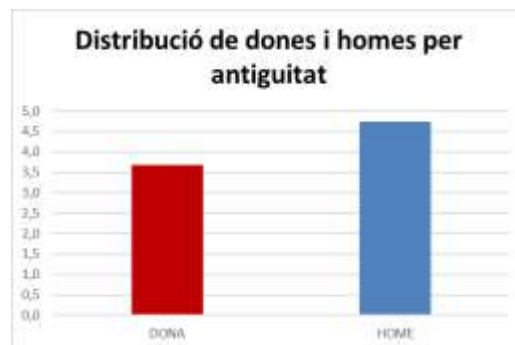
Pel que fa a l'**antiguitat**, les dones de l'entitat tenen una menor antiguitat, d'un any: 3'7 anys de mitjana les dones per 4'7 anys els homes.⁴

	Antiguitat
DONA	3,7
HOME	4,7
Mitjana general	4,06

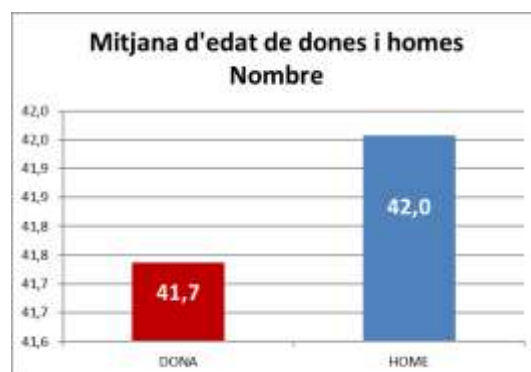
⁴ S'ha detectat una mala pràctica de la trajectòria de l'entitat en la gestió del personal. Consisteix en que quan algunes persones han concatenat contractes per obra i servei no se'ls ha acumulat l'antiguitat, tornant a iniciar amb el nou contracte l'antiguitat. Aquesta circumstància afecta a dues persones, ambdues dones.

A l'hora d'elaborar aquest PIGA s'ha decidit comptar l'antiguitat que s'està reconeixent en les condicions laborals actuals – és a dir, mal comptada –, tot i que s'assumeix que caldrà resoldre i regularitzar aquesta situació.

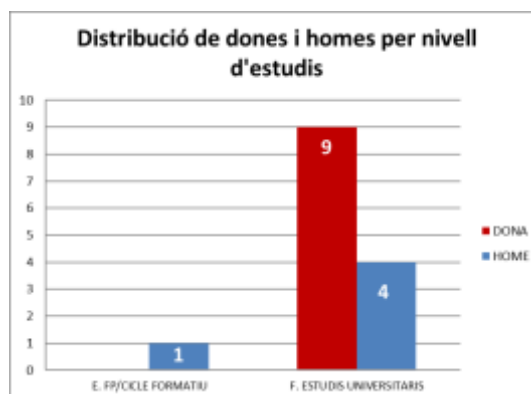
Cal destacar que entre els homes hi ha la persona que més antiguitat acumula de manera molt destacada (més de 17 anys) i entre les dones, la que més recentment ha estat contractada, amb una antiguitat de dies. Aquestes dues variables afecten de manera significativa a l'hora de fer les mitjanes aritmètiques. Tanmateix les xifres són les que són.



La mitjana **d'edat** és molt similar a ambdós casos, voltant entre els 41 i els 42 anys, essent en els homes un xic més alta que en les dones.



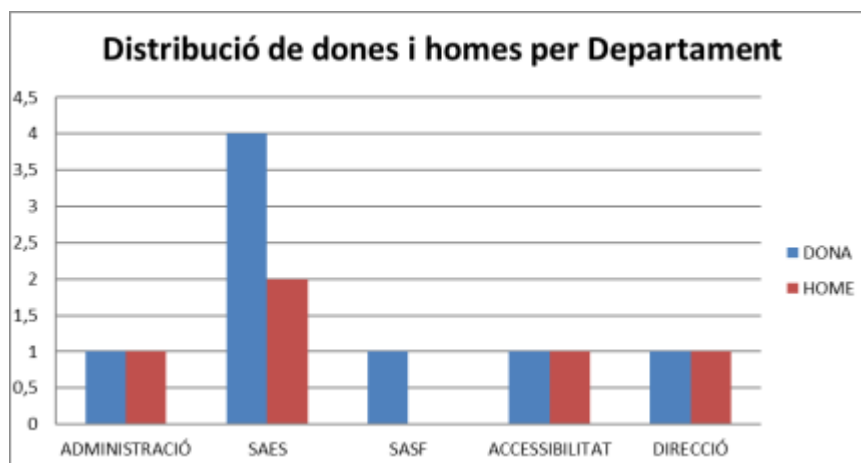
Cal tenir present que entre les dones hi ha les dues persones de més edat de l'entitat, de manera que aquesta mitjana no suposa una dada que pugui implicar discriminació per edat.



El **nivell d'estudis** és força homogeni, doncs gairebé totes les persones contractades a les entitats compten amb estudis universitaris. Només un home no ha fet estudis universitaris i el seu nivell d'estudis és de cicle formatiu.

La distribució de dones i homes per departament

és interessant, doncs mostra un cert equilibri a totes les àrees, excepte l'àrea que més personal concentra, SAES. Les àrees funcionals, en tractar-se d'un grup de petita dimensió, el que equivaldria a petita empresa, són molt reduïdes, i compten amb una o dues persones. Quan compten amb dues persones, la seva composició és paritària, que compten amb una persona, és una dona. L'àrea funcional on es decanta



la feminització del Grup ACAPPS és la més nombrosa, que compta amb 6 persones: la d'inserció laboral.

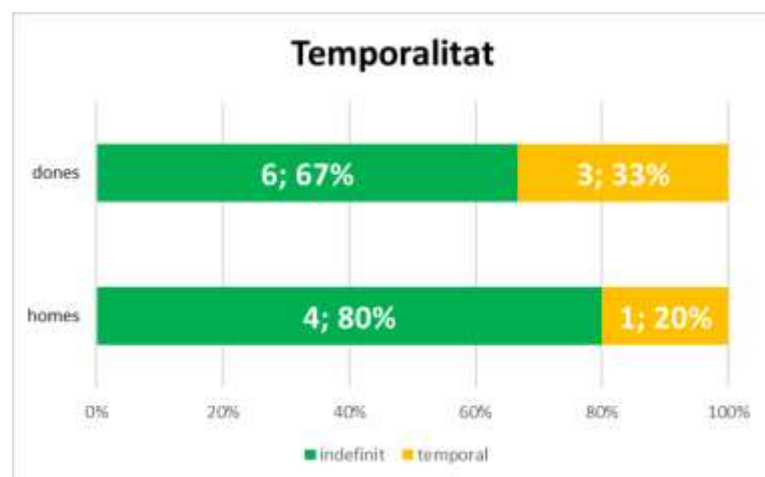
La distribució d'homes i dones per **categoria** de treball ens mostra com a les dones hi són les dues categories extremes de l'escala: la direcció tècnica i l'oficialia administrativa.

En el cas de la direcció hi ha entre els homes una persona que ocupa el càrrec de coordinació tècnica que en aquesta anàlisi homologuem, però ja la seva denominació s'observen les diferències en categoria.

Exceptuant aquestes tres categories (direcció tècnica, oficial administrativa, coordinació tècnica), les altres persones s'inscriuen a la categoria de tècniques.

Núm. dones i homes per

LLOC DE TREBALL	DONA	HOME
TÈCNIC	6	3
OFICIAL ADMINISTRATIVA	1	
DIRECTORA TÈCNICA	1	
TÈCNICA DE COMUNICACIÓ	1	
COORDINACIÓ TÈCNICA		1
TÈCNIC DE SUPORT FEDERATIU		1
Total general	9	5



DONA		
Tipus Contracte	Dones	% del total
INDEFINIT	6	67%
LABORAL TEMPORAL	3	33%
Total general	9	100%

HOME		
Tipus Contracte	Homes	% del total
INDEFINIT	4	80%
LABORAL TEMPORAL	1	20%
Total general	5	100%

Els tipus de **contracte** ens mostren també unes dades d'interès sobre la temporalitat i la seva distribució entre homes i dones.

Veiem que la càrrega de temporalitat a l'entitat cau amb més pes sobre les dones, que tenen una temporalitat del 33% per una del 20% els homes.

Aquesta dada és coherent amb dues anteriors:

- D'una banda el fet que els homes acumulin major antiguitat facilita una menor temporalitat,
- D'altra banda la gran feminització de l'àrea de servei laboral, amb un finançament clarament vinculat a la prestació d'un servei subvencionat és la principal causa d'aquesta dada.

En relació a la **jornada de treball** de les persones contractades a les entitats ACAPPS, cal dir que actualment totes elles estan a jornada completa, excepte una que treballa a jornada reduïda a

Núm. dones i homes per

Tipus Jornada	DONA	HOME
COMPLETA	8	5
REDUÏDA	1	
Total general	9	5

petició pròpia per conciliació laboral, personal i familiar. Com podíem imaginar-nos es tracta d'una dona.

Així aquesta dada ens mostra que és possible que hi hagi marge de millora en les polítiques de conciliació personal, laboral i familiar a les que aquest pla haurà d'atendre.

Totes les persones de les entitats ACAPPS fan el mateix horari, sense distinció, així que no és un element d'interès per aquesta diagnosi.

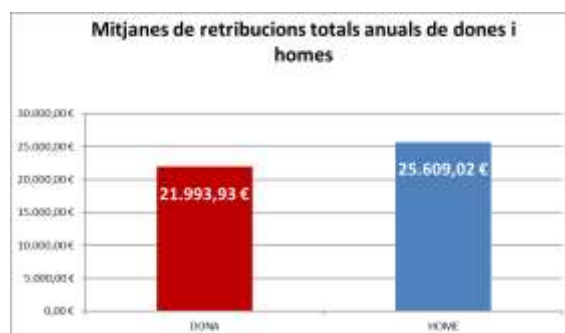
En les hores de **formació** veiem un biaix favorable a les dones, que realitzen el 70% de les hores de formació en total, una mica més del que els correspondria en equitat tenint en compte que són el 64% de la plantilla, tenint una mitjana d'hores de formació en conseqüència superior per persona: 25'4 h les dones, 19'4 h els homes.

Núm. hores	Suma de Hores Formació anuals	Mitjana	Percentatge
DONA	229	25,4	70%
HOME	97	19,4	30%
Total general	326	23,3	

La **bretxa salarial** calculada com la diferència de la mitjana d'allò que cobren les dones versus la mitjana d'allò que cobren els homes, en termes absoluts sense atendre a diferències de jornada és d'un 14'12%.

Per sexe	Mitjana Retribucions totals	Bretxa Salarial
DONA	21.993,93 €	14,12%
HOME	25.609,02 €	
Total general	23.285,03 €	

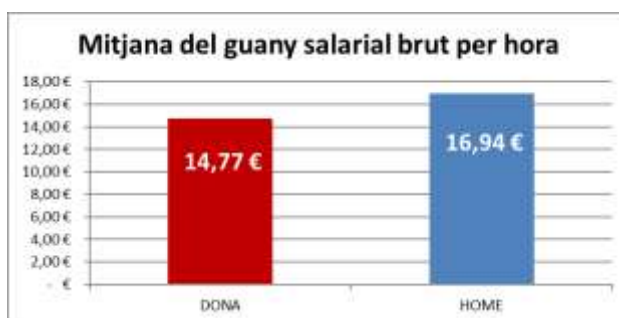
Segons l'Informe Evolució de la bretxa salarial de gènere a Catalunya 2008 - 2016 de la Generalitat de Catalunya, al 2016 la bretxa catalana de gènere era del 23'40 %.



Calculada la **bretxa salarial per hores**, és a dir tenint en compte el què cobra cada persona per hora treballada, es redueix sensiblement, doncs aquest càlcul incorpora la circumstància esmentada a l'apartat jornada que una dona fa jornada reduïda.

Per sexe	Promig de SouTotal Per Hora	Bretxa Salarial per hora
DONA	14,77 €	12,81%
HOME	16,94 €	
Total general	15,54 €	

Aquestes dues darreres xifres ens mostren com n'és de necessària una anàlisi com aquesta, doncs la desigualtat es palesa fins i tot en entitats que com les del grup ACAPPS porten el valor de la igualtat i la no discriminació segellat en la seva identitat.



Composició de les Junes Directives. Malgrat que l'anàlisi d'aquest document està molt centrat en les qüestions laborals no podem obviar la dimensió institucional de la direcció. És per això que incloem una anàlisi de la composició de la Junta Directiva de les dues principals organitzacions del grup: la Federació i ACAPPS Barcelona.

A la **Junta Directiva de la Federació ACAPPS** veiem com d'un total de 7 membres només 2 són dones, el què suposa un 29% només.

En canvi, en la distribució de càrrecs, la proporció, tot i que encara favorable als homes, millora per a les dones arribant a un 40% dels càrrecs.

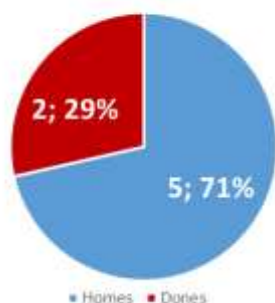
Tot això sumat al fet que la presidència és masculina i dels tres càrrecs necessaris per llei per a la constitució d'una associació (Presidència, Secretaria i Tresoreria) 2 són homes i 1 una dona.

Federació ACAPPS

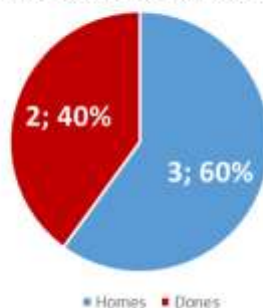
	Homes	Dones
Presidència	1	
Vicepresidència	1	1
Secretaria		1
Tresoreria	1	
Vocalia	1	
Vocalia	1	
TOTAL	5	2
TOTAL CÀRRECS	3	2

Cal dir que les dues vocalies es corresponen a les Presidències de les associacions del Vallès i de Lleida, de manera que són membres de ple dret pel càrrec que ocupen a la seva respectiva entitat. En aquest sentit la recerca de la Paritat a la Junta directiva de la Federació requereix no només del compromís de les entitats membres, sinó de la concertació entre elles per fer quadrar les quotes en els espais de representació que els càrrecs de les respectives associacions comporten als òrgans federals.

Proporció Dones - Homes a la Junta de la Federació ACAPPS



Proporció Dones - Homes als càrrecs de la Junta de la Federació ACAPPS



Associació ACAPPS

A la **Junta Directiva d'ACAPPS Barcelona** veiem com la paritat és més efectiva i fins i tot es visualitza la feminització del sector.

Un 50% en la composició del total de la Junta Directiva, una major presència de dones entre els càrrecs en d'un 60% de dones per un 40% de homes, que donat que es tracta d'un número senar de persones i que la diferència és d'una persona és una diferència poc significativa.

	Homes	Dones
Presidència		1
Vicepresidència	1	1
Secretaria		1
Tresoreria	1	
Vocalia	1	
TOTAL	3	3
TOTAL CÀRRECS	2	3

Així, els càrrecs bàsics de la Junta (Presidència, Secretaria i Tresoreria) estan també decantats cap a la majoria de dones, fet que tenint en compte que la presidència és femenina, podria suposar motiu de reflexió, tot i no ser rellevant.



6. PROPOSTES D'ACCIÓ PER A L'EQUITAT DE GÈNERE A ACAPPS

- En la **Composició de les Juntes Directives**:
 - Les entitats membres del Grup ACAPPS vetllaran per la paritat de les seves juntes directives, assumint que en cas de no ser paritaris la diferència entre homes i dones no serà superior a una persona.
 - Les entitats membres del Grup ACAPPS vetllaran per la paritat en els càrrecs de les juntes directives (Presidències, Vicepresidències, Tresoreria i Secretaria) i per l'equilibri en la representació d'homes i dones en aquestes posicions directives.
- Als **Estatuts**:
 - Canviar la manera de denominar públicament la Federació d'Associacions Catalanes de Pares i Persones amb Sordesa, així com el d'altres entitats que caiguin també en aquesta denominació no inclusiva per una denominació que si que sigui inclusiva.
Estudiar la manera més senzilla, comparant amb experiències d'altres organitzacions com FIAPAS que han passat per processos similars.
 - Fer una revisió general dels estatuts de les entitats en la línia de garantir un llenguatge inclusiu i respectuós amb la igualtat, incorporant la perspectiva de gènere i la no discriminació.
 - Afegir la menció als estatuts de les entitats que especifiqui el compromís de l'entitat amb la igualtat de gènere i la no discriminació.
-
-
- En la **comunicació**:
 - Al llenguatge:

- Ús de formes inclusives no sexistes i no androcèntriques en totes les comunicacions. Ús de formes neutres,
- Utilitzant mots genèrics,
- Utilitzant el doble gènere
- Suprimir l'article determinant,
- Fent ús dels pronoms indefinits,
- Usar barres inclinades com a darrer recurs,
- Evitant l'ús exclusiu del masculí per a referir-se a professions i càrrecs.
- A les imatges:
 - Utilitzar imatges no discriminatòries i no estereotipades,
 - Situar les dones en primers plans i promoure que juguin un paper actiu,
 - Oferir una presència equilibrada de dones i homes en la quantitat, mida i durada de les imatges,
 - Dissenyar logotips i símbols neutres i inclusius que evitin interpretació androcèntrica,
 - Visualitzar models de relació d'igualtat, cooperació i solidaritat entre dones i homes,
 - Evitar imatges que reforcin valors i estereotips de gènere,
 - Donar visibilitat a la diversitat de dones (cultural, edat, classe social, discapacitats diverses,...) que formen part de la societat evitant transmetre un model únic i imatges discriminatòries, sigui per condició de gènere o qualsevol altra.
- En el missatge:
 - Fer visible en la nostra comunicació el nostre compromís per la igualtat, incorporant el col·lectiu LGTBI en aquesta manifestació pública de compromís, evitant greuges vers cap col·lectiu.
- En l'elaboració de **projectes i programes**
 - Incorporar la perspectiva de gènere a tots els projectes i activitats
 - Millorar la qualificació que reben els projectes que elaborem pel que fa a la perspectiva de gènere,
 - Desagregar TOTES les dades per gènere de totes les accions i activitats que duem a terme,
 - Realitzar una anàlisi de totes les accions i activitats que duem a terme a partir de les dades desagregades i substanciar propostes per millorar l'equitat de gènere,
 - Preparar les entitats per realitzar pressupostos de gènere, a partir de la desagregació de dades de l'activitat de les entitats, la formació i el compromís institucional.
- Mesures d'**àmbit laboral**:



- Incorporar a l'enquesta de clima laboral anual preguntes específiques sobre conciliació personal, laboral i familiar i sobre assetjament sexual a les entitats.
- Analitzar les diferències salarials entre homes i dones per categories professionals i generar propostes de rectificació de les discriminacions detectades.
- Regularitzar el reconeixement de l'antiguitat de les persones que no la tenen ben reconeguda.
- Elaborar i aplicar un protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual durant el 2021.
- Concretar mesures de conciliació laboral i familiar. Recollir per escrit les que ja s'apliquen de manera informal i valorar anar més enllà amb altres propostes.
- Mesures en la **prestació de serveis i realització d'activitats**:
 - Realitzar una anàlisi de gènere de la participació de les persones usuàries i voluntàries de les entitats.
 - Fer una revisió documental, de formularis, del CRM i de tot element de recollida de dades per corregir llenguatge sexista, no inclusiu, incorporant la sensibilitat sobre els diferents models de família existents, evitant caure entre d'altres llocs comuns, en el patró pare/mare.
 - Garantir que en l'atenció a les famílies citem a totes les persones que tenen la tutela dels i les menors sobre els que cal assessorar i acompanyar, evitant així caure o bé en estereotips que obviïn models de famílies diverses així com descarregar la responsabilitat de les cures en una de les parts.





7. CALENDARI DE LES PROPOSTES D'ACCIÓ DEL PIGA 2020 - 2023

Accions del Pla d'Igualtat del Grup ACAPPS 2020 - 2023	2020	2021	2022	2023	NOTES sobre la temporalitat
· En la Composició de les Junes Directives :					
o Les entitats membres del Grup ACAPPS vetllaran per la paritat de les seves juntes directives, assumint que en cas de no ser paritaris la diferència entre homes i dones no serà superior a una persona.					2022 toca la renovació de càrrecs
o Les entitats membres del Grup ACAPPS vetllaran per la paritat en els càrrecs de les juntes directives (Presidències, Vicepresidències, Tresoreria i Secretaria) i per l'equilibri en la representació d'homes i dones en aquestes posicions directives.					
· En la comunicació :					
o Al llenguatge:					
§ Ús de formes inclusives no sexistes i no androcèntriques en totes les comunicacions. Ús de formes neutres,					
§ Utilitzant mots genèrics,					
§ Utilitzant el doble gènere					
§ Suprimir l'article determinant,					
§ Fent ús dels pronoms indefinits,					
§ Usar barres inclinades com a darrer recurs,					
§ Evitant l'ús exclusiu del masculí per a referir-se a professions i càrrecs.					Ja s'està duent a terme
o A les imatges:					
§ Utilitzar imatges no discriminatòries i no estereotipades,					
§ Situar les dones en primers plans i promoure que juguin un paper actiu,					
§ Oferir una presència equilibrada de dones i homes en la quantitat, mida i durada de les imatges,					Ja s'està duent a terme





§ Dissenyar logotips i símbols neutres i inclusius que evitin interpretació androcèntrica,

§ Visualitzar models de relació d'igualtat, cooperació i solidaritat entre dones i homes,

§ Evitar imatges que reforcin valors i estereotips de gènere,

§ Donar visibilitat a la diversitat de dones (cultural, edat, classe social, discapacitats diverses,...) que formen part de la societat evitant transmetre un model únic i imatges discriminatòries, sigui per condició de gènere o qualsevol altra.

· En l'elaboració de **projectes i programes**

o Incorporar la perspectiva de gènere a tots els projectes i activitats

o Millorar la qualificació que reben els projectes que elaborem pel que fa a la perspectiva de gènere,

o Desagregar TOTES les dades per gènere de totes les accions i activitats que duem a terme,

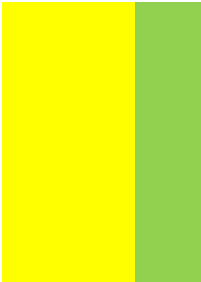
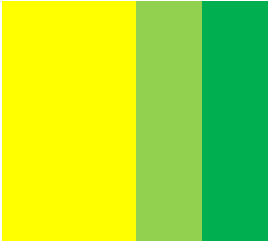
o Realitzar una anàlisi de totes les accions i activitats que duem a terme a partir de les dades desagregades i substanciar propostes per millorar l'equitat de gènere,

al 2021 demanem la valoració a les institucions i al 2022 garantim l'esforç de millora amb capacitat de mesurar-lo.

Al 2020 i al 2021 ja ho estem fent. Durant el 2021 fem una anàlisi de quines són les mancances i les resollem per al 2022 en l'exercici sencer

Al 2022 podrem fer-la exceptuant les darreres dades que encara no haurem desagregat. Al 2023 l'anàlisi serà completa



o Preparar les entitats per realitzar pressupostos de gènere, a partir de la desagregació de dades de l'activitat de les entitats, la formació i el compromís institucional.		Al 2021 i al 2022 realitzem la formació i els pressupostos de 2023 els podrem analitzar amb perspectiva de gènere, essent els de 2024 els primers elaborats directament amb perspectiva de gènere.
· Mesures d'àmbit laboral:		
o Incorporar a l'enquesta de clima laboral anual preguntes específiques sobre conciliació personal, laboral i familiar i sobre assetjament sexual a les entitats.		Al 2020 elaborem les modificacions pertinents a l'enquesta, al 2021 l'enquesta ja té incorporats aquests apartats.
o Analitzar les diferències salarials entre homes i dones per categories professionals i generar propostes de rectificació de les discriminacions detectades.		Al 2021 es fa l'anàlisi i les propostes que s'executaran a partir del 2022.
o Regularitzar el reconeixement de l'antiguitat de les persones que no la tenen ben reconeguda.		Al 2020 es quantifica l'impacte econòmic i es fa una proposta de regularització que comença a executar-se a partir del 2021
· Mesures en la prestació de serveis i realització d'activitats:		
o Realitzar una anàlisi de gènere de la participació de les persones usuàries i voluntàries de les entitats.		2020 i 2021 es prepara les entitats per la recollida de dades necessària. El 2022 l'anàlisi serà possible de persones usuàries. El 2023 de persones voluntàries.



8. GLOSSARI

Grups ACAPPS. Utilitzem aquesta denominació per referir-nos a totes les entitats de la Federació ACAPPS i la mateixa Federació ACAPPS.

En tractar-se d'un Pla que obliga a totes les entitats individualment per igual, aquesta denominació les iguala a totes sense establir-hi cap referència jeràrquica o funcional.

En tractar-se d'un Pla que assumeixen de forma col·lectiva amb el mateix grau de compromís, aquesta denominació les esmenta a totes sense distincions de cap mena.

PIGA. Acrònim de Pla d'Igualtat del Grup ACAPPS.

Perspectiva de gènere. Presa en consideració de les diferències socioculturals, interessos i necessitats de les dones i els homes en una activitat o en com una política determinada o actuació pot afectar de forma diferent a dones i homes, a les seves relacions de poder, als seus interessos, a la seva capacitat per desenvolupar lliurement el seu projecte de vida amb plena igualtat de drets i oportunitats.

Pressupostos amb perspectiva de gènere o Pressupostos de gènere. Pressupostos elaborats de forma que es desagreguen les dades de forma que queda evident la destinació de cada partida econòmica en funció de si van destinades a dones, homes o a l'àmbit familiar.