

I Pla d'Igualtat d'Oportunitats 2021-2024

federació
d'associacions
d'estudiants

FADES

INDEX

INTRODUCCIÓ	2
VIGÈNCIA DEL PLA	4
DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ	4
METODOLOGIA	6
RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC	7
Sensibilitat general de l'organització	7
Composició de la plantilla i accés al treball	9
Condicions laborals	11
Jerarquia, promoció i formació	13
Conciliació i corresponsabilitat	16
Salut laboral	18
Prevenció i actuació front a l'assetjament sexual o per raó de gènere	20
PRINCIPALS CONCLUSIONS	21
MESURES DEL PLA PER ÀMBITS D'ACTUACIÓ	23
ÀREA D'ACTUACIÓ 1. Cultura organitzativa i compromís amb la igualtat	23
ÀREA D'ACTUACIÓ 2. Accés a l'ocupació i condicions laborals	25
ÀREA D'ACTUACIÓ 3. Formació, promoció i carrera professional	26
ÀREA D'ACTUACIÓ 4. Temps de treball, conciliació i corresponsabilitat	28
ÀREA D'ACTUACIÓ 5. Salut laboral	29
ÀREA D'ACTUACIÓ 6. Prevenció i actuació front a l'assetjament sexual o per raó de gènere	30
SEGUIMENT I AVALUACIÓ	31

INTRODUCCIÓ

La Federació d'Associacions d'Alumnes FADES és una organització compromesa amb la igualtat d'oportunitats efectiva de dones i homes i amb els principis del feminisme. Aquest compromís es veu recollit explícitament en els Estatuts de la Federació i s'ha traslladat també al seu treball quotidià, com per exemple amb la incorporació de dates assenyalades com el 8 de Març o el 25 de Novembre. El treball al voltant de la pluralitat d'identitats de gènere i orientacions sexuals és un altre dels eixos de treball de l'entitat i les seues associacions.

En tant que organització que pretén fomentar l'associacionisme juvenil i la participació de la gent jove en el món que l'envolta, en FADES som conscients de la importància de la participació de les dones en la vida pública i els obstacles que aquesta participació ha trobat al llarg dels temps, tant a nivell jurídic i formal com mitjançant els mecanismes menys explícits de la socialització dels rols de gènere, la cultura organitzativa i les pràctiques quotidianes de les nostres societats. Les dones han hagut de lluitar històricament per a ser reconegudes i acceptades en el món associatiu, polític o sindical. També han hagut de vèncer barreres derivades d'una educació patriarcal que construïa les seues subjectivitats sobre allò que s'esperava d'elles per ser dones i que estava lluny de la seua presència activa en l'espai públic. Per això, és important que la primera experiència de participació de moltes persones joves tinga compte aquesta realitat i es faça un esforç especial en aquest sentit. No es pot pretendre ser "neutres" al gènere sense reproduir i perpetuar desigualtats existents.

Per a reforçar i millorar aquest compromís, s'ha elaborat i aprovat aquest I Pla d'Igualtat 2021-2024, que abarca aspectes relacionats amb el funcionament general de l'organització i les associacions que en formen part. Per una banda, és un pla que inclou

mesures de l'àmbit laboral, atenent a les diferents àrees pròpies del plans d'igualtat d'empresa, tot i que FADES, per la seua envergadura, no està obligada per llei a comptar amb un Pla d'Igualtat d'aquestes característiques¹. D'altra banda, el Pla inclou accions que afectaran el voluntariat i les persones associades, més enllà de l'estricta àmbit laboral, l'organització interna de la Federació i les seues associacions, així com les activitats a planificar de cara a l'exterior.

Els principals objectius d'aquest Pla són:

- Garantir les oportunitats de participació de totes les persones membres en tots els espais de FADES i les seues associacions, així com en la seua representació externa.
- Trencar estereotips de gènere mitjançant el llenguatge i la imatge emprades per l'organització, així com en el repartiment de tasques en el seu funcionament quotidià.
- Introduir la perspectiva de gènere en la planificació, la implementació i l'avaluació de les accions de FADES i les seues associacions.
- Fomentar altres tipus de lideratges basats en els valors del feminisme.
- Prevenir i abordar l'assetjament i les violències per raó de gènere o orientació sexual.
- Integrar les cures i la conciliació de la vida laboral, militant, familiar i personal com a aspectes fonamentals del funcionament de les entitats.
- Garantir la igualtat d'oportunitats i la salut en el treball, atenent als diferents aspectes que poden afectar aquesta igualtat d'oportunitats.

Aquest Pla ha estat impulsat i aprovat per una Comissió d'Igualtat, amb representació paritària de persones voluntàries i persones treballadores i amb una alta participació

¹ La Llei Orgànica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i el posterior Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitat entre dones i homes en l'ocupació, estableixen aquesta obligatorietat per a les empreses de més de cinquanta persones treballadores a partir de 2023.

de dones. Aquesta Comissió ha coordinat també el diagnòstic previ que ha permès identificar la situació de partida de l'organització.

Es tracta, en definitiva, d'un pla ambiciós i alhora adaptat a les necessitats i possibilitats reals de l'organització, que es desplegarà durant els propers quatre anys de manera progressiva, amb els corresponents mecanismes de seguiment i avaluació i amb el compromís ferm de l'entitat de dotar-lo anualment del pressupost necessari per a la seua implementació.

VIGÈNCIA DEL PLA

Aquest Pla tindrà una vigència de tres anys i tres mesos, a partir de la seua aprovació en la Comissió d'Igualtat, el dia 16 de setembre de 2021, finalitzant el 31 de desembre de 2024. Es preveu una avaluació final durant el tercer trimestre de 2024 per a un eventual segon Pla que continue implementant i consolidant les polítiques d'igualtat.

DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ

El present diagnòstic s'ha dut a terme entre els mesos d'abril i juny de 2021 i forma part de l'elaboració d'un Pla d'Igualtat per a la Federació d'Associacions d'Alumnes (FADES), una Federació valenciana que agrupa les següents associacions d'alumnes, les quals treballen en diferents instituts d'educació secundària:

- Associació d'Alumnes Tots a Una (ADATAU) de l'IES de Betxí.
- Associació d'Alumnes de Benicàssim (AAB) de l'IES Violant de Casalduch de Benicàssim.
- Associació d'Alumnes Riu Túria (AART) de l'IES Riu Túria de Quart de Poblet.

- Associació d'Alumnes IES Álvaro Falomir(ADAF-FADES) de l'IES Álvaro Falomir d'Almassora.
- Associació d'Alumnes l'Alcalatén Viu (ADAV), de l'IES Alcalaten d'Alcora.
- Associació d'Alumnes de l'IES Les Rodanes (ADAR), de Vilamarxant.
- Associació d'Alumnes Ecobovalar (AAEB), de l'IES Bovalar de Castelló de la Plana.
- Associació d'Alumnes IES La Senda de Quart de Poblet.

A més d'aquestes associacions, es treballa també amb alguns grups informals d'alumnes, com el que funciona a l' IES Vila-roja d'Almassora.

Cada associació està formada per un nucli de persones voluntàries (l'alumnat més actiu) i persones associades, el qual compta amb una persona adulta de referència que les acompanya, facilitant la seua tasca. Alguns d'aquests nuclis tenen una estructura associativa més formal (Junta, estatuts, etc), mentre d'altres s'organitzen de manera més informal. A més, la Federació que les aglutina compta amb la seua pròpia personalitat jurídica, la seua Junta Directiva, els seus estatuts, etc, i una plantilla de personal que facilita el funcionament i la coordinació del conjunt d'associacions que en formen part.

En tractar-se d'una entitat amb una plantilla reduïda i un nombre considerable de persones sòcies i voluntàries, s'ha considerat interessant que el Pla d'Igualtat tinga un caràcter híbrid, atenent principalment al funcionament, valors i actuació general de la Federació i les seues associacions, sense oblidar tampoc les qüestions estrictament laborals.

“Recollim en aquest document únicament aquelles parts del diagnòstic corresponents a l'àmbit laboral, per al seu visat com a Pla d'Igualtat d'Empresa”.

A més, FADES forma part d'un moviment més ampli, la Coordinadora d'Educació al Temps Lliure, que aglutina entitats que treballen per l'oci educatiu, el compromís ciutadà i la transformació social.

METODOLOGIA

Per a l'estudi, hem comptat amb diverses fonts d'informació que ens han permès analitzar la situació de partida de FADES en relació amb les qüestions laborals i amb altres aspectes del funcionament intern i l'acció externa de l'organització i les associacions que en formen part. En centrarem ací en la metodologia i les fonts emprades per a l'anàlisi laboral.

En primer lloc, la Federació ens ha proporcionat documentació i dades quantitatives, com la composició històrica de la plantilla desagregada per sexe, la distribució salarial, les categories professionals, jornades laborals, etc.

La web i les xarxes socials de FADES (Facebook, Twitter i Instagram) ens han proporcionat informació important sobre l'activitat quotidiana de la Federació i les seues associacions, així com sobre el llenguatge i les imatges utilitzades en la seua comunicació. D'altra banda, hem consultat les [Memòries d'activitat](#) de 2016 a 2020, disponibles a la mateixa web.

Per últim, hem dut a terme:

- una entrevista grupal amb dues de les 6 persones treballadores,
- una altra entrevista grupal a membres de la Junta Directiva i la coordinació de la Federació,
- un qüestionari a la plantilla, dels qual hem obtingut 4 respostes.

La **principal dificultat** que hem trobat a l'hora de fer el present diagnòstic és la **manca de sistematització per al seguiment en el temps i amb perspectiva de gènere** de

totes les qüestions relacionades amb la igualtat en l'entorn laboral i, per tant, per a poder valorar l'impacte real de les mesures que es puguen introduir en el present Pla d'Igualtat sobre contractacions, permisos, assistència a formacions, promocions, evolució salarial, etc. És necessari introduir mecanismes de seguiment amb dades desagregades per sexe o gènere.

RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC

1. Sensibilitat general de l'organització

Els Estatuts de FADES estableixen, entre les seues finalitats, "promocionar i fomentar la igualtat d'oportunitats efectiva entre les i els adolescents i joves, treballant la coeducació, el no sexisme, el trencament d'estereotips i rols de gènere, la corresponsabilitat i el llenguatge inclusiu" i "treballar inclusivament respecte a la diversitat sexual de les persones". Entre els seus principis ideològics també hi consta "el no sexisme".

A més, en la seua web, FADES es marca com un dels seus objectius explícits "educar en els valors de la tolerància, la igualtat entre homes i dones, el rebuig a l'homofòbia i pel dret a les llibertats sexuals dels i les joves, la no-violència i el respecte al medi ambient". Aquests són, també en la pràctica, com hem pogut comprovar, els principals temes del seu treball quotidià. Prova d'aquest compromís és l'elaboració del present Pla d'Igualtat per iniciativa pròpia i no per obligació legal.

La reivindicació del feminisme i la seua història, la celebració del 8 de Març, el reconeixement de les diferents onades del feminisme i les seues referents, són alguns dels temes treballats en els darrers anys. La memòria d'activitats de 2018, per exemple, comença fent referència als plans de convivència que FADES promou en els centres educatius, amb un apartat titulat "de quina realitat partim", centrada precisament en resultats d'estudis sobre LGTBIfòbia i violència de gènere en l'adolescència.

Al llarg de les entrevistes i qüestionaris que hem realitzat, es desprèn una visió generalment positiva sobre la igualtat en l'organització. El llenguatge i la imatge emprats són, en termes generals, inclusivius i no sexistes. Així es percep també per part de les persones treballadores de la Federació, que donen puntuacions molt altes quan es pregunta per aquesta qüestió, tot i que hi ha discrepàncies sobre les instruccions, formacions o protocols rebuts al respecte.

Continuant amb les persones assalariades, totes elles consideren que les associacions de FADES inclouen la perspectiva i l'impacte de gènere en les accions que proposen i desenvolupen i li donen una molt alta importància a aquesta transversalitat. Com a principals punts forts de la Federació, assenyalen les accions i mesures ja empreses, la voluntat de transformació i aposta per l'educació en valors, la formació i consciència de la militància, el tipus d'organització (horitzontal, assembleària, participativa) i de persones que la construeixen, així com la voluntat de formació i aprenentatge que ja hem anomenat. Consideren doncs, que la igualtat de gènere està ja integrada i es practica a l'entitat, que hi ha una consciència feminista predominant, però que caldria garantir que la militància i les persones membres de l'organització reben formació i sensibilització en matèria de feminisme i igualtat, per tal d'establir una estratègia i discurs comú. Com a punt fort també podem destacar la formació superior en temes de gènere d'una de les persones de la plantilla.

Totes les persones de la plantilla enquestades consideren necessari un Pla d'Igualtat i, entre les raons més assenyalades, s'hi troben la sensibilització per a afavorir un canvi d'actituds més obertes a la presència de dones i homes en tots els llocs i àrees de treball i un millor aprofitament de tots els recursos humans de l'organització. Quan es demana puntuar el grau de paritat en els diferents òrgans i la igualtat de tasques en FADES i les seues associacions, totes les puntuacions són altes (4 ó 5 sobre 5). Quan preguntem per situacions concretes de discriminació que es puguen estar vivint (assetjament, bretxa salarial, segregació vertical o horitzontal, llenguatge sexista o

problemes amb la conciliació familiar-personal-activista), només una persona assenyala aquesta última com a problemàtica.

Com a punt febles o a millorar, trobem les dificultats que ja comentàvem més amunt per a accedir a dades desagregades per sexe o gènere, element que seria interessant millorar de cara a gestionar una avaluació contínua de la igualtat d'oportunitats laborals de dones i homes en la Federació.

2. Composició de la plantilla i accés al treball

La plantilla està formada per dues dones i quatre homes, totes elles sota el conveni col·lectiu del sector de l'oci educatiu i l'animació sociocultural. Es tracta d'una plantilla jove, no superant en cap cas els 35 anys d'edat. En el passat, unes altres 9 persones van passar per FADES, sis dones i tres homes. Veiem, doncs, una **progressiva disminució del pes relatiu de les dones en la plantilla**, tot i que mantenint-se dins de les proporcions 60%-40% (en l'actualitat, les dones són el 43%). Caldria continuar recollint i sistematitzar aquesta recopilació de dades, sobretot pel que fa al sistema de desagregació de dades per sexe o gènere, analitzant-les de manera habitual per a fer-ne seguiment rigorós.

Les ofertes laborals i processos de selecció es realitzen conjuntament amb altres entitats que formen part de la Coordinadora d'Educació al Temps Lliure. És, per tant, en aquest espai conjunt a on es defineixen els criteris i requisits de selecció i a on caldrà traslladar les propostes de mesures per la igualtat corresponents.

Les persones treballadores enquestades consideren que els principals criteris per a accedir a un lloc de treball en FADES serien el perfil formatiu i les capacitats de la persona, i en segon lloc la responsabilitat, seguida de l'afinitat i la disponibilitat. Cap persona creu que hi haja barreres per a la incorporació de dones a alguns departaments o a llocs de responsabilitat. A més, totes consideren que en els processos de selecció de personal dones i homes hi tenen les mateixes possibilitats, assenyalant

com a principal motiu l'objectivitat de les proves, els mèrits i el CV com a criteris de selecció. Ningú considera que les responsabilitats familiars suposen un obstacle per a la incorporació de les dones o que hi haja llocs tradicionalment exercits per dones i altres per homes.

Hi ha dificultats per a accedir a la informació sobre els processos de selecció, ja que com hem apuntat, no es realitzen en l'àmbit restringit de FADES sinó en conjunt amb altres organitzacions de la Coordinadora d'Educació al Temps Lliure, des d'on es publiquen les ofertes. Per tal de traslladar-hi allò acordat en matèria d'Igualtat, seria recomanable elaborar un protocol sobre processos de selecció i promoció amb perspectiva de gènere, que incloga: els requisits de les persones responsables de la selecció, els criteris de contractació (valorant la formació i experiència en igualtat), una descripció detallada de les competències generals i específiques del diferents llocs de treball, els horaris, els criteris d'avaluació per a la promoció interna, la imatge i llenguatge en la difusió de les ofertes laborals (incloent el compromís explícit de l'organització amb la igualtat d'oportunitats), etc. Aquest protocol hauria d'incloure també els mecanismes per a facilitar el seguiment de les mesures adoptades i els seus resultats, com per exemple el nombre de candidatures presentades i finalment seleccionades, desagregades per gènere.

3. Condicions laborals

Pel que fa als **tipus de contracte, no es perceben grans diferències de gènere**. Tots els contractes són indefinits a temps parcial, excepte una recent incorporació amb contracte temporal. Pel que fa a l'estabilitat, valorem positivament la progressiva conversió dels contractes temporals en indefinits, i no es perceben grans desigualtats per gènere relatives a l'antiguitat, sobretot si tenim en compte la suma dels temps de contracte en el conjunt d'entitats relacionades amb la Coordinadora d'Educació al Temps Lliure. El fet de poder optar a contractes dins d'un moviment associatiu més

ample pot aportar una major estabilitat, però alhora suposa començar de nou cada vegada amb un nou contracte i, per tant, no acumular drets per antiguitat.

Si passem a analitzar les **condicions salarials**, trobem que el personal que ha respost els qüestionaris no percep desigualtats salarials entre dones i homes. En preguntar pels criteris per a decidir augments salarials, dues de les persones enquestades apunten al tipus de departament, i altres dues a la responsabilitat. Ningú marca la productivitat, ni l'antiguitat ni la disponibilitat, qüestions que solen perjudicar les dones per la dificultat de combinar aquests requisits amb la conciliació familiar o per la major presència de contractes temporals.

Si analitzem les dades de l'històric de contractacions, però, trobem que sí existeixen diferències per gènere, amb una mitjana salarial històrica dels homes de 1.315,6€ bruts anuals per jornada completa, front als 1.278,6€ de les dones. Pel que fa al moment actual, la mitjana salarial és de 1.327,1€ per als homes i 1.254,2€ per a les dones. És a dir, **l'escletxa salarial entre dones i homes s'ha engrandit**. A més, hem de tindre en compte que aquests salaris es refereixen a una jornada completa (de 38'5h segones el conveni del sector), mentre que la totalitat de la plantilla de FADES té jornades laborals parcials, que van des del 10,4% al 67,5%. Per tant, aquests salaris no ens donen una visió completa de les retribucions reals de les persones que treballen a l'entitat. Aquesta qüestió és fonamental, ja que són les dones les que solen tindre una taxa de temporalitat i parcialitat major. En l'apartat següent analitzarem aquesta parcialitat de les jornades. Una dificultat que hem trobat és que **no hi ha cap mecanisme establert per a fer un seguiment de l'evolució salarial** de FADES que permeta avaluar els augments salarials amb perspectiva de gènere (gènere de les persones treballadores, vinculació dels salaris amb qüestions de conciliació, promoció, etc) i fer un seguiment de l'evolució de les escletxes detectades. Caldrà treballar en aquest sentit.

És important, doncs, tindre en compte les **jornades laborals**, junt amb el salari brut mensual, per a poder tindre una fotografia completa de les desigualtats d'ingressos

entre dones i homes, ja que les dones solen treballar més amb contractes temporals i a temps parcial. En el cas de FADES, si tenim en compte tot el període 2016-2021, trobem que les jornades mitjanes de les dones han sigut del 39,9%, mentre les dels homes han arribat al 54,3%. Si ens limitem als contractes actualment vigents, la mitjana de les dones se situa en el 50,2% de la jornada laboral completa, mentre la mitjana dels homes és del 48%. En aquest cas, podem dir que **s'està reequilibrant el repartiment de les hores de treball**. És important que es mantinga i reforce aquesta tendència si no es vol que les dones tendisquen a abandonar l'organització per a buscar treballs més estables, a jornada completa, i amb uns horaris més delimitats que faciliten la conciliació².

En conclusió, podem dir que es tracta d'una entitat jove (de recent creació i per l'edat de les persones que hi treballen) i no es poden traure conclusions fermes, però sí es detecta un cert perill de generer ocupació poc estable, sobretot pel que fa a les jornades parcials, tot i que el pas a contractació indefinida es valora com a positiva. Caldria promoure una major estabilitat, amb especial èmfasi en les dones, que en xifres generals en la societat pateixen una major temporalitat, parcialitat i precarietat laboral. En aquest sentit, recomanem sistematitzar de manera periòdica l'anàlisi de les dades referents a salaris, tipus de contractes i jornades amb perspectiva de gènere.

4. Jerarquia, promoció i formació

Les persones amb càrrecs de més responsabilitat són, actualment, un home i una dona. En el següent esglaó, el del personal oficial tècnic, hi trobem un home, i anteriorment hi va haver una dona. A continuació, entre el personal oficial administratiu, una dona ha substituït un home. Pel perfil d'ajudant sense titulació, hi han passat 5 dones i 3 homes; actualment hi ha un home. En l'escala més baixa, com a personal subaltern, hi trobem una dona.

² Analitzem amb més detall la qüestió horària en l'apartat sobre conciliació i cures.

Podem dir, doncs, que hi ha un **major equilibri en els llocs de treball de més responsabilitat** o que requereixen major formació, mentre que **en els llocs més baixos en la jerarquia hi ha un major pes de les dones**. La persona amb una posició més alta en la jerarquia és un home. És la persona de perfil tècnic amb menys antiguitat de la plantilla, però ha treballat abans per a altres entitats afins. La persona amb una jerarquia més baixa és una dona, i a més en un sector laboral altament feminitzat (neteja), sent la persona amb una jornada laboral més reduïda

Caldria definir formalment la política de FADES respecte a la paritat i l'equitat. Es vol establir un compromís explícit amb la paritat en aquells llocs de més responsabilitat, tradicionalment masculinitzats o amb millors condicions laborals? Es vol fomentar també la paritat en llocs amb una major presència tradicional de dones, mitjançant la contractació d'homes? O, en aquest últim cas, es vol preservar aquesta presència femenina per tal de no perjudicar les dones a l'accés al mercat laboral general, ja de per sí perjudicial per a elles?

Pel que fa a les percepcions de la plantilla respecte a la **promoció interna**, tots les persones enquestades consideren que dones i homes promocionen igual en FADES, "perquè es tenen en compte les capacitats professionals, independentment del sexe", però només una persona considera que "es motiva igual dones i homes". **No hi ha, però, mecanismes objectius ni procediments per a valorar l'acompliment professional** de les persones treballadores. Cal una definició de competències professionals genèriques i específiques i de la formació requerida per a cada lloc de treball, així com de les conductes vinculades i les formes d'avaluació, que facilite a les persones establir les seues estratègies de promoció laboral de manera clara i transparent. Aquests requisits i conductes s'han de valorar amb perspectiva de gènere. Així, per exemple, si el que es valora són les hores de dedicació, la flexibilitat i la disponibilitat horària i les jornades inacabables, aquesta serà incompatible amb les

cures i la vida personal i familiar i, en conseqüència, acabarà perjudicant les dones majoritàriament.

Si abordem el tema de la **formació**, trobem que FADES no disposa d'un pla de formació com a tal, però sí que s'ofereix la possibilitat de formar-se a través de cursos organitzats per altres entitats afins. No hi ha, però, **cap mecanisme per a detectar les necessitats formatives del personal** i afavorir el seu desenvolupament i promoció professional, ni per a fer un seguiment de les formacions rebudes. Així, en les entrevistes personals es constata una preocupació per les metodologies emprades en el treball quotidià amb joves i adolescents. Es comenta que, en no variar aquesta metodologia d'un any a l'altre, sempre s'acaben treballant els mateixos continguts sense tindre en compte que les tendències, preocupacions i motivacions de les persones adolescents canvien constantment d'una generació a la següent. En les entrevistes amb les persones treballadores se'ns ha advertit que la gent jove està integrant allò que ha de dir per a ser políticament correcta, però no tant els continguts que hi ha darrere.

És important, doncs, atendre en aquest apartat a dues vessants de la formació en relació a la igualtat:

- La formació de la plantilla en **continguts específics sobre igualtat**: dues persones afirmen tindre formació en igualtat, tot i que l'han rebuda fora de l'organització, i a dues més els agradaria rebre-la. En general, les persones enquestades i entrevistades mostren interès en aquest tipus de formació, sobretot relacionada amb aspectes metodològics per al treball amb l'adolescència, un aspecte en el qual es troben dificultats, sobretot per a anar més enllà d'allò "políticament correcte" en les formes.
- La **formació general per a la promoció professional interna**, en especial de les dones, perquè puguin arribar a llocs de major responsabilitat tradicionalment ocupats per homes, tal i com marca el conveni del sector entre

els objectius de la formació. En aquest sentit, les persones enquestades afirmen que l'organització ofereix les mateixes possibilitats d'accés als cursos de formació a dones i homes, ja que "s'atén totes les peticions" i "perquè s'interessa perquè tot el personal es forme", però com hem comentat més amunt, no hi ha mecanismes formalitzats de detecció i seguiment de les necessitats formatives de la plantilla i de l'organització.

Un aspecte important en relació amb la igualtat de gènere són els **horaris de les formacions**. En aquesta qüestió, hi trobem discrepàncies entre les persones enquestades, i un grau important de desconeixement sobre els horaris actuals de la formació, si són en horari laboral o no. Caldria formalitzar el compromís de prioritzar la formació en horari laboral, per tal de no perjudicar la conciliació amb la vida personal i familiar, tal i com estableix el conveni del sector.

Una altre fenomen que se sol donar és la **sobrequalificació** respecte al lloc de treball que s'ocupa, bastant comuna entre les dones. En el cas de FADES, observem que es dona aquest fenomen en una de les persones enquestades. Cal parar atenció a aquest tipus de fenòmens.

Caldria doncs revisar l'oferta formativa en funció de les necessitats de l'organització i posar una especial atenció en el nivell formatiu de les dones i en les seues necessitats, de cara a planificar futurs processos de promoció interna que faciliten el seu accés als llocs de responsabilitat.

5. Conciliació i corresponsabilitat

La presència culturalment majoritària de les dones en les tasques domèstiques i de cures, mentre els homes se centraven exclusivament en el treball productiu remunerat fora de l'àmbit familiar, ha marcat històricament les oportunitats laborals d'unes i altres. Per això, si volem avançar en l'equitat, és imprescindible treballar per la corresponsabilitat d'homes i dones en les tasques de cures, d'una banda, i per

l'adaptació del món laboral en el seu conjunt a aquestes necessitats de conciliació entre el treball remunerat i la vida personal i familiar.

En el cas que ens ocupa, les persones enquestades **valoren molt positivament el grau de sensibilització i esforç** entre les i els membres de l'organització respecte de la corresponsabilitat i el repartiment just de les tasques domèstiques entre homes i dones (totes el puntuen amb 4 ó 5 punts sobre 5). No hi ha ningú que pense que la conciliació siga una qüestió exclusivament personal que no s'haja de tractar en grup, o que haja d'afectar a les condicions laborals, tot i que cal destacar que una persona mostra dubtes sobre si això últim podria passar. A més, quan preguntem pel grau de consideració que es té grupalment respecte de la vida personal i familiar i les circumstàncies concretes de les persones a l'hora d'organitzar la feina i tasques, la mitjana és de 3,3, incloent valoracions molt discrepants que van des del 2 al 5.

Sobre els mecanismes per a la conciliació, hi trobem una certa confusió. Una persona considera que es detecten problemes i s'intenta atendre i aportar facilitats a les persones amb necessitats, mentre una altra persona diu que en l'actualitat no hi ha problemes de conciliació, però si n'hi haguera, no hi ha cap solució prevista, i dues pensen que si n'hi haguera, sí que hi ha mecanismes previstos. Per últim, quan preguntem si existeixen i es faciliten actualment mesures de conciliació familiar-personal-laboral per a les persones amb càrregues familiars, totes les persones enquestades reponen afirmativament.

La realitat, que podria explicar aquesta varietat d'opinions, és que només hi ha una persona enquestada de la plantilla, una dona, amb persones al seu càrrec, i es tracta de dues persones menors d'edat. El fet que siga una plantilla majoritàriament jove, pot explicar això.

En preguntar per mesures concretes, totes les persones marquen la **flexibilitat horària** i algunes valoren també la possibilitat de **reducció de jornada**. Les persones

treballadores valoren positivament la flexibilitat horària. També es valora la possibilitat de **teletreballar**, que permet ajustar la jornada a les necessitats personals, sobretot en els treballs d'oficina, no tant en els que impliquen atenció als joves, encara que sovint ho solucionen negociant amb els i les joves i adaptant-se. Aquesta flexibilitat, no obstant, no està formalitzada. De totes les mesures esmentades (permisos de maternitat/paternitat, reducció de jornada, atenció a dependents, excedència...), només una persona afirma haver fet ús de la flexibilitat horària.

Pel que fa a mesures que considerarien útil implantar, a banda de la flexibilitat horària i el teletreball, una persona escull la jornada reduïda i una altra les ajudes per a l'atenció de dependents (centre, ajuda a domicili...).

En conclusió, i atenent a la confusió existent sobre aquesta matèria, seria interessant realitzar un **esforç formatiu i informatiu sobre la importància de la corresponsabilitat i sobre els mecanismes legals disponibles** per a fer-la possible, explicitant el compromís de l'organització amb la conciliació de la vida laboral, personal i familiar de totes les persones que hi treballen. En aquest sentit, només una persona afirma que l'organització dóna a conèixer els drets que estableix la normativa en matèria de permisos i només els homes responen que es promou que tant dones com homes facen ús dels permisos i altres mesures de conciliació.

Per últim, volem destacar que hi ha una sensació per part de les persones treballadores de **dificultat per a posar límits entre el treball i el temps per a la vida personal**. A l'enquesta, algunes de les persones assalariades creuen que es donen casos de sobre-exigència, hiperactivisme, sobrecàrrega, culpabilitat, estrés, etc. La valoració mitjana que fan de la sostenibilitat dels ritmes de feina i participació i la seua compatibilitat amb altres plànols de la vida personal-familiar és d'un 3,3 sobre 5, sent la majoria de puntuacions de 3. Aquesta qüestió cal abordar-la en relació amb la conciliació i la corresponsabilitat en les cures, però també en relació amb la salut laboral, tal i com abordem en el següent apartat.

6. Salut laboral

No hem pogut esbrinar si existeix en el pla de riscos laborals alguna mesura amb perspectiva de gènere. Apuntem ací algunes qüestions que seria interessant tindre en compte, donada la naturalesa del treball de FADES i les tasques que s'hi desenvolupen.

En primer lloc, cal destacar que un dels principals riscos en aquest tipus de feina són els **riscos psicosocials (estrès, sobrecàrrega...)**, un dels temes que precisament s'ha detectat com a problemàtic en l'organització. El conveni del sector, en el seu article 95 (vigilància de la salut), en el seu punt 5) explicita que:

La empresa prestará especial atención y analizará en las evaluaciones de riesgos los factores de riesgos psicosociales y organizacionales, estudiando y valorando las situaciones de estrés y acoso moral que se desarrollen en el trabajo. Así mismo se implantarán programas preventivos de estrés.

En el cas que ens ocupa, la percepció general entre les persones voluntàries, sòcies i treballadores de FADES és que la Federació i les seues associacions promouen un clima amable a on tothom se sent bé, que atrau fins i tot a persones que no encaixen en altres ambients menys respectuosos i acollidors amb la diversitat. Algunes de les persones assalariades, però, considera que a la Federació es percep habitualment tensió, estrès i malestar, particularment entre les persones més activistes, i ningú marca l'opció "en casos de malestar o necessitat de descàrrega, hi ha mecanismes, disposició i espais on gestionar apropiadament". En quant a aquests **mecanismes per a manifestar i gestionar grupalment malestars personals, necessitats de cura i conciliació**, trobem diferències entre les persones que treballen més en contacte amb el dia a dia de les associacions i la resta (neteja i administració). Les primeres diuen que no es disposa d'aquests mecanismes per falta de temps i que s'hauria de contemplar com cobrir adequadament aquesta necessitat perquè no afecte el grup i es pugui mantenir la participació del màxim de persones. Les altres consideren que sí que hi ha mecanismes i és fàcil expressar i gestionar el malestar en el grup.

Aquest tipus de riscos laborals de caire psicosocial tenen una **estreta relació amb els rols de gènere** i, per tant, poden acabar afectant la igualtat d'oportunitats de dones i homes en el món laboral. Si partim d'una definició àmplia de les cures, entesa com l'atenció d'una persona a les necessitats de la resta de persones i del seu entorn, però també d'ella mateixa, veiem que la socialització de les dones posa el focus en la cura de les altres persones i dels espais, descuidant l'autocura. En el cas del món associatiu i militant, la cura de les persones, els espais i els processos ha sigut tradicionalment considerada com a secundària, front a l'acció política externa, el creixement de les organitzacions o la consecució dels objectius marcats. En tots aquests casos, les cures, invisibilitzades i infravalorades, han recaigut principalment sobre les dones. En el cas de FADES, **el benestar emocional i la salut mental tenen un paper important** en l'organització, que s'ha vist reforçat en el context de pandèmia, establint mecanismes que han permès trencar l'aïllament de l'alumnat i abordar les dificultats de manera col·lectiva i solidària. Malgrat això, les **persones treballadores troben a faltar espais formals periòdics per a compartir experiències i estats d'ànim** entre les persones responsables i creuen que seria interessant generar aquests espais.

D'altra banda, en el cas de la neteja, un sector exercit majoritàriament per dones (com és el cas que ens ocupa) també caldria formalitzar un compromís amb la utilització de **productes no tòxics**.

Per a poder realitzar aquestes avaluacions de riscos amb perspectiva de gènere i introduir mesures adients, és recomanable que l'empresa de prevenció contractada compte amb personal format en igualtat.

7. Prevenció i actuació front a l'assetjament sexual o per raó de gènere

Totes les persones de la plantilla enquestades afirmen que sabrien què fer i a qui dirigir-te en cas de patir o detectar algun tipus de discriminació per motiu de gènere o orientació sexual a l'organització. D'altra banda, trobem que entre la plantilla hi ha un

alt grau de **desconeixement sobre** l'existència o no de **protocols o mecanismes per a la prevenció de violències masclistes o assetjament sexual** en FADES i es creu que caldria treballar el tema. Hi ha disparitat de respostes sobre els tipus de violències que caldria incloure en aquests protocols, destacant la violència sexual i l'assetjament com un punt d'aquesta discrepància. Aquestes discrepàncies pareixen derivades d'un cert desconeixement sobre les causes i implicacions d'aquest tipus de violències. També hi ha desconeixement sobre a qui dirigir-se en aquestes situacions o altres relacionades amb la igualtat, sobre la legislació aplicable, o sobre l'existència o no de casos en l'organització. Es considera que en l'organització hi ha capacitat per a detectar situacions de violència o discriminació, però només una persona creu que també hi ha mecanismes per a actuar. És, per tant, recomanable, l'elaboració de protocols al respecte i la seua difusió entre la plantilla.

PRINCIPALS CONCLUSIONS

- És una organització amb una alta sensibilitat i compromís amb els temes d'igualtat.
- Es troben dificultats per a accedir a la informació relacionada amb les ofertes laborals, els requisits generals i específics dels llocs de treball, els processos de promoció interna, etc. per tal de poder fer-ne una valoració exhaustiva.
- Es considera necessari sistematitzar la recollida i seguiment d'aquestes informacions, i en especial de l'evolució en la distribució salarial i les jornades amb perspectiva de gènere, tot i que en el cas de les jornades es percep una tendència cap a l'equilibri entre dones i homes.
- No hi ha una oferta de formació per a la plantilla que incloga continguts en igualtat de manera específica o transversal, o que responga a les necessitats de promoció de les dones a llocs de responsabilitat, tot i que en aquests llocs la presència de les dones ja és considerable.

- Com a tema principal, apareix la conciliació i la delimitació entre el temps de treball i el temps personal, així com la poca estabilitat laboral.
- En conseqüència, i pel que fa a la salut en el treball, es percep com a risc principal els riscos psicosocials, als quals s'haurà de parar especial atenció en els plans de prevenció.
- El personal no mostra uns coneixements molt clars sobre els seus drets referents a les mesures de conciliació.
- Es considera necessari comptar amb un protocol de prevenció i actuació front a l'assetjament sexual o per raó de sexe.

MESURES DEL PLA PER ÀMBITS D'ACTUACIÓ

“Igual com indicàvem en relació amb el diagnòstic, recollim en aquest document únicament les mesures d'acció corresponents a l'àmbit exclusivament laboral, per al seu visat com a Pla d'Igualtat d'Empresa, tot i que el Pla d'Igualtat de FADES 2021-2024 recull també altres accions referents al voluntariat i l'acció externa de l'organització i les seues associacions”.

AREA D'ACTUACIÓ 1. Cultura organitzativa i compromís amb la igualtat

1.1 Aprovació d'aquest pla per part de la Comissió, amb representació de la Junta i de la plantilla, i posterior difusió entre el personal.

Responsable: Comissió del Pla.

Indicadors: Acta d'aprovació. Nombre d'accions de difusió i de persones a qui ha arribat.

Termini: Inici 2021. Continuïtat 2022-2024.

1.2 Designació d'una persona responsable referent per a tota l'organització en qüestions d'igualtat i prevenció de la violència per raó de gènere i/o orientació sexual.

Responsable: Junta Directiva.

Indicadors: Acta de designació de la persona responsable. Accions de difusió del contacte.

Termini: Inici 2021. Continuïtat 2022-2024.

1.3 Inclusió de partides específiques en el pressupost anual per al desenvolupament del Pla d'Igualtat, atenent la previsió d'accions i les necessitats de cada anualitat.

Responsable: Coordinació.

Indicadors: Nombre de partides del pressupost i quantitats.

Termini: 2021-2024.

1.4 Sistematització de la recollida de dades desagregades per sexe o per gènere de tota la informació laboral: composició de la plantilla, distribució salarial, jornades, tipus de contractes, ús de les mesures de conciliació, formació, etc.

Responsable: Coordinació, personal tècnic administratiu, assessoria externa.

Indicadors: Document d'instruccions. Nombre de variables recollides amb el sistema acordat.

Termini: Inici 2021. Continuïtat 2022-2024.

1.5 Seguiment històric amb perspectiva de gènere, per tal d'introduir possibles mecanismes de compensació si es detecten desequilibris en detriment de les dones en la composició de la plantilla o en alguna àrea en particular, en la política salarial, en les jornades laborals, el gaudi de permisos, etc.

Responsable: Coordinació, personal tècnic administratiu, assessoria externa..

Indicadors: Nombre de variables analitzades i de desequilibris detectats.

Termini: 2022-2024.

1.6 Prospecció de clima laboral periòdica per conèixer opinions i necessitats de la plantilla en diversos àmbits (promoció, formació, conciliació, retribucions...).

Responsable: Coordinació, personal tècnic administratiu, assessoria externa.

Indicadors: Nombre d'accions de prospecció, de persones participants i de necessitats detectades.

Termini: 2022-2024.

1.7 Difusió entre les persones treballadores de la *Guia per al llenguatge inclusiu* elaborada per FADES, amb especial focus en la redacció i publicitat de les ofertes laborals.

Responsable: Persona responsable d'Igualtat. Àrea de Difusió de la Junta Directiva.

Indicadors: Nombre d'accions de difusió i persones a qui ha arribat.

Termini: Inici 2022. Continuïtat 2023-2024.

ÀREA D'ACTUACIÓ 2. Accés a l'ocupació i condicions laborals

2.1 Elaboració d'un protocol sobre processos de selecció i promoció amb perspectiva de gènere: criteris de contractació, descripció detallada de les competències generals i específiques del lloc de treball, horaris, criteris d'avaluació per a la promoció interna, persones responsables de la selecció, imatge i llenguatge en la difusió de les ofertes laborals, etc.

Responsable: Coordinació, personal tècnic administratiu.

Indicadors: Document del protocol i nombre de processos de selecció i promoció en què s'ha aplicat i resultats.

Termini: Inici 2022. Continuïtat 2023-2024.

2.2 Definició formal de la política de FADES respecte a la paritat i l'equitat en sectors masculinitzats i feminitzats, respectivament. Introduir clàusules de desempat favorable o altres mecanismes de discriminació positiva per a afavorir la incorporació de les dones en aquells àmbits en què el seguiment històric de l'apartat anterior detecte una infrarepresentació d'aquestes.

Responsable: Junta Directiva, Assemblea.

Indicadors: Acta d'acords. Nombre de clàusules positives introduïdes i resultats.

Termini: Inici 2022. Continuïtat 2023-2024.

2.3 Establiment de mecanismes per al control i seguiment de les jornades laborals, els tipus de contractes i les retribucions salarials, amb perspectiva de gènere, per tal de detectar possibles esclatxes.

Responsable: Coordinació, personal tècnic administratiu, assessoria externa.

Indicadors: Document de mesures acordades. Nombre de contractes i periodicitat del seguiment.

Termini: Inici 2022. Continuitat 2023-2024.

2.4 Formació específica en perspectiva de gènere i àmbit laboral per a les persones responsables de la selecció de personal i la gestió dels recursos humans.

Responsable: Responsable d'Igualtat.

Indicadors: Nombre d'accions formatives i de persones participants.

Termini: 2022-2023.

2.5 Valoració de la formació i els mèrits en matèria d'igualtat i no discriminació en els processos de selecció, bé com a requisit, bé com a formació complementària.

Responsable: Coordinació, Personal tècnic administratiu.

Indicadors: Nombre de processos selectius i resultats.

Termini: 2021-2024.

ÀREA D'ACTUACIÓ 3. Formació, promoció i carrera professional

3.1 Formació i sensibilització en igualtat i no discriminació a la plantilla, tant conceptes bàsics i generals com aquells adaptats als diferents perfils professionals. Per exemple, formació específica sobre metodologies de treball amb adolescents amb perspectiva de gènere per a les persones que tenen contacte directe amb aquest sector.

Responsable: Responsable d'Igualtat.

Indicadors: Nombre d'accions formatives i persones participants.

Termini: 2022-2024.

3.2 Formalització d'un mecanisme de comunicació interna de vacants i opcions de promoció que garantisca la transparència i la possibilitat de promoció a totes les persones per igual. Prioritzar les candidatures del sexe infra-representat en el lloc de treball en qüestió en els processos de promoció.

Responsable: Coordinació.

Indicadors: Document d'acord. Nombre de vacants comunicades amb ell. Nombre de candidatures prioritzades.

Termini: Inici 2021. Continuïtat 2022-2024.

3.3 Estudi de les necessitats de formació de la plantilla, tenint en compte també les possibilitats de promoció de les dones a càrrecs de més responsabilitat.

Responsable: Responsable d'Igualtat, Coordinació.

Indicadors: Nombre de necessitats detectades.

Termini: 2022-2024.

3.4 Detecció de possibles casos de sobrequalificació en la plantilla i les seues causes, amb perspectiva de gènere. Previsió de possibles vacants o creació de nous llocs de treball i disseny d'itineraris de promoció interna que tinguen en compte aquesta sobrequalificació, acompanyats d'oferta de formació complementària, si s'escau, amb especial èmfasi en captar i optimitzar el talent de les dones per als llocs de major responsabilitat.

Responsable: Responsable d'Igualtat, Coordinació.

Indicadors: Nombre de casos identificats i accions dissenyades a l'efecte.

Termini: 2022-2024.

3.5 Compromís formal d'oferir la formació dins de l'horari laboral.

Responsable: Junta Directiva.

Indicadors: Document d'acord. Horaris de les formacions realitzades.

Termini: Inici 2021. Continuïtat 2022-2024.

3.6 Estudiar la possibilitat d'establir estratègies conjuntes de contractació amb altres entitats afins i amb perspectiva de gènere, per tal de donar estabilitat i coherència a les carreres professionals i millorar les condicions laborals de les persones contractades.

Responsable: Junta Directiva, Coordinació.

Indicadors: Acords i documents estratègics comuns.

Termini: Inici 2023. Continuitat 2024.

ÀREA D'ACTUACIÓ 4. Temps de treball, conciliació i corresponsabilitat

4.1 Realització de campanyes dirigides a la plantilla i recopilació d'informació sobre totes les mesures de conciliació recollides en la legislació vigent i els convenis sectorials d'aplicació, i sensibilització sobre la importància de la corresponsabilitat en les cures i els seus efectes en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Responsable: Responsable d'Igualtat, Coordinació.

Indicadors: Nombre d'accions de difusió i sensibilització. Document de recopilació de mesures.

Termini: Inici 2022. Continuitat 2023-2024.

4.2 Seguiment periòdic de l'ús de les mesures de conciliació per part de dones i homes.

Responsable: Personal tècnic administratiu, assessoria externa.

Indicadors: Històric del nombre de dones i homes que n'han fet ús.

Termini: 2022-2024.

4.3 Garantir l'exercici del dret a les mesures de conciliació més enllà de les estrictament legals i obligatòries, a partir de la previsió, el seguiment i l'adopció de mesures adaptatives en l'organització, introduint mecanismes periòdics per a l'anàlisi de les necessitats del personal contractat i la seua valoració, suggerències de noves mesures, etc.

Responsable: Responsable d'Igualtat, Coordinació

Indicadors: Periodicitat de l'anàlisi. Nombre de mesures suggerides i introduïdes.

Termini: 2022-2024.

4.4 Formalització i inclusió en els contractes laborals de mesures de racionalització i harmonització dels usos del temps, revisant aspectes com la disponibilitat per al treball, els horaris de les comunicacions, la delimitació entre els temps de la vida laboral i personal, les prolongacions de la jornada, les accions de formació o altres compromisos fora de l'horari laboral, o les mesures de flexibilitat horària actualment disponibles de manera informal.

Responsable: Junta Directiva, Personal tècnic administratiu, assessoria externa.

Indicadors: Document d'acord de formalització.

Termini: 2021.

ÀREA D'ACTUACIÓ 5. Salut laboral

5.1 Elaboració d'un pla de riscos laborals (o revisió del vigent) amb perspectiva de gènere, amb especial atenció als riscos psicosocials vinculats a la sobreexigència i l'estrés.

Responsable: Coordinació, personal tècnic administratiu

Indicadors: Nombre de riscos detectats i mesures de prevenció adoptades.

Termini: 2022.

5.2 Establiment d'espais periòdics de trobada i intercanvi d'experiències, sentirs i inquietuds entre les persones treballadores, amb especial importància entre les persones que treballen directament amb l'alumnat.

Responsable: Coordinació i Responsables.

Indicadors: Periodicitat dels espais.

Termini: Inici 2021. Continuïtat 2022-2024.

5.3 Formació en habilitats per a la comunicació assertiva i l'establiment de límits personals amb perspectiva de gènere, tant en relació amb la vida personal i afectiva

com en relació amb la militància o la vida professional, dirigida a totes les persones membres de la Federació, i en especial al personal laboral.

Responsable: Persona responsable d'Igualtat.

Indicadors: Nombre d'accions formatives i persones participants.

Termini: 2022-2024.

ÀREA D'ACTUACIÓ 6. Prevenció i actuació front a l'assetjament sexual o per raó de gènere

6.1 Elaboració i difusió de protocols sobre violència i assetjament sexual o per raó de gènere o orientació sexual. Difusió sobre els recursos existents més enllà dels mecanismes propis de FADES.

Responsable: Responsable d'Igualtat. Àrea de difusió de la Junta Directiva.

Indicadors: Document d'aprovació dels protocols. Nombre d'accions de difusió i persones a qui ha arribat.

Termini: Inici 2022. Continuitat 2023-2024.

6.2 Formació per a la identificació del masclisme i les seues violències, les seues cause i conseqüències, amb un èmfasi especial en els homes i el concepte de les noves masculinitats.

Responsable: Persona responsable d'Igualtat

Indicadors: Nombre d'accions formatives i persones participants.

Termini: 2022-2024.

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Per a una correcta implementació del Pla, cal posar en marxa un mecanisme de seguiment de les diferents mesures acordades. Proposem que aquest mecanisme compte amb els següents elements.

- Una **persona responsable d'Igualtat**. Serà la persona de referència en matèria d'Igualtat i vetllarà perquè aquest mecanisme de seguiment funcione adequadament.
- Una **Comissió d'Igualtat**, que pot ser la mateixa que s'ha constituït per a l'elaboració del Pla. Es reunirà semestralment (per exemple, en juny i desembre) per a comentar possibles dificultats en la implementació del Pla, proposar modificacions, millores, etc.
- Un **sistema de recollida de dades**. La persona responsable de cada mesura recopilarà els indicadors acordats i els farà arribar a la persona responsable d'Igualtat un mes abans de la data acordada per a l'aprovació de la memòria (vegeu punt següent). També li farà arribar qualsevol observació o dificultat detectada en la seua implementació, canvis acordats per la comissió, etc.
- Un **informe memòria anual**, redactada per la persona responsable d'Igualtat. Ha de contenir un seguiment i avaluació de les mesures aprovades per a implementar en el termini en qüestió, en base als indicadors i observacions aportades per les persones responsables de cada acció, així com qualsevol proposta de modificació o millora. Aquesta memòria es presentarà i aprovarà en una de les dues reunions anuals de la Comissió d'Igualtat, per exemple, la del mes de juny.