



***“Análisis de Entidades
del Tercer Sector y su
Gestión Interna de la
Igualdad de
Oportunidades entre
Mujeres y Hombres”***

junio 2014

Índice

1. INTRODUCCIÓN	4
2. ENTIDADES PARTICIPANTES	5
3. CARACTERÍSTICAS DE LAS ENTIDADES PARTICIPANTES	6
3.1.TAMAÑO DE LAS ENTIDADES.....	6
3.2.ÁMBITO DE LAS ENTIDADES.....	6
3.3.CONVENIOS DE APLICACIÓN	7
4. CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL QUE COMPONE LAS ENTIDADES Y DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA	8
4.1.VOLUNTARIADO	8
4.2.JUNTA DIRECTIVA.....	8
4.3.DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR SEXO.....	9
4.4.DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR NIVEL JERÁRQUICO.....	9
4.5.DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR HORAS SEMANALES DE TRABAJO	10
4.6.PROMOCIONES DEL ÚLTIMO AÑO.....	11
5. INFORMACIÓN SOBRE PROCESOS EN LAS ENTIDADES	12
5.1.PROCESOS DE SELECCIÓN.....	12
5.1.1.Características generales que busca su entidad en las/os candidatas/os	12
5.1.2.Detección de barreras en la incorporación de mujeres a la entidad	13
5.2.PROCESOS DE FORMACIÓN	14
5.2.1.Horarios impartición formación	14
5.2.2.Formación en igualdad de oportunidades.....	14
5.3.PROCESOS DE PROMOCIÓN	15
5.3.1.Detección de dificultades en la promoción de trabajadoras dentro de la entidad	15
5.3.2.Influencia de las responsabilidades familiares en los procesos de promoción	16
5.4.CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.....	16
5.4.1.Medidas y mecanismos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.....	16
5.4.2.Medidas que mejoran a las establecidas por ley	17
5.4.3.Uso de las medidas de conciliación	18
5.5.PROCESOS DE COMUNICACIÓN	18
5.5.1.Imagen de la entidad en valores de igualdad	18

6. IDEAS CLAVE PARA LA REFLEXIÓN AL RESPECTO DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS	20
6.1.PROCESOS DE SELECCIÓN DE LAS ENTIDADES PARTICIPANTES.....	20
6.2.CONTRATACIÓN	20
6.3.PROMOCIÓN.....	20
6.4.FORMACIÓN	21
6.5.CONCILIACIÓN.....	21
6.6.COMUNICACIÓN.....	22
7. ENTIDADES PARTICIPANTES	23

1. INTRODUCCIÓN

Con la publicación del informe “Aproximación a la situación de hombres y mujeres en el Tercer Sector” durante el año 2011 elaborado por la Federación de Mujeres Progresistas y editado por la Plataforma de ONG de Acción Social, ya se avanzaban unas conclusiones sobre las características del Tercer Sector:

- Es un Sector feminizado no sólo en número de trabajadoras sino en la polivalencia de tareas que desarrollan dentro de las organizaciones.
- A pesar de ser un sector feminizado (el 60-70% de las personas que trabajan en él son mujeres), las condiciones de empleo de las mujeres son de peor calidad que la de los hombres, afectándolas en mayor medida las jornadas parciales, las jornadas reducidas, los contratos de duración determinada.
- Existe una mayor proporción de mujeres en tareas de intervención directa e incluso voluntariado.
- Los hombres, a pesar de encontrarse en mucha menor proporción dentro de las entidades del Tercer Sector, se encuentran sobrerrepresentados en los puestos de responsabilidad.

Estas conclusiones han vuelto a verse reflejadas en el presente “Informe de resultados”, dada esta situación de partida, las entidades del Tercer Sector deben plantear los principios de igualdad que plantea la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, no solo como entidades ejemplarizantes que apliquen su articulado en su gestión interna, sino en base a la reproducción en cuanto a género de las desigualdades que se manifiestan en el resto de sectores laborales, dado que son asimismo organizaciones laborales.

El borrador del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2013-2014, incide en su Eje 1 en la Igualdad en el empleo, definiendo el eje como “Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial” cuyas actuaciones se enmarcan en el cumplimiento de siete objetivos, cuatro de estos objetivos afectan directamente a las entidades del Tercer Sector, de igual manera que al resto de organizaciones laborales independiente del sector laboral en que se encuentren:

- Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo.
- Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas.
- Combatir la brecha salarial de género.
- Favorecer la empleabilidad de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables.

Mencionar uno de los principios recogidos en el II Plan Estratégico del Tercer Sector de Acción Social al respecto de las prácticas económicas de sus entidades “Generación de empleo”, con las siguientes prácticas a aplicar:

- Procesos de selección con acciones positivas.
- Promover la dignificación de las personas trabajadoras.
- Favorecer la participación de trabajadores y trabajadoras para que la toma de decisiones internas sea democrática.
- Garantizar la conciliación entre la vida personal y profesional, y la igualdad de género.
- Fomentar la promoción de trabajadoras a puestos de responsabilidad dentro de las organizaciones.

La herramienta idónea para el cumplimiento de estos principios y objetivos es la elaboración e implantación de Planes de Igualdad.

2. ENTIDADES PARTICIPANTES

Con motivo de diagnosticar la situación actual de entidades del Tercer Sector en materia de aplicación de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres se solicitó a ONG'S de Acción Social de todo el ámbito nacional su participación en el análisis ya referenciado.

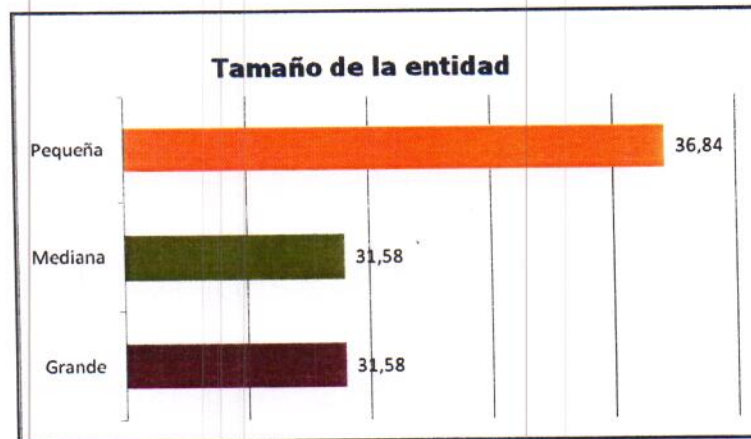
Para ello se seleccionó una muestra de entidades pertenecientes a diferentes Plataformas a las que se les envió un cuestionario con preguntas cuantitativas y cualitativas sobre distribución de plantilla desagregada por sexo, procesos y ámbitos de gestión de su entidad.

Se recogieron un total de 19 cuestionarios¹ pertenecientes a 19 entidades sociales con diferentes características.

¹ Entidades participantes en el Anexo I del presente Informe

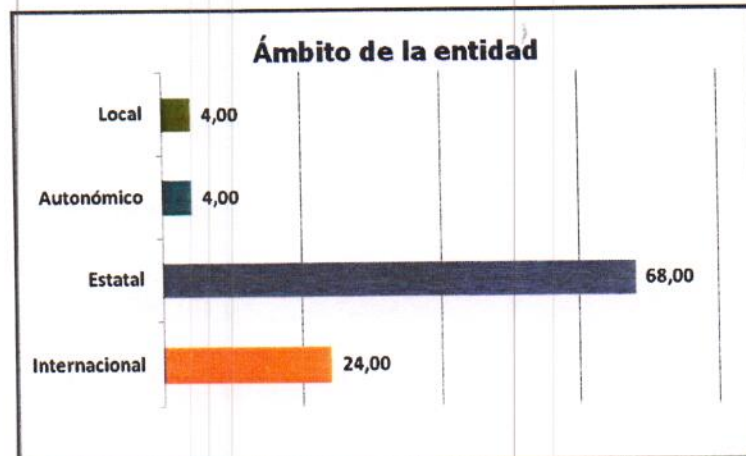
3. CARACTERÍSTICAS DE LAS ENTIDADES PARTICIPANTES

3.1. TAMAÑO DE LAS ENTIDADES



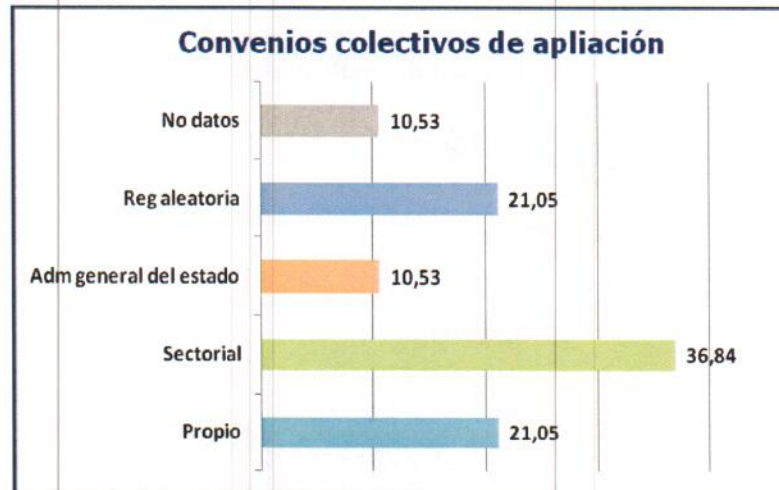
Un 36,84% de las entidades participantes son de tamaño pequeño, un 31,58% de tamaño mediano y un 31,58% de tamaño grande.

3.2. ÁMBITO DE LAS ENTIDADES



El 68% de las entidades participantes tienen ámbito Estatal, seguido de un 24% de ámbito internacional, un 4% de ámbito autonómico y un idéntico 4% de ámbito local.

3.3. CONVENIOS DE APLICACIÓN



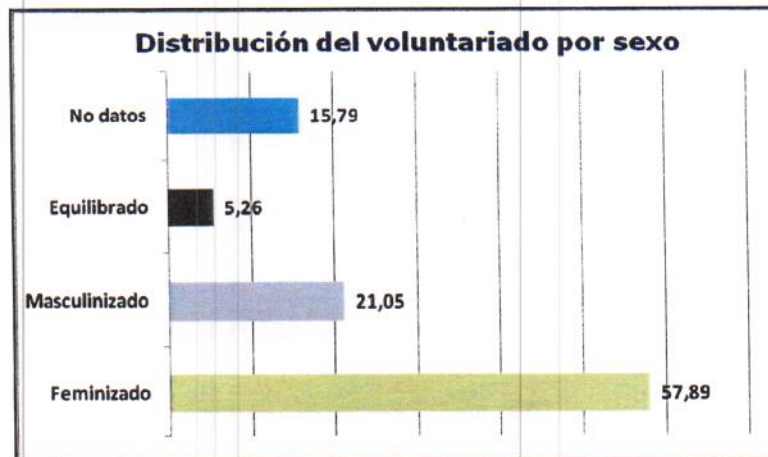
Los convenios a los que están suscritas las entidades son diversos: un 36,84% aplican convenios sectoriales (oficinas y despachos, intervención social,...), un 21,05% tienen convenio propio, un 21,05% regulación aleatoria (aplican convenios diferentes según proyectos, territorios,...) y un 10,53% convenio de la Administración General del Estado.

Un 10,53% de las entidades no facilitan datos al respecto.

Las entidades presentan una gran variedad de convenios de aplicación, con lo que eso supone de disparidad en las condiciones laborales, salarios, jornadas, permisos, excedencias.... Se puede considerar que el Tercer Sector es un sector muy atomizado, con las dificultades que eso supone para trabajadores/as.

4. CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL QUE COMPONE LAS ENTIDADES Y DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA

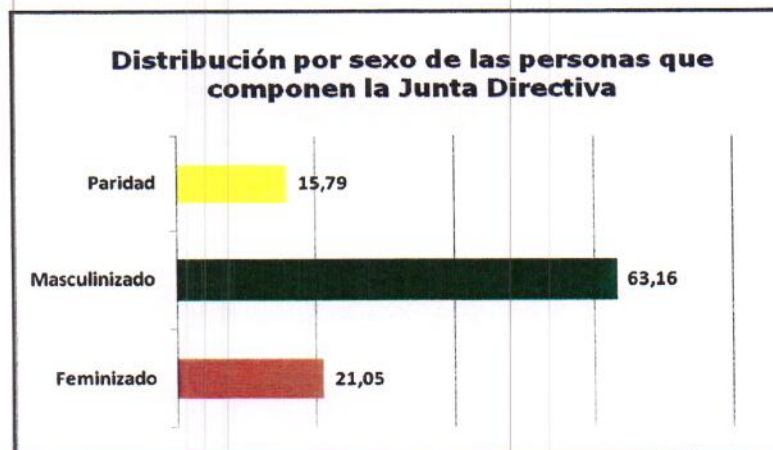
4.1. VOLUNTARIADO



Las entidades participantes cuentan con voluntariado como personas de apoyo a las actividades que desarrolla cotidianamente la organización.

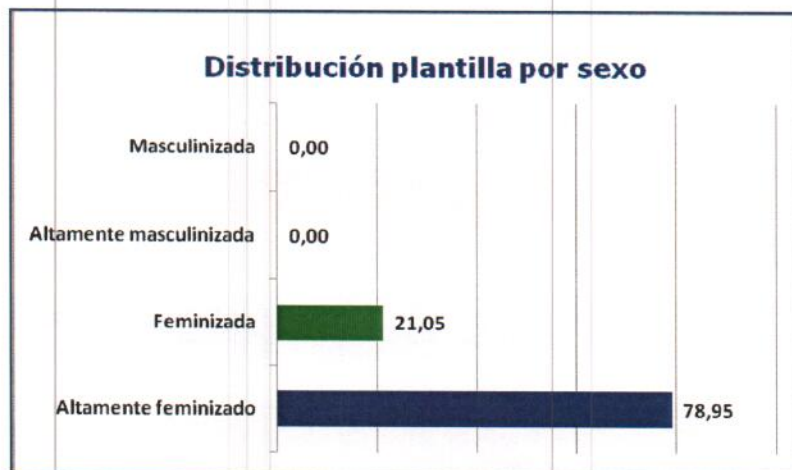
Desagregando por sexo la distribución del voluntariado de las entidades se puede afirmar que en el 57,89% de ellas el voluntariado esta feminizado, en un 21,05% esta masculinizado, en un 5,26% se encuentra equilibrado y del 15,79% restante no se dispone de datos.

4.2. JUNTA DIRECTIVA



Desagregando por sexo la distribución de personas que componen las Juntas Directivas de las entidades participantes se puede afirmar que en el 63,16% de ellas la Junta Directiva esta masculinizado, en un 21,05% está feminizada y otro 15,79% restante es paritaria.

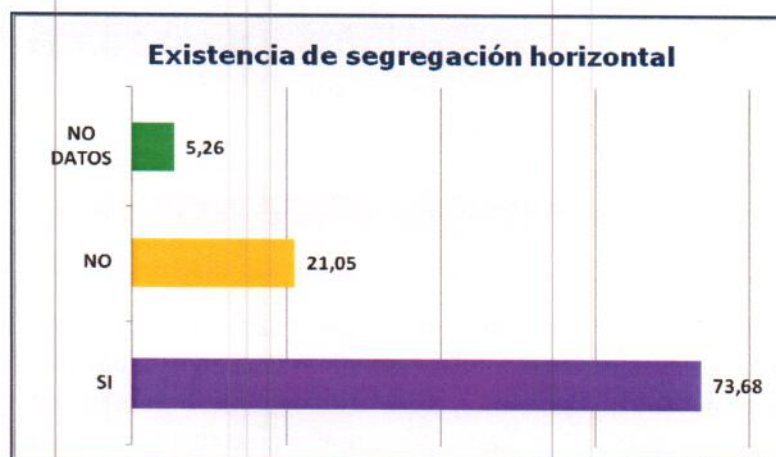
4.3. DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR SEXO



Desagregado por sexo la distribución de la plantilla en el 100% de las entidades esta se encuentra feminizada, si bien un 78,95% está altamente feminizada y un 21,05% feminizada.

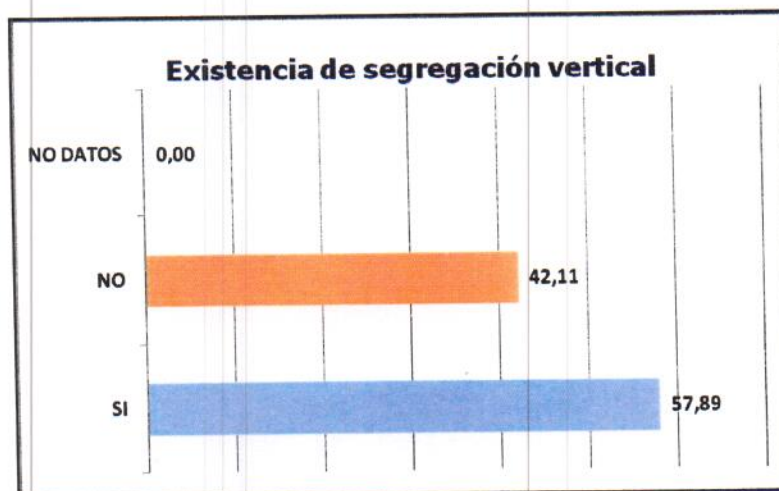
4.4. DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR NIVEL JERÁRQUICO

Analizando la distribución de plantillas por nivel jerárquico, categorías profesionales y departamentos de las entidades participantes, se puede afirmar la existencia de segregación en sus plantillas.



Al respecto de segregación horizontal:

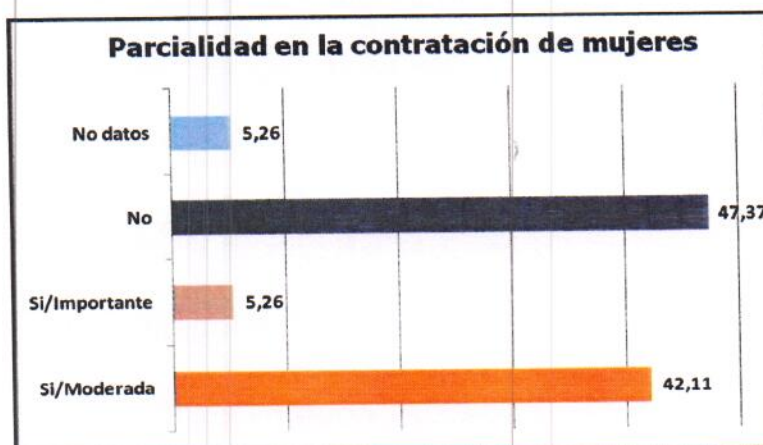
- Un 73,68% de las entidades presentan indicadores de segregación horizontal.
- Un 21,05% no presentan indicadores de segregación vertical.
- Un 5,26% no aportan datos al respecto.



Al respecto de segregación vertical:

- Un 57,89% de las entidades presentan indicadores de segregación vertical.
- Un 42,11% no presentan indicadores de segregación vertical.

4.5. DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR HORAS SEMANALES DE TRABAJO



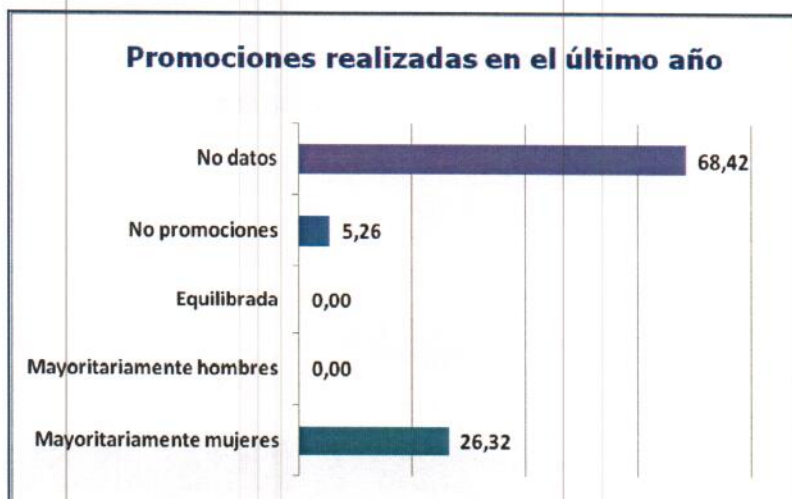
En el 42,11% de las entidades analizadas los contratos parciales recaen fundamentalmente en las plantillas femeninas, si bien esta parcialidad es moderada, al venir acompañada de porcentajes de trabajadores hombres contratados a jornada parcial, siempre más bajos que los porcentajes de trabajadoras mujeres.

En un 5,26% de las entidades la feminización de la parcialidad es importante (muy elevada al respecto de las contrataciones parciales en la plantilla masculina).

En un 47,37% de las entidades no se produce esta situación.

Un 5,26% de las entidades no aporta datos al respecto.

4.6. PROMOCIONES DEL ÚLTIMO AÑO

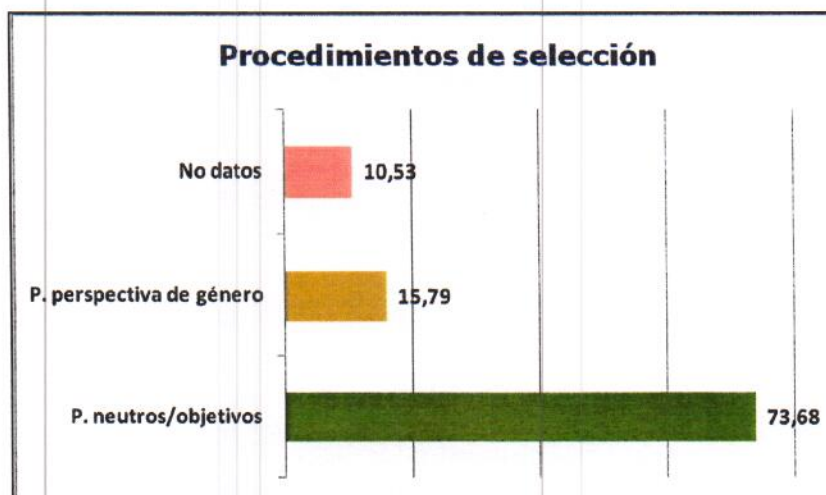


Del total de las entidades analizadas, un 68,42% no proporcionan datos sobre las promociones realizadas en el último año, un 26,32% en el último año ha promocionado mayoritariamente a mujeres trabajadoras de la entidad y un 5,26% no ha realizado promociones en el último año.

5. INFORMACIÓN SOBRE PROCESOS EN LAS ENTIDADES²

5.1. PROCESOS DE SELECCIÓN

5.1.1. Características generales que busca su entidad en las/os candidatas/os



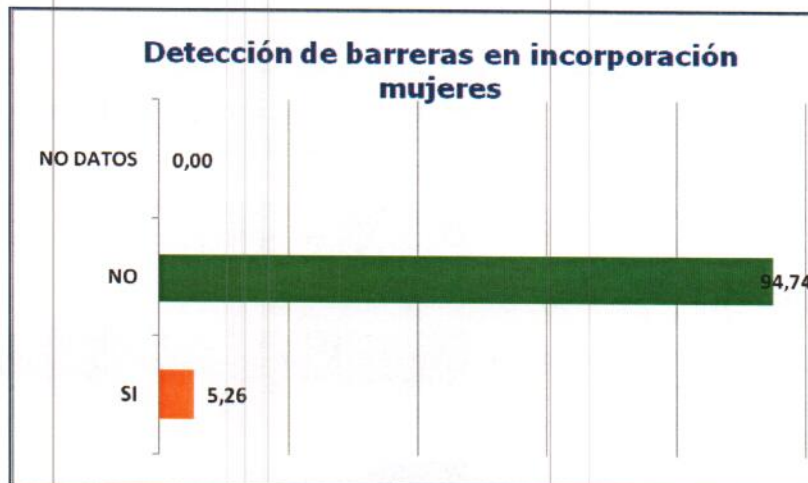
Preguntadas las entidades que características generales busca su entidad a la hora de incorporar nuevos/as trabajadores y trabajadoras, un 73,68% describe procesos de selección neutros y objetivos, un 15,79% refiere que tiene incorporada la perspectiva de género en sus procesos y un 10,53% no facilita datos.

Entre las características generales que buscan las entidades en las/os candidatas/os, se encuentran:

- Competencias, formación y experiencia, un 68,42% de ellas.
- Compromiso con la misión y valores, un 42,11%.
- Desarrollo personal, un 5,26%
- Cualidades personales y aptitudes que favorezcan el trabajo en equipo, un 5,26%
- El perfil se determina en función de las líneas estratégicas, un 5,26%.
- Cumplir con el análisis y descripción de los puestos de trabajo que previamente aprueba la Asamblea General, un 5,26%.
- Personas con discapacidad y personas con especiales dificultades para su incorporación laboral, un 10,53%.
- Según las funciones del puesto de trabajo se requieren unas características u otras (unas para funciones de coordinación y otras para funciones técnicas), un 5,26%.

² La información extraída en este apartado se basa en las **valoraciones cualitativas y opiniones** de las personas que cumplieron los cuestionarios de las entidades participantes

5.1.2. Detección de barreras en la incorporación de mujeres a la entidad



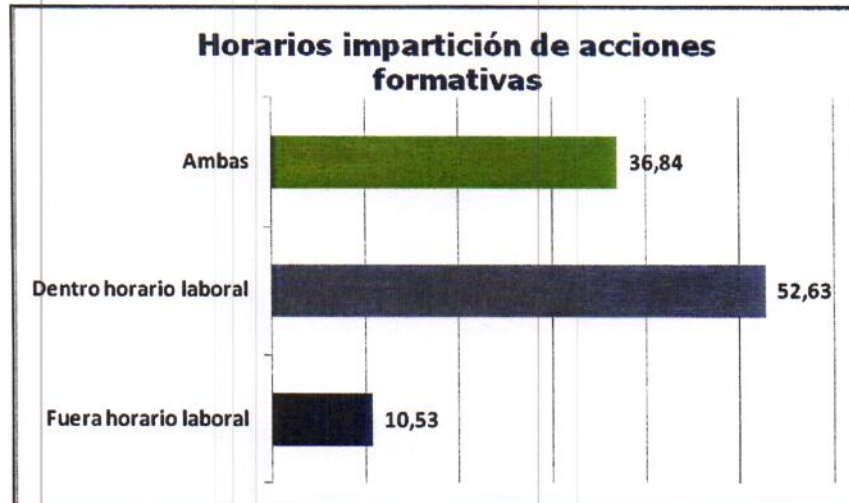
El 94,74% de las entidades refieren en sus cuestionarios no observar barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la entidad, un 5,26% si observa barreras.

Al respecto de quien toma la última decisión sobre la incorporación de un candidato o candidata a la entidad, las entidades refieren:

- Dirección de la entidad y Junta Directiva, un 21,05%.
- Presidencia, un 5,26%.
- Presidente y Junta Directiva, un 5,26%.
- Director/a Gerente, un 5,26%.
- Dirección de área y Dirección Técnica, un 15,79% de ellas.
- Dirección o coordinación de área/Dirección de la entidad, un 15,79%.
- Coordinación general y coordinación del departamento correspondiente, un 5,26%.
- Comisión de selección creada para cada convocatoria, un 5,26%.
- Departamento de Recursos Humanos, un 5,26%.
- Personal responsable, un 10,53%.
- Un 10,53% de las entidades refieren que en los procesos de selección y decisión final de incorporación de un nuevo/a trabajador/a, participa la representación sindical o el comité de empresa.

5.2. PROCESOS DE FORMACIÓN

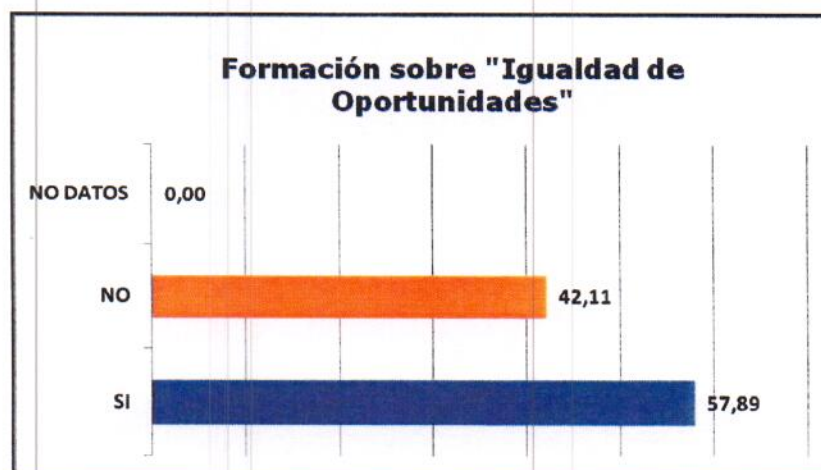
5.2.1. Horarios impartición formación



Preguntadas las entidades si se imparten cursos fuera del horario laboral un **52,63%** dice realizar las formaciones dentro del horario laboral, un **36,84%** especifica que las formaciones se realizan tanto dentro como fuera del horario laboral (dependiendo de la modalidad formativa, curso,...) y un **10,53%** fuera del horario laboral.

Algunas entidades refieren que la asistencia a formacion dentro de horario laboral es compensada posteriormente, un **5,26%**.

5.2.2. Formación en igualdad de oportunidades



Preguntadas las entidades si han impartido cursos sobre Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y hombres un **57,89%** dice que sí y un **42,11%** que no.

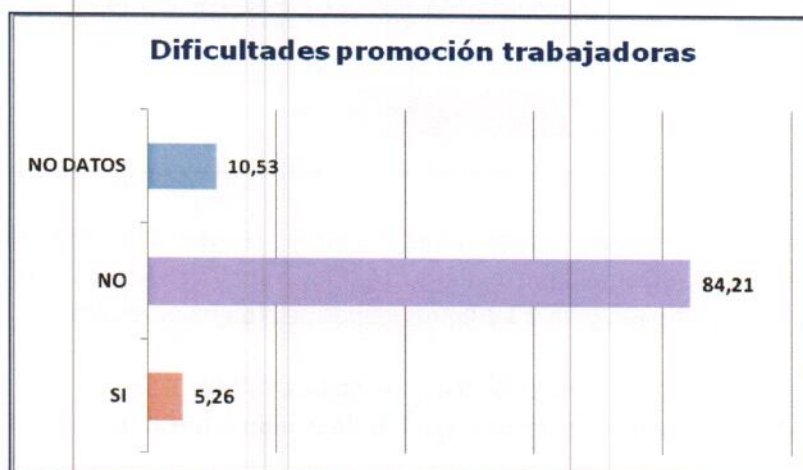
De las entidades que han impartido cursos de formación en igualdad de oportunidades, un 26,32% de ellas informa que esta formación se ha dirigido a toda la plantilla, ya sea como un curso específico o un módulo de igualdad incluido en todos los cursos que se imparten.

Una de las entidades informa que incluye la perspectiva de género en todas las formaciones que se realizan, asimismo organiza eventos y jornadas específicas sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

De las entidades que no han impartido cursos de formación en igualdad de oportunidades, un 21,05% de ellas informa que dentro de la entidad si hay personas formadas en igualdad o que han acudido a un curso externo a la entidad sobre la materia.

5.3. PROCESOS DE PROMOCIÓN

5.3.1. Detección de dificultades en la promoción de trabajadoras dentro de la entidad



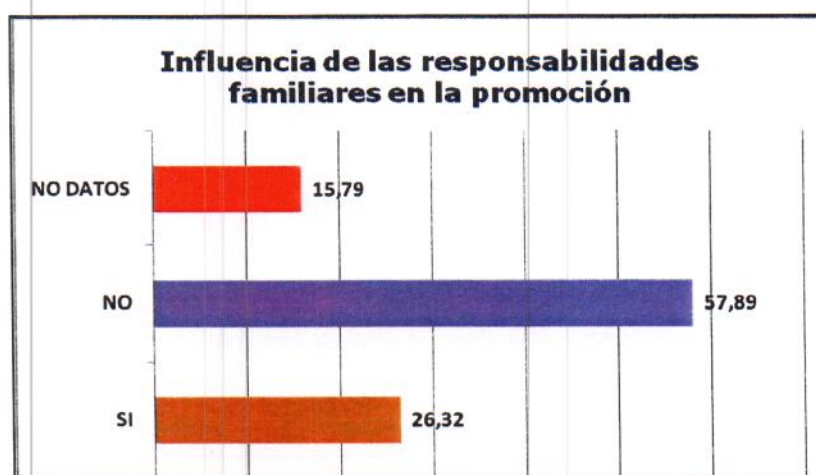
Preguntadas las entidades si detectan dificultades para promocionar las trabajadoras en sus entidades un 84,21% dice no detectarlas, un 5,26% si detectarlas y un 10,53% no responde a la pregunta.

Al respecto de cuáles son los criterios y requisitos que utilizan las entidades para promocionar a sus trabajadoras/es, las entidades refieren:

- En un 52,63% de los casos: competencias, formación, aptitudes y compromiso.
- Otros criterios:
 - Plan de desarrollo personal, (5,26%).
 - Rendimiento (5,26%).
 - Antigüedad (10,53%).
 - Preferencia por personal voluntario y colectivos de menor representación (5,26%).

- A demanda de la persona interesada en promocionar valorando globalmente la trayectoria en la entidad, el desempeño, la formación y el presupuesto (5,26%).
- Desempeño de responsabilidades, adecuación al perfil y conocimiento y experiencia en la organización (5,26%).

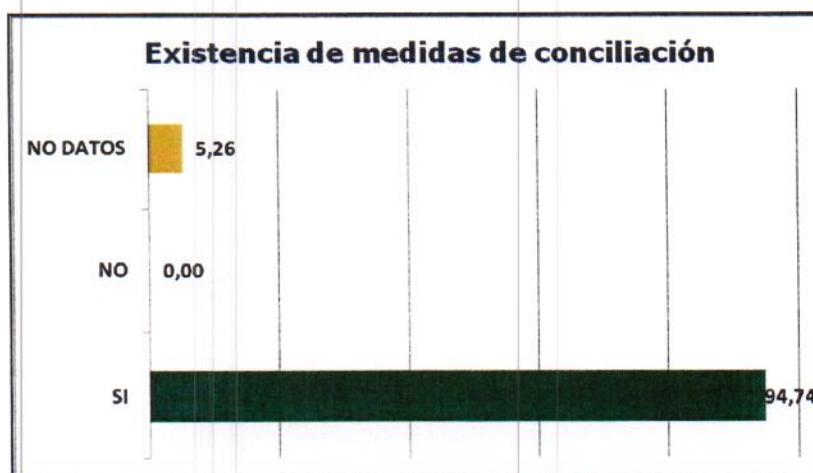
5.3.2. Influencia de las responsabilidades familiares en los procesos de promoción



Preguntadas las entidades si consideran que las responsabilidades familiares pueden influir en la promoción dentro de su entidad, un 57,89% dice que no influyen, un 26,32% que si influyen y un 15,79% no responde a dicha pregunta.

5.4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

5.4.1. Medidas y mecanismos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal

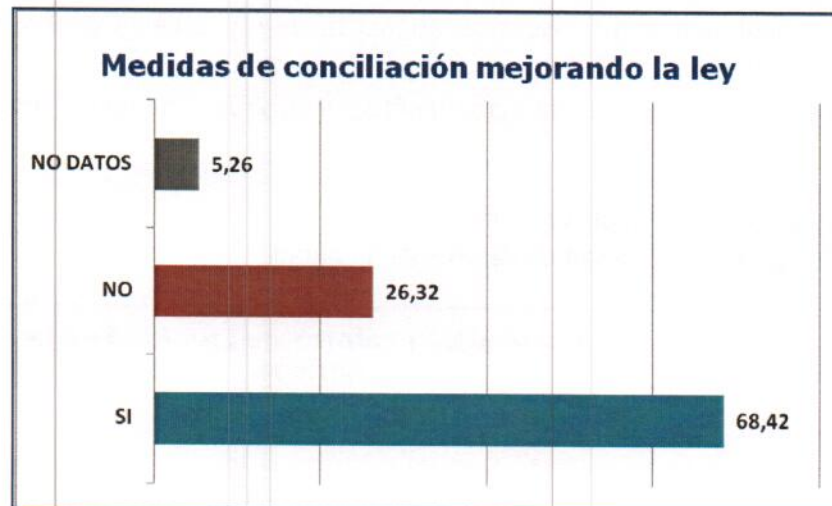


Preguntadas las entidades si cuentan con medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal a disposición de sus trabajadores y trabajadoras, el 94,74% cuenta con medidas de conciliación, un 5,26% no proporciona datos.

Al respecto de las medidas de conciliación que las entidades refieren implantadas, se encuentra:

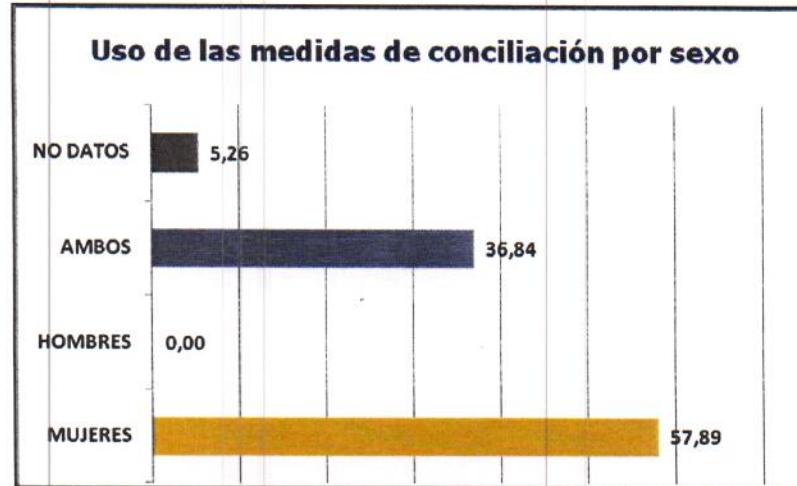
- Flexibilidad de horarios, un 100% de las entidades que cuenta con medidas de conciliación.
- Jornadas reducidas, un 61,11%.
- Jornada coincidente con el horario escolar, un 80%.
- Jornada intensiva, un 61,11%.
- Teletrabajo, un 16,67%.
- Ayudas económicas para guardería, un 11,11%.
- Plan de conciliación, un 5,56%.
- Otras: se mencionan entre otras, ayuda escolar por hijos/as a cargo, ayuda económica por natalidad, excedencia de un mes para atender compromisos familiares, reducción de jornada sin reducción de salario por cuidado de menor hasta los 12 meses de vida,...

5.4.2. Medidas que mejoran a las establecidas por ley



Al respecto del tipo de medidas que la entidad pone a disposición de sus trabajadores y trabajadoras para compatibilizar vida laboral, familiar y personal, un 68,42% tiene medidas que mejoran a las establecidas por la ley (flexibilidad horaria, adaptación horaria, teletrabajo,...), un 26,32% tiene las medidas de conciliación que la ley establece y un 5,26% no proporciona datos.

5.4.3. Uso de las medidas de conciliación



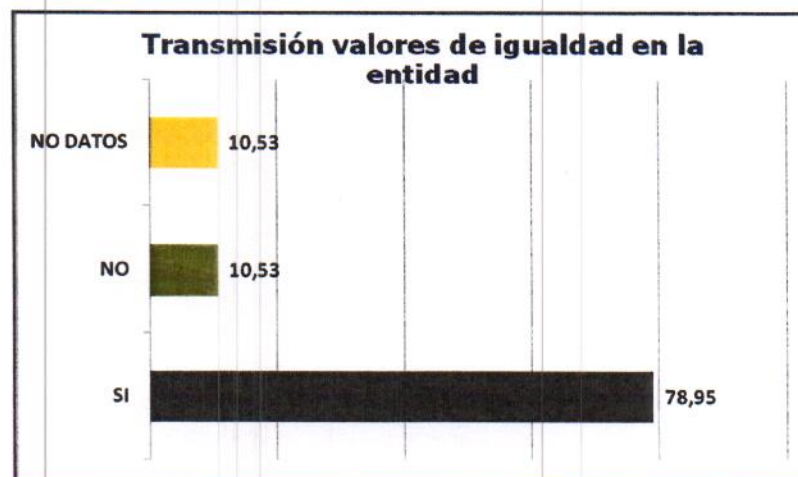
Preguntadas las entidades quien hace más uso de las medidas de conciliación y permisos dentro de sus entidades, un 57,89% dice que las trabajadoras mujeres, un 36,84% que ambos por igual, trabajadoras y trabajadores y un 5,26% no proporciona datos.

Razones esgrimidas para un mayor uso por parte de las mujeres son:

- Preferencia de las mujeres en el disfrute de este derecho.
- Por una mayor asunción por parte de las mujeres de las responsabilidades familiares.
- Porque son quienes actualmente por su situación familiar tienen descendientes a cargo.

5.5. PROCESOS DE COMUNICACIÓN

5.5.1. Imagen de la entidad en valores de igualdad



Preguntadas las entidades si considera que la imagen tanto externa como interna de la entidad transmite valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, un 78,95% dice que si los transmite, un 10,53% dice que no y un 10,53% no responde a esta pregunta.

Al respecto de la imagen que transmite interna y externamente algunas entidades refieren:

- La igualdad es una de las líneas de trabajo de la estrategia de la entidad en el área de comunicación.
- La imagen y representación de hombres y mujeres, niños y niñas,... en todos los materiales que edita, en su página web, etc.
- Existe un compromiso por la igualdad de oportunidades recogido de forma explícita en los estatutos de la entidad, redactados con lenguaje inclusivo.
- Se trata de un tema de máxima importancia para la entidad.
- La puesta en marcha del Plan de Igualdad surgió por la necesidad de impulsar un cambio político que convierta los sutiles avances que la entidad ha venido provocando en relación con la igualdad entre la mujer y el hombre, en sólidas políticas de igualdad para todos y todas.

6. IDEAS CLAVE PARA LA REFLEXIÓN AL RESPECTO DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

6.1. PROCESOS DE SELECCIÓN DE LAS ENTIDADES PARTICIPANTES

En la práctica totalidad de los cuestionarios se ha detectado que no se incluye ningún criterio en los procesos de selección que incorpore la perspectiva de género. Todos los cuestionarios se refieren a indicadores como cualificación, compromiso, competencia... todos ellos, elementos objetivos que sin lugar a duda van a tener consecuencias en los datos cuantitativos a efectos de segregación vertical, horizontal, parcialidad... Es necesario realizar una selección con perspectiva de género para en caso de igualdad de competencias, capacidades o demás requisitos exigidos, se prime el sexo menos representado.

Una sola entidad, tiene muy protocolarizado el proceso de selección e incluye la referencia en su código de conducta a la aplicación de los principios generales de objetividad, no discriminación e igualdad de oportunidades.

Un alto porcentaje de entidades han afirmado que el hecho de contar con una plantilla feminizada es la consecuencia de aplicar la igualdad en los procesos de selección, esta afirmación no es cierta dado que la feminización del sector es consecuencia de varios factores y no de procesos de selección igualitarios.

A mencionar que en algunas de las entidades participantes, es la Junta Directiva y/o órganos de máximo rango jerárquico quienes toman la decisión de incorporar a un candidato/a, coincidiendo habitualmente que estas personas son hombres los que toman la última decisión.

Concluir indicando que ninguna entidad ha referido tener incorporado en los procesos de selección acciones positivas.

6.2. CONTRATACIÓN

El 42,11% de las entidades participantes presentan una feminización moderada y el 5,26% una alta feminización en la contratación parcial, al respecto de esto se debe tener en cuenta las consecuencias que la crisis económica actual está provocando en los tiempos de trabajo tanto de trabajadores como de trabajadoras aumentando considerablemente los contratos parciales para ambos.

6.3. PROMOCIÓN

Destacar un alto porcentaje de entidades que en el último año han promocionado mayoritariamente a trabajadoras mujeres y resaltar la coincidencia de esto con que dichas entidades tienen implantado su I o II Plan de Igualdad, entre cuyos objetivos se incluye el favorecer la promoción interna de sus trabajadoras/es.

Un alto porcentaje de las entidades participantes han manifestado que las responsabilidades familiares no influyen a la hora de promocionar sus trabajadoras y

trabajadores, sin embargo en un alto porcentaje de estas entidades los puestos de responsabilidad son ocupados por hombres.

Concluir reflejando que solo una entidad ha manifestado que el horario de las reuniones no es adecuado para la conciliación, planteándolo como una clara barrera de promoción interna.

6.4. FORMACIÓN

Si bien no se conocen los datos de asistencia de trabajadoras y trabajadores a formación de cada una de las entidades participantes, si queremos apuntar una recomendación, la realización de un análisis posterior al desarrollo del Plan Formativo, de manera, que se detecte quienes han asistido, si por ejemplo las trabajadoras/es con responsabilidades familiares han accedido a las formaciones, si se ha facilitado que los/as trabajadores a tiempo parcial la hayan podido realizar... Esto sería incorporar la perspectiva de género en los planes de formación que nos permitirá entonces afirmar que no existe ninguna barrera en el acceso y aprovechamiento de las formaciones.

6.5. CONCILIACIÓN

La mayoría de las entidades no incluyen medidas no incorporadas en la normativa laboral, con la excepcionalidad del teletrabajo, medida altamente controvertida, puesto que si no se regula de forma óptima puede conllevar que esta medida sea acogida fundamentalmente por las trabajadoras/madres para que sigan desempeñando sus responsabilidades familiares, ocupándose del ámbito privado y público de forma simultánea.

También destacar la habitualidad en las entidades de aplicar medidas de conciliación dirigidas exclusivamente a conciliar vida laboral y vida familiar, excluyendo con ello las necesidades de conciliación personal, lo que provoca una situación de desigualdad entre trabajadores/as con responsabilidades familiares y trabajadores/as sin ellas.

Un alto porcentaje de entidades participantes reconoce que las medidas de conciliación y permisos de su entidad son ejercidos por las trabajadoras madres.

Muestra de ello son:

- Dos entidades incorporan una medida de conciliación que mejora a las establecidas por ley, ayudas económicas para guardería, el disfrute de esta medidas es exclusivo para trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares.
- Otra entidad recoge en su Plan de Igualdad, que a la hora de solicitar medidas de conciliación si dentro de un equipo de trabajo hay que elegir quien puede disfrutar de ella tendrán preferencia las personas que tengan responsabilidades familiares.

Es necesario destacar una entidad con un amplio catálogo de medidas que favorecen la conciliación y que superan con creces las establecidas en la normativa laboral, son un total de 16 medidas concretas y que responden a las necesidades eventuales que la plantilla puede incorporar.

6.6. COMUNICACIÓN

En este apartado del cuestionario, retomamos lo ya apuntado anteriormente, un alto porcentaje de entidades que equiparan “igualdad” o “perspectiva de género” con feminización de su entidad, esta afirmación no es correcta, el hecho de ser una entidad feminizada no conlleva que este aplicando la igualdad en su gestión interna ni externa.

En dos entidades existe comunicación con perspectiva de género cuidando que la imagen, icono o símbolo que represente a la mujer no presente factores de discriminación y redactando todas sus comunicaciones con lenguaje inclusivo.

Una entidad refiere no presentar ningún tipo de discriminación dentro de su entidad, si bien del análisis de datos proporcionados se desprenden indicadores de estar produciéndose segregación, el hecho de no haber realizado ningún estudio sobre la existencia de discriminación indirecta dentro de las entidades, no conlleva necesariamente que las entidades apliquen la igualdad en sus procesos.

Por último mencionar las opiniones al respecto de dos entidades que refieren:

- Que la imagen tanto externa como interna de la empresa “refleja la situación real”, lo que nos da pie a considerar si transmite una imagen no estereotipada de hombres y mujeres.
- A nivel global consideran que la imagen que transmiten es positiva en materia de igualdad, si bien, reconocen que en las representaciones de la entidad existe un cierto desequilibrio, inclinándose la balanza hacia los hombres.

7. ENTIDADES PARTICIPANTES

- ABD. *Asociación Bienestar y Desarrollo.*
- ACCEM. *Asociación Comisión Católica Española de Migración.*
- Aecc. *Asociación Española contra el Cáncer.*
- CÁRITAS ESPAÑOLA.
- CERMI. *Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad.*
- CNSE. *Confederación Estatal de Personas Sordas.*
- COCEDER. *Confederación de Centros de Desarrollo Rural.*
- COCEMFE. *Confederación Estatal De Personas Con Discapacidad Física y Orgánica.*
- CRUZ ROJA ESPAÑOLA.
- DIDANIA. *Federación de Entidades Cristianas de Tiempo Libre.*
- EAPN-es. *Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social.*
- FEMUR. *Federación de la Mujer Rural.*
- FUNDACIÓN CEPAIM. *Acción Integral Con Migrantes.*
- LEECP. *Liga Española de la Educación y la Cultura Popular.*
- MPDL. *Movimiento por la Paz, el Desarme y la Libertad.*
- POAS. *Plataforma de ONG de Acción Social.*
- UDP. *Unión Democrática de Pensionistas y Jubilados de España.*
- UNAD. *Unión de Asociaciones y Entidades de Atención al Drogodependiente.*
- UNAF. *Unión de Asociaciones Familiares.*