PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE

DESEMBRE 2020

Amb el suport del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies

Amb el finançament del FSE

Índex

1. Introducció 3
2. Característiques del Pla d'Igualtat 4
2.1 Contingut 4
2.2 Vigència 4
3. Comissió d'Igualtat 5
4. Diagnosi de gènere d'ASEM Catalunya 6
4.1 Indicadors 6
4.2 Metodologia en l'elaboració de la diagnosi 8
4.3 Conclusions dels resultats per àmbits 11
5. Accions de millora i planificació 13
6. Avaluació i seguiment 16
7. Annexos 17
7.1 Carta de compromís de la Junta Directiva 17
7.2 Notícia informativa a totes les sòcies i socis 18
7.3 Qüestionaris 19
7.4 Informe de la diagnosi 27

1. Introducció

ASEM Catalunya (Associació Catalana de Persones amb Malalties Neuromusculars i altres minoritàries) està compromesa amb la professionalització i la millora de la gestió, així com oferir a totes les persones ateses directa o indirectament, una atenció de qualitat basada en la igualtat, la no discriminació, el respecte i empatia.

El Pla d'Igualtat és una de les mesures preses per l'entitat per garantir el compromís de la Junta Directiva, persones treballadores de l'entitat, serveis contractats, persones associades i ateses, col·laboradors i entorn; amb la igualtat en totes les accions de l'associació, ja siguin mesures laborals, socials i/o econòmiques.

Els professionals d'ASEM Catalunya coneixen quin és el factor diferencial de ser dona i tenir una discapacitat, com les que ocasionen les malalties neuromusculars. Per aquest fet, es considera de vital importància poder constatar, sobre paper, la bona pràctica i reconèixer i treballar sobre aquelles mesures a millorar.

Fer palès i crear un Pla d'Igualtat ha estat acceptat i valorat per la Junta Directiva d'ASEM Catalunya, per la posterior constitució d'una Comissió d'Igualtat formada per una tècnica i responsable de la consecució i implementació del pla i persones associades a l'entitat amb voluntat per reflexionar, valorar i debatre sobre les mesures a prendre.

L'eina que es presenta és un recurs utilitzat per l'entitat amb una mirada interseccional per empoderar-la, enfortir-la i fer front als nous reptes de gestió.

2. Característiques del Pla d'Igualtat

2.1 Contingut

El Pla d'Igualtat de gènere d'ASEM Catalunya s'emmarca dins de l'entitat, tenint en compte totes les sòcies i socis, així com els membres de la Junta Directiva i l'equip tècnic; ja que comptem que la mirada de gènere ha d'incloure a tot el col·lectiu, no només a les treballadores remunerades de l'entitat.

Aquest és el primer Pla d'Igualtat de gènere d'ASEM Catalunya que revisa els conceptes bàsics i posa les bases del treball a realitzar, tenint en compte tot el treball fet al llarg dels 35 anys d'història de l'entitat.

El present informe conté un anàlisis i posteriors accions proposades en els següents àmbits:

- Processos de selecció i contractació
- Classificació professional
- Formació
- Promoció professional
- Condicions de treball
- Exercici corresponsable dels drets de la vida, personal, familiar i laboral
- Infrarrepresentació femenina
- Retribucions
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
- Llenguatge i comunicació no sexista
- Percepció general sobre la igualtat

2.2 Vigència

El Pla d'Igualtat de gènere d'ASEM Catalunya té una vigència de dos anys fins al novembre del 2022. Durant aquest període es duran a terme les accions proposades per la seva posterior avaluació. El pla estarà en revisió constant a fi de millorar aquells aspectes que es puguin desglossar i extreure'n més informació de cara a un proper pla.

A causa del moment de pandèmia de la Covid-19 actual, totes les accions proposades estaran subjectes a les mesures sanitàries pertinents i les indicacions segons les circumstàncies de cada moment.

3. Comissió d'Igualtat

OBJECTIU

La Comissió està constituïda per vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació de dones i homes a ASEM Catalunya i, especialment, per a la implementació del Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.

FUNCIONS

- Realitzar el seguiment i avaluació del Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.
- Elaborar estudis, informes i/o propostes per fer efectiu el principi d'Igualtat d'oportunitats.
- Proposar la modificació del Pla, si escau, per tal d'adaptar-lo a noves circumstàncies.
- Recollir i canalitzar les iniciatives i suggeriments proposats per la plantilla.

COMPOSICIÓ

La Comissió d'igualtat està formada per 3 membres, dos socis i una representant de les persones treballadores.

Formen part de la Comissió d'igualtat d'ASEM Catalunya:

- Veronica Armento, sòcia de l'entitat
- Luis Sánchez, soci de l'entitat
- Andrea Falip, treballadora social de l'entitat

FUNCIONAMENT

- La Comissió d'igualtat es reunirà amb caràcter ordinari cada dos mesos, i amb caràcter extraordinari cada mes**,** o quan qualsevol de les parts ho sol·liciti així, amb un avís previ de *10* dies.
- Tots els membres de la comissió poden participar en la redacció del Pla i documentació derivada.
- Les decisions de la Comissió d'igualtat s'aprovaran *per majoria*.
- La Comissió podrà proposar la presència de persones assessores en matèria d'igualtat en les seves reunions, quan els assumptes a tractar ho facin necessari.
- Totes les persones que conformen la Comissió respectaran la confidencialitat de les reunions.
- S'ha d'aixecar acta de cada reunió de la Comissió.

4. Diagnosi de gènere d'ASEM Catalunya

4.1 Indicadors

La present diagnosi permet establir les prioritats, objectius i accions per la millora de la igualtat d'oportunitats efectiva entre dones i homes en l'entitat. Tots els aspectes plantejats tenen un caràcter transversal i abracen de manera integral la realitat.

Els indicadors utilitzats per recollir la informació interna de base s'indiquen a continuació i estan integrats dins de la diagnosi adjuntada a l'annex 4. Juntament amb els indicadors proposats, i degut a la necessitat d'incloure noves variables per tenir en compte les característiques i la implicació de sòcies i socis; s'han ampliat i detallat posteriorment.

Processos de selecció i contractació

- Número de processos de selecció oberts
- Número de candidatures presentades
- Número de dones que han presentat la seva candidatura
- Número d'homes que han presentat la seva candidatura

Classificació professional

- Paritat entre els membres de la Junta Directiva
- Número de dones que ocupen càrrecs de responsabilitat dins de l'entitat
- Número d'homes que ocupen càrrecs de responsabilitat dins de l'entitat

Formació

- Número de formacions realitzades pels treballadors de l'entitat
- Número de formacions que tenen en compte la perspectiva de gènere
- Número de formació exclusiva en matèria de gènere

Promoció i desenvolupament professional

- Existència de mecanismes de promoció professional que garanteixin la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació per sexe (formació, coaching, mentoring, etc.).

Condicions de treball

- Número de dones i d'homes amb contracte laboral indefinit
- Número de dones i homes amb jornada completa

- Infrarrepresentació femenina
- Número de dones i d'homes en càrrecs de responsabilitat

Retribucions

- Existència de taules retributives que inclouen tots els llocs de treball.
- Existència d'una definició dels conceptes variables de les retribucions.

Prevenció de l'assetjament sexual per raó de gènere

- Es disposa d'un protocol per prevenir i afrontar situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. (Sí/ No)
- S'ha fet difusió (campanyes informatives, formacions de sensibilització, tallers, etc.) del protocol d'assetjament.
- S'ha fet formació per prevenir i afrontar situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. (Sí/ No)

Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

- Existència a l'entitat d'un pla de conciliació.
- Existència de mesures i serveis per facilitar la corresponsabilitat
- Número de treballadores que disposen de flexibilitat horària

Llenguatge i comunicació no sexista ni discriminatori

- Existència d'un protocol on s'estableixen els criteris per una comunicació escrita i oral no sexista. (Sí/No)
- Existència d'un protocol on s'estableixen els criteris per una imatge externa no sexista (logos i publicitat). (Sí/No)
- Incorporació dels criteris per l'ús d'un llenguatge no sexista en el Manual d'estil i/o plans de comunicació de l'entitat. (Sí/No)
- Visibilitat de les dones en les eines de comunicació (web, intranet i butlletí, cartells…).

4.2 Metodologia en l'elaboració de la diagnosi

Presentació de la metodologia

Per realitzar el diagnòstic del Pla d'Igualtat de gènere d'ASEM Catalunya s'ha comptat amb l'acompanyament i suport de Barabara Educació, qui va oferir a la Comissió d'Igualtat de l'entitat (constituïda prèviament), dues sessions formatives, les quals van permetre establir les bases per a la realització del diagnòstic.

La primera fase de la diagnosi va consistir en una recollida de dades de l'entitat referent a la selecció de personal de l'últim any, la classificació professional del personal existent, la formació realitzada i l'accés a aquesta, les opcions de promoció professional, les condicions de treball, la conciliació, la prevenció d'assetjament i la comunicació de l'entitat. Aquesta recollida de dades es va adaptar a les característiques diferencials de ser una entitat del tercer sector social.

Durant tot el procés, la comissió d'igualtat de l'entitat es va reunir de manera quinzenal per dissenyar, plantejar i debatre tots els aspectes referents a la diagnosi del Pla d'Igualtat d'oportunitats de gènere.

Després d'un primer anàlisis de l'entitat, les seves analogies i diferències amb empreses, altres entitats més grans i la percepció de la comissió en quant a la societat, es van crear tres qüestionaris. Aquests qüestionaris foren pensats per conèixer i avaluar la percepció del nivell de paritat de gènere que hi ha actualment a l'entitat.

Les preguntes plantejades han estat dissenyades pensant en les competències, interès i coneixement de cada grup de persones. Considerant així tres grups diferencials: les sòcies i socis de l'entitat, els membres de l'equip tècnic, i l'equip tècnic (tenint en compte les particularitats de ser personal assalariat).

Cada grup comptava amb 21 preguntes comunes, 6 preguntes pel grup reduït de la Junta Directiva i treballadores, i un últim de 12 preguntes pel personal contractat.

Concretament, el primer qüestionari amb les 21 preguntes comunes ha estat enviat a 443 persones, el segon qüestionari a 9 persones (entre membres de la junta i personal) i el tercer a les 3 persones assalariades.

Els qüestionaris són totalment anònims i les respostes només han estat utilitzades per l'anàlisis sobre qüestions de gènere i per la realització de la diagnosi i posterior pla d'acció del Pla d'Igualtat d'oportunitats de gènere.

Del primer grup hem rebut 24 respostes (16 dones i 8 homes), 5 respostes del segon grup (3 dones i 2 homes) i la totalitat del tercer grup (tot dones).

	Preguntes	**Destinataris**	**Blocs temàtics**	**Enviaments**	**Respostes**
Grup 1	21	Sòcies i socis	*Formació personal, promoció i desenvolupament, prevenció assetjament, llenguatge i comunicació, percepció general de la igualtat de gènere en l'entitat*	443	24 (5.42%)
Grup 2	27	Junta Directiva i personal contractat	*Selecció i representativitat, classificació professional, formació, promoció i desenvolupament, prevenció assetjament, llenguatge i comunicació, percepció general de la igualtat de gènere en l'entitat*	9	5 (55,5%)
Grup 3	12	Personal contractat	*Condicions de treball, exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, infrarrepresentació femenina i retribucions.*	3	3 (100%)

Per tant, s'ha utilitzat principalment una metodologia quantitativa que ha permès comptabilitzar la quantitat de persones, diferenciades per gènere, que tenia una determinada percepció sobre la igualtat de gènere a l'entitat. Sempre tenint en compte el seu perfil i els requisits previs de les qüestions a tractar.

Tècniques emprades

Les tècniques qualitatives utilitzades han estat la formació de la comissió d'igualtat pel correcte desenvolupament de la diagnosi, la cerca d'informació relativa a l'entitat i l'observació per part dels membres de la comissió d'igualtat de les accions realitzades, percepcions i mesures preses en matèria d'igualtat de gènere.

Des de la Comissió d'Igualtat s'ha considerat el disseny i plantejament de les preguntes a fi que siguin accessibles a totes les edats, educació i formació, ja que l'entitat compta amb una població atesa molt heterogènia.

Al mateix temps, s'ha vetllat per ser el màxim possible políticament correcte, encara que a falta de molta informació que vagi més enllà de la percepció binària en matèria de gèneres.

Per últim, s'ha plantejat un nombre reduït de preguntes per tal que els qüestionaris siguin concrets, amens i facilitadors per a tothom.

Foment de la participació i la informació a totes les persones de l'entitat

ASEM Catalunya amb la finalitat de ser una entitat transparent i amb una millora constant dels serveis prestats, sent aquests de gran qualitat, pretén fer partícip de la possibilitat de millora a totes les sòcies i socis de l'entitat. Per això, per informar de la iniciativa del Pla i de l'anàlisi, s'ha utilitzat la web corporativa, les xarxes socials de l'entitat i el whatsapp privat de cada persona. A les dos primeres s'ha fet difusió del compromís i inici del Pla d'Igualtat de gènere, i amb el tercer mitjà s'ha pogut enviar amb tracte individualitzat i anònim, els qüestionaris.

També s'ha redactat un article sobre aquest tema per la revista de l'entitat, el Lligam, enviat als socis amb data 30 d'octubre de 2020.

Aquests mitjans de comunicació han permès arribar a totes les persones interessades i membres de l'entitat de manera directa.

4.3 Conclusions dels resultats per àmbits

ÀMBITS	PUNTS FORTS	A MILLORAR
Processos de selecció i contractació	Hi ha una igualtat de tracte i oportunitats en els processos de selecció. Encara que el tercer sector és un àmbit molt feminitzat. Les tècniques de selecció també són neutrals	
Classificació professional	Els càrrecs directius o de grau més elevat estan ocupats per dones. Encara que també hi ha presència masculina. Es té en compte la paritat en el moment de constitució de la junta directiva. Hi ha les mateixes oportunitats per a tots els gèneres d'accedir a càrrecs elevats.	Es té en compte la paritat, encara que en menor mesura que en la junta directiva, entre el personal contractat. També cal destacar la feminització del sector.
Formació	El gènere dels ponents i formadors també es té en compte en el moment de seleccionar als formadors. Cal destacar que torna a ser la presència femenina la més abundant. L'horari de les formacions s'adapta a tots.	Les formacions que s'ofereixen a les treballadores d'ASEM Catalunya no sempre es troben dins de l'horari laboral. La participació en les formacions personals es caracteritzen per una forta presència femenina. També cal tenir en compte que, en general, la dona exerceix les tasques de cura, i moltes de les formacions estan enfocades a aquest àmbit de cura i millora de la qualitat de vida.
Promoció professional	Encara que hi ha disparitat, no hi ha una igualtat real entre els càrrecs d'ASEM Catalunya, hi ha més presència del sexe femení.	
Condicions de treball	Existeix una càrrega de treball generalment adequada segons la categoria professional.	

	Hi ha un alt grau d'estabilitat en els llocs de treball.	
Exercici corresponsable dels drets de la vida, personal, familiar i laboral	Existeix la possibilitat que es demani disponibilitat fora de l'horari laboral a vegades. Les mesures de conciliació s'implementen i aquestes no repercuteixen al desenvolupament professional	Les mesures de conciliació no estan definides per escrit
Infrarrepresentació femenina	ASEM Catalunya és una entitat amb molta presència femenina, encara que també existeix paritat i representació masculina	
Retribucions	Les retribucions són acord a les taules salarials que marca el conveni amb el que treballa l'entitat (indicat a les pàgines inicials del present informe) Les taules permeten que hi hagi certa igualtat entre homes i dones.	No es té prou clar la definició de les retribucions ni les variables
Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe	No s'ha detectat mai assetjament per raó de gènere o de sexe	A vegades es pot fer ús d'acudits o comentaris sexistes encara que no sigui la tendència general No existeix un protocol per l'assetjament a l'entitat
Llenguatge i comunicació no sexista	Generalment no hi ha sexisme en la comunicació interna i externa a ASEM Catalunya	No hi ha una resposta absoluta entre les dones, encara és millorable.
Percepció general sobre la igualtat	Hi ha bastant interés amb el tema del gènere, majoritàriament no es considera que siguin prioritàries més accions per fomentar-la. Les dones consideren que els estereotips de gènere no influeixen massa en les oportunitats dins de l'entitat.	Podria ser millorable aquest àmbit, ja que algunes dones consideren que es podria treballar més. Hi ha persones que no saben quines accions realitza ASEM Catalunya per fomentar la igualtat.

5. Accions de millora i planificació

Aspecte a millorar	**Objectiu**	**Resultats**	**Acció**	**Planificació de l'acció** ***Quan? Qui? Qui assumeix el pressupost?***	**Difusió**
	Presentar a la Junta Directiva el Pla d'Igualtat	Pla d'Igualtat presentat a la Junta (Sí/No)	Enviar un correu amb el Pla d'Igualtat i l'explicació sobre el procediment i avaluació	Desembre 2020 Equip tècnic ASEM Catalunya	Correu electrònic
	Presentar a registre el Pla d'Igualtat	Presentat a la Generalitat (Sí/No) Presentat al Ministerio de Igualdad (SÍ/No)	Presentar a la Generalitat de Catalunya el Pla d'Igualtat Presentar al Ministerio de Igualdad	Primer trimestre 2021 Equip tècnic ASEM Catalunya	Registre
Poca participació de les sòcies i socis (un 5'4% ha participat)	Fomentar la participació i l'interès en matèria de la igualtat de gènere	Augmentar la participació fins al 10%.	Incrementar el nombre de notícies en matèria d'igualtat d'ASEM Catalunya	Any 2021-2022 Equip tècnic d'ASEM Catalunya Programa de comunicació	Xarxes socials
			Participar en l'organització d'una taula rodona sobre dona i discapacitat amb col·laboració amb altres entitats	Primer trimestre 2022 Comisión de Igualdad y colaboradores Programa d'atenció integral a les famílies	Xarxes socials i correu electrònic
Els estatuts no recullen la igualtat de gènere com a valor de l'entitat encara que es treballi	Reflectir als estatuts de l'entitat la igualtat de gènere com a valor	Els estatuts contenen la igualtat de gènere com a valor (Sí/No)	Proposar a la Junta Directiva i passar per Assemblea la inclusió de la igualtat de gènere com a valor en els estatuts de l'entitat	Primer i segon trimestre 2021 Comissió d'igualtat i membres de la Junta Gestió i direcció de l'entitat	Assemblea general

Falta clarificar la diferència entre sexe i gènere	Definir els conceptes relacionats amb la igualtat de gènere	Han quedat definits els conceptes relacionats amb la igualtat de gènere (Sí/No)	Que la Comissió d'Igualtat participi en una formació sobre vocabulari inclusiu	Durant l'any 2021 Equip tècnic amb la supervisió de la comissió d'Igualtat Programa de comunicació	Xarxes socials
Alta feminització del sector	Millorar la implicació de la figura masculina en la cura en ASEM Catalunya	Ha augmentat la percepció de participació de la figura masculina dins d'ASEM Catalunya (Sí/No)	Crear i compartir material de sensibilització (vídeos, articles, notícies, etc.)	Any 2021-2022 Equip tècnic amb la supervisió de la comissió d'Igualtat Programa d'atenció integral a les famílies	Xarxes socials
Les mesures de conciliació no estan definides per escrit	Fomentar el coneixement i l'accessibilitat de les mesures de conciliació a totes les treballadores i Junta Directiva	Existència d'un document que recull les mesures de conciliació (Sí/No)	Crear un document que reculli les mesures de conciliació d'ASEM Catalunya	Primer i segon trimestre 2021 Equip tècnic i Junta Directiva Gestió i direcció del centre d'atenció psicosocial	Correu electrònic
No es té clara la definició de les retribucions i les variables	Donar a conèixer el conveni de treball d'ASEM Catalunya a totes les professionals i membres de la Junta Directiva	L'equip tècnic i membres de la Junta directiva coneixen la definició de les retribucions i les variables (Sí/No)	Enviar, per la seva posterior lectura, el conveni laboral a totes les treballadores i membres de la Junta Directiva	Gener 2021 Equip tècnic d'ASEM Catalunya Gestió i direcció del centre d'atenció psicosocial	Correu electrònic
A vegades es pot fer ús d'acudits o comentaris sexistes	Vetllar per una comunicació no sexista en les activitats d'ASEM	S'ha reduït la percepció de l'ús de	Crear un document que reculli pautes sobre una	Tercer i quart trimestre 2021 Equip tècnic i supervisió de la Comissió d'Igualtat	Xarxes socials

encara que no sigui una tendència general	Catalunya i la seva comunicació externa.	comentaris sexistes (Sí/No)	comunicació no sexista i fer-ne difusió.	Programa de comunicació	
No existeix un protocol per l'assetjament a l'entitat	Comptar amb mesures que dictin els processos a seguir si es detecta un cas d'assetjament per raó de sexe o gènere	Es disposa d'un protocol (Sí/No) Grau de coneixement que tenen les persones associades respecte l'existència d'un protocol (Sí/No)	Fer formació sobre la creació d'un protocol per un cas d'assetjament per raó de gènere o sexe	Primer trimestre 2021 Equip tècnic i supervisió de la Comissió d'Igualtat Programa d'atenció integral a les famílies	Xarxes socials
			Crear un protocol per un cas d'assetjament per raó de sexe o gènere.	Segon trimestre 2021 Equip tècnic i supervisió de la Comissió d'Igualtat Programa d'atenció integral a les famílies	Xarxes socials

6. Avaluació i seguiment

La Comissió d' Igualtat d'ASEM Catalunya té l'encàrrec de vetllar pel compliment de les accions proposades, avaluant els resultats un cop finalitzada l'acció.

Totes les accions compten amb un període d'execució, durant el qual se'n farà un seguiment acurat de la seva efectivitat. Aquest seguiment serà a través de l'observació de la Comissió, equip tècnic i Junta Directiva d'ASEM Catalunya. Durant aquest seguiment, la Comissió d'Igualtat tindrà el poder de canvi o modificació d'algun aspecte per aconseguir un millor desenvolupament. Totes les propostes es recolliran per escrit per la seva posterior revisió.

La valoració de les accions individuals es farà a través del plantejament de les següents fases:

- Conèixer el grau de compliment dels objectius: *"Hem aconseguit els objectius?"*
- Analitzar el desenvolupament del procés: *"S'ha dut a terme el que havíem planificat?"*
- Reflexionar sobre la continuïtat de les accions: *"Com seguim?"*.

Les respostes també estaran acompanyades pels resultats previstos, els quals seran un indicador de la seva consecució i servint aquests de comparativa amb la realitat. L'avaluació la realitzarà la Comissió d'Igualtat amb la col·laboració de l'equip tècnic i la Junta Directiva.

Cal tenir en compte que el moment de pandèmia de la Covid19 ens pot suposar un ajornament de les accions o una modificació de la metodologia per dur-les a terme. Aquests canvis seran valorats per la Comissió amb la posterior proposta a la Junta Directiva.

Un cop estiguin finalitzades totes les accions proposades, la Comissió d'Igualtat en farà una valoració global, fent noves propostes i àrees de millora pel Pla d'Igualtat 2023-2025.

7. Annexos

7.1 Carta de compromís de la Junta Directiva

asemcatalunya
ASSOCIACIÓ CATALANA DE
PERSONES AMB MALALTIES NEUROMUSCULARS

ASEM Catalunya declara el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directa o indirectament per raó de gènere, així com l'impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat real en la nostra organització, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la nostra política i filosofia.

En tots i cada un dels àmbits en què es desenvolupa l'activitat de l'entitat, des dels processos de selecció i contractació, la classificació professional, la formació, la promoció professional, les condicions de treball, l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, la infrarrepresentació femenina, les retribucions, la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i el llenguatge i comunicació no sexista, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Assumim el compromís de:

- Constituir una comissió d'igualtat per la coordinació de la diagnosi i l'elaboració del pla d'igualtat.
- Informar de totes les decisions que s'adoptin en el disseny i la implementació del pla.
- Recolzar totes les mesures que s'estableixin en el pla.

Els principis enunciats es duran a la pràctica a través de la implantació del Pla d'Igualtat que suposin millores respecte a la situació present, arbitrant-se els corresponents sistemes de seguiment, amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes a l'entitat i per extensió, en el conjunt de la societat.

I per a que així consti firmo la present:

Bernardo Gámez Garrido
President d'ASEM Catalunya

asemcatalunya
ASSOCIACIÓ CATALANA DE
PERSONES AMB MALALTIES NEUROMUSCULARS
CIF G-63277784
Sant Adrià 20 08030 Barcelona
932 744 983 - 933 469 059
info@asemcatalunya.com
www.asemcatalunya.com

3 de juliol de 2020

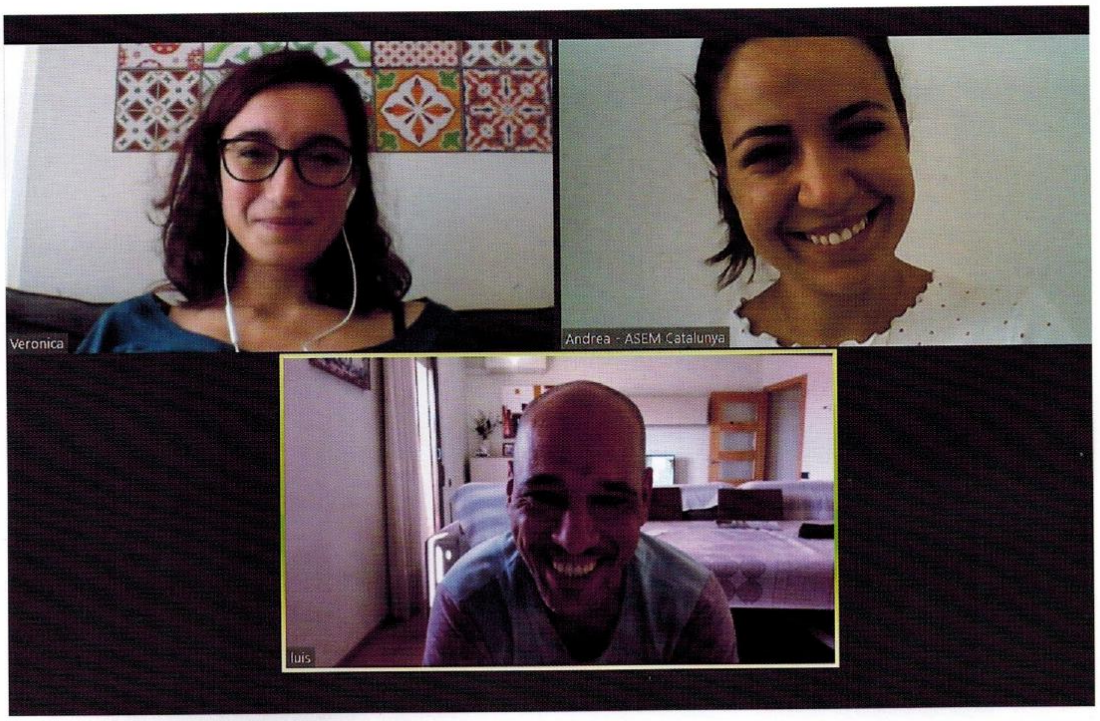
CIF G-63277784 Asem Catalunya
Recinte Fabra i Coats

Sant Adrià 20 08030 Barcelona
932 744 983 - 933 469 059
info@asemcatalunya.com
www.asemcatalunya.com

DECLARADA D'UTILITAT PÚBLICA DOGC NÚM.5527 DEL DESEMBRE 2009

7.2 Notícia informativa a totes les sòcies i socis

>> En marxa, el Pla d'Igualtat entre dones i homes d'Asem Catalunya



>> Imatge d'una de les reunions de treball de la Comissió, feta per les circumstàncies de forma telemàtica.

Per Andrea Falip

Vetllar per la igualtat de gènere sempre ha estat present com a eix principal intrínsec de l'entitat. Per això volem posar per escrit la importància que té per a nosaltres reconèixer i treballar en el compromís per la no discriminació, així com impulsar i fomentar les mesures necessàries per aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Un pla que connecta amb el sentir de la nostra entitat

És per això que volem informar-vos que des d'ASEM Catalunya hem decidit posar en marxa el Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones!

En l'elaboració de la diagnosi de gènere i la redacció del Pla d'Igualtat ens acompanya ECOM, qui en col·laboració de Barabara Educació, una empresa especialitzada en la realització de plans d'igualtat, ens dóna suport durant tot aquest procés que pot durar uns mesos.

Hem creat una Comissió

Per crear aquest Pla d'Igualtat, del qual tots formarem part, hem creat una Comissió d'Igualtat, formada per la Verònica Armento, Luís Sánchez i Andrea Falip. Aquesta comissió vetllarà pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació de dones i homes a ASEM Catalunya i, especialment, per a la implementació del Pla d'igualtat.

Volem posar per escrit la importància que té per a nosaltres reconèixer i treballar en el compromís per la no discriminació

Necessitem de la col·laboració de totes i tots

Per tal que el Pla sigui tot un èxit necessitem la vostra col·laboració i suport, per la qual cosa us agraïm per endavant la vostra implicació i predisposició perquè aquest projecte que iniciem sigui tot un èxit per a la nostra entitat!

Durant tot el procés us anirem informant de les accions que es realitzaran.

Emprenem amb il·lusió aquest nou projecte i esperem que ens permeti reconèixer el nostre treball i agafar amb força noves iniciatives!

7.3 Qüestionaris

Qüestionari grup 1 (Sòcies i socis)

1. Creus que les formacions que ha ofert o ofereix AsemCat, com el curs de Cuidar-se per Cuidar, fomenta la igualtat de participació com a professionals formadors (ponents) entre tots els gèneres?

- Sí
- No

2. Si has contestat que no, veus més presència femenina o masculina?

- Masculina
- Femenina

3. Creus que en aquestes formacions participen el mateix nombre de persones del sexe femení i de persones del sexe masculí?

- Sí
- No

4. Si has contestat que no, veus més presència femenina o masculina?

5. L'entitat també fa difusió de diverses formacions, tallers, cursos etc. Creieu que generalment s'adapten a un horari que facilita l'assistència de tots els gèneres?

- Sí
- No

6. Si has contestat que no, a qui creus que s'adapten menys?

- Persones del sexe femení
- Persones del sexe masculí

7. Creus que hi ha el mateix percentatge de persones del sexe femení i percentatge de persones del sexe masculí amb càrrecs directius respecte al total de la plantilla? Tenint en compte la Junta directiva i l'equip.

- Sí
- No

8. Si has contestat que no, veus més presència femenina o masculina?

- Femenina
- Masculina

9. Has patit algun cop assetjament sexual a ASEMCat?

- Sí
- No
- No ho sé

10. Saps d'alguna persona que ho hagi patit?
- Sí
- No

11. Has patit alguna vegada assetjament per raó de gènere a ASEMCat?
- Sí
- No
- No ho sé

12. Saps d'alguna persona que ho hagi patit?
- Sí
- No

13. Creus que són habituals els acudits i comentaris sexistes a ASEMCat?
- Sempre
- Sovint
- A vegades
- Mai

14. Creus que el llenguatge que utilitzem durant les entrevistes presencials, grups socioterapèutics, sortides, etc. És sexista?
- Sempre
- Sovint
- A vegades
- Mai

15. Creus que el llenguatge que utilitzem a les xarxes socials, aplicació per mòbil, web i revista d'ASEM Catalunya és sexista?
- Sempre
- Sovint
- A vegades
- Mai

16. T'interessa el tema de la igualtat de gènere?
- Molt
- Bastant
- Poc
- Gens

17. Els estereotips relacionats amb el gènere influeixen en les oportunitats per a les dones a l'entitat?
- Sí

- No
- No ho sé

18. Si has contestat "sí". Per què?

19. Creus que és suficient el que fa l'entitat en matèria d'igualtat de gènere?
- Sí
- No
- No ho sé

20. Creus que és necessari comptar amb accions que millorin la igualtat de gènere dins de Asem Catalunya?
- Sí
- No
- No ho sé

21. Ens vols comentar un altre tipus de discriminació de gènere que no hem tingut en compte?

<u>Qüestionari grup 2 (Junta Directiva i equip tècnic)</u>

1. Creus que ASEM Catalunya garanteix la igualtat de tracte i oportunitats en els processos de selecció de personal i membres de la junta?
- Sempre
- Sovint
- A vegades
- Mai

2. Les tècniques de selecció i presentació són neutres, és a dir, no son discriminadores en cap sentit?
- Sempre
- Sovint
- A vegades
- Mai

3. Creus que es fomenta i es té en compte la paritat de sexes en el moment de constitució de la junta directiva?
- Sempre
- Sovint
- A vegades
- Mai

4. En la Junta Directiva, creus que hi ha les mateixes possiblitats per tots els gèneres d'accedir a càrrecs més elevats?
- Sí
- No
- No ho sé

5. Creus que es fomenta i es té en compte la paritat de sexes en el moment de la selecció del personal contractat?
- Sí
- No
- No ho sé

6. Entre el personal, creus que hi hauria les mateixes possibilitats per les persones de tots els gèneres per accedir a càrrecs més elevats?
- Sí
- No
- No ho sé

7. Creus que les formacions que ha ofert o ofereix AsemCat, com el curs de Cuidar-se per Cuidar, fomenta la igualtat de participació com a professionals formadors (ponents) entre tots els gèneres?
- Sí
- No

8. Si has contestat que no, veus més presència femenina o masculina?
- Masculina
- Femenina

9. Creus que en aquestes formacions participen el mateix nombre de persones del sexe femení i de persones del sexe masculí?
- Sí
- No

10. Si has contestat que no, veus més presència femenina o masculina?

11. L'entitat també fa difusió de diverses formacions, tallers, cursos etc. Creieu que generalment s'adapten a un horari que facilita l'assistència de tots els gèneres?
- Sí
- No

12. Si has contestat que no, a qui creus que s'adapten menys?
- Persones del sexe femení
- Persones del sexe masculí

13. Creus que hi ha el mateix percentatge de persones del sexe femení i percentatge de persones del sexe masculí amb càrrecs directius respecte al total de la plantilla? Tenint en compte la Junta directiva i l'equip.
- Sí
- No

14. Si has contestat que no, veus més presència femenina o masculina?
- Femenina
- Masculina

15. Has patit algun cop assetjament sexual a ASEMCat?
- Sí
- No
- No ho sé

16. Saps d'alguna persona que ho hagi patit?
- Sí
- No

17. Has patit alguna vegada assetjament per raó de gènere a ASEMCat?
- Sí
- No
- No ho sé

18. Saps d'alguna persona que ho hagi patit?
- Sí
- No

19. Creus que són habituals els acudits i comentaris sexistes a ASEMCat?
- Sempre
- Sovint
- A vegades
- Mai

20. Creus que el llenguatge que utilitzem durant les entrevistes presencials, grups socioterapèutics, sortides, etc. És sexista?
- Sempre
- Sovint
- A vegades
- Mai

21. Creus que el llenguatge que utilitzem a les xarxes socials, aplicació per mòbil, web i revista d'ASEM Catalunya és sexista?
- Sempre
- Sovint
- A vegades
- Mai

22. T'interessa el tema de la igualtat de gènere?
- Molt
- Bastant
- Poc
- Gens

23. Els estereotips relacionats amb el gènere influeixen en les oportunitats per a les dones a l'entitat?
- Sí
- No
- No ho sé

24. Si has contestat "sí". Per què?

25. Creus que és suficient el que fa l'entitat en matèria d'igualtat de gènere?
- Sí
- No
- No ho sé

26. Creus que és necessari comptar amb accions que millorin la igualtat de gènere dins de Asem Catalunya?
- Sí
- No
- No ho sé

27. Ens vols comentar un altre tipus de discriminació de gènere que no hem tingut en compte?

<u>Qüestionari grup 3 (Equip tècnic)</u>

1. Les formacions que ofereix ASEM Catalunya es troben dins de l'horari laboral?
- Sempre
- Sovint
- A vegades
- Mai

2. Has realitzat mai formació en matèria d'igualtat de gènere dins d'ASEM Catalunya?
- Sí
- No
- No ho sé

3. Estaries interessada a realitzar més formació en igualtat de gènere?
- Sí
- No
- No ho sé

4. La teva càrrega de treball és adequada a les teves condicions laborals?
- Sempre
- Sovint
- A vegades
- Mai

5. Consideres que tens estabilitat en el teu lloc de treball?
- Sempre
- Sovint
- A vegades
- Mai

6. S'exigeix disponibilitat fora de l´horari laboral?
- Sempre
- Sovint
- A vegades
- Mai

7. L'organització interna del treball afavoreix la conciliació?
- Sempre
- Sovint
- A vegades
- Mai

8. Acollir-se a mesures de conciliació suposa una pèrdua d'oportunitats professionals?
- Sí
- No
- No ho sé

9. S'apliquen les taules retributives, incloent tots els llocs de treball existents en condicions d' igualtat per homes i per dones?
- Sempre

- Sovint
- A vegades
- Mai

10. Creus que la retribució garanteix la igualtat de tracte i oportunitats d'homes i dones?
- Sempre
- Sovint
- A vegades
- Mai

11. Saps si existeix una definició clara, objectiva i neutra dels conceptes variables de les retribucions?
- Sí
- No
- No ho sé

12. Si ens vols fer algun comentari o suggeriment, aquest és l'espai:

7.4 Informe de la diagnosi

LA DIAGNOSI DE GÈNERE D'ASEM CATALUNYA

Barcelona, novembre 2020

ÍNDEX

PRESENTACIÓ 29
Dades de l'entitat 29
Comissió d'igualtat 32
Trajectòria de l'entitat en igualtat 33
LA DIAGNOSI DE GÈNERE 34
Què és la diagnosi de gènere 34
Metodologia en l'elaboració de la diagnosi 34
Àmbits de la diagnosi 36
1. Processos de selecció i contractació 36
2. Classificació professional 37
3. Formacions 39
4. Promoció professional 41
5. Condicions de treball. 42
6. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral 43
7. Infrarrepresentació femenina 43
8. Retribucions. 43
9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe y de género. 44
10. Llenguatge i comunicació no sexista 45
Conclusions per àmbits 48
CONCLUSIONS 51

PRESENTACIÓ

ASEM Catalunya vetlla per la igualtat, transparència i qualitat d'atenció a les persones i famílies afectades per una malaltia neuromuscular, per això, i a fi de fer una revisió en matèria d'igualtat de gènere es presenta la Diagnosi de gènere de l'entitat que permetrà elaborar un Pla d'acció d'acord amb les necessitats i propostes extretes del present document.

Dades de l'entitat

Raó social	Associació Catalana de Persones amb Malalties Neuromusculars
CIF	G63277784
Direcció	C/ Sant Adrià, 20, 08030 Barcelona
Telèfon	932744983

Persona responsable	
Nom	Maria Ramos Miranda
Càrrec	Gerent – Treballadora social
Telèfon	933469059
Mail	gerencia@asemcatalunya.com

Persona responsable temes igualtat	
Nom	Andrea Falip Llevadot
Càrrec	Treballadora social
Telèfon	680533670
Mail	treballadorasocial@asemcatalunya.com

FORMA JURÍDICA	
Forma jurídica	Associació sense ànim de lucre

ACTIVITAT DE L'ENTITAT	
Sector	Entitat del tercer sector social

Descripció de l'activitat	Asem Catalunya compta amb més de 35 anys d'experiència en l'atenció a famílies de persones afectades per una malaltia neuromuscular i altres minoritàries. Ja que es va constituir com a entitat amb personalitat jurídica pròpia l'any 2003, després d'una llarga vida com Associació Estatal i després d'haver impulsat la creació de delegacions d' ASEM a nombroses autonomies, fins la constitució de la Federación ASEM, en el marc del XX Congrés d' ASEM, celebrat a Barcelona els dies 27 i 28 de juny de 2003 i organitzat, ja, per ASEM Catalunya. El nostre caràcter innovador, que ens ha permès arribar a disposar d'una organització i uns recursos professionals d'expertesa que ens legitimen com a Centre d'atenció psicosocial per a persones amb malalties neuromusculars i altres malalties minoritàries. Per això, l'any 2014, Asem Catalunya va ser reconeguda com a Centre d'Atenció Psicosocial per a persones amb malalties minoritàries amb número de registre S05927. La llarga trajectòria i l'avaluació continuada valida la qualitat de l'atenció prestada, millorant la integració social, prevenció de situacions de risc, millora de la qualitat de vida, sensibilització a la societat, etc. A través de professionals compromesos amb la missió de l'entitat que han aconseguit l'excel·lència en l'atenció a les sòcies i socis. Per això és tan important contribuir en la continuïtat i la millora d'aquesta atenció prestant un acompanyament integral a les famílies i així causar un major impacte social i donar resposta a una important necessitat social en l'àmbit de la discapacitat física, les malalties neuromusculars i altres minoritàries. El Centre d'Atenció Psicosocial és integral i garanteix l'acompanyament per a persones afectades per una malaltia neuromuscular o altres de minoritàries i els seus familiars. Per això és un servei continuat en el temps, ja que les necessitats de suport i acompanyament professional són verbalitzades per les persones afectades, famílies, professionals i agents de la comunitat, al llarg del temps. La prevenció en les situacions de risc és una de les mesures aplicades, ja que l'acompanyament i suport psicosocial prestat des de l'entitat garanteix una anticipació a possibles problemàtiques. Des d'ASEM Catalunya coneixem, gràcies a la nostra experiència, quines són

	aquestes problemàtiques i podem actuar en conseqüència per evitar el malestar que poden provocar a les famílies. El treball realitzat parteix d'un enfocament col·laboratiu amb els agents del territori i serveis socials bàsics on ASEM Catalunya actua com a Gestor de casos. Ja que es té en compte l'entorn de la persona afectada i la seva família, interrelacionant els serveis i professionals que hi treballen per poder oferir una atenció en xarxa integral, adaptada a les necessitats de cada cas. Aquesta atenció holística també ens permet poder actuar a través d'intervencions grupals a fi de garantir espais d'escolta per compartir experiències.

DIMENSIÓ				
Persones treballadores	Dones:	3	Homes:	0
Persones usuàries (aprox.)*	Dones:	530	Homes:	500
Pressupost anual (aprox.)	127.700 euros			

**L'entitat, reconeguda d'Utilitat Pública l'any 2009, atèn a famílies, considerant que quan hi ha un diagnòstic d'una malaltia neuromuscular en un o varis dels seus membres, aquest afecta a tot el nucli familiar i família extensa. El número de socis fa referència a tots aquells associats com a persona individual, però s'ha fet una estimació de les persones usuàries reals tenint en compte aquesta premissa.*

HISTÒRIA				
Fundació (any)	1984. Refundació 2003.			
Persones sòcies (actual)	Dones:	178	Homes:	169
Es organització familiar?	No			

ORGANIZACIÓ I GESTIÓ DE PERSONES	
Convenis i acords d'aplicació	SÍ
• Nom conveni	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).

Processos de gestió de persones sistematitzats		SÍ
Certificats obtinguts		SÍ
• Quins?		Reconeixement com Entitat d'Utilitat Pública (JUS/3531/2009, de 9 de desembre, de declaració d'utilitat pública de diverses associacions) l'any 2009.
		Reconeixement com a Centre d'Atenció Psicosocial per persones amb malalties neuromusculars i altres minoritàries, l'any 2014 amb el número de registre S05927, en el Registre d'Entitats, Serveis i Establiments Socials, en la Secció de Serveis de suport social de l'Institut Català d'Assistència i Serveis socials (ICASS), depenent del Dpt. de Treball, Afers socials i Família de la Generalitat de Catalunya.
Existència de mesures de conciliació		SÍ
Sistemes de gestió específics	Sistema integral de gestió	SÍ
	Gestió de la qualitat	No
	Gestió de la diversitat	SÍ
	Gestió de l'edat	SÍ
	Gestió del coneixement	SÍ
	Altres	Programa de gestió de sòcies i socis

ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ I PARTICIPACIÓ				
Òrgans socials:				
Assemblea / Nº de persones	Dones:	178	Homes:	169
Òrgans de gestió				
Junta / Nº de persones	Dones:	3	Homes:	3

Comissió d'igualtat

Persones que constitueixen la comissió d'igualtat:

Personal	Dones:	1	Homes:	0	Total:	1
Socis	Dones:	1	Homes:	1	Total:	2

1.1. Trajectòria de l'entitat en igualtat

S'inclou la igualtat en la missió, visió i valors?	NO
Existència de mesures per la igualtat	SÍ
Existència d'un Pla d'Igualtat (any)	En curs
Existència d'un protocol per la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe?	NO
Pressupost destinat a la igualtat	El pressupost en matèria d'igualtat no està desglossat, ja que està integrat i es treballa dins de les accions d'atenció psicosocial.

S'han revisat o elaborat des de la perspectiva de gènere....

Els processos de gestió de persones	SÍ
La política de prevenció de riscos laborals (PRL)	SÍ
La política de comunicació interna i externa	SÍ
S'utilitza una comunicació oral, escrita, audiovisual i gràfica no sexista tant a nivell intern com extern?	SÍ
Les accions i intervencions realitzades dins de l'entitat tenen en compte la perspectiva no sexista.	SÍ

Respecte a la formació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes....

Han participat:	Dones	Homes
Nivell direcció	1	0
Nivell personal	1	0
Nivell associat	1	1

LA DIAGNOSI DE GÈNERE

Què és la diagnosi de gènere

El diagnòstic és la anàlisi detallada de la situació sobre la igualtat d'oportunitats de gènere a l'organització. Ens permet identificar els diferents àmbits d'actuació. Per tant, elaborar un bon diagnòstic serà clau i indispensable per al disseny del Pla d'igualtat. El diagnòstic s'ha basat en l'anàlisi respecte a la igualtat entre dones i homes en els següents àmbit:

1. Processos de selecció i contractació
2. Classificació professional
3. Formació
4. Promoció professional
5. Condicions de treball.
6. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
7. Infrarrepresentació femenina
8. Retribucions.
9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere.
10. Llenguatge i comunicació no sexista
11. Percepció general de la igualtat de gènere

Metodologia en l'elaboració de la diagnosi

1. Presentació de la metodologia

Per realitzar el diagnòstic del Pla d'Igualtat de génere d'ASEM Catalunya s'ha comptat amb l'acompanyament i suport de Barabara Educació, qui va oferir a la Comissió d'Igualtat de l'entitat (constituida prèviament), dos sessions formatives, les quals van permetre establir les bases per a la realització del diagnòstic.

La primera fase de la diagnosi va consistir en una recollida de dades de l'entitat referent a la selecció de personal de l'últim any, la classificació professional del personal existent, la formació realitzada i l'accés a aquesta, les opcions de promoció professional, les condicions de treball, la conciliació, la prevenció d'assetjament i la comunicació de l'entitat. Aquesta recollida de dades es va adaptar a les característiques diferencials de ser una entitat del tercer sector social.

Durant tot el procés, la comissió d'igualtat de l'entitat es va reunir de manera quinzenal per dissenyar, plantejar i debatre tots els aspectes referents a la diagnosi del Pla d'Igualtat d'oportunitats de gènere.

Després d'un primer anàlisis de l'entitat, les seves analogies i diferències amb empreses, altres entitats més grans i la percepció de la comissió en quant a la societat, es van crear tres qüestionaris. Aquests qüestionaris foren pensats per conèixer i avaluar la percepció del nivell de paritat de gènere que hi ha actualment a l'entitat.

Les preguntes plantejades han estat dissenyades pensant en les competències, interès i coneixement de cada grup de persones. Considerant així tres grups diferencials: les sòcies i socis de l'entitat, els membres de l'equip tècnic, i l'equip tècnic (tenint en compte les particularitats de ser personal assalariat).

Cada grup comptava amb 21 preguntes comuns, 6 preguntes pel grup reduït de la Junta Directiva i treballadores, i un últim de 12 preguntes pel personal contractat.

Concretament, el primer qüestionari amb les 21 preguntes comuns ha estat enviat a 443 persones, el segon qüestionari a 9 persones (entre membres de la junta i personal) i el tercer a les 3 persones assalariades.

Els qüestionaris són totalment anònims i les respostes només han estat utilitzades per l'anàlisis sobre qüestions de gènere i per la realització de la diagnosi i posterior pla d'acció del Pla d'Igualtat d'oportunitats de gènere.

Del primer grup hem rebut 24 respostes (16 dones i 8 homes), 5 respostes del segon grup (3 dones i 2 homes) i la totalitat del tercer grup (tot dones).

	Preguntes	**Destinatàris**	**Blocs temàtics**	**Enviaments**	**Respostes**
Grup 1	21	Sòcies i socis	Formació personal, promoció i desenvolupament, prevenció assetjament, llenguatge i comunicació, percepció general de la igualtat de gènere en l'entitat	443	24 (5.42%)
Grup 2	27	Junta Directiva i personal contractat	Selecció i representativitat, classificació professional, formació, promoció i desenvolupament, prevenció assetjament, llenguatge i comunicació, percepció general de la igualtat de gènere en l'entitat	9	5 (55,5%)
Grup 3	12	Personal contractat	Condicions de treball, exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, infrarrepresentació femenina i retribucions.	3	3 (100%)

Per tant, s'ha utilitzat principalment una metodologia quantitativa que ha permès comptabilitzar la quantitat de persones, diferenciades per gènere, que tenia una determinada percepció sobre la igualtat de gènere a l'entitat. Sempre tenint en compte el seu perfil i els requisits prèvies de les qüestions a tractar.

2. Tècniques emprades

Les tècniques qualitatives utilitzades han estat la formació de la comissió d'igualtat pel correcte desenvolupament de la diagnosi, la cerca d'informació relativa a l'entitat i l'observació per part dels membres de la comissió d'igualtat de les accions realitzades, percepcions i mesures preses en matèria d'igualtat de gènere.

Des de la Comissió d'Igualtat s'ha considerat el disseny i plantejament de les preguntes a fi que siguin accessibles a totes les edats, educació i formació, ja que l'entitat compta amb una població atesa molt heterogènia.

Al mateix temps, s'ha vetllat per ser el màxim possible políticament correctes, encara que a falta de molta informació que vagi més enllà de la percepció binària en materia de gèneres.

Per últim, s'ha plantejat un número reduït de preguntes per tal que els qüestionaris siguin concrets, amens i facilitadors per a tothom.

3. Foment de la participació i la informació a totes les persones de l'entitat

ASEM Catalunya amb la finalitat de ser una entitat transparent i amb una millora constant dels serveis prestats, sent aquests de gran qualitat, pretén fer partícip de la possibilitat de millora a totes les sòcies i socis de l'entitat. Per això, per informar de la iniciativa del Pla i de l'anàlisis, s'ha utilitzat la web corporativa, les xarxes socials de l'entitat i el whatsapp privat de cada persona. A les dos primeres s'ha fet difusió del compromís i inici del Pla d'Igualtat de gènere, i amb el tercer mitjà s'ha pogut enviar amb tracte individualitzat i anònim, els qüestionaris.

També s'ha redactat un article sobre aquest tema per la revista de l'entitat, el Lligam, enviat als socis amb data 30 d'octubre.

Aquests mitjans de comunicació han permès arribar a totes les persones interessades i membres de l'entitat de manera directa.

Àmbits de la diagnosi

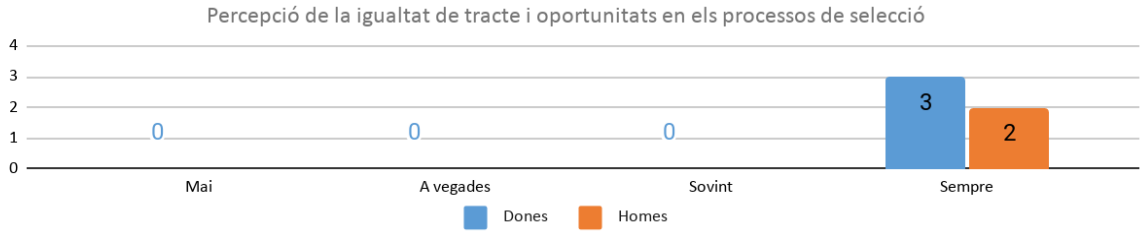
1. Processos de selecció i contractació

En aquests àmbit es comprova, tan el procès de selecció com la contractació, per concloure si es donen algunes formes de discriminació. Actualment hi ha tres persones contractades, dos amb categoria 2 i una amb categoria 3. Aquests darrer any 2020 no s'ha obert cap procés de selecció.

Per fer l'anàlisis dels processos de selecció i contractació la informació s'extreu del qüestionari realitzat al grup 2, format per 9 persones de les quals 5 han contestat.

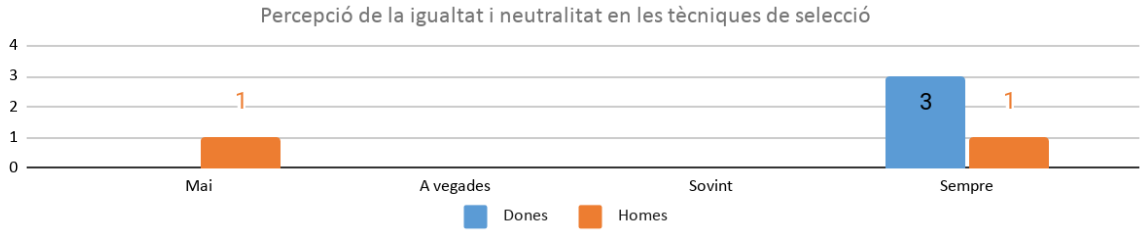
Anàlisi

Les qüestions d'igualtat de gènere sobre els processos de selecció i contractació s'han dividit amb dos preguntes principals. Han respost 5 persones (3 dones i 2 homes), dels quals tots han afirmat que sempre es garanteix la igualtat i paritat d'oportunitats en els processos de selecció, tan del personal com de la Junta Directiva.



Gràfic referent a la pregunta: Creus que ASEM Catalunya garanteix la igualtat de tracte i oportunitats en els processos de selecció del personal i membres de la Junta Directiva?

En canvi, si valorem les tècniques de selecció, una persona (home) pensa que mai hi ha neutralitat, enfront a la resta que considera que hi és sempre.



Gràfic referent a la pregunta: les tècniques de selecció i presentació són neutrals, és a dir, no són discriminatòries en cap sentit?

2. Classificació professional

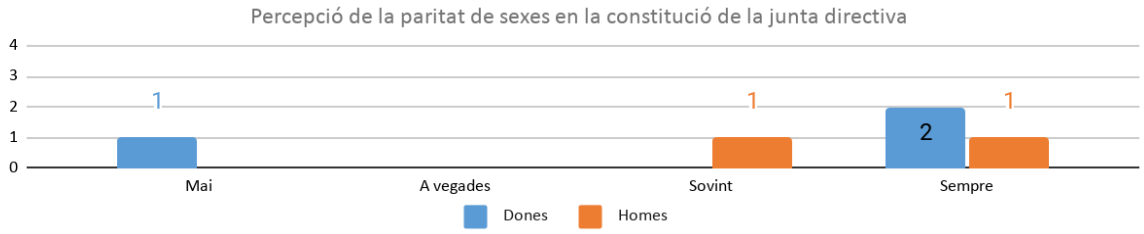
Com s'observa en la taula següent, actualment els càrrecs de responsabilitat estan ocupats per dones: presidenta (dona), vicepresidenta (dona), gerent i coordinadora de l'entitat (dona), secretària (dona), tresorer (home), vocal investigació (home) i vocal (home).

Càrrecs de responsabilitat	Dones	Percentatge	Homes	Percentatge
Presidència	2	100%	0	0%
Secretaria	1	100%	0	0%
Tresoreria	0	0%	1	100%
Vocalia	0	0%	2	100%
Direcció general	1	100%	0	0%

Anàlisis

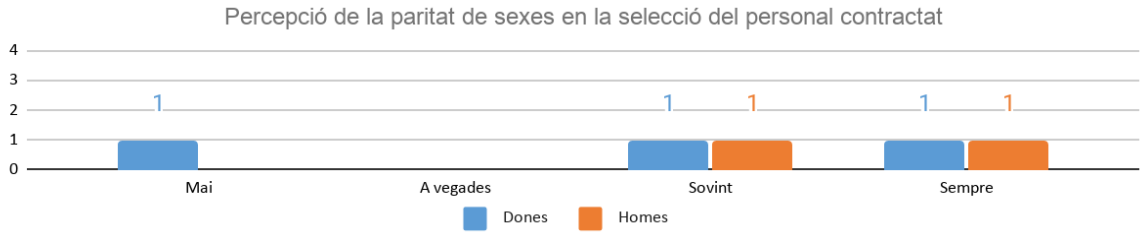
Per l'anàlisis de la classificació professional de l'entitat s'han considerat quatre preguntes referents a la paritat de gènere en la Junta Directiva, el càrrec que s'ostenta,la paritat entre el personal i les seves possiblitats de promoció. Per tant, s'analitzen les preguntes del grup dos.

Pel que fa a la paritat entre els membres de la junta i la mirada en el gènere, la percepció general és que es contempla la representació dels diferents gèneres en el moment de la constitució. Detallant que dos de les tres dones han contestat que per formar la junta sempre es té en compte la paritat, mentres que la tercera assegura que mai. En canvi, les respostes dels homes són més uniformes, un home assegura que sempre i l'altre que casi sempre.



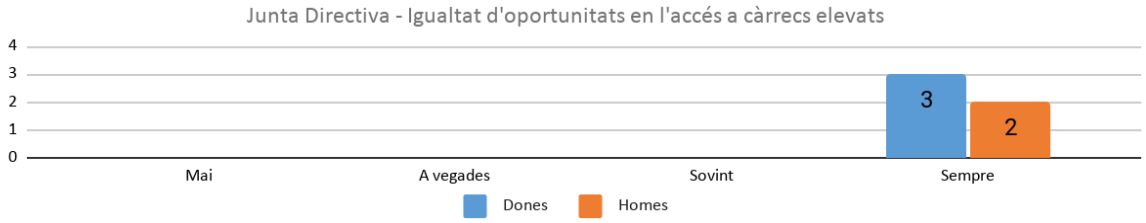
Gràfic referent a la pregunta: Creus que es fomenta i es té en compte la paritat de sexes en el moment de constitució de la Junta Directiva?

La percepció és semblant parlant de la selecció del personal: una de les dones ha respost al qüestionari considerant que mai es té en compte el gènere, mentres que els altres han contestat que sovint o sempre. Pel que fa als homes, aquests són més homogenis en les respostes (un ha dit que sempre i l'altre que sovint).



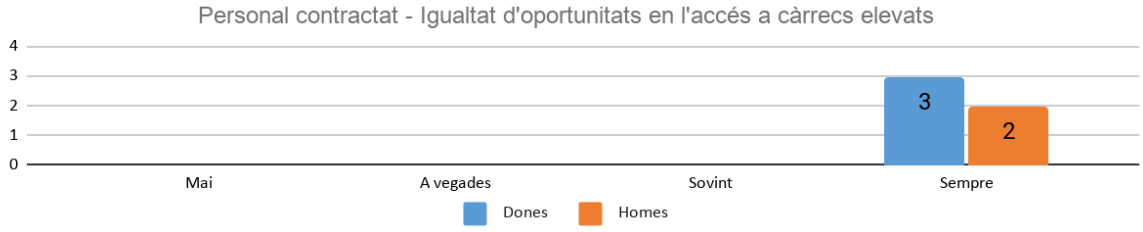
Gràfic referent a la pregunta: Creus que es fomenta i es té en compte la paritat de sexes en el moment de la selecció del personal contractat?

Tot i les respostes anteriors, tothom ha contestat que no hi ha discriminació de gènere en els càrrecs més elevats de la Junta Directiva, les oportunitats són les mateixes.



Gràfic referent a la pregunta: Creus que a la junta directiva hi ha les mateixes possiblitats per a tots els gèneres d'accedir a càrrecs més elevats?

La mateixa pregunta s'ha presentat sobre el personal contractat, i la resposta ha estat la mateixa. Totes les persones que han respost consideren que el creixement sempre és possible, independentment del gènere de la persona.



Gràfic referent a la pregunta: Entre el personal, creus que hi ha les mateixes possiblitats d'accedir a càrrecs més elevats?

3. Formacions

Aquests àmbit es planteja des de dos vessants diferents, en primer lloc (apartat 3A), la formació i les oportunitats a nivell professional del personal contractat. El segon apartat (3B), les possiblitats de formació personal i l'ampliació de coneixement de les sòcies i socis.

3A. Formació professional

Per fer l'anàlisi de la formación professional, la informació s'extreu del qüestionari realitzat al Grup 3 (format per les 3 dones contractades per l'entitat), de les quals se n'ha obtingut tres respostes.

Anàlisi

En quant a l'horari de formació que realitzen les professionals d'ASEM Catalunya, aquestes no es troben sempre dins de l'horari laboral, tot i que dos professionals creuen que s'hi troben sovint mentre que l'altra només a vegades.

Només una de les tres professionals ha realitzat formació en matèria de gènere dins de l'entitat.

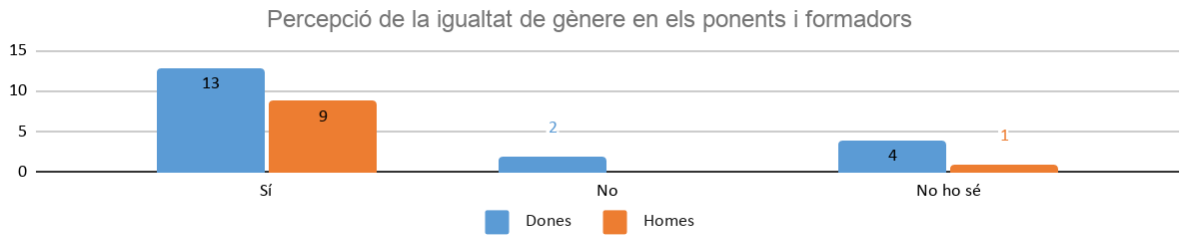
En quant a l'interès que desperta la possibilitat de fer formació en aquest àmbit, una profesional sí que té interès mentre que les altres dos no ho saben.

3B. Formació personal

Per fer l'anàlisi de la formación personal, la informació s'extreu del qüestionari realitzat al Grup 1 (format per 443 persones, de les quals 24 han contestat) i també del grup 2 (format per 9 persones, de les quals 5 han contestat).

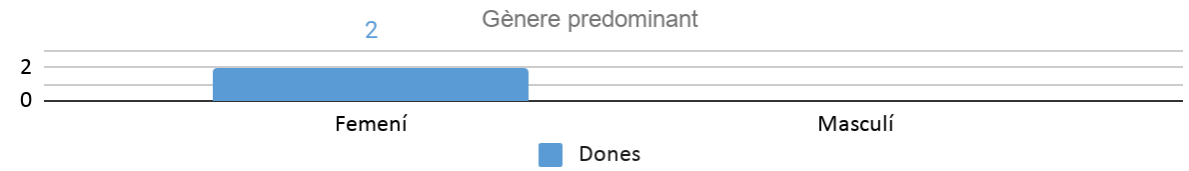
Anàlisi

Pel que fa la presència dels ponents i formadors dels tallers, jornades, xerrades, taules rodones, etc. que ofereix ASEM Catalunya, pràcticament la totalitat dels homes i les dones consideren que es formenta la igualtat de gènere, mentre que dos dones consideren que no i la resta (quatre dones i un home) no ho saben.



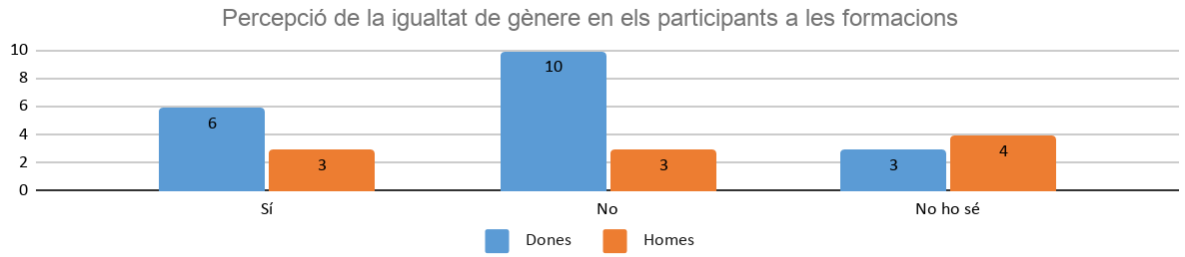
Gràfic referent a la pregunta: Creus que les formacions que ha ofert o ofereix ASEMCat, com el curs Cuidar-se per Cuidar, fomenta la igualtat de participació com a formadors i ponents entre tots els gèneres?

Les dones que han notat la desigualtat de gènere observen més presència femenina que masculina entre els formadors o ponents.



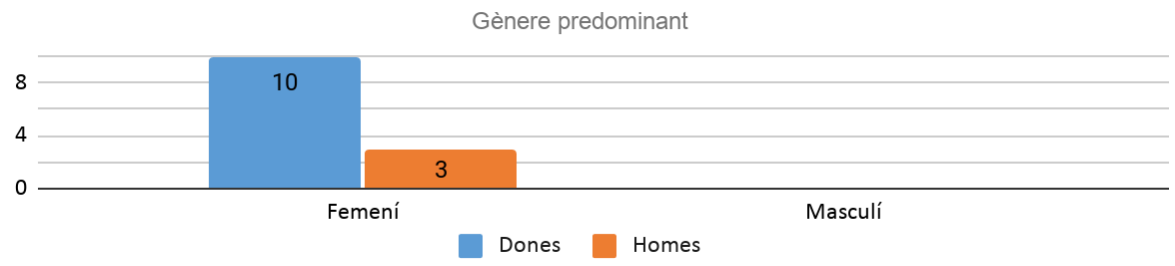
Gràfic referent a la pregunta: Si has contestat que no, veus més presència de persones del sexe femení o persones del sexe masculí?

Pel que fa a la igualtat entre els participants en aquestes formacions, la majoria de dones considera que no és igualitària, mentre que els homes es divideixen entre el sí, no i no ho sé.



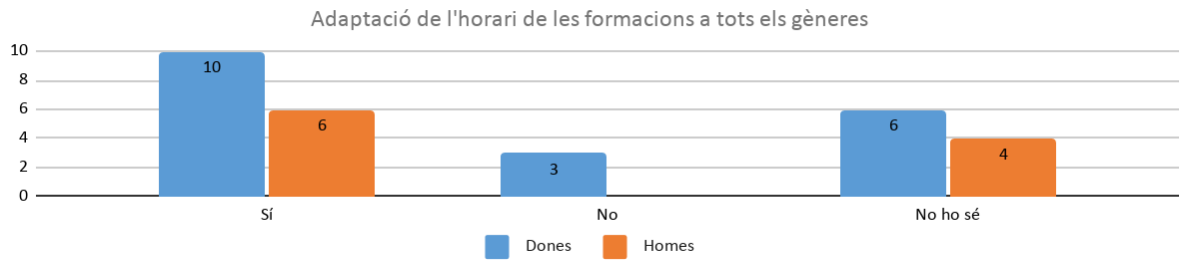
Gràfic referent a la pregunta: Creus que en aquestes formacions participen el mateix nombre de persones de tots els gèneres?

De les 13 persones que han contestat que no a la pregunta anterior, la totalitat d'elles observa més presència femenina.



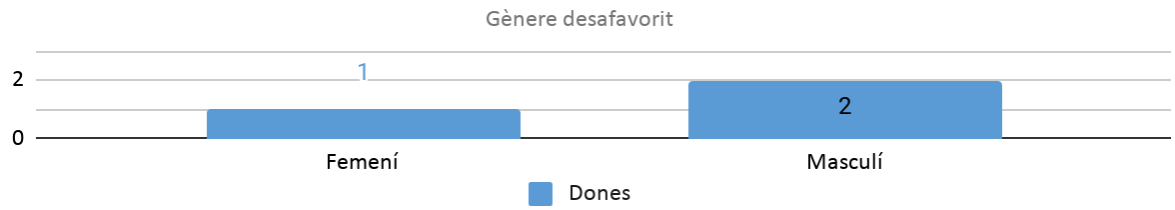
Gràfic referent a la pregunta: si has contestat que no, veus més presència de persones del sexe femení o persones del sexe masculí?

Sobre l'adaptació de l'horari en les formacions, una minoria de dones (3 de 19) considera que no s'adapten a tots, la majoria (10) que sí; hi ha un grup considerable de dones (6 de 19) que no ha sapigut contestar. En canvi entre els homes, aquests es troben entre els que consideren que sí que s'adapta (6) i els que no sap valorar aquesta dada (4).



Gràfic referent a la pregunta: creus que les formacions que ofereix ASEM Catalunya s'adapten a l'horari per a tots els gèneres?

De les tres persones que han contestat que no, dos consideren que s'adapten menys a les persones de sexe femení, mentre que l'altra persona considera que s'adapten menys al sexe masculí.



Gràfic referent a la pregunta: si has contestat que no, a qui creus que s'adapten menys?

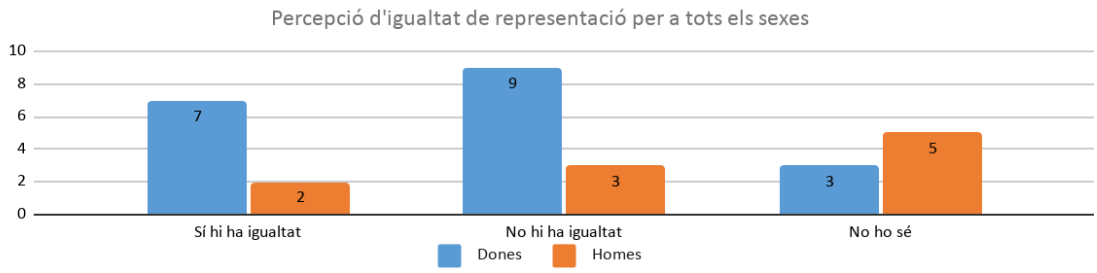
4. Promoció professional

Per fer l'anàlisi de la promoció profesional, la informació s'extreu del qüestionari realitzat al Grup 1 (format per 443 persones, de les quals 24 han contestat) y també del grup 2 (format per 9 persones, de les quals 5 han contestat)

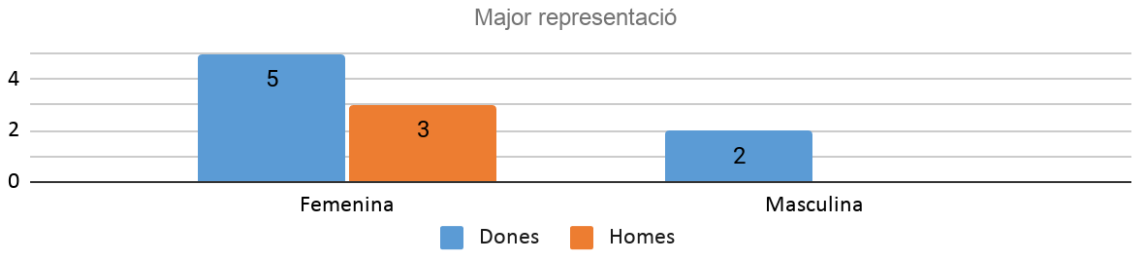
Anàlisi

Pel que fa la percepció de representació de persones del sexe masculí i persones del sexe femení de la junta directiva i de l'equip tècnic, hi ha moltes diferències entre les respostes.

La majoria de les dones veuen diferència en la representació, mentre que la majoria dels homes no ho sap valorar o no opina. En concret 9 de les dones i 3 dels homes veuen disparitat, mentre que 7 dones i 2 homes veuen paritat, i per últim 3 dones i 5 homes no saben valorar-ho o no opinen.



Sobre la qüestió de quina representació de gènere predomina, es conclou que 8 de cada 10 veu més representació femenina que masculina. En concret, la totalitat dels homes (3) veu més representació femenina igual que 5 dones, mentre que dos dones pensen el contrari.



5. Condicions de treball.

En aquest àmbit es consideren les condicions laborals del personal, tenint en compte si es produeix discriminació per raó de gènere, tipus de contracte, jornada laboral, etc. Cal tenir en compte que en ASEM Catalunya la totalitat del personal són dones, per aquest motiu no es pot fer una comparativa amb els homes.

Per fer l'anàlisi de les condicions de treball, la informació s'extreu del qüestionari realitzat al grup 3, format per tres dones i amb tres respostes obtingudes.

Anàlisi

Segons les respostes obtingudes, existeix una càrrega adequada de treball respecte a les condicions, ja que una professional ha contestat que sempre, i altres, sovint.

L'estabilitat al lloc de treball també es percep sempre (dos professionals) i sovint (una professional).

6. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

En aquest àmbit de la diagnosi es valoren les mesures que adopta l'entitat per facilitar la conciliació de la vida personal i familiar en tots els àmbits. Tenint en compte sempre la premissa que a ASEM Catalunya el total de la plantilla són dones.

També per fer aquest anàlisi, la informació s'extreu del qüestionari realitzat al grup 3 (format per tres dones contractades per l'entitat, de les quals la totalitat ha contestat).

Anàlisi

Les professionals d'ASEM Catalunya afirmen que a vegades (dos de tres) es pot exigir disponibilitat fora de l'horari laboral, mentre que una considera que mai.

Les mesures de conciliació també estan presents dins de l'organització interna, donat que una professional considera que sempre són possibles, mentre dos professionals consideren que sovint.

Totes les professionals coincideixen amb que aquestes mesures no influeixen en el desenvolupament professional i no suposen una pèrdua d'oportunitats.

7. Infrarrepresentació femenina

Sobre la infrarrepresentació femenina, s'analitza la composició de la plantilla, la distribució per sexes, categoria professional, etc. Per respondre a aquestes qüestions s'ha tingut en compte als membres de la Junta Directiva i a l'equip tècnic.

Anàlisi

Actualment, s'ha comentat que anteriorment i al llarg de l'informe, ASEM Catalunya compta amb quatre dones a càrrecs de poder (presidència, vicepresidència, secretaria, i direcció general), encara que també hi ha presència masculina en el tresorer i les vocalies.

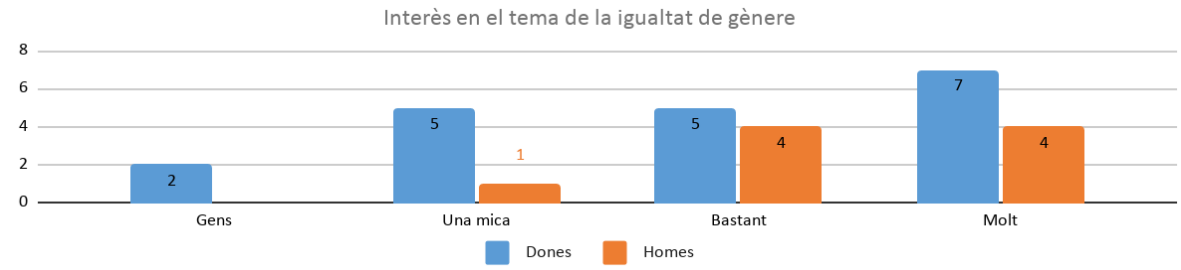
8. Retribucions.

En aquest àmbit es pretén valorar la política salarial que hi ha a l'entitat, si es compleix la igualtat retributiva, amb treballs igualitaris en quant al qué correspon de retribució. Cal tenir en compte, novament, que actualment en ASEM Catalunya la totalitat del personal assalariat són dones, i per tant, no és possible una comparativa.

Per fer l'anàlisi de les retribucions, la informació s'extreu del qüestionari realitzat al Grup 3 (format per les 3 dones contractades per l'entitat, de les quals la totalitat han contestat).

Anàlisi

Totes les treballadores afirmen que sempre s'apliquen les taules retributives en igualtat de condicions entre homes i dones. Dos de les tres treballadores afirmen que aquestes garanteixen la igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones, mentre que l'altra professionals considera que no fan sovint.



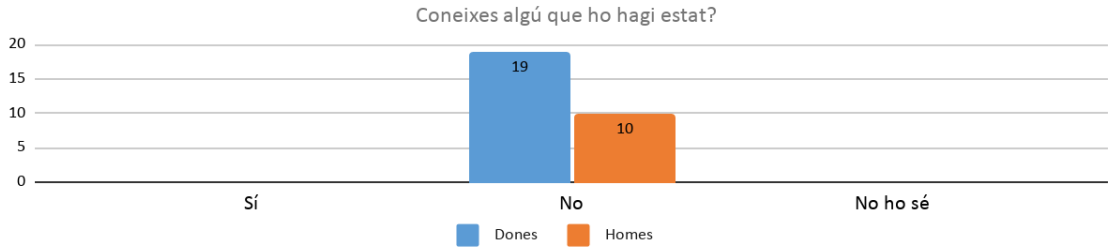
Pel que fa el coneixement sobre les retribucions existents, la seva definició i conceptes variables, dos professionals afirmen que no les coneixen mentre l'altra afirma que sí.

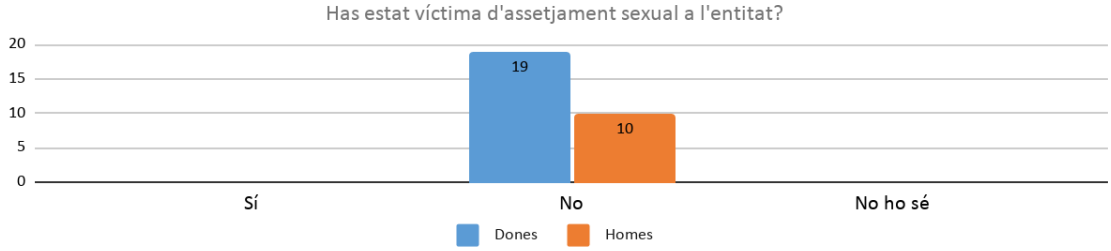
9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe y de género.

Per fer l'anàlisi de l'assetjament sexual i per motiu de gènere, la informació s'extreu del qüestionari realitzat al Grup 1 (format per 443 persones, de les quals 24 han contestat) y també al grup 2 (format per 9 persones, de les quals 5 han contestat).

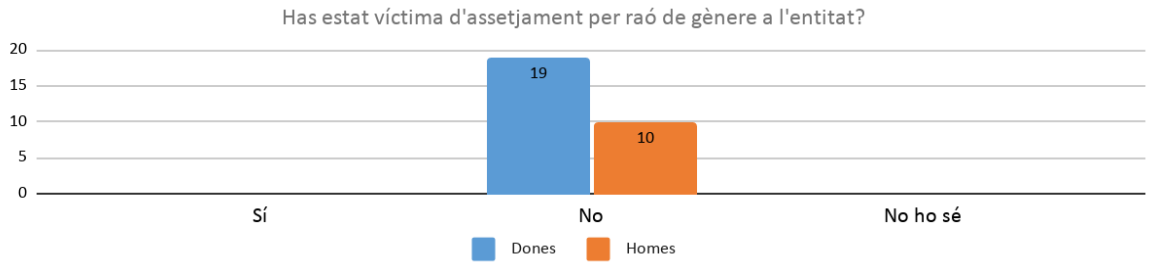
Anàlisi

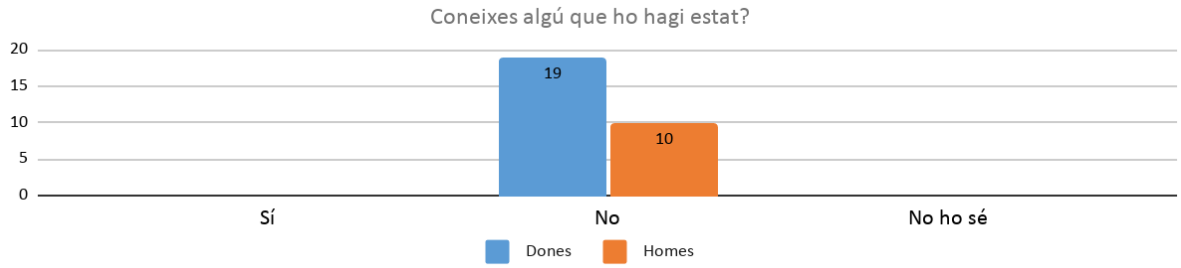
Pel que fa a l'assetjament sexual a ASEM Catalunya, la totalitat de les respostes, tant de dones com homes, expressen que no han sigut mai víctimes d'assetjament sexual a l'entitat i tampoc coneixen a ningú que ho hagi patit.



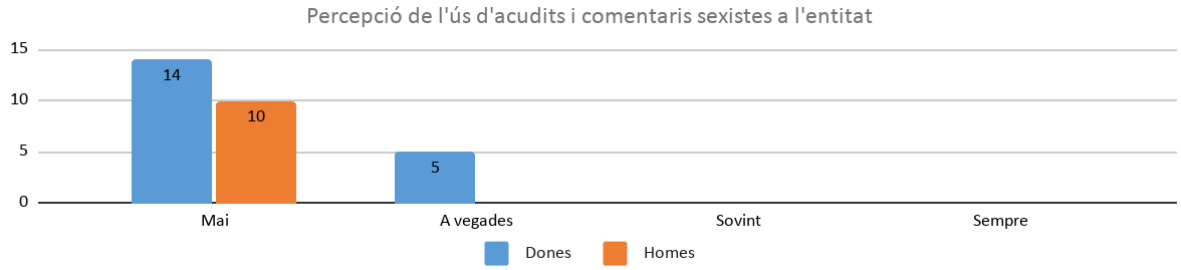


El mateix passa amb l'assetjament per motiu de gènere, la totalitat de dones i homes que han respost al qüestionari, consideren que mai han estat víctimes a l'entitat ni coneixen a ningú a qui li hagi passat.





Menys evidents han estat les respostes sobre l'ús d'acudits o comentaris sexistes, ja que de la percepció del seu ús, la totalitat dels homes considera que mai s'utilitzen, mentre que hi ha un grup de 5 dones que considera que a vegades sí que se'n fa ús. En canvi les 14 restants considera que mai.



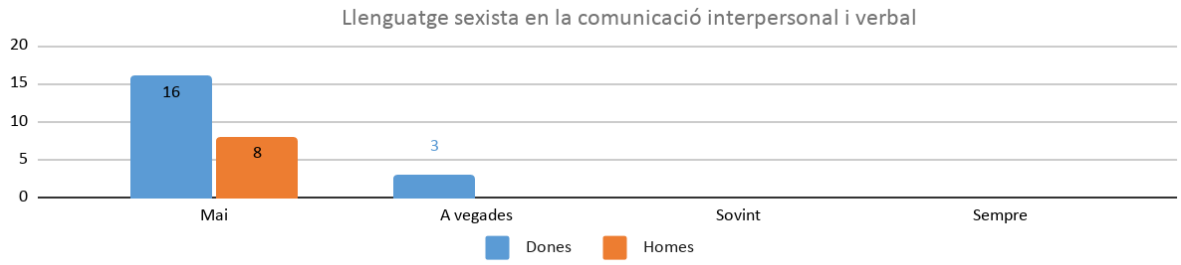
10. Llenguatge i comunicació no sexista

Per fer l'anàlisi del llenguatge i de la comunicación, la informació s'extreu del qüestionari realitzat al Grup 1 (format per 443 persones, de les quals 24 han contestat) y també al grup 2 (format per 9 persones, de les quals 5 han contestat).

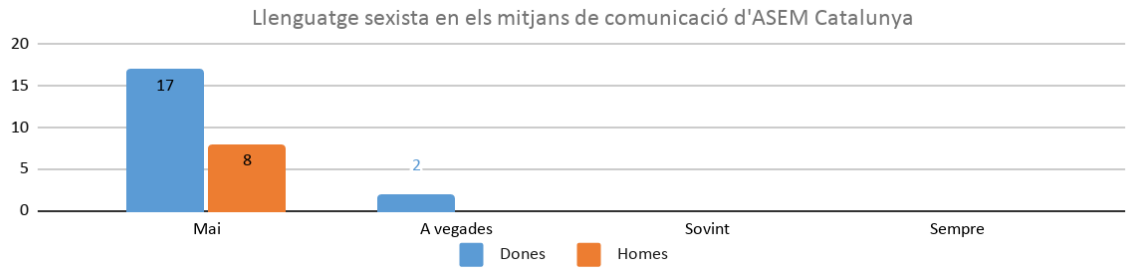
S'ha analitzat com l'entitat fa visibles a les dones i la seva contribució als resultats de l'èxit organitzatiu, l'objectiu és la neutralitat en la imatge que es projecte a ASEM Catalunya tant en l'àmbit extern com intern, i el llenguatge oral i escrit.

Anàlisi

Pel que fa l'anàlisi de l'ús del llenguatge utilitzat en les entrevistes presencials, virtuals, grups socioterapèutics, sortides, etc. els homes i la gran majoria de les dones consideren que mai s'utilitza un llenguatge sexista. Però hi ha un grup reduït de dones que assegura que a vegades sí que se'n fa ús.



Els resultats són semblants amb l'ús del llenguatge als mitjans de comunicació de l'entitat com la revista, l'aplicació per a mòbil, les xarxes socials, etc. La percepció general és que no és sexista. Però hi ha un grup reduït de dones (2) que considera que a vegades sí que s'utilitza.



Encara que les dos percepcions sobre comunicació directa i indirecta són molt semblants, hi ha una petita diferència: tres dones quan notat que "a vegades" hi ha una comunicació sexista a nivell personal mentre que només dos ho han notat en els mitjans de comunicació

11. Percepción general sobre la igualdad

En aquest bloc temàtic s'han analitzat totes les respostes del grup de les sòcies i socis i els membres de la junta i equip tècnic. S'han considerat tots els aspectes generals que fan referència a la igualtat, execució del Pla, interés, etc. Permet oferir una visió global sobre la percepció d'igualtat de gènere.

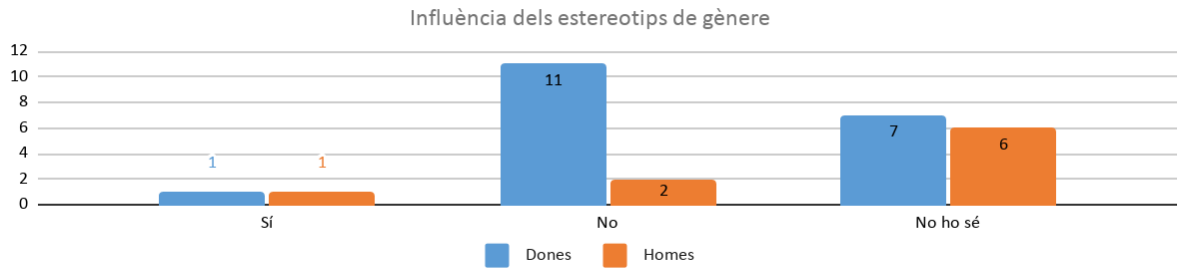
Análisis

Pel que fa a l'interès que tenen les sòcies, socis, membres de la junta i equip tècnic en matèria d'igualtat de gènere, les respostes són dispars entre homes i dones. Encara que entre les dones, la majoria (7) té molt interés amb el tema de la igualtat, n'hi ha 5 que bastant, 5 que en tenen poc, i 2 que no en tenen gens. Entre els homes, no n'hi ha cap que no tingui interès, però sí que n'hi ha 4 que asseguren tindre'n poc. La resta, 4 homes afirmen que bastant i 4 més que tenen molt interès.

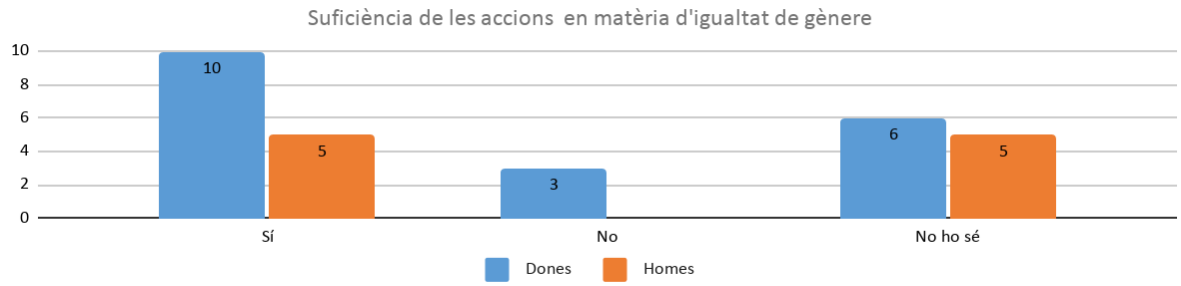
Per tant, tenint en compte homes i dones, hi ha bastant o molt interès amb el tema de la igualtat de gènere en ASEM Catalunya i és una minoria, encara que significant dins del número total de respostes (8 de 28) que no té cap interès o que el tenen en mínima part.

Segons les respostes obtingudes, hi ha un percentatge de respostes minoritari (un home i una dona) que considera que els estereotips de gènere sí afecten. Justificant la seva resposta en què els homes estan més presents encara que sigui de manera subconscient. També existeix un

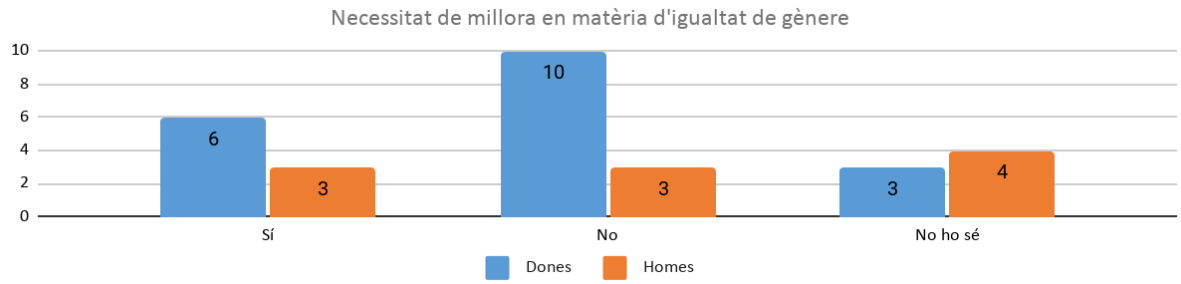
percentatge significatiu de persones que no ho saben (7 dones i 6 homes). Encara que cal destacar que en aquest àmbit la majoria de dones (11 de 19) consideren que no afecten. Però només hi ha dos homes que també ho creuen així. És a dir, la majoria de les dones consideren que no afecte, però un percentatge significatiu d'homes no ho sap valorar.



En referència a la quantitat d'accions que ASEM Catalunya realitza en matèria d'igualtat, la majoria considera que són suficients (10 dones i 5 homes). També hi ha un grup significatiu de persones que no ho sap (6 dones i 5 homes). Són destacables tres dones que han contestat que no és suficient.



Seguint la línia de la pregunta anterior, a la qüestió sobre si són necessàries més accions en matèria d'igualtat, existeixen unes respostes molt dispars. Entre les dones, majoritàriament (10 de 19), es considera que no són necessàries, encara que un percentatge destacable de dones (6 de 19) considera que sí. Entre els homes les respostes són més homogènies: tres homes consideren que sí i tres homes consideren que no. El número de persones restants (3 dones i 4 homes) no ho saben.



Entre els comentaris lliures aportats sobre el tema d'igualtat i discriminació de gènere, una dona considera que ASEM Catalunya treballa molt bé el tema del gènere, però que cal treballar la participació en accions que millorin la qualitat de vida. Un home, en canvi, comenta que la tasca és bastant igualitària, però que és necessària més visibilitat del sexe masculí.

Conclusions per àmbits

ÀMBITS	PUNTS FORTS	A MILLORAR
Processos de selecció i contractació	- Hi ha una igualtat de tracte i oportunitats en els processos de selecció. Encara que el tercer sector és un àmbit molt feminitzat. - Les tècniques de selecció també són neutrals	
Classificació professional	- Els càrrecs directius o de grau més elevat estan ocupats per dones. Encara que també hi ha presència masculina. - Es té en compte la paritat en el moment de constitució de la junta directiva. - Hi ha les mateixes oportunitats per a tots els gèneres d'accedir a càrrecs elevats.	- Es té en compte la paritat, encara que en menor mesura que en la junta directiva, entre el personal contractat. També cal destacar la feminització del sector.
Formació	- El gènere dels ponents i formadors també es té en compte en el moment de seleccionar als formadors. Cal destacar que torna a ser la presència femenina la més abundant. - L'horari de les formacions s'adapta a tots.	- Les formacions que s'ofereixen a les treballadores d'ASEM Catalunya no sempre es troben dins de l'horari laboral. - La participació en les formacions personals es caracteritzen per una forta presencia femenina. També cal tenir en compte que, en general, la dona exerceix les tasques de cura, i moltes de les formacions estan enfocades a aquest

		àmbit de cura i millora de la qualitat de vida.
Promoció professional	- Encara que hi ha disparitat, no hi ha una igualtat real entre els càrrecs d'ASEM Catalunya, hi ha més presència del sexe femení.	
Condicions de treball	- Existeix una càrrega de treball generalment adecuada segons la categoria professional. - Hi ha un alt grau d'estabilitat en els llocs de treball.	
Exercici corresponsable dels drets de la vida, personal, familiar i laboral	- Existeix la possiblitat que es demani disponibilitat fora de l'horari laboral a vegades. - Les mesures de conciliació s'implementen i aquestes no repercuteixen al desenvolupament professional	- Les mesures de conciliació no estan definides per escrit
Infrarrepresentació femenina	- ASEM Catalunya és una entitat amb molta presència femenina, encara que també existeix paritat i representació masculina	
Retribucions	- Les retribucions són acord a les taules salarials que marca el conveni amb el que treballa l'entitat (indicat a les pàgines inicials del present informe) - Les taules permeten que hi hagi certa igualtat entre homes i dones.	- No es té prou clar la definició de les retribucions ni les variables

Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe	- No s'ha detectat mai assetjament per raó de gènere o de sexe	- A vegades es pot fer ús d'acudits o comentaris sexistes encara que no sigui la tendència general - No existeix un protocol per l'assetjament a l'entitat
Llenguatge i comunicació no sexista	- Generalment no hi ha sexisme en la comunicació interna i externa a ASEM Catalunya	- No hi ha una resposta absoluta entre les dones, encara és millorable.
Percepció general sobre la igualtat	- Hi ha bastant interés amb el tema del gènere, majoritàriament no es considera que siguin prioritàries més accions per fomentar-la. - Les dones consideren que els estereotips de gènere no influeixen massa en les oportunitats dins de l'entitat.	- Podria ser millorable aquest àmbit, ja que algunes dones consideren que es podria treballar més. - Hi ha persones que no saben quines accions realitza ASEM Catalunya per fomentar la igualtat.

CONCLUSIONS

ASEM Catalunya és una entitat sense ànim de lucre que ha treballat i treballa de manera intrínseca la igualtat en les seves accions. Porta més de 35 anys tenint en compte la perspectiva feminista i les necessitats de les dones en el col·lectiu, ja siguin cuidadores, familiars, com persones afectades per una malaltia neuromuscular.

Aquest treball està recollit en les accions descrites al Lligam al llarg de les seves edicions, però no ha quedat plasmat perquè sigui sigui visible actualment per totes i tots, ja siguin socis, sòcies, com la Junta directiva i el personal. Aquestes accions inclouen el protocol d'assetjament per raó de gènere o sexe, les mesures de conciliació i la igualtat de gènere com a valor en els Estatuts de la entitat.

Cal destacar que el sector està molt feminitzat, tan en l'entorn professional (professionals del treball social, l'atenció i la cura) caracteritzat per una presència femenina en totes les categories, com entre les famílies cuidadores.