TORR EJUS SANA

ÚTIL PRÀCTIC 26

Manual sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i mesures d'igualtat per a entitats

Centre per a la Igualtat i Recursos per a les Dones

TORR
EJUS
SANA

CENTRE DE SERVEIS A LES ASSOCIACIONS

ÚTIL PRÀCTIC 26

Manual sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i mesures d'igualtat per a entitats

Centre per a la Igualtat i Recursos per a les Dones

Ajuntament de Barcelona

TORR EJUS SANA

ÚTIL PRÀCTIC 26

Manual sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i mesures d'igualtat per a entitats

Centre per a la Igualtat i Recursos per a les Dones

Coordinació:
TORRE JUSSANA-CENTRE DE SERVEIS A LES ASSOCIACIONS
Av. Cardenal Vidal i Barraquer, 30
08035 Barcelona
tjussana@bcn.cat
www.bcn.cat/tjussana

Autoria:
CIRD - Centre per a la Igualtat i Recursos per a les Dones

Disseny i maquetació
FUNDACIÓ TAM-TAM. Foto portada: Philip Clifford (CC)

Impressió
Ciriano Servicios Gráficos

Correcció
Plataforma per la Llengua

Dipòsit Legal: B.4006-2017

Febrer 2017

Index

Salutació 5
El model Torre Jussana 7

0. Presentació 9

1. Introducció 13

2. La igualtat: conceptes bàsics i fonaments legals. 17
2.1.Conceptes bàsics sobre igualtat de gènere 19
2.2.Context sociolaboral en matèria d'igualtat entre homes i dones 23
2.3.Fonaments legals en matèria d'igualtat 26

3. Eines per a promoure la igualtat de gènere en projectes i actuacions de les entitats 29
3.1.Elaboració de projectes amb perspectiva de gènere 31
3.2.Comunicació inclusiva de gènere 34

4. La igualtat en el funcionament intern de les entitats 37
4.1.Mesures i plans d'igualtat 39
4.2.Usos del temps 44
4.3.Empoderament de les dones de les entitats 46
4.4.Prevenció i intervenció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe 49

Bibliografia 53

Annex 57

Salutació

L'equitat de gènere és un valor irrenunciable en tots els àmbits i, per tant, les organitzacions sense ànim de lucre no en són una excepció. És imprescindible que cada entitat pugui analitzar si realitza una bona gestió de la igualtat o si hi ha desequilibris en aquesta qüestió, ja sigui en el seu funcionament intern o en la seva acció, que puguin estar generant discriminacions directes o indirectes per raó de gènere.

Des de les polítiques públiques que realitza l'Ajuntament de Barcelona i des de l'actuació tant de foment de l'associacionisme com de coordinació del Consell d'Associacions de Barcelona es treballa fomentant l'aplicació real de la igualtat de gènere en el conjunt de la societat i en les entitats. Sempre amb l'objectiu d'assolir un escenari on dones i homes puguin desenvolupar lliurement les seves capacitats personals i socials i, d'aquesta manera, prendre decisions sense limitacions imposades pels rols tradicionals atribuïts a cada sexe.

Creiem fermament que les entitats sou cabdals per fer de Barcelona una ciutat més justa, social i humana on l'equitat de gènere sigui una realitat. Ho sou per la vostra acció necessària i la incidència que teniu en l'entorn més proper. I a la vegada, també sou essencials per la vostra coherència entre allò que defenseu i allò que porteu a terme.

Per això aquest nou exemplar de la col·lecció Útils Pràctics de Torre Jussana – Centre de Serveis a les Associacions, porta per títol **"Manual sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i mesures d'igualtat per a entitats"**. Un material que ofereix contingut pràctic que es pugui adaptar a les vostres necessitats i us permeti treballar la igualtat en el si de l'organització, millorant el funcionament de les vostres estructures.

Gala Pin Ferrando
Regidora de Participació i Territori

Laura Pérez Castaño
Regidora de Feminismes i LGTBI

Montserrat Morera Isern
Presidenta del Consell d'Associacions de Barcelona

Barcelona, desembre de 2016

A continuació hi trobareu continguts i eines pensades per ajudar-vos a identificar si hi pot haver obstacles o desequilibris per a la igualtat entre dones i homes en l'entitat i poder determinar les actuacions concretes per eliminar-los o superar-los. Com tots els Útils Pràctics que edita periòdicament Torre Jussana, l'objectiu és facilitar-vos recursos metodològics i elements de reflexió a l'hora de millorar el funcionament de la vostra entitat en tots els sentits.

Aquest manual s'emmarca en el Pla per la Justícia de Gènere (2016-2020), l'instrument fonamental d'actuació de l'Ajuntament de Barcelona per a l'eliminació de les desigualtats de gènere. Aquest Pla posa l'accent en el concepte de "justícia de gènere", una justícia entesa com a un conjunt de valors essencials on destaquen el respecte, el reconeixement, l'equitat, la llibertat i la representació. Una eina molt vinculada als moviments socials de la ciutat, ja que és fruit de la convicció de que qualsevol política d'igualtat de gènere de les institucions és deutora de la lluita, les fites i les demandes del moviment feminista i dels grups de dones.

Des del **Centre per la Igualtat i Recursos per a les Dones** (CIRD), qui té l'autoria d'aquest manual, servei del **Departament de Transversalitat de Gènere de l'Ajuntament de Barcelona**, i des del **Consell d'Associacions de Barcelona** (CAB), cogestors de Torre Jussana-Centre de Serveis a les Associacions, esperem que aquestes pàgines us resultin especialment útils i pràctiques. Us animem a llegir-les i a complementar-les, si ho considereu pertinent, amb els recursos i serveis que tant el CIRD (www.bcn.cat/dones) com Torre Jussana (www.bcn.cat/tjussana) ofereixen a totes les associacions de la ciutat.

El model Torre Jussana

Què us oferim?

A Torre Jussana- Centre de serveis a les associacions, treballem per facilitar-vos eines que us permetin millorar la vostra capacitat per a assolir les finalitats i els reptes que us heu plantejat a la vostra associació. En aquesta tasca, la nostra experiència ens permet, mitjançant la realització d'una diagnosi acurada, definir plans d'actuació individualitzats per a millorar l'activitat de cada entitat.

Així, doncs, des de Torre Jussana donem suport a les associacions de Barcelona, oferint mecanismes d'adequació orientats al seu desenvolupament integral. La clau de volta rau en la detecció d'allò que és perfeccionable per tal de buscar la fórmula o el conjunt de fórmules més adequades per tal que aquesta millora es pugui produir. Tot plegat, amb l'acompanyament acordat entre l'associació concreta i l'equip tècnic de Torre Jussana.

Del tòpic a l'acció

Sovint ens trobem —i si qui llegeixi aquestes quatre ratlles prové del sector associatiu de segur que ens dóna la raó— amb molts tòpics que acaben definint el propi sector: *la gent no participa*, *ningú no vol assumir responsabilitats, som quatre gats…*: són formulacions repetitives més o menys encertades però que tenen poc a veure amb la realitat. I és que aquesta realitat nega els tòpics, o no estaríem d'acord a dir que *Barcelona no seria possible sense les associacions…*? En tot cas, seria molt menys rica i humana. I per això són tòpics que cal, si més no, qüestionar per tal que no acabin limitant l'important paper del teixit associatiu en la construcció d'una Barcelona millor per a les persones.

Des de Torre Jussana volem contribuir a convertir els tòpics en anècdotes. Perquè sabem que la realitat és que *Barcelona no seria possible sense les associacions, perquè la gent hi participa i hi assumeix responsabilitats.* I és això el que us proposem: si sou una associació que voleu superar els tòpics i que creieu en la tasca que dueu a terme i en la tasca del conjunt del teixit associatiu de la ciutat, us animem a comptar amb Torre Jussana per a millorar, créixer i optimitzar al màxim l'acció de les persones que hi ha al darrere de la vostra entitat.

I ara què?

És molt senzill, l'associacionisme està en crisi? Bé, doncs no. Hi ha entitats que funcionen bé i d'altres que no tan bé. Si aquesta afirmació és certa, el que cal preguntar-se és: quins són els motius que fan que la nostra associació no acabi de rutllar del tot? Segurament que el problema serà nostre i no pas de l'entorn. En aquest cas, hem d'esbrinar què ens falla i buscar les solucions més adequades per tal que la nostra associació vagi millor.

A Torre Jussana hem buscat un patró del que considerem un bon funcionament aplicable a tot el sector, fet que ens ha permès definir un mètode d'intervenció que facilita a les associacions la superació dels elements que no acaben d'anar prou bé.

El patró del bon funcionament

Diem que una associació funciona correctament quan té molt clars els objectius, la raó de ser, és a dir, *és una associació que sap on vol anar*, que sap quina realitat vol modificar (INTENCIÓ). Els seus projectes tindran sentit si li fan assolir aquest objectiu. Per tant, una associació va bé quan *sap on vol anar i què ha de fer per arribar-hi* (ACCIÓ). Però aquest camí no es pot emprendre només des de la junta directiva; cal l'alè de la seva base associativa, que ha d'estar *implicada i motivada* en el projecte, ja que és el seu i en comparteix els mateixos objectius (PARTICIPACIÓ). I, finalment, l'entitat ha de tenir una estructura que li permeti fer funcionar la màquina en tots els nivells, ja sigui en l'econòmic, en l'organitzatiu o en d'altres que en garanteixen el bon funcionament (GESTIÓ).

En resum, una associació funciona bé quan:

...sap on vol anar,	→	*[INTENCIÓ]*
sap què ha de fer per arribar-hi,	→	*[ACCIÓ]*
la seva base associava està implicada i motivada	→	*[PARTICIPACIÓ]*
i disposa de les eines de gestió necessàries.	→	*[GESTIÓ]*

El patró de bon funcionament de les associacions està format per aquests quatre pilars bàsics: *intenció, acció, participació* i *gestió*. Diem que una associació funciona correctament quan l'associació està ben fonamentada sobre els quatre pilars, i diem que no funciona correctament quan un o més d'un d'aquests pilars falla.

Què us proposem?

Primer de tot la diagnosi! Cal que esbrinem què falla a la vostra entitat. I us ajudem a fer-ho mitjançant entrevistes diagnòstiques que permeten avaluar l'estat de l'associació i detectar-ne les mancances. Un cop tinguem clar quin mal pateix l'entitat, posem fil a l'agulla: definim plegats el conjunt d'accions que ens han de permetre revertir les mancances de l'associació, enfortir el que hi va bé i convertir-la en una associació que funcioni correctament. A partir d'aquí, la feina l'heu de fer vosaltres, i nosaltres us hi acompanyarem.

Conegueu tots els serveis i la formació que Torre Jussana ofereix a les entitats de BCN a
www.bcn.cat/tjussana

0 Presentació

0. Presentació

Des del **Centre per la Igualtat i Recursos per a les Dones** (CIRD), del **Departament de Transversalitat de Gènere de l'Ajuntament de Barcelona**, i **Torre Jussana** volem treballar conjuntament per tal d'afavorir el desenvolupament de les entitats de la ciutat mitjançant l'oferiment de recursos que responguin a les seves necessitats en matèria d'igualtat de gènere. Per a això, posem a la vostra disposició aquest manual que s'emmarca dintre de la col·lecció «Útils Pràctics».

Es tracta d'un **manual sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en entitats i associacions i sobre el desenvolupament de mesures d'igualtat**; un material pràctic que s'adapta a les necessitats de les associacions de Barcelona en matèria d'igualtat de gènere, tant en el funcionament intern com pel que fa a les activitats i projectes que impulsen.

El manual recull informació clau per a potenciar l'interès i l'autonomia de les entitats a l'hora d'intervenir en matèria d'igualtat de gènere. Per a això:

- Els continguts es desenvolupen d'una manera breu, accessible i esquemàtica.
- Es combinen explicacions teòriques amb altres de pràctiques amb recomanacions metodològiques.
- Tots els exemples i bones pràctiques estan enquadrats i senyalitzats en cadascun dels diferents apartats.

Els continguts s'agrupen en 3 blocs temàtics:

1. **Conceptes bàsics i fonaments legals:** es tracten els aspectes bàsics i generals de la igualtat de gènere per tal que les entitats i associacions puguin tenir una base conceptual sòlida i coneguin les eines legals existents en aquesta matèria.

2. **La igualtat en l'actuació:** es desenvolupen coneixements i eines perquè les entitats incorporin perspectiva de gènere; és a dir, que prenguin en consideració les diferències entre dones i homes a l'hora de dissenyar i desenvolupar els seus plans estratègics i projectes. A més, es posa un èmfasi especial en la comunicació no sexista.

3. **La igualtat en el funcionament intern de les entitats:** es tracten continguts teòrics i tècniques metodològiques per a obtenir una visió global de la situació de la igualtat entre dones i homes a les entitats i per a intervenir segons les necessitats de gènere que puguin sorgir. Es desenvolupen quatre apartats: mesures i plans d'igualtat; prevenció i intervenció davant l'assetjament; usos dels temps; i empoderament de les dones dins de les entitats i associacions.

Introducció

1. Introducció

Des del món associatiu sabem que la paraula «entitat» representa, en realitat, **organitzacions molt diverses**: des de fundacions molt grans i professionalitzades, per exemple, fins a associacions més petites i sense cap vincle laboral dintre la seva organització. A banda, les entitats i associacions de Barcelona es dediquen a desenvolupar activitats en àmbits molt diferents: des de l'atenció a col·lectius vulnerables, fins a la promoció de l'esport, la cultura, la salut o la cooperació internacional, la reivindicació social i el medi ambient.

Potser, doncs, la característica més unànimement compartida sigui l'**heterogeneïtat**, però també hi ha un altre tret que les defineix: el seu **compromís social**. Les entitats i associacions de Barcelona són agents de canvi que, en la seva tasca diària, contribueixen a identificar les necessitats de les persones des de la proximitat i desenvolupen xarxes de solidaritat basades en relacions de confiança, equitat i valors compartits.

Aquest compromís social no està desvinculat de la tasca reivindicativa en pro de la igualtat entre homes i dones; de fet, el desenvolupament d'accions i mesures destinades a equilibrar les desigualtats existents és una pràctica profundament arrelada en l'acció quotidiana, en la missió, l'organització i les activitats d'aquestes entitats, tant en l'aspecte intern com en l'extern:

- **Aspecte intern:** en la promoció de condicions organitzatives i de treball que evitin qualsevol situació de discriminació vers les dones.
- **Aspecte extern:** en l'aplicació de la perspectiva de gènere en el pla de treball i en els projectes que duen a terme.

En aquest marc, encara hi ha marge de millora. Així, molt sovint es pensa que només les grans entitats estan preparades per a desenvolupar accions més «estructurals» entorn de la igualtat de gènere, ja que disposen de més recursos, tenen una organització més tecnificada i acumulen una gran quantitat de membres. No obstant això, el cert és que qualsevol entitat, per petita que sigui, pot aprofitar les seves potencialitats per a garantir de forma plena la igualtat de gènere.

La **incorporació de la perspectiva de gènere i l'adopció de mesures d'igualtat**, encara que pugui semblar un esforç afegit a les complicades tasques diàries, és una **aposta de futur** per a contribuir a la lluita contra la desigualtat i la discriminació vers les dones, a la vegada que aporta grans beneficis a les entitats. Per exemple, més motivació i implicació entre els membres (tant masculins com femenins), més aprofitament del talent, més participació amb diversitat de capacitats i propostes, més imatge de coherència interna i externa, més adaptació a les necessitats de les persones destinatàries dels projectes, etc.

II La igualtat: conceptes bàsics i fonaments legals

2. LA IGUALTAT: CONCEPTES BÀSICS I FONAMENTS LEGALS

2.1. Conceptes bàsics sobre igualtat de gènere

a) Gènere, rols i estereotips

Sexe i gènere

Segons l'ONU…

«Gènere és la forma en què totes les societats del món determinen les funcions, actituds, valors i relacions que concerneixen l'home i la dona. Mentre el sexe fa referència als aspectes biològics que es deriven de les diferències sexuals, el gènere és una definició de les dones i dels homes, construït socialment i amb clares repercussions polítiques. El sexe d'una persona és determinat per la naturalesa, però el seu gènere l'elabora la societat.»

IV Conferència Mundial de les Dones, Beijing, 1995

Sexe i gènere no són, doncs, sinònims:

- Mentre el **sexe** es refereix al conjunt de trets biològics (anatòmics i fisiològics) a partir dels quals es divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles (òrgans sexuals, funció reproductora, hormones, entre altres);
- El **gènere** al·ludeix al conjunt de característiques socials, culturals, polítiques, psicològiques, jurídiques i econòmiques que cada societat assigna a les persones d'una manera diferenciada en funció del seu sexe; establint la categoria de femení per a les dones i masculí per als homes.

Així, a causa d'aquest component sociocultural que el defineix, es pot dir que el gènere:

- No és innat ni universal, com el sexe, sinó que varia en funció de cada societat. En aquest sentit, per exemple, no té les mateixes implicacions ser dona en la nostra societat actual que les que tenia ser dona en l'època romana.
- Assigna rols, espais, característiques i identitats diferents per a cada persona en funció del seu sexe biològic.
- S'aprèn per mitjà dels processos de socialització (en el si de la família, a l'escola, en els mitjans de comunicació, etc.).
- Determina comportaments en tots els àmbits: laboral, de la parella, sexualitat, amistats, lleure, participació social i política, etc.

Per què és important abordar el concepte «gènere»?

Perquè el gènere té conseqüències en la vida de les persones: en les seves trajectòries vitals, en les seves oportunitats de desenvolupar-se lliurement, en les possibilitats de gaudir dels seus drets de ciutadania, etc. Unes conseqüències que no passen inadvertides des del compromís social que es troba en la base de l'existència de les entitats i associacions de la ciutat.

En aquest sentit, tot i que d'entrada pot fer-se estrany, és important entendre que a la nostra societat hi ha una clara **jerarquia entre els gèneres,** on el poder i el reconeixement social s'assignen a allò considerat masculí en detriment del femení. Així, les funcions, les expectatives, les tasques a realitzar, les responsabilitats a assumir i les construccions culturals a l'entorn de cadascun dels sexes, arriben a determinar que les dones no tinguin el mateix accés, reconeixement i possibilitats de participació que els homes en tots els àmbits de la vida social, política, econòmica i cultural.

L'ús del concepte de gènere permet qüestionar aquesta jerarquia i emfatitzar que les diferències entre les característiques considerades «femenines» i «masculines» no venen determinades per la natura sinó que són adquirides mitjançant un complex procés de socialització i, per aquesta raó, són modificables.

La socialització de gènere i els principals agents implicats

Tal com s'ha comentat, els processos de socialització, a través dels quals s'interioritzen les normes, els valors i les maneres de percebre la realitat, també transmeten allò que se suposa que és propi de cada sexe; és el que s'anomena **socialització diferencial de gènere**.

Des del naixement, tots comencem a aprendre i a construir la identitat de gènere, a través d'uns aprenentatges que són pràcticament inconscients. Així, està demostrat que, ja des de nadons, el tracte és diferent: les nenes són tractades amb tendresa, el to de veu per adreçar-s'hi és més suau i se'ls diuen paraules com «bonica» o «princesa»; per contra, sovint els nens són tractats d'una manera més dinàmica i amb el to de veu més fort; Així mateix, se'ls posa reiteradament adjectius com «campió» o «valent».[1]

Després, més endavant, el procés de socialització de gènere continua durant la resta d'etapes de la vida, tot i que a partir de la infantesa té molta menys intensitat.

En aquest procés hi ha involucrats, principalment, quatre tipus d'agents:

1. Vegeu el vídeo: https://youtu.be/7hBX7YUAx2I

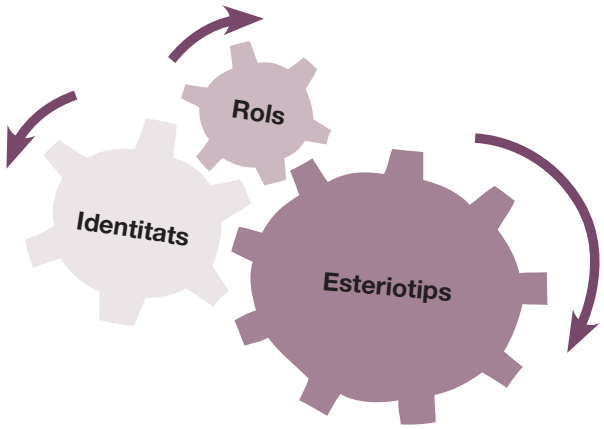
- **La família** és un dels agents de socialització més importants en la vida de les persones, ja que és el primer medi social i transmet models de referència sobre les tasques i funcions dels homes i de les dones (principalment, a partir de la figura materna i paterna). Al sí de la família, els infants van associant tot allò que correspon de manera «natural» a cada sexe i construeixen la seva identitat de gènere. Així mateix, poden rebre missatges i expectatives diferenciades per part de les persones que els eduquen, no només a través de formes explícites sinó, i sobretot, mitjançant els models que representen i els comportaments que despleguen.

- **Els grups d'iguals**, les amistats, els companys i companyes també tenen un paper cabdal en la socialització; de fet, amb els grups d'iguals es posa en pràctica allò après mitjançant la resta d'agents socialitzadors i es reforcen les identitats de gènere. La influència d'aquests grups és més gran durant l'etapa de l'adolescència, ja que els nois i noies comencen a tenir més independència de la família i la interrelació entre iguals és molt més estreta. Justament, és en aquesta etapa on existeix una gran necessitat de formar part d'un grup i refermar la identitat de gènere. Així, la «feminitat» i la «masculinitat» molt sovint es troben exacerbades per tal d'evitar l'exclusió, o bé, ser «normal» o «popular». Per exemple, molts nois adquireixen actituds «rudes» o agressives per a ser acceptats en un grup i evitar etiquetes com «marica» o «marieta». Per altra banda, moltes noies, per tal de ser acceptades busquen tenir un físic que s'adeqüi al model femení hegemònic i, per tant estar primes i ser considerades guapes des dels cànons socials predominants.

- **El sistema educatiu** és un altre agent fonamental en la socialització de gènere, ja que, a més de transmetre coneixement formal, també ensenya les persones a ser autònomes i prendre partit sobre aspectes fonamentals com, per exemple, la responsabilitat, la democràcia ciutadana, la solidaritat o la igualtat. El sistema educatiu és un agent socialitzador actiu que prepara l'alumnat per a l'adultesa en tots els àmbits, en general, i per al mercat de treball, en particular. En aquest sentit, són fonamentals les expectatives de futur que es dipositen sobre els nens i nenes. De fet, molt sovint es reprodueixen les mateixes pautes que a la família, es potencia la capacitat de cura de persones, l'empatia i la solidaritat per a les alumnes; i la iniciativa, la racionalitat i la competència per als alumnes. Al reforçament de capacitats i habilitats diferenciades s'hi afegeixen uns continguts curriculars que tot sovint invisibilitzen els models femenins i no posen en relleu les aportacions de les dones i dels seus sabers. Així, i per exemple, quan s'explica història es dóna una centralitat preeminent als protagonistes masculins dels governs i les batalles, i gairebé mai no es parla del paper sustentador de la vida de les dones, ni de les que pogueren tenir papers actius en la vida pública. Tot això acaba essent un més dels elements que condiciona l'elecció de carreres universitàries i/o professionalitzadores de nois i noies. Per a comprovar-ho només cal observar les dades de presència diferenciada d'estudiants i estudiantes a les universitats.

- **Els mitjans de comunicació de massa** tenen un paper molt important en els processos de socialització de gènere. De fet, en bona mesura, la nostra aproximació al món es basa en la informació que ens ofereix la televisió, la premsa, la publicitat i internet. En aquest marc, si bé és cert que s'ha avançat moltíssim, i que hi ha mitjans de comunicació que transmeten pautes de conducta i imatges igualitàries entre dones i homes, encara en continuen existint molts d'altres que reprodueixen reiteradament missatges estereotipats de la «feminitat» i la «masculinitat»[2]. Així mateix, utilitzen un llenguatge sexista i transmeten continguts basats en el protagonisme dels homes i la infrarepresentació de les dones. De fet, en més d'un cas, les dones apareixen com a víctimes, mares, filles o una altra relació de parentiu (en la majoria dels casos, respecte d'un home); o sota altres estereotips com el d'ambicioses, «superwoman» o el d'objectes sexuals, de desig o simples elements decoratius. Per contra, els homes surten sovint des del seu paper individual (i no en relació amb cap parentiu); com a líders de l'economia o la política; com a herois dels esports i sempre com a persones expertes i amb prestigi. A més, el tractament i la presentació de les persones a les notícies i entrevistes també és molt diferent si es tracta de dones o d'homes. Així, mentre que elles són presentades amb el nom de pila i s'acostuma a posar un èmfasi especial a la seva vida personal i aspecte físic; a ells se'ls cita amb noms i cognoms, s'especifiquen els seus càrrecs i es ressalten les seves trajectòries professionals.

Estereotips i rols de gènere: models de com ser i com comportar-se



Així, doncs, a partir del procés de socialització de gènere es transmeten i reforcen els estereotips i els rols de gènere. Ambdós s'expliquen a continuació:

2. Per a més informació, vegeu l'apartat següent: «Estereotips i rols de gènere: models de com ser i com comportar-se».

1. **Els estereotips de gènere** són el conjunt de qualitats i característiques psicològiques i físiques que s'assignen de manera diferenciada a homes i dones.

   Els estereotips de gènere no són inamovibles i es modifiquen a la vegada que la societat evoluciona i canvia. Amb tot, hi ha una pauta que ha estat constant i que ja s'ha avançat anteriorment, el valor que es concedeix socialment als estereotips és molt diferent si es tracta dels que s'atribueixen als homes (els masculins) i els que s'associen a les dones (els femenins). Mentre que existeix una valoració positiva dels estereotips masculins, els femenins solen estar socialment devaluats.

   En termes tradicionals, amb caràcter molt bàsic i general, els estereotips de gènere en què ens estructurem com a societat són els següents:

ESTEREOTIPS FEMENINS	ESTEREOTIPS MASCULINS
Espontaneïtat	Raó
Tendresa	Agressivitat
Feblesa física	Força física
Intuïció	Intel·ligència
Acceptació	Autoritat
Superficialitat	Profunditat
Submissió	Domini
Passivitat	Activitat
Abnegació	Inconformisme
Volubilitat	Tenacitat
Dependència	Independència

   Si bé és cert que actualment moltes persones qüestionen els estereotips de gènere, encara avui continuen estant molt presents. Només cal fer una anàlisi de la publicitat i dels arguments de les pel·lícules més «taquilleres», sobretot entre el públic juvenil. Els estereotips són negatius tant per als homes com per a les dones, ja que es presenten com a models tancats i dificulten el desenvolupament de les qualitats individuals independentment del sexe de les persones. A més, tal com es podrà comprovar tot seguit, generen desigualtats de gènere i provoquen situacions de discriminació vers les dones.

2. **Els rols de gènere**: A partir dels estereotips es configuren els rols de gènere; és a dir, un seguit de tasques i funcions, així com comportaments propis d'homes o de dones pel simple fet de pertànyer a un sexe o a l'altre.

   Els rols de gènere comprenen tots els papers i expectatives diferents que socialment s'adjudiquen a dones i homes, regulant i orientant aquestes pautes en tots els àmbits de la societat:

ÀMBITS	ROLS DE GÈNERE FEMENÍ	ROLS DE GÈNERE MASCULÍ
Familiar	Mares i responsables del benestar familiar	Proveïdors, protectors, autoritat
Laboral	Treballadores secundàries	Treballadors principals
Comunitari	Gestores comunitàries	Autoritat comunal

   - El **rol femení** té adjudicat primordialment l'espai **reproductiu**. Es tracta de les tasques relacionades amb la cura i gestió de l'afectivitat dels integrants de la família i amb les responsabilitats de l'esfera domèstica.

     Encara que l'espai reproductiu té un valor d'ús important, és al marge de l'economia formal i és **invisible** socialment. És a dir, les feines per a la reproducció de les persones en una llar no estan considerades «feina real» ni estan remunerades, per la qual cosa no se li reconeix un potencial valor de canvi.

   - El **rol masculí** comprèn l'espai públic, el considerat **productiu**: Engloba les tasques relacionades amb la vida econòmica, científica, política i social. Té relació amb les activitats productives de caràcter mercantil, en les quals s'exerceix el **poder** i, per tant, té un valor de canvi. És **visible**.

     L'espai productiu és el lloc en què es desenvolupa l'activitat productiva de l'economia. Engloba les activitats i funcions realitzades a canvi d'un pagament. Quan les dones intervenen en aquest espai, molts sovint el seu treball productiu és infravalorat i poc remunerat, considerat moltes vegades com una font secundària d'ingressos a la llar.

La divisió sexual del treball

Aquesta distribució de tasques i espais entre homes i dones s'anomena **divisió sexual del treball** i es basa en dos principis organitzadors:

- **La separació**: L'àmbit productiu correspon als homes i el reproductiu, a les dones.
- **La jerarquia**: El treball dels homes és més valorat socialment que no pas el de les dones. És a dir, existeix reconeixement i prestigi en el cas de l'àmbit productiu; i desprestigi i menysvaloració en el cas de l'àmbit reproductiu.

Malgrat que es pot constatar que actualment aquest esquema està canviant, la divisió sexual de la feina continua estant present a la nostra societat. Les dones continuen assumint de manera majoritària la tasca reproductiva, desvalorada per la

societat, i no participen plenament en tots els àmbits de l'esfera productiva i pública.

Si bé és cert que les dones s'han incorporat massivament a l'àmbit productiu i s'ha avançat en el seu reconeixement social, encara avui persisteixen moltes traves i obstacles per a aconseguir una igualtat de gènere real i plena. De fet, a la nostra societat, els llocs clau de les esferes laborals, culturals, econòmiques i polítiques continuen estant, de manera majoritària, en mans d'homes.

La igualtat entre dones i homes existirà quan les tasques i funcions que desenvolupen responguin als seus desitjos, necessitats i inquietuds personals i no pas a les pautes i jerarquies que la societat té establerta pel sol fet de néixer amb un determinat sexe biològic.

b) La igualtat

Principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte

El concepte d'igualtat, en qüestions jurídiques, s'inicia al segle XIX amb les reivindicacions feministes i, actualment ja és un principi universal reconegut en diversos textos catalans, estatals i internacionals sobre drets humans. Bàsicament, es poden ressaltar dos principis diferents i complementaris en aquesta matèria: el d'igualtat d'oportunitats i el d'igualtat de tracte.

Segons la Comissió Europea (1998), el principi d'igualtat d'oportunitats és: «L'absència de tota barrera sexista per a la participació econòmica, política i social».

El concepte d'**igualtat d'oportunitats** aconsegueix gran popularitat en els anys noranta. Comporta l'equiparació de les condicions de partida perquè cada persona, independentment del seu sexe, tingui l'opció o possibilitat d'accedir per si mateixa a la garantia dels drets que estableix la llei. Actualment es considera que aquest concepte és insuficient per a garantir la igualtat real, ja que la igualtat d'oportunitats no garanteix la igualtat de resultats.

La igualtat d'oportunitats es produeix quan cada persona té el mateix accés potencial a un bé social o econòmic que qualsevol altra. La igualtat de resultats, d'altra banda, significa que tothom rep efectivament la mateixa quantitat del bé social o econòmic.

EXEMPLE

El fet de garantir condicions de partida igualitàries en una cursa, és a dir, que tothom surti de la mateixa línia, per exemple, no assegura necessàriament que tothom arribi a la meta.

En el primer cas, estaríem parlant d'igualtat d'oportunitats, mentre que el segon representa la igualtat de resultats.

I, a més, pot passar que determinades persones trobin una multiplicitat d'obstacles durant el recorregut de la cursa, mentre que d'altres tinguin la pista lliure.

Aquest exemple gràfic es pot aplicar a la desigualtat de gènere: aparentment, les dones tenen els mateixos drets i oportunitats de partida que els homes, però a la pràctica, per diverses discriminacions[3] històriques i actuals, moltes no aconsegueixen gaudir d'una participació social, econòmica i política plena.

Què hi podem fer? Doncs actuacions per tal que, efectivament, tothom arribi a la meta sense trobar obstacles en el camí; és a dir, prendre mesures i dur a terme actuacions de promoció de la igualtat.

Les desigualtats socials exigeixen que les persones en desavantatge inicial o bé durant el procés, com és l'exemple de les dones, rebin un tracte específic que pugui garantir l'exercici de drets d'igual forma que les que no estan en desavantatge. Així sorgeix el concepte d'**igualtat de tracte,** que inclou el requeriment de donar a tothom un tracte equivalent, considerant les diferències i desigualtats que puguin presentar de base.

A banda, les mesures d'acció positiva[4] són alguns dels instruments que permeten donar un tracte diferencial als dos sexes amb l'objectiu d'eliminar els desavantatges que un d'ells té inicialment.

Art. 3 de la **Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes:** «el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes comporta l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, de les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil».

La equitat i la igualtat de gènere

L'equitat de gènere és un concepte que implica reconèixer les desiguals condicions de partida entre homes i dones, per tal de corregir-les, alhora tenint present les diferències entre els uns i les altres. Tal com senyala Sara Moreno, "l'equitat introdueix la necessitat de corregir les desigualtats de partida i reconèixer les diferències per a poder garantir la igualtat en el punt d'arribada sense discriminar. Per aconseguir la igualtat cal garantir l'equitat ja que resulta injust tractar de la mateixa manera a dues persones que es troben en un mateix lloc però en condicions diferents".

3. Per a més informació, consulteu l'apartat «Les discriminacions» a la pàgina 23.
4. Per a més informació, consulteu la definició d'«acció positiva», pàgina 28.

Quan es parla d'igualtat de gènere es fa referència a la noció que aporta la Llei 07/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes a Catalunya que la defineix com: "la condició d'ésser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits." Per tant, la igualtat de gènere està en l'horitzó del treball d'aquest manual.

La igualtat formal vs. la igualtat real

Mentre que:

- La **igualtat formal** és la condició de ser iguals en la legislació.
- La **igualtat real** implica la inexistència de facto de tota discriminació per raó de sexe en qualsevol àmbit de la vida social, política, econòmica i cultural.

Actualment, la igualtat està reconeguda per l'àmbit jurídic de tal manera que les lleis ofereixen un tracte igual a homes i a dones, però, malgrat tot, això no significa que existeixi una igualtat real. És necessari promoure un canvi més profund en els valors i idees que provoquen que es mantinguin les desigualtats.

Per a aconseguir la igualtat real, doncs, cal treballar per a fer-la possible. Cada persona, entitat i organització té la possibilitat de canviar idees i maneres d'actuar tal que, cada vegada, la societat sigui més justa i equilibrada.

c) Les discriminacions

La Convenció sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació Contra les Dones (CEDAW, 1979) defineix la discriminació vers les dones com: «Tota distinció, exclusió o restricció basada en el sexe que tingui per objecte o per resultat menysvalorar o anul·lar el reconeixement, gaudi o exercici per les dones sobre la base de la igualtat de l'home i de la dona, dels drets humans i les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera.»

Hi ha diferents tipus de discriminacions vers les dones. Així, es poden classificar en discriminació directa o indirecta:

- **Discriminació directa**: Conjunt de situacions en què una dona és tractada de manera menys favorable que els homes en una situació comparable. Aquest tipus de discriminació es manifesta d'una manera evident, lineal i perceptible.

EXEMPLE

En una empresa de neteja, per a realitzar les mateixes tasques, les dones són contractades com a netejadores i els homes com a netejavidres. Per tant, elles perceben menys salari que ells.

Altres exemples: Acomiadament per embaràs, assetjament sexual, ridiculització per realitzar tasques considerades masculines, bromes sexistes i ofensives, comentaris discriminatoris que menyspreïn el treball de les dones, entre d'altres.

- Discriminació indirecta: Discriminacions que molt sovint es presenten com a criteris o pràctiques aparentment neutres, però que generen situacions de desavantatge de les dones respecte dels homes. La discriminació indirecta fa referència a la manera com els hàbits heretats mantenen les diferències entre dones i homes, encara que no hi hagi una voluntat discriminatòria.

EXEMPLE

En una entitat es valora la disponibilitat horària i de mobilitat per damunt de la qualificació professional o l'experiència a l'hora de seleccionar els càrrecs de responsabilitat: això pot ser discriminatori, ja que en la nostra societat la majoria de les dones continuen essent les principals responsables de les tasques domèstiques i disposen de molt menys temps que els seus companys.[5]

Altres exemples: Categories més mal remunerades on predominen les dones; plusos econòmics que s'atribueixen, gairebé exclusivament, als treballadors masculins (com aquells basats en l'esforç físic, la disponibilitat, la dedicació plena, la presència…), etc.

2.2. Context sociolaboral en matèria d'igualtat entre homes i dones

L'ocupació de qualitat dintre del mercat laboral és un factor clau per a l'adquisició dels drets de ciutadania. Gràcies a la presència al mercat de treball, amb el que això implica d'existència d'un ingrés econòmic i una estabilitat laboral, les persones poden accedir, qui més qui menys, a certa independència econòmica, sentit de pertinença i realització personal, així com també a la protecció social relacionada amb les prestacions contributives (atur, jubilació, entre altres). Per això, una de les esferes decisives per a la veritable igualtat de gènere és la situació de les dones en l'àmbit laboral.

Si bé és obvi que les condicions laborals d'homes i dones en l'àmbit de les entitats i associacions són singulars, és impor-

5. Vegeu l'apartat "Manca de coresponsabilitat" a la pàgina següent.

tant fer, en primer lloc, una anàlisi general de les desigualtats de gènere en el mercat de treball. Això ha de permetre obtenir una imatge de les principals desigualtats entre homes i dones, les quals, es donin o no en les entitats i associacions, s'han de conèixer per tal de desenvolupar una actuació al respecte que pugui ser realment efectiva. En segon lloc, però, es realitza una breu aproximació a la realitat sociolaboral específica de les entitats i associacions de Barcelona; detectant, a partir de dades estadístiques, alguns punts forts i reptes de futur en matèria d'igualtat de gènere.

a) Les desigualtats de gènere en el mercat de treball

Hi ha una multiplicitat d'obstacles per a assolir la igualtat real entre homes i dones al mercat de treball.[6] De tots aquests, destaquen els següents:

- **Manca de coresponsabilitat i treball parcial**

  La creixent participació de les dones al mercat laboral no ha anat acompanyada, en igual mesura, de la incorporació dels homes al treball domèstic i de cura a les persones dependents. Aquesta manca de coresponsabilitat està provocant un greu problema per a la qualitat de vida i del treball de les dones, que:

  - Suporten una major càrrega de treball, si es considera la suma de treball reproductiu i productiu. En efecte, a Catalunya[7] les dones dediquen una mitjana d'11,04 hores diàries de treball (4,14 de treball domèstic i 6,50 de treball remunerat), mentre que els homes hi dediquen 10,26 hores (2,35 en treball domèstic i 7,51 de treball remunerat). En comparació, no sols les dones treballen més hores que els homes sinó que, a més, la proporció d'aquest temps dedicada a les tasques no remunerades és de pràcticament el doble.
  - Moltes vegades les dones opten per fer jornades parcials, de manera que renuncien a oportunitats de promoció i una major retribució salarial per a poder conciliar els temps laborals i familiars. En aquest marc, cal tenir en compte que la reducció de jornada no només s'associa a la reducció salarial sinó que també té efectes directes en la cotització a la Seguretat Social i, per tant, en la quantia de les prestacions contributives com, per exemple, l'atur i la jubilació. Cal tenir en compte que a Catalunya, les dones realitzen el 80% de les jornades parcials.[8]
  - A banda, és important entendre que, d'acord amb la valoració social de la dedicació horària, que s'entén com un indicador del compromís amb el projecte professional, el treball parcial està mal vist. Per això, tal com es deia anteriorment, té efectes directes en les possibilitats de promoció o de millora professional. Lamentablement, en estreta relació amb els estereotips i rols de gènere, socialment, per a les dones la parcialització laboral «és comprensible», mentre que per als pocs homes que treballen en jornada parcial el nivell d'incomprensió és més elevat.
  - Les dones disposen de menys temps lliure per a elles mateixes, amb els efectes que això comporta per a la seva salut: se senten esgotades i poc valorades.

- **Estereotips de gènere i segregació (horitzontal i vertical)**

Els estereotips de gènere[9] han adjudicat una sèrie de tasques, habilitats i funcions a homes o dones pel simple fet de pertànyer a un sexe o l'altre. Justament, aquests estereotips expliquen el prejudici que les dones estan més capacitades per a fer tasques inherents a la condició femenina (relacionades amb la cura de persones, les tasques domèstiques i el rol assistencial), independentment dels seus nivells i qualificacions.

Molt sovint les dones són seleccionades per a treballar en sectors d'activitat que presenten unes condicions laborals pèssimes, com per exemple, en el sector serveis, on la representació femenina a Catalunya és del 65%[10] i el salari mitjà per hora és molt baix si es compara amb la resta d'activitats econòmiques: 7,9 euros mentre que la mitjana total del salari de tots els sectors és de 10,6 euros.[11]

Aquesta concentració majoritària de dones en determinats sectors d'activitat és el que s'anomena «segregació **horitzontal»**. Així mateix, existeix un altre tipus de segregació, la **vertical**, per la qual les dones es concentren en les categories professionals menys valorades i més mal retribuïdes dintre de la jerarquia de les organitzacions. Alguns estereotips que configuren aquesta segregació es formulen de la manera següent: «les dones temen ocupar posicions de poder» / «els homes sempre volen llocs de poder», «a les dones no els interessa ocupar llocs de responsabilitat» / «als homes sempre els interessa ocupar llocs de responsabilitat», entre d'altres. Aquest tipus de discurs té múltiples incidències: per una banda, converteixen les dones en «no elegibles» per a llocs que requereixen autoritat i exercici de poder, mentre que els homes sempre han de ser "ambiciosos"; i, per altra banda, hi ha dones que assumeixen aquest estereotips i els interioritzen com si fossin el resultat d'eleccions pròpies.

- **La bretxa salarial**

La discriminació salarial es pot percebre clarament amb la diferència percentual entre el salari mitjà de les dones

6. Aquestes desigualtats també són aplicables a la realitat de Catalunya, Espanya, nombrosos països de la UE i de la resta del món.
7. Enquesta de l'ús del temps 2010-2011. Principals resultats. 2012. IDESCAT.
8. IDESCAT 2011, a partir de l'enquesta de població activa de l'INE.
9. Per a més informació, vegeu l'apartat «Estereotips i rols de gènere: models de com ser i com comportar-se», pàgina 20.
10. EPA, INE, 2013.
11. Enquesta d'Estructura Salarial, INE, 2010.

i el dels homes; és a dir, des del que es denomina «bretxa salarial». Així, és un fet demostrable que les dones guanyen prop d'un 20% menys que els homes.

La superació de la discriminació salarial és una de les qüestions fonamentals per a aconseguir la igualtat entre homes i dones al mercat de treball i a la societat en general. Aquest tipus de discriminació és fruit d'un procés complex que està relacionat amb tots els obstacles esmentats anteriorment:

- La majoria de l'ocupació femenina es concentra en llocs de treball d'escàs reconeixement social, amb el consegüent reflex en els salaris.
- Les dones amb les mateixes qualificacions o experiències que els seus companys, solen ocupar llocs inferiors.
- Les dones opten per contractes a temps parcial i així poder comptabilitzar l'ocupació remunerada amb el treball domèstic i la cura de les persones dependents de la família.

- **Assetjament sexual i per raó de sexe**

Segons la llei catalana, **LLEI 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista**, la violència masclista «s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones» i dintre de l'àmbit laboral pot adoptar dues tipologies:

a) Assetjament sexual: «qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu atemptar contra la dignitat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o simplement que produeixi l'efecte que ho vol fer».
b) Assetjament per raó de sexe: «comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de les dones i de crear-los un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu».

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe encara estan molt poc visibilitzats socialment i continuen generant situacions d'abús de poder vers les dones en el món laboral. Mentre que el primer té un component sexual, el segon té a veure amb discriminacions relacionades amb el fet de ser dona.[12] Totes dues formes tenen efectes molt negatius per a les víctimes, incidint en:

- La salut psíquica: ansietat, estrès, depressió, sentiments de culpa, manca de concentració, disminució d'autoestima, entre altres.
- La salut física: insomni, migranyes, dolors musculars, problemes digestius/cutanis/ respiratoris, taquicàrdies, entre altres.
- L'activitat i relacions laborals: desmotivació, absentisme, insatisfacció, dificultats de relació amb els companys, pèrdua de perspectives professionals, entre altres.

b) El context particular de les entitats

Si bé no es disposa de prou dades per a contrastar totes les desigualtats del mercat laboral[13] amb la realitat específica de les entitats, sí que es pot fer una aproximació als trets més importants de l'ocupació, des de la perspectiva de gènere, en aquest context particular. En primer lloc, doncs, cal explicar que es tracta d'un sector on hi ha una sensibilitat molt arrelada en qüestions d'igualtat i justícia social. Això, a escala general, té com a avantatge una estructura més flexible i unes relacions organitzatives i/o laborals molt més horitzontals que no pas les empreses privades i l'Administració pública.

Pel que fa al percentatge de participació en funció del sexe, es pot dir que s'aprecia una presència femenina molt significativa en tots els àmbits i nivells organitzatius. De fet, segons dades del *Panoràmic de les Associacions de Barcelona 2014*,[14] les dones representen el 64% de les persones remunerades, el 60% de les voluntàries i el 56% de les associades.

	Dones	Homes
Persones associades	56%	44%
Persones voluntàries	60%	40%
Persones remunerades	64%	36%

Font: Panoràmic de les associacions de Barcelona 2014.

Amb relació a la proporció per sexes en els llocs de decisió, es detecta que les dones constitueixen el 51% de les juntes directives. Aquestes dades realcen el gran avanç per part del món associatiu si es compara amb les dades generals del mercat de treball a Catalunya, on les dones representen només el 33% dels càrrecs de decisió.[15]

Es pot dir que a simple vista no és un sector on hi hagi segregació vertical. No obstant això, s'ha de tenir en compte que es desconeix la distribució per sexe dels càrrecs concrets que s'ocupen a les juntes. Així mateix, cal explicar que alguns estudis[16] assenyalen que és més habitual trobar estructures de representació liderades majoritàriament per homes quan es tracta d'entitats de grandària, mentre que en les organitzaci-

12. Consulteu exemples sobre els tipus d'assetjament a la pàgina 49 i 50.

13. Apartat anterior.
14. Si bé aquest estudi és molt complet i actual, s'ha de tenir en compte que les dades de l'àmbit d'actuació esportiu i les associacions de mares i pares no són representatives.
15. EPA 2010.
16. Guia per a l'elaboració d'un pla d'igualtat en ONG d'acció social. Plataforma de ONG de Acción Social. Madrid, 2011.

ons més petites, i amb formes organitzatives més flexibles, les dones aconsegueixen altes quotes de representació.

Si es té en compte un altre estudi, *l'Anuari 2013 del Tercer Sector Social,* les dades són molt semblants: les dones representen un 70% i els homes un 30% de les persones contractades. No obstant aquest fet, no es manté la mateixa distribució quan s'analitzen els tipus de jornades: mentre el 52% de les dones té contractes a temps complet, en el cas dels homes aquest percentatge puja fins a un 84%. Tal com s'observava en les dades generals del mercat de treball a Catalunya, les dones són contractades en major mesura que els homes per a realitzar jornades a temps parcial.

	Temps complet	Temps parcial
Dones	52%	48%
Homes	84%	16%

Font: Anuari 2013 del Tercer Sector Social, Observatori del Tercer Sector, 2013.

Respecte al tipus de contractació, indefinida o temporal, no s'observen grans diferències en funció del sexe. Tot i així, convé ressaltar que si es comparen les dades del mercat de treball general amb el del tercer sector social, mentre que en el primer un 20% dels contractes són temporals, en el segon aquest percentatge s'incrementa fins a un 35%. Així, es detecta una temporalitat més alta i, per tant, precarietat en aquest sector, on, justament, les dones són majoria (70%). Per tant, ens trobem amb un sector clarament feminitzat on la temporalitat és més elevada que en el mercat de treball general. Això, segurament, es pot explicar pels sistemes de finançament propi del sector. Cal tenir en compte, a més, que la crisi dels darrers anys ha tingut un impacte elevat, en termes de retallades, en els recursos de les entitats que han vist molt condicionades les seves possibilitats d'actuació.

Aquestes últimes dades mostren que, encara que es tracti d'un sector referent pel seu compromís social, i la presència significativa de les dones en tots els àmbits i nivells, això no vol dir que no es puguin reproduir certes desigualtats de gènere. Per això, sempre s'han de tenir en compte les possibilitats de millora per a continuar avançant.

2.3. Fonaments legals en matèria d'igualtat de gènere

a) Àmbit europeu

La igualtat entre dones i homes és un dels principis fonamentals del dret comunitari europeu.

Els objectius de la Unió Europea (UE) en aquest àmbit són garantir la igualtat d'oportunitats i de tracte entre ambdós sexes, i lluitar contra la discriminació per raó de sexe. En aquest sentit, la UE ha desenvolupat un volum important de legislació, tot mostrant un compromís força actiu amb aquesta matèria. A continuació s'ofereix una panoràmica del conjunt de mesures legislatives i programes que s'han establert a escala europea:

- **1957, el Tractat de Roma,** pel qual es va constituir la Comunitat Econòmica Europea, no inclou una definició genèrica del principi d'igualtat entre dones i homes, però en el seu article 119 al·ludeix a la no-discriminació salarial, tot consagrant la igualtat de remuneració per a les dones i els homes per un treball d'igual valor: «cada Estat membre garantirà, durant la primera etapa, i mantindrà després, l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre els treballadors masculins i femenins per un mateix treball».
- **1993, Tractat de Maastricht,** que va comportar el reconeixement de la implantació de mesures d'acció positiva a favor de les dones: «mesures que preveuen avantatges concrets destinats a facilitar a les dones l'exercici de les activitats professionals o evitar o compensar algun impediment en les seves carreres professionals».
- **1999, Tractat d'Amsterdam,** el principi d'igualtat i no-discriminació, formulat inicialment només en matèria salarial, es va ampliar per prohibir tota discriminació per «raó de sexe, d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual».
  Aquest tractat va autoritzar que els Estats membres implantessin mesures d'acció positiva, i així van disminuir els dubtes que havia mantingut la jurisprudència comunitària sobre aquestes mesures. A partir d'aquest moment, la consecució de la igualtat, tant d'oportunitats com de tracte, va esdevenir una tasca prioritària per a la Unió Europea, que va exigir al Consell que adoptés mesures que garantissin aquest principi, i va permetre als Estats membres l'adopció de mesures legislatives que afavorissin el sexe menys representat.
- **Les Directives comunitàries** són normes de compliment obligat per part dels Estats membres. Les directives han de ser adaptades o transposades a la legislació interna de cada Estat a fi que puguin ser aplicades. Són instruments utilitzats per a harmonitzar les diferents legislacions, però que deixen un ampli marge de concreció als Estats, tant pel que fa a la forma i els mitjans com al període de temps a aconseguir-ho; és a dir, no implica un dret idèntic en tots els Estats membres sinó la garantia d'uns mínims comuns.
  - ***Directiva 2000/78/EC***, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte a la feina i a l'ocupació.
  - ***Directiva 2002/73/CE***, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés a la feina, a la formació i a la promoció professional, i a les condicions de treball.
  - ***Directiva 2004/113/CE*,** a partir de la qual es va aplicar el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés i el subministrament de béns i serveis.
  - ***Directiva 2006/54/CE*,** relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes

i dones en temes de feina i ocupació. Es tracta d'una nova redacció de les disposicions anteriors per tal de reunir en un únic text les principals disposicions existents en aquest àmbit, així com certes novetats derivades de la jurisprudència del Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees.

- ***Directiva 2010/41/UE*****,** sobre l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma.

b) Àmbit estatal

La legislació espanyola en matèria d'igualtat entre homes i dones es deriva en darrera instància dels **articles 9.2** i **14** de la Constitució de 1978, que va establir la igualtat davant la llei entre homes i dones. Amb la seva promulgació, a Espanya es va instaurar el marc legislatiu necessari per a anar desenvolupant una normativa que promogués una igualtat real i efectiva entre dones i homes. Així mateix, com la resta d'Estats membres de la Unió Europea, Espanya ha anat transposant el seguit de Directives que des de la UE s'han anat aprovant per tal de promoure i instaurar la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i el principi de no-discriminació.

Constitució Espanyola, 1978

La Constitució espanyola de 1978 recull el principi d'igualtat i no-discriminació en els articles següents:

- **Article 9.2:** «Correspon als poders públics promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que n'impedeixin o en dificultin la plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social».
- **Article 14:** «Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social».
- **Article 35:** «Tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per tal de satisfer les seves necessitats i les de la seva família sense que en cap cas es pugui fer discriminació per raó de sexe».

Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors

El principi d'Igualtat és doncs un **principi constitucional** i com a tal s'ha anat incorporant a la legislació espanyola. Així, és present a **l'Estatut dels Treballadors** en diversos articles, entre els quals destaquen els següents:

- **Article 4:** Drets laborals
  En la relació de treball, tenen dret:
  a) «4.2.c) A no ser discriminats directament o indirecta per a l'ocupació, o una vegada ocupats, per raons de sexe, estat civil, edat dins els límits que marca aquesta Llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació a un sindicat o no, com també per motius de llengua, dins l'Estat espanyol».
  b) «4.2.e) Al respecte de la seva intimitat i a la consideració a la seva dignitat, inclosa la protecció davant ofenses verbals i físiques de naturalesa sexual i davant l'assetjament per raons d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual».

- **Article 17:** No-discriminació en les relacions laborals
  «Es consideren nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que continguin discriminacions directes o indirectes desfavorables per motius d'edat o discapacitat, o que continguin discriminacions favorables o adverses en l'ocupació, com també en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball, per motius de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors a l'empresa i llengua dins l'Estat espanyol.»

- **Article 28:** Igualtat de remuneració per motiu de sexe
  «L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball del mateix valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirecta, i sigui quina sigui la seva naturalesa, salarial o extrasalarial, i no es pot produir cap discriminació per motiu de sexe en cap dels seus elements o condicions».

La Llei orgànica 03/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes

La llei va representar una resposta a les demandes socials de promoció de la igualtat, als mandats constitucionals (els **articles 9.2** i **14** anteriorment esmentats) i al dret comunitari europeu. Així mateix, **va significar el reconeixement que la igualtat formal davant la llei és insuficient per a eliminar els obstacles que dificulten la igualtat plena per a les dones**.

> «El ple reconeixement de la igualtat formal davant la llei, tot i haver comportat, sens dubte, un pas decisiu, ha resultat insuficient.
>
> Es fa necessària, en efecte, una acció normativa adreçada a combatre totes les manifestacions encara subsistents de discriminació, directa o indirecta, per motiu de sexe i a promoure la igualtat real entre dones i homes,

amb remoció dels obstacles i estereotips socials que impedeixen aconseguir-la.
La gran novetat d'aquesta Llei radica, amb tot, en la prevenció d'aquestes conductes discriminatòries i en la previsió de polítiques actives per a fer efectiu el principi d'igualtat.»

L'**objectiu** bàsic de la llei és assolir i **garantir una igualtat efectiva i real entre dones i homes**. Per a fer-ho, aposta per la prevenció de conductes discriminatòries i la provisió de polítiques actives en tots els àmbits de la realitat social.
A més de l'assumpció del **principi de transversalitat** i la integració de la **perspectiva de gènere** en tot l'ordenament jurídic estatal, altres mesures i novetats que estableix la llei són les següents:

- Definició dels **conceptes bàsics** amb relació a la igualtat, com per exemple: principi d'igualtat de tracte entre dones i homes, discriminació directa i indirecta, assetjament sexual i per raó de sexe, accions positives, composició equilibrada, entre altres.
- Establiment de mesures específiques per a prevenir **l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.**
- Regulació dels **plans d'igualtat a les empreses**.
- Creació d'un **distintiu empresarial** en matèria d'igualtat.
- Instauració del **permís de paternitat** de tretze dies ininterromputs.
- Creació d'una nova prestació de **maternitat de 42 dies** per a les treballadores que no tenen prou dies cotitzats.
- Reconeixement del **dret de conciliació** de la vida personal, familiar i laboral i promoció d'una major coresponsabilitat entre homes i dones en el repartiment de les obligacions familiars.
- Introducció de **mesures d'acció positiva** en el tractament de determinats fenòmens en els quals es constata una discriminació real de les dones davant els homes, com per exemple la bretxa salarial, l'atur femení, la poca presència de les dones en càrrecs de responsabilitat, la conciliació, etc.

  El Comitè per a la Igualtat entre dones i homes del Consell d'Europa defineix l'acció positiva com «l'estratègia destinada a establir la igualtat d'oportunitats de les dones mitjançant mesures concretes i puntuals, dirigides a un grup determinat, que permetin corregir les discriminacions que són el resultat de determinades pràctiques o sistemes socials». Un exemple d'acció positiva, en l'àmbit laboral, consisteix a donar prioritat al sexe menys representat en la selecció de càrrecs directius a les empreses.

- Instauració del principi de presència equilibrada de dones i homes a les llistes electorals, en els nomenaments realitzats pels poders públics i en els dels òrgans directius de l'Administració general de l'Estat, i també en la designació de membres d'òrgans col·legiats, comitès i consells d'administració d'empreses en què hi hagi capital de l'Estat.
- Establiment de la creació d'un pla estratègic d'igualtat d'oportunitats d'àmbit estatal.
- Requeriment als poders públics perquè facin un ús no sexista del llenguatge .
- Introducció de la variable sexe en l'elaboració dels estudis i estadístiques per part dels poders públics.
- Creació de nous organismes: Comissió Interministerial d'Igualtat entre dones i homes, Unitats d'Igualtat i Consell de Participació de dones.

c) Àmbit català

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006 estableix al seu article 19. Drets de les dones:

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

Així mateix, exposa les obligacions dels poders públics en matèria d'aplicació de la perspectiva de gènere.

La Llei 5/2008 del dret de les dones a eradicar la violència masclista confereix a la violència una visió àmplia, atenent a les diferents tipologies i àmbits on es pot manifestar, sota el concepte de «violència masclista». La visió que aporta aquesta llei ha permès el reconeixement de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com tipologies de violència específiques de l'àmbit laboral.

La Llei 07/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes a Catalunya, neix amb la intenció de donar resposta al repte de garantir l'aplicació pràctica i efectiva del dret a la igualtat reconeguda formalment pels textos legals. A nivell específic, respon a diverses finalitats: executar una política que garanteixi i desenvolupi els drets de les dones; assolir una societat on les dones i els homes siguin lliures, tant en l'àmbit públic com en el privat, per desenvolupar les seves capacitats personals i prendre decisions sense les limitacions imposades pels rols tradicionals en funció del sexe, i garantir que es facin visibles, es valorin i potenciïn les tasques, aspiracions, experiències i necessitats de les dones i els homes.

III Eines per a promoure la igualtat de gènere en projectes i actuacions de les entitats

3. EINES PER A PROMOURE LA IGUALTAT EN PROJECTES I ACTUACIONS DE LES ENTITATS

Aquest capítol pretén aportar coneixements i eines perquè les entitats incorporin la perspectiva de gènere; és a dir, perquè puguin prendre en consideració les diferències entre dones i homes a l'hora de dissenyar i desenvolupar els seus plans estratègics i projectes. A nivell específic, es tracten dos apartats amb les temàtiques següents:

- **Elaboració de projectes amb perspectiva de gènere:** Es desenvoluparan tècniques per a analitzar si les actuacions de les entitats, a la pràctica, afecten les dones de manera diferent que els homes, a fi d'adaptar-les per neutralitzar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat entre dones i homes. Per a això, es tractaran totes les fases que cal tenir en compte a l'hora d'elaborar projectes amb perspectiva de gènere: diagnosi, disseny i avaluació.

- **Comunicació inclusiva de gènere:** Se sensibilitzarà sobre la importància de la comunicació en la construcció de les realitats socials; com a agent de socialització i com a transmissor dels estereotips de gènere. Així mateix, es desenvoluparan aspectes pràctics que convé tenir en compte a l'hora d'utilitzar el llenguatge, imatges i continguts no sexistes.

3.1. Elaboració de projectes amb perspectiva de gènere

a) Què vol dir perspectiva de gènere?

Perspectiva de gènere significa considerar sistemàticament les diferents condicions, situacions i necessitats de les dones i els homes que actuen com a obstacles per a la participació d'uns i altres en termes d'igualtat.

En resum, la **perspectiva de gènere**:

- És una **eina analítica** que presta atenció a la realitat diferenciada de les dones i els homes a la societat.
- Fa referència al fet que les desigualtats i discriminacions de gènere tenen un origen social i responen a creences i mandats sobre les persones. Així mateix, **reconeix les relacions de poder** que es donen entre els gèneres; en general, favorables als homes com a grup social i discriminatòries per a les dones.
- Sosté que les relacions de desigualtat entre els gèneres adquireixen expressions concretes en **tots els àmbits de la societat** (la feina, la família, la política, l'economia, les entitats, l'art, les empreses, la salut, la ciència, la sexualitat, la història…).
- Constitueix un **instrument de canvi vers la igualtat** d'oportunitats entre dones i homes, en l'accés i control dels recursos i beneficis, així com en totes les esferes de la presa de decisions.

La transversalitat de gènere

La transversalitat té com a objectiu integrar la perspectiva de gènere en tots els àmbits de qualsevol acció que es planifiqui, en totes les àrees i tots els nivells. És una estratègia per a aconseguir que les preocupacions i experiències de les dones, igual que les dels homes, siguin part integrant en l'elaboració, engegada, control i avaluació de les accions i dels programes, amb l'objectiu final d'aconseguir la igualtat de gènere.

La metàfora de les ulleres del gènere és molt gràfica per a exemplificar el que suposa la transversalitat: es tracta de prestar atenció a la realitat diferenciada de les dones i els homes i fer que les accions i projectes que es dissenyen s'hi adaptin o hi donin resposta.

Així, i per posar alguns exemples, aquestes ulleres permeten corroborar que la realitat no és la mateixa per a una mare que treballa remuneradament i s'encarrega de les tasques domèstiques i de cura, que per a un pare que treballa al mercat laboral i «ajuda» a casa; o per a una dona que abandona temporalment la seva feina enmig de la seva carrera professional per tal de dedicar-se a la maternitat, i la d'un pare que treballa i exerceix com a tal quan surt de la feina.

En el cas particular de les entitats i les associacions, el fet d'aplicar la transversalitat de gènere representa un canvi del paradigma corporatiu; és a dir, implica **un replantejament de les prioritats, les accions i els projectes per tal d'incorporar la perspectiva de gènere en tots els nivells i àmbits de treball.**

Així, l'aplicació de la transversalitat de gènere a una entitat implica canvis en diferents aspectes:

- **Estratègic:** és a dir, en la missió, visió global i la cultura organitzativa, incorporant, per exemple, un apartat específic a la web que especifiqui el compromís per a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.
- **Estructural/procedimental:** o sigui, en l'estructura i procediments de tipus intern; per exemple, incorporant la variable sexe en la recollida de dades, capacitant a les seves persones membres en perspectiva de gènere; fent mesures d'igualtat, etc.
- **D'impacte extern:** és a dir, en la projecció de la igualtat de gènere als serveis i a la política de comunicació externa; per exemple, dissenyant i avaluant projectes amb perspectiva de gènere.

b) Què són els indicadors de gènere?

Els indicadors de gènere són dades que descriuen la situació i les necessitats específiques de les dones i els homes a la societat. L'objectiu d'aquests indicadors és visualitzar les desigualtats i els canvis socials en termes de relacions de gènere.

La utilització d'indicadors de gènere comporta una aproximació a la realitat de dones i homes en l'àmbit on es vol desenvolupar un determinat projecte.

Els indicadors poden ser:

- **Quantitatius:** es basen en mesures de quantitat i posen l'èmfasi en la generalització dels resultats.

Per a recollir aquestes dades, es fan servir instruments com escales, proves, enquestes o qüestionaris. Per exemple:

  - **De tipus micro:** percentatge de dones i homes usuaris de l'entitat; nombre de trucades segregades per sexe, nombre de dones i homes que participen en determinades activitats, entre altres.
  - **De tipus macro:** taxa d'ocupació, percentatge de dones amb càrrecs de responsabilitat, bretxa salarial, entre altres (es poden utilitzar fonts estadístiques, com IDESCAT[17] o INE[18]).

- **Qualitatius:** no es poden representar en xifres. Més que la generalització dels resultats, intenten aconseguir profunditat en el coneixement d'un tema, identificar la naturalesa complexa de la realitat i els aspectes subjectius de l'experiència.

  Les tècniques de recollida de les dades qualitatives més emprades són: l'observació i l'entrevista. Per exemple, percepcions, opinions i graus de satisfacció, entre altres.

Per tal d'oferir una aproximació més precisa de la realitat de gènere en l'àmbit que es vol desenvolupar un projecte, és molt recomanable combinar els indicadors quantitatius amb els qualitatius.[19]

c) Disseny de projectes amb perspectiva de gènere

A l'hora de dissenyar un projecte amb perspectiva de gènere, s'ha de tenir en compte que les «receptes» no existeixen. Per això, aquest capítol ofereix eines teòriques i pràctiques perquè cada entitat elabori, de manera flexible i creativa, els seus propis projectes responent al seu context i les seves necessitats específiques.

Amb tot, abans de començar a explicar les fases d'elaboració de projectes, cal fer una important diferenciació entre dos tipus de projectes:

- **Projectes d'igualtat de gènere:** es tracta de projectes que tenen per objectiu principal fomentar la igualtat efectiva (real) entre homes i dones en algun àmbit determinat. Per exemple, projectes de «dones grans i esport»; «intervenció amb dones en situació de violència masclista»; «participació i dones joves», entre d'altres.
- **Projectes amb perspectiva de gènere:** aquests projectes tenen altres objectius generals però, per tal de vetllar per la igualtat i evitar discriminacions de gènere, presten atenció a les diferències entre les necessitats, condicions i situacions de les dones i els homes, a l'hora de planificar, executar i avaluar les seves actuacions. Per exemple, projectes de «joves i cultura», «ús de l'espai públic», «inserció laboral de persones amb diversitat funcional», entre d'altres.

Aquest apartat tractarà l'elaboració de projectes amb perspectiva de gènere. Si bé totes les fases es poden aplicar a les dues tipologies de projectes, les pàgines següents se centraran a facilitar eines perquè totes les entitats puguin identificar les necessitats de les dones i adequar totes les propostes d'intervenció independentment que els seus objectius principals no siguin la igualtat.

Per què incorporar la perspectiva de gènere als projectes?

- Perquè permet aproximar-se més a les necessitats i a la realitat de tothom.
- Perquè implica més adequació de les propostes d'intervenció. És a dir, fa els projectes més eficients.
- Perquè contribueix al desenvolupament d'una societat més justa i igualitària.

Quines són les fases per a elaborar projectes amb perspectiva de gènere?

Hi ha diferents fases per a elaborar projectes amb perspectiva de gènere:

1. Diagnosi / Anàlisi de gènere

L'objectiu d'aquesta primera fase és **obtenir una anàlisi detallada sobre l'àmbit on es vol incidir, tenint en compte la realitat específica de les dones i els homes per tal d'evitar qualsevol discriminació de gènere**. Dintre d'aquesta anàlisi, es poden estudiar (entre altres): les diferències de condicions, necessitats, índexs de participació, estereotips sexistes, accés als recursos i desenvolupament, poder de presa de decisions entre homes i dones…

17. Institut d'Estadística de Catalunya.
18. Institut Nacional d'Estadística.
19. Per a més informació sobre avaluació i indicadors, consulteu l'UP núm. 25, «Manual d'elaboració i avaluació de projectes» (pp. 62-75).

En aquesta fase és fonamental:

- Identificar els indicadors de gènere necessaris sobre l'àmbit i el territori on es vol incidir, tenint en compte que han d'estar disgregats per sexe i reflectir tant aspectes quantitatius com qualitatius.
- Comprovar que no s'oculta la realitat diferencial entre homes i dones sota unes dades sobre la població en general.

El resultat de la diagnosi donarà una imatge de la realitat o problemàtica a tractar i permetrà:

- Identificar l'existència o no de desigualtat i discriminacions.
- Detectar les necessitats específiques de les dones i els homes.
- Buscar les intervencions més adequades en funció de les necessitats, interessos, recursos i context de les persones beneficiàries.

Exemple de BONA PRÀCTICA

Un projecte de l'Associació de Veïns i Veïnes de Sants «La música jove del barri»[20] té per objectiu general fomentar i visibilitzar les i els joves músics del barri a partir de la realització de diferents concerts. Aquest projecte, que es duu a terme fa 10 anys, sempre ha tingut una participació majoritària masculina tant entre les persones músiques com entre el públic (encara que mai no s'han segregat dades per sexe).

Aquest any es vol dissenyar el mateix projecte amb perspectiva de gènere. Per això, a partir de qüestionaris fets en diferents casals de joves, s'indaguen les necessitats específiques de les i els joves músics a partir dels indicadors següents: nombre de persones que es dediquen a la música segregades per sexe, a quin tipus d'estil musical es dediquen, quantes vegades van participar en concerts l'any passat, raons per les quals participen o no participen en el projecte, etc.

A partir d'aquestes dades es pot visualitzar que existeixen moltes joves músiques però que no participen en el projecte per diferents raons:

- L'estil musical més majoritari que es realitza històricament en el projecte és el jazz i la majoria de les joves es dediquen al rock i al pop;
- No els arriba la informació (de fet, la convocatòria arriba als nois a partir del «boca a boca»);
- Pensen que és un espai «de nois».

2. Disseny des de l'enfocament de gènere

L'objectiu d'aquesta segona fase és definir la intervenció i planificar les accions, tenint en compte la realitat de gènere detectada en la diagnosi. Es fixen els objectius, les metodologies, les persones beneficiàries, l'àmbit i el període d'execució; sempre garantint el principi d'igualtat i no-discriminació de les dones.

Alguns criteris per a dissenyar els projectes són:

- Identificar les desigualtats de gènere que es volen reduir.
- Definir les persones beneficiàries i visibilitzar les seves necessitats tenint en compte la perspectiva de gènere (usos dels temps, rols, usos dels espais, accés i control de recursos, entre d'altres).
- Visibilitzar dones i homes en els diferents nivells de decisió i els rols previstos en el projecte.
- Establir els objectius i en quina mesura contribueixen a afavorir la igualtat.
- Identificar els mitjans amb els quals es realitza el projecte, i els necessaris per a avançar en igualtat.
- Determinar qui i com fa el seguiment continu i l'avaluació.

EXEMPLE

Continuant amb el projecte «La música jove del barri», a partir de les necessitats detectades en la diagnosi, es dissenyen diferents accions per tal que no es produeixi cap discriminació i que les i els joves participin en igual mesura als concerts.

Així, tenint en compte els obstacles de participació de les joves, es planifiquen accions com les següents:

- Difusió del projecte a partir de canals formals: xarxes socials, cartells, contacte directe amb els casals.
- Establiment d'imatges i missatges inclusius on es transmeti que els concerts són tant per a noies com per a nois joves. Exemple: cartell amb una foto amb un grup musical mixt.
- Incloure en el programa un espai determinat per a diferents estils musicals, per exemple: «divendres de rock», «dissabtes de jazz».

A més, en el disseny s'estableix la recol·lecció d'indicadors de gènere com, per exemple, el nombre de joves que participen en els concerts segregats per sexe, els estils musicals que desenvolupen, etc.

3. Avaluació de l'impacte de gènere

Aquesta fase examina si la proposta de projecte, a la pràctica, afectarà les dones de manera diferent que els homes, amb l'objectiu d'adaptar-la per neutralitzar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat entre dones i homes. En definitiva, es tracta de:

- Realitzar l'anàlisi i revisió de la seqüència del disseny del projecte.
- Visualitzar i anticipar els resultats i impactes que produiran les accions del projecte en les dones i els homes (sem-

20. Un projecte imaginari, inventat a mode d'exemple.

pre tenint en compte la situació de desequilibri definida a la diagnosi).
- Assegurar la coherència interna, la qualitat i la viabilitat del projecte.

Des de l'enfocament de gènere, el projecte no té qualitat, ni és viable, si no contempla tant en els continguts com en els resultats i impactes la neutralització o reducció de les desigualtats entre dones i homes.

En l'avaluació de l'impacte de gènere (en allò que avaluem si el projecte millorarà els nivells d'igualtat o, per contra, aprofundirà en les desigualtats de gènere entre la població destinatària del projecte), és necessari respondre preguntes com les següents:
- Els impactes previstos disminueixen les desigualtats de gènere detectades a la diagnosi?
- Són demostrables els canvis que es pretenen en la realitat de dones i homes? Existeixen indicadors?
- En quina mesura els objectius i metodologies del projecte contribueixen a afavorir la igualtat?
- Hi ha prou recursos econòmics per a avançar en la igualtat?
- Les persones que portaran a terme el projecte tenen prou coneixement sobre la perspectiva de gènere?
- La ubicació i l'horari quan s'executen les activitats del projecte, responen a les necessitats de les dones?

En el cas del projecte «La música jove del barri», es respondrien les mateixes preguntes per tal de fer tota una revisió de la proposta.

Si l'avaluació d'impacte resulta negativa, caldrà reformular el projecte introduint-hi accions compensatòries de les desigualtats detectades i reajustant, en conseqüència, la dotació de recursos humans i econòmics. En el cas contrari, si l'avaluació resulta positiva, el projecte ja està en condicions per a ser executat.

Perquè l'avaluació de l'impacte sigui possible és absolutament necessari haver definit, en la diagnosi, els indicadors de context que recullen el punt de partida de dones i homes, així com els beneficis que es volen aconseguir per a unes i uns altres (indicadors de resultat). En cas contrari serà impossible mesurar-ho i avaluar-ho posteriorment.

3.2. Comunicació inclusiva de gènere

Malgrat els avenços socials en matèria d'igualtat de gènere, la comunicació continua incorporant elements que invisibilitzen les dones o bé que contribueixen al manteniment dels estereotips i rols de gènere tradicionals.

a) L'ús del llenguatge no sexista

El llenguatge reprodueix la discriminació històrica vers les dones: explica l'universal a través del genèric masculí, fa invisibles les dones i reforça estereotips. Canviar les estructures lingüístiques per a fer-les inclusives no és una mera qüestió formal sinó que és fer un pas endavant per fomentar els canvis socials vers la igualtat entre dones i homes.

RECOMANACIONS

- **Utilitzar mots genèrics: col·lectius i abstractes**

L'ús del masculí com a genèric és una pràctica que s'ha d'evitar pel fet que invisibilitza les dones i reforça estereotips. Quan es fa una referència tant a dones com a homes o no es reconeix el sexe de la persona és preferible usar substantius genèrics o col·lectius. També es pot anteposar la paraula persona a la particularitat, i així s'evita el tractament sexista o discriminatori.

• Els alumnes	• L'alumnat
• El sol·licitant	• La persona sol·licitant

- **Recórrer al doble gènere**

Una altra opció per a evitar el masculí genèric consisteix a desdoblar el terme. És recomanable evitar l'ús abusiu i continuat d'aquest recurs en un mateix text, encara que en determinats contextos, per a ressaltar que el missatge va dirigit tant a dones com a homes, s'aconsella expressament el seu ús com és el cas de convocatòries i ofertes de treball publicades al web.

Quan s'utilitzi el desdoblament és convenient alternar l'ordre de presentació per a no donar sistemàticament prioritat al masculí sobre el femení.

• Els treballadors	• Les treballadores i els treballadors

- **Suprimir o substituir l'article o determinant**

En els casos en els quals el substantiu té una única terminació per a tots dos sexes on l'article o el determinant assumeix la

funció de determinar el gènere, un recurs fàcil per a evitar un ús sexista és ometre o substituir l'article o el determinant.

• Els representants de l'entitat	• Representants de l'entitat • Cada representant de l'entitat

■ **Utilitzar pronoms indefinits**

Si no es vol concretar el gènere perquè no se sap si la persona és home o dona, convé evitar l'ús de «el», «els» i «aquells» seguits del relatiu. Hi ha altres recursos a l'abast més rendibles i gens sexistes, com els pronoms indefinits «algú», «qualsevol», «qui», «tothom».

• Aquells que reclamin • Els que pensen	• Tothom qui reclami • Qui pensa

■ **Ús de barres inclinades**

Es recomanable utilitzar aquest recurs en cas de formularis amb necessitats especials d'abreujament, però s'ha de tenir en compte que no s'han de fer servir en un text ampli i encara menys que sigui per a ser llegit. S'escriu la forma masculina i, separada per la barra, la femenina.

• Candidat • Sr.	• Candidat/a • Sr./Sra.

■ **Evitar l'ús de @**

Tot i que és un recurs molt habitual a les pàgines web, no és recomanable l'ús del símbol @ (arrova) per a designar un genèric. Aquest símbol es considera inadmissible, ja que no permet la pronunciació i no té reconeixement lingüístic com a marca de gènere gramatical.

■ **Evitar l'ús exclusiu del masculí per a referir-se a professions i càrrecs**

Les professions i els oficis han d'anar acompanyades del gènere gramatical corresponent.

• La Mercè és metge	• La Mercè és metgessa

b) La utilització d'imatges no discriminatòries ni estereotipades

Cal atendre a l'impacte que l'ús de les imatges pot tenir sobre les dones. Fer-ne un ús inclusiu o no pot modificar, favorablement o desfavorablement, la tendència de les dones a l'hora de sentir-se incloses, reconegudes i visualitzades en el missatge comunicatiu.

RECOMANACIONS

En els documents, articles, presentacions, blocs, xarxes socials i tots els continguts digitals i tradicionals de l'entitat:

- Situar les dones en els primers plans i promoure que tinguin un paper actiu.
- Oferir una presència equilibrada de dones i homes en la quantitat, mida i durada de les imatges.
- Dissenyar logotips neutres i inclusius que evitin una interpretació androcèntrica.
- Visualitzar models de relació d'igualtat, cooperació i solidaritat entre dones i homes.
- Evitar imatges que reforcin valors i estereotips de gènere. Per exemple, no mostrar dones en activitats tradicionalment feminitzades (treball domèstic, cura de persones, etc.).
- Visualitzar la diversitat de dones (diversitat cultural, edat, classe social) que formen part de la societat, evitant transmetre un model únic i imatges discriminatòries.

c) Gestió de continguts inclusius

A més de com comuniquem, a partir del llenguatge i les imatges, és molt important tenir en compte els continguts comunicatius. La gestió inclusiva dels continguts és fonamental per a fomentar la participació i visualitzar les dones.

Les xarxes socials i les noticies digitals són instruments clau per a reconèixer les aportacions de les dones i promoure relacions igualitàries.

RECOMANACIONS

- Corregir l'enfocament androcèntric dels continguts i evitar anomenar les dones com dependents, complementàries i subalternes als homes.
- Reconèixer les aportacions i els èxits aconseguits per les dones, comptant amb veus expertes com a fonts d'informació, posant especial atenció en la nominació adequada dels noms i els càrrecs.
- Recollir i visualitzar les necessitats i expectatives de les dones.
- Promoure un canvi de valors, naturalitzant els homes i les dones que tenen rols al marge dels estereotips de gènere.

IV La igualtat en el funcionament intern de les entitats

4. LA IGUALTAT EN EL FUNCIONAMENT INTERN DE LES ENTITATS

Les entitats poden contribuir a eliminar les desigualtats de gènere existents en el conjunt de la societat introduint canvis també en el seu propi funcionament intern; és a dir, aplicant accions, protocols i plans destinats a eradicar estereotips, actituds i obstacles que dificulten la igualtat entre homes i dones.

Tal com s'ha avançat, si bé les entitats representen un sector referent pel compromís social i la presència significativa de les dones en tots els àmbits i nivells, això no vol dir que, inconscientment i de manera no desitjada, no es puguin reproduir certes desigualtats de gènere.

Per això, és important tenir en compte les opcions que tenim a l'abast per a poder incidir-hi i millorar aquesta realitat.

En aquest sentit, aquest quart capítol del manual pretén oferir un ventall d'àmbits en els quals es pot intervenir i de mecanismes que es poden aplicar per a garantir la igualtat de gènere en el funcionament intern de les entitats.

Així, es tracten quatre apartats amb les temàtiques següents:

- **Mesures i plans d'igualtat:** primerament s'oferirà un qüestionari d'autodiagnosi senzill, ràpid i qualitatiu sobre els punts forts i els reptes de futur de l'entitat en matèria d'igualtat de gènere. I després s'explicaran recomanacions i procediments per a elaborar mesures o plans d'igualtat adaptats al context de cada entitat.
- **Usos dels temps:** es reflexionarà sobre les causes i les conseqüències de l'actual sistema de gestió dels temps i la manca de coresponsabilitat entre dones i homes. A continuació, es proposaran diferents mesures per a distribuir els temps de forma més eficaç i responsable tant en l'aspecte social com en l'econòmic.
- **Empoderament de les dones de les entitats:** s'oferiran diferents continguts i tècniques per tal que les dones incrementin el seu poder individual i col·lectiu dintre de les entitats. Es treballaran aspectes d'intel·ligència emocional, comunicació, lideratge i gestió de conflictes amb perspectiva de gènere.
- **Prevenció i intervenció davant l'assetjament:** aquest quart apartat abordarà l'assetjament sexual i per raó de sexe. Si bé això no vol dir que en tots els contextos es produeixi aquesta problemàtica, és fonamental conèixer-la per a poder-la prevenir o bé per a contribuir a eradicar-la. Per això, es facilitaran eines per tal de detectar i actuar davant l'assetjament sexual i per raó de sexe. S'oferiran recomanacions perquè cada entitat elabori el seu propi protocol o mesures específiques de prevenció i atenció davant de situacions d'assetjament.

4.1. Mesures i plans d'igualtat

Actualment els plans d'igualtat són eines que s'acostumen a vincular directament a l'àmbit empresarial. Si bé algunes entitats més innovadores o capdavanteres ja en disposen, l'imaginari col·lectiu encara els veu com un instrument molt allunyat de la realitat quotidiana d'entitats i associacions.

En aquest apartat volem explicar que els plans d'igualtat són una eina integrada i sistemàtica per a analitzar i promoure la igualtat de gènere a qualsevol tipus d'organització. Amb tot, és important entendre que no és imprescindible fer un pla d'igualtat per tal de ser una entitat respectuosa i promotora d'aquest principi. Els canvis o la millora interna també es poden fer de mica en mica, adoptant mesures més concretes adreçades a resoldre qüestions específiques i, d'entrada, més fàcils d'abordar. En tot cas, el més important és conèixer de manera objectiva quina és la realitat interna i adoptar una línia d'acció per a millorar la igualtat de gènere.

a) Qüestionari d'autodiagnosi

Tot seguit es proposa un qüestionari d'autodiagnosi senzill, ràpid i qualitatiu que permeti fer una reflexió inicial sobre els punts forts i els reptes de futur de les entitats en matèria d'igualtat de gènere:

- La igualtat de gènere forma part dels objectius de l'entitat? Sí/No? En quina mesura?
- Quants homes i dones la integren? Majoritàriament homes/ Majoritàriament dones/ Un nombre similar d'homes i dones.
- Quins llocs ocupen les dones en l'organització? Hi ha una participació igualitària entre homes i dones en els espais de decisió?
- S'organitzen les reunions i trobades en horaris i llocs on pugui assistir tothom?
- Qui realitza jornades parcials? Majoritàriament homes/ Majoritàriament dones/ Un nombre similar d'homes i dones.
- La imatge de l'entitat, tant interna com externa, transmet els valors d'igualtat entre dones i homes? Sí/No? Per quin criteri? Què ho demostra?
- Les persones membres de l'entitat estan sensibilitzades amb la igualtat de gènere? Sí/No? En quina mesura?
- Hi ha cap bona pràctica en matèria d'igualtat de gènere que hagi desenvolupat o desenvolupi l'entitat?
- Quins es considera que són els punts forts i els punts a millorar en matèria d'igualtat dintre de l'entitat?

b) Mesures d'igualtat

Les mesures d'igualtat són accions adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació entre homes i dones en un determinat context.

Les mesures d'igualtat poden ser desenvolupades per qualsevol entitat. Tant si són petites com grans, amb molts recursos o pocs, totes poden aprofitar els seus potencials per a contribuir a un entorn més just i igualitari.

Aplicar aquestes mesures a una determinada entitat comporta fer una anàlisi de les estructures i mecanismes que contribueixen a perpetuar la relació de desigualtat entre homes i dones. Així mateix, implica la incorporació dels canvis necessaris en el si de l'organització per tal d'aconseguir una major equitat de gènere.

Encara que pugui semblar un esforç afegit a les complicades tasques diàries, l'adopció de mesures d'igualtat són una aposta de futur per a contribuir a la lluita contra la discriminació i la desigualtat vers les dones a la vegada que aporten grans beneficis a les entitats. Per exemple, més motivació i implicació entre les persones que en formen part, més aprofitament del talent, més participació amb diversitat de capacitats i propostes, més imatge de coherència interna i externa, entre d'altres.

Quines obligacions tenen les entitats en l'aplicació de mesures d'igualtat?

La Llei orgànica 3/2007 d'igualtat efectiva entre dones i homes reconeix el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i prohibeix tota mena de discriminacions, directes i indirectes per raó de sexe. En aquest sentit, les entitats no estan exemptes de complir la llei; de fet, TOTES han de garantir que tenen comportaments i estructures no discriminatòries a partir de l'adopció de mesures d'igualtat.

En quins àmbits es poden desenvolupar mesures d'igualtat?

Els àmbits on es poden desenvolupar mesures d'igualtat són tots. És a dir, com que la discriminació vers les dones és susceptible de tenir lloc en qualsevol àmbit i nivell, la resposta davant aquesta qüestió també ha de ser igual d'ampla, flexible i integral.

L'adopció de mesures d'igualtat dependrà del context i les necessitats específiques de cada entitat. A mode d'exemple, a continuació s'exposen accions en funció de diferents àmbits:

En el cas de **totes les entitats**:

- **Ordenació dels temps per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal, familiar i de participació social**[21]

- **Prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe**[22]**:**
  - Crear i/o millorar el canal de comunicació perquè qualsevol persona membre de l'entitat pugi denunciar o consultar sobre la temàtica.
  - Realitzar accions de formació o d'informació sobre l'assetjament.
  - Establir el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.

- **Accés i permanència en matèria de participació:**
  - Eliminar les barreres internes per a la incorporació de persones amb el sexe menys representat en els llocs de decisió de l'entitat.
  - Oferir formacions d'empoderament de les dones a totes les membres de l'entitat.

- **Utilització de llenguatge, imatge i comunicació no sexista:**
  - Realitzar i difondre una guia d'ús del llenguatge, imatge i continguts no sexistes i inclusius.
  - Oferir formacions a les persones membres de l'entitat sobre l'ús del llenguatge no sexista.
  - Vetllar perquè la comunicació de l'entitat, tant interna com externa, tant oral com escrita (incloent les imatges i continguts), transmeti valors d'igualtat entre dones i homes.

En els cas exclusiu de les **entitats professionalitzades**:

- **Accés a l'ocupació**
  - Elaborar una política de selecció i contractació de personal que sigui totalment igualitària; és a dir, que es basi en criteris objectius, valorables, públics i no discriminatoris.
  - Establir com a procediment que, a igual mèrit i capacitat, hi accedeixi la persona del sexe que estigui molt poc o no representat en una determinada categoria o funció.
  - Vetllar perquè no hi hagi discriminacions de sexe per qüestions de baixes temporals, excedències.

21. Vegeu l'apartat «Mesures per a distribuir els temps de forma més eficaç», pàgina 45.
22. Per a més informació, consulteu l'apartat «Mesures per a la sensibilització i prevenció», pàgina 50.

- **Classificació professional**
  - Elaborar l'organigrama de l'entitat per departaments i nivell jeràrquic i sexe.
  - Detectar les àrees de l'entitat que tenen més presència de dones i d'homes; i fomentar l'accés del sexe menys representat per a superar les segregacions verticals i horitzontals.
  - Impulsar la conversió a indefinida de la contractació temporal (en el cas en que es detecti una desigualtat de gènere).
  - Valorar les trajectòries professionals basant-se en el compliment dels objectius fixats o de rendiment.

- **Promoció i formació**
  - Elaborar una política de promoció professional que sigui pública i amb criteris objectius.
  - Comunicar al personal de l'entitat l'existència de vacants a través de mitjans de comunicació accessibles a tothom.
  - Revisar si dintre dels criteris per a promocionar s'exigeix disponibilitat total, canvi de torns o mobilitat de territori (entre altres) en llocs de treballs on no és estrictament necessari.
  - Fomentar la promoció del sexe amb menys representació en els càrrecs de responsabilitat. Per exemple, establint com a procediment que, a igual mèrit i capacitat, hi accedeixi la persona del sexe que estigui molt poc o no representat en una determinada categoria o funció.
  - Crear un procediment objectiu i eficaç per a detectar les necessitats formatives de totes les persones membre de l'entitat.
  - Impartir formació lligada a la promoció professional i a la qual hi pugui assistir tothom (tant homes com dones).
  - Impartir formació, sempre que sigui possible, en el lloc de treball i dins de la jornada laboral. En el cas que siguin *online*, facilitar i formar el personal en TIC.
  - Difondre les ofertes de formació per mitjans que siguin accessibles per a tothom. Així mateix, animar al sexe menys representat a participar-hi.
  - Impartir formació sobre igualtat de gènere.

- **Retribucions**
  - Implantar sistemes de classificació professional basats en criteris objectius que garanteixin la igualtat retributiva per a treballs d'igual valor.
  - Simplificar, clarificar i fer públiques les estructures salarials i els sistemes de retribució. A més complexitat i menys transparència, més oportunitats per a la discriminació.
  - Tenir un registre actualitzat amb informació sobre els nivells salarials, disgregats per sexe, que inclogui els components salarials de caràcter variable o complementari.
  - Revisar el sistema de complements salarials i millores voluntàries. És recomanable valorar si existeixen plusos que s'atribueixin, gairebé exclusivament, als treballadors masculins com, per exemple, la disponibilitat, la dedicació plena, la presència, entre d'altres.
  - Realitzar accions correctores en cas de detectar diferències salarials entre dones i homes en igualtat de funcions i responsabilitat.

- **Prevenció de riscos i salut laboral**
  - Desenvolupar accions formatives i informatives sobre la prevenció de riscos per a la salut i laborals genèrics i amb perspectiva de gènere.
  - Avaluar els riscos laborals amb perspectiva de gènere.
  - Implantar mesures de salut laboral o prevenció de riscos laborals adreçades específicament a cada sexe.

- **Accions destinades a treballadores en situació de violència masclista a la parella**
  - Realitzar campanyes de sensibilització sobre la violència masclista a la parella i els drets laborals i de la seguretat social existent.
  - Crear i millorar el canal de comunicació perquè les dones puguin consultar sobre la temàtica.
  - Oferir més drets laborals que els que estableix la llei.

Exemples de BONES PRÀCTIQUES

- La Fundació Salut i Comunitat va crear un calendari que regalaven al personal, a persones usuàries i proveïdores, on es definia, entre d'altres, una de les idees força de tota l'entitat per a l'any: «Un any per promoure criteris ètics per a la igualtat d'oportunitats».

- La Cooperativa Abacus recull la presència de dones responsables dels seus establiments comercials, així com la tendència que es repeteix cada any pel que fa a promocions internes.

- La Fundació IRES disposa d'un pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones de l'entitat. Així mateix, aquest pla és disponible a la web juntament amb un apartat on l'entitat declara que la igualtat és «principi bàsic i transversal, afecta tots els departaments i categories salarials i adopta un objectiu clau en la política de recursos humans».

- La Cooperativa SERSA disposa de mesures de flexibilitat d'horari, intercanvi d'hores extres, hores extres compensades amb descans, permís d'absències més enllà del conveni.

- L'Associació de Veïns i Veïnes Clot-Camp de l'Arpa va organitzar dos tallers: «Estereotips de gènere i aclariments de conceptes» i «Quins aspectes hauria de tenir en compte una associació de veïns i veïnes amb relació a la igualtat de gènere?»

- Algunes empreses disposen d'un telèfon d'atenció o «Bústia de l'empleat/ada» perquè qualsevol persona treballadora pugui informar-se sobre pràctiques d'assetjament o denunciar-ne anònimament. Aquestes pràctiques podrien aplicar-se a les entitats.

c) Plans d'igualtat: definició, normativa i fases d'elaboració

Segons la ***Llei orgànica 3/2007 d'igualtat efectiva entre dones i homes*,**

Un pla d'igualtat és «un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar una diagnosi de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe».

Mentre una mesura d'igualtat és una acció determinada, un **pla d'igualtat** és una estratègia on es recullen un conjunt de mesures d'igualtat destinades a eliminar estereotips, actituds i obstacles que dificulten a les dones accedir a determinades professions i llocs de treball en igualtat de condicions que els homes.

A l'article **45 de la *Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes*,** s'estableix que estan obligades a elaborar un pla d'igualtat, aquelles empreses (i, en aquest cas, entitats) que:

- Tenen més de 250 persones treballadores.
- Tenen menys de 250 persones treballadores però:
  - Disposen d'un **conveni col·lectiu** que així ho estableix.
  - Estan **sancionades** per incompliment del principi d'igualtat de tracte.

En la resta dels casos, l'elaboració i implantació d'un Pla d'igualtat és voluntària, encara que **molt recomanable**, ja que aporta una visió estratègica i transversal per a lluitar contra totes les desigualtats i discriminacions de gènere en tots els àmbits i nivells d'una determinada entitat.

Àmbits d'actuació dels plans d'igualtat

Segons **l'article 46.2. de la *Llei orgànica 3/2007 d'igualtat efectiva entre dones i homes***, per a aconseguir els objectius fixats, els plans d'igualtat podran contemplar, entre altres, les matèries següents:[23]

- Accés a l'ocupació.
- Classificació professional.
- Promoció i formació.
- Retribucions.
- Ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar.
- Prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

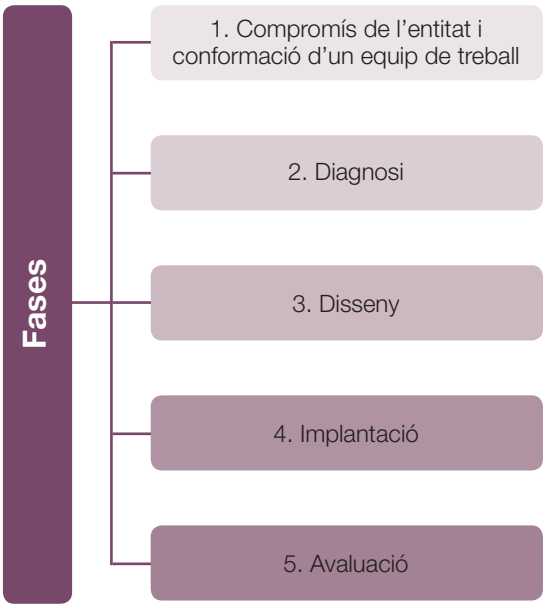
Les fases dels plans d'igualtat

Abans de començar la descripció de les fases, s'ha de tenir en compte que un pla d'igualtat ha de ser:

- **Adaptat al context**: ajustant-se a les característiques pròpies de cada entitat en funció de les seves necessitats i possibilitats.
- **Col·lectiu i integral**: incidint en totes les persones treballadores, no només les dones.
- **Transversal:** implicant totes les àrees de gestió de l'organització.

És erroni plantejar un pla d'igualtat com un document a produir; cal plantejar-lo com un procés, com un element de treball per a avançar en la igualtat de gènere dintre la pròpia organització. De fet, un cop acabades totes les fases, caldrà tornar a començar amb tot el procés d'elaboració d'un nou pla, amb les noves necessitats i reptes que hagin pogut sorgir.

L'elaboració d'un pla d'igualtat és un procés que s'estructura en diferents fases:



23. Els plans d'igualtat també poden intervenir en altres àrees, en funció de les necessitats específiques del context laboral, entre les quals es poden consultar les existents a l'apartat *«En quins àmbits es poden desenvolupar mesures d'igualtat?»,* pàgina 40.

1. **Compromís de l'entitat i conformació d'un equip de treball:** Consisteix en la decisió de començar a aplicar una política d'igualtat de gènere en l'entitat. Aquest compromís ha d'implicar tota l'organització a partir de diferents accions de comunicació i difusió (sessions informatives, cursos, seminaris, reunions o material escrit).

És fonamental que la direcció adopti el compromís per escrit de:

- Integrar la igualtat entre dones i homes en els objectius de la política de l'entitat.
- Facilitar els recursos necessaris, tant materials com humans, per a l'elaboració, definició, implementació, seguiment i avaluació del Pla d'igualtat.

Per altra banda, aquesta fase implica la conformació de la comissió d'igualtat; és a dir, l'equip de treball que portarà a terme totes les accions destinades a la informació, difusió, diagnòstic, disseny, posada en marxa, seguiment i avaluació del pla d'igualtat o que hi donarà suport.

La composició d'aquesta comissió d'igualtat pot variar en funció del context de cada organització; no obstant això, ha d'estar formada per dones i homes. Així mateix, és recomanable que la integrin persones de diferents àrees perquè les aportacions siguin el més diverses i representatives possible; per exemple, en el cas d'una entitat professionalitzada, membres de RRHH i Prevenció de Riscos Laborals, altres departaments i la representació sindical.

2. **Diagnosi:** Consisteix en una anàlisi detallada de la situació sobre la igualtat entre dones i homes a l'entitat. El seu objectiu principal és detectar els punts forts i els punts de millora de l'organització amb relació a la igualat de gènere i, per tant, quins poden ser els àmbits principals d'actuació del pla d'igualtat.

Per tal d'elaborar la diagnosi, cal recopilar i analitzar dades quantitatives i qualitatives a partir de diferents fonts:

- Dades estadístiques de l'entitat, **totes segregades per sexe** (per exemple, percentatge d'homes i dones en llocs de decisió, nombre de formacions realitzades en funció del sexe, entre d'altres).
- Enquestes a les persones treballadores.
- Entrevistes individuals i col·lectives, grups de discussió.
- Normativa legal i manuals de l'entitat (conveni, acords, protocols…).

Consultar l'annex on s'exposa, a mode d'exemple, un guió orientatiu de possibles indicadors quantitatius i qualitatius.

Després de l'anàlisi quantitativa i qualitativa de les dades obtingudes s'establiran unes conclusions generals i les possibles àrees de millora en les quals es pugui implantar la igualtat d'oportunitats a l'entitat. Aquestes conclusions i propostes de millora hauran de plasmar-se en un informe per facilitar la seva anàlisi de gènere.

El contingut, l'extensió i la forma en què es realitzi la diagnosi dependrà de les necessitats concretes de cada entitat.

3. **Disseny:** es basa en l'elaboració del pla a partir de les necessitats detectades en la diagnosi, establint objectius generals, objectius específics i la proposta d'actuacions en diferents àmbits per a aconseguir-los.

Primerament s'han de fixar uns **objectius generals** que puguin servir com a referència durant tot el procés. Després cal establir uns **objectius específics** a curt termini, progressius i coherents amb els objectius generals. I, posteriorment, decidir quines **accions concretes** es duran a terme.

És fonamental assegurar la coherència entre objectius i accions; per això, a l'hora de dissenyar una acció, cal tenir en compte els elements següents:

- quin objectiu satisfà
- a qui va adreçada
- qui és el o la responsable d'aplicar-la
- quins mètodes s'utilitzaran
- quins recursos es necessiten
- com es mesurarà el seu compliment

Finalment s'han d'establir les fases que cal seguir i les persones implicades en cadascuna, un calendari d'actuació i una previsió de recursos per a cadascuna de les actuacions previstes. Així mateix, és fonamental definir els indicadors quantitatius i qualitatius que permetran visualitzar els resultats de les accions i objectius, tant les plantejades a curt termini com a llarg termini.

És recomanable que en la fase del disseny s'especifiquin:

- els instruments i mètodes,
- el temps i els recursos dedicats a tot plegat,
- els mecanismes de comunicació sobre el funcionament i resultats del pla,
- les persones responsables del seguiment i avaluació del Pla,
- el tipus d'avaluació a realitzar,
- el sistema d'indicadors per a portar a terme el seguiment i l'avaluació de forma útil.

4. **Implantació:** Consisteix en la posada en marxa del pla d'igualtat. S'han d'executar les accions previstes i assegurar que es compleixin els objectius generals i específics fixats.

   En aquesta etapa és fonamental fer un seguiment durant tot el desenvolupament del pla. Aquesta tasca no només serveix per a comprovar la consecució dels objectius proposats per a cada acció, sinó que també permet corregir possibles desviacions i introduir altres mesures si cal.

5. **Avaluació:** Consisteix a examinar tot el procés d'implantació del pla d'igualtat. En definitiva, es basa en els objectius següents:
   - Conèixer el grau d'acompliment dels objectius del pla.
   - Analitzar el desenvolupament del procés del pla.
   - Reflexionar sobre la continuïtat de les accions (si es constata que es requereix més temps per a corregir les desigualtats).
   - Identificar noves necessitats que requereixin accions per a fomentar i garantir la igualtat de gènere a l'organització d'acord amb el compromís adquirit.

   Per tot això, la fase d'avaluació s'ha d'estructurar en tres eixos:
   - Eix 1, avaluació de **resultats**:
     - Grau d'acompliment dels objectius plantejats en el pla d'igualtat.
     - Nivell de correcció de les desigualtats detectades en el diagnòstic.
     - Grau de consecució dels resultats esperats.
   - Eix 2, avaluació del **procés**:
     - Nivell de desenvolupament de les accions del pla.
     - Grau de dificultat trobat/percebut en el desenvolupament de les accions.
     - Tipus de dificultats i solucions portades a terme.
     - Canvis produïts en les accions i desenvolupament del pla atenent a la seva flexibilitat.
   - Eix 3, avaluació d'**impacte**:
     - Grau d'acompliment de la igualtat d'oportunitats a l'entitat.
     - Canvis en la cultura organitzativa.
     - Reducció de desequilibris a la presència i participació de dones i homes.

IMPORTANT: Cal informar totes les persones membres de l'entitat de la creació de la Comissió d'Igualtat, de qui la integra, de quines accions desenvoluparà i dels resultats del Pla d'igualtat. La manera de portar a terme la distribució de la informació serà utilitzant els canals formals de comunicació de l'organització; és a dir, reunions informatives, taulells d'anuncis, comunicacions internes, entre d'altres.

4.2. Usos del temps

Un altre àmbit en el qual de segur que es pot intervenir a fi de millorar el funcionament intern en termes d'igualtat de gènere és la incidència en els usos del temps que fem com a organització. Segurament tenim un horari més o menys prefixat per a les reunions; i per a les activitats. La pregunta que toca fer-nos és: aquest horari, s'adapta a les necessitats de tothom que integra l'entitat? És racional o raonable? Quines conseqüències té a l'hora de promoure la participació de tothom, homes i dones? El treball dintre de l'entitat permet a les persones conciliar les seves necessitats personals i familiars?

a) La gestió actual dels temps i les seves conseqüències

L'organització i l'ús del temps és un element essencial per a la consecució d'una veritable equitat entre dones i homes, ja que incideix de manera important en la vida quotidiana, i afavoreix o dificulta la disponibilitat per a desenvolupar les diferents facetes de la vida i, per tant, per a exercir en condicions d'igualtat els drets de ciutadania.

Tal com s'ha explicat en el primer bloc, tradicionalment, la divisió sexual del treball ha estat el sistema que ha estructurat les funcions de dones i homes en la societat, adjudicant responsabilitats als homes en l'àmbit públic i en el mercat laboral de manera remunerada, i a les dones en l'àmbit privat i el treball domèstic i de cura sense cap reconeixement simbòlic ni econòmic (no remunerat). Una distribució de tasques que situa les dones en una posició de desavantatge, ja que amb la incorporació massiva de les dones al mercat de treball remunerat, aquestes han hagut de fer front a una doble jornada: la laboral i la de les feines de la llar i de cura de persones dependents.

Una conseqüència directa d'aquesta divisió de funcions és la distribució desigual del temps, un bé escàs i que cada vegada adquireix més valor en la mesura que és un element clau per a gaudir d'una qualitat de vida més bona. En termes generals, els homes continuen dedicant la major part del seu temps a la feina remunerada, donant prioritat a l'objectiu de proveir el sosteniment econòmic de la família. El temps que els resta, un cop finalitzada la jornada laboral, acostuma a ser temps personal.

Les dones, en canvi, o bé es dediquen exclusivament a l'àmbit de la llar, o bé, majoritàriament, compaginen la responsabilitat de les tasques domèstiques i de cura amb una feina remunerada. Això, tal com s'ha avançat en el primer capítol, té les conseqüències següents:

- Limita la possibilitat de les dones de poder gaudir de temps personal, i els obliga a no tenir temps per a si matei-

xes, ja que han de destinar pràcticament la totalitat del seu temps a les persones del seu entorn.

- Afavoreix que moltes d'elles optin per fer jornades parcials i renunciïn a oportunitats de promoció i a una major retribució salarial per a poder conciliar els temps laborals i familiars.
- Redueix les oportunitats de les dones per a implicar-se en la participació associativa i ciutadana.

b) Conciliació, coresponsabilitat i els beneficis d'una nova gestió dels temps

Conciliació i coresponsabilitat

- El terme **conciliació** de la vida personal, laboral, social i familiar es refereix a la possibilitat de disposar del temps i dels recursos necessaris per a desenvolupar de manera simultània els diferents àmbits de la pròpia vida.
- Per tal que aquesta conciliació es doni en condicions d'igualtat real i efectiva entre dones i homes, cal establir una distribució social del temps fonamentada en la **coresponsabilitat**, que es basi en compartir entre dones i homes, de manera equilibrada, la planificació, organització i realització de les tasques domèstiques i de cura, i el treball remunerat, valorant també equitativament els diferents tipus de feina.

El concepte de nous usos del temps planteja una nova manera d'organitzar socialment la realitat quotidiana, tenint en compte la necessitat de les persones de conciliar el temps personal, el temps laboral, el temps familiar i el temps social. La reorganització dels temps comporta una multiplicitat de beneficis que cal tenir en compte. Són els següents:

- **Per a les persones treballadores:** Més temps personal; millora de l'autoestima, l'autoconfiança i el sentit del control de la pròpia vida; igualtat entre homes i dones en els àmbits laboral i social.
- **Per a les entitats i empreses:** Més eficàcia i sostenibilitat; augment dels índexs de productivitat; disminució dels nivells d'estrès i de l'absentisme.
- **Per a la societat en general:** Més dedicació a la família; estalvi i millora de la qualitat dels serveis per a les persones; més participació associativa i ciutadana.

c) Mesures per a distribuir els temps d'una manera més eficaç

Les entitats poden contribuir a una gestió dels temps més responsable socialment a la vegada que més eficaç. En general es recomana:

- Establir reunions, trobades i formacions en horaris i llocs que responguin a les necessitats de totes les persones. Sobretot, tenint en compte els requeriments específics de les dones per a poder conciliar les seves responsabilitats familiars amb les laborals i socials.
- Oferir espais de cura per a infants mentre es realitzen simultàniament activitats de l'entitat (reunions, assembleses, formacions, entre altres).
- Fomentar l'ús de les noves tecnologies per a optimitzar el temps necessari de participació a l'entitat. Per exemple, via *newsletter* o xarxes socials, es pot facilitar la informació i preparació de temes previs per tal que les trobades puguin ser més deliberatives i menys informatives.

En particular, tenint en compte només les entitats professionalitzades, es proposa:

1. **La promoció de noves formes d'organització del treball:** Amb l'objectiu de millorar la conciliació del temps personal, familiar i laboral, optimitzar els processos productius, o afavorir el reciclatge i la formació, entre altres, és necessari plantejar una reorganització del temps de treball, per tal que la jornada laboral s'adeqüi tant a les necessitats de l'entitat com de les persones treballadores.
   Per a una nova manera d'organitzar el treball es proposen amb caràcter no exhaustiu les mesures següents:
   - Afavorir l'acord entre l'entitat i el conjunt de les persones treballadores, de manera que coordinant les tasques i el temps de dedicació de tota la plantilla, es cobreixin les necessitats productives a la vegada que els treballadors i treballadores gaudeixen de la jornada i de les vacances que responguin més a les seves necessitats.
   - Acordar unes hores de presència a l'entitat i unes altres d'assistència flexible o de treball a casa, a fi de poder gestionar la jornada laboral i adequar-la a les necessitats de les persones treballadores.
   - Tenir l'opció d'acumular hores de treball per a poder ser utilitzades en moments puntuals de necessitat com a mesura de redistribució horària.
   - Evitar que les tasques es concentrin a primera hora del matí o a l'última de la tarda, per a no allargar la jornada laboral.
   - Oferir flexibilitat a l'hora d'entrar i sortir, on la persona pot incorporar-se o sortir de la feina amb un marge de temps ampli.
   - En tots els casos en què l'activitat de l'entitat ho permeti, apostar per la jornada intensiva.
   - Perquè les persones puguin distribuir la jornada laboral en funció de les seves necessitats, potenciar el treball per objectius i l'horari lliure en els casos que sigui possible.
   - Amb una planificació mínima trimestral o semestral, afavorir l'alternança de setmanes curtes i setmanes llargues de la jornada laboral com a nova manera de reorganitzar l'horari.
   - Establir la formació presencial dintre de l'horari laboral.
   - Oferir dies per assumptes personals, on hi hagi la possibilitat d'absència sense necessitat de justificació.

2. **La millora de permisos i excedències:** Cal replantejar els permisos que la llei marca com a mínims amb l'objectiu de promoure la conciliació i la coresponsabilitat de les persones treballadores. Algunes propostes podrien ser les següents:
   - Promoure que els homes agafin permisos relacionats amb la cura dels fills i filles, com a mesura per a potenciar la coresponsabilitat.
   - Ampliar els permisos que determina la Llei d'igualtat.
   - Ampliar i perllongar el permís paternal igual que el maternal.

4.3. Empoderament de les dones de les entitats

Tal com s'ha pogut avançar en tot aquest manual, el funcionament intern de les entitats no està exempt de l'existència d'una multiplicitat d'obstacles per a l'assoliment de la plena igualtat de gènere entre les persones que hi participen o hi treballen. Per això, a més de les mesures, plans i protocols, les entitats poden desenvolupar diferents accions per tal que les dones que les integren incrementin el seu poder individual i col·lectiu.

a) Què és l'empoderament de les dones?

Procés a través del qual les dones enforteixen les seves capacitats, el seu protagonisme i l'autonomia i autoritat (tant individualment com social) per a impulsar canvis i transformar les relacions de subordinació.

Des d'una perspectiva de gènere, l'empoderament respon a la necessitat de generar canvis en les relacions de poder entre gèneres, modificant la seva distribució tant en les relacions personals com en les institucions de la societat. Així, s'entén l'empoderament com el procés mitjançant el qual les dones:

- Prenen consciència dels seus propis drets.
- Identifiquen les situacions de discriminació i subordinació per raó de gènere.
- Reconeixen i posen en valor els seus interessos, enforteixen les seves capacitats i endeguen processos de canvi que potencien el poder a escala individual, col·lectiva i en les relacions properes.

L'empoderament, per a ser un procés realment transformador, ha d'abastar les dimensions següents:

- **Individual:** Canvis orientats a l'assoliment de majors nivells d'autoconfiança, de valoració pròpia, i de poder de negociació dels propis interessos.
- **Grupal:** Procés adreçat a enfortir i potenciar els vincles, els suports i el reconeixement mutu que pot permetre fer front als problemes comuns i avançar en la defensa dels interessos comuns. En la dimensió social es generen els canvis col·lectius (socials, polítics i econòmics) dirigits a visualitzar i valorar les dones, així com a eradicar les discriminacions de gènere en tots el àmbits de les relacions socials.

Així, el procés d'empoderament reuneix una sèrie de capacitats que estan relacionades amb:

1. Intel·ligència emocional

És la capacitat que tenen les persones per a conduir profitosament les emocions pròpies i les emocions alienes. Així, doncs, les persones amb intel·ligència emocional són capaces de reconèixer, expressar, regular, controlar i dirigir les pròpies emocions i les de les altres persones per adaptar-se a les situacions, aconseguir metes i propòsits i trobar-se amb elles mateixes.

La intel·ligència emocional implica saber prendre distància, generar confiança i serenitat. Així mateix, comporta desenvolupar les capacitats següents:

- **Assertivitat:** capacitat d'autoafirmar els propis drets, sense deixar-se manipular i sense manipular les altres persones. Ser una persona assertiva consisteix a ser capaç de plantejar i defensar un argument, una reclamació o una posició des d'una actitud de confiança en un/a mateix/a.
- **Empatia**: capacitat d'entendre els sentiments de les altres persones en el procés de prendre decisions intel·ligents.
- **Autoestima:** conjunt d'experiències subjectives i de pràctiques de vida que cada persona experimenta sobre si mateixa. En la dimensió subjectiva, l'autoestima està conformada pels pensaments, els coneixements, els dubtes i les creences sobre un/a mateix/a.

Una dona amb un bon nivell d'autoestima podrà defensar les seves propostes; podrà oposar-se a algú en públic donant valor als seus arguments i, sobretot, no se sentirà culpable per fer allò que desitja i que creu que ha de fer.

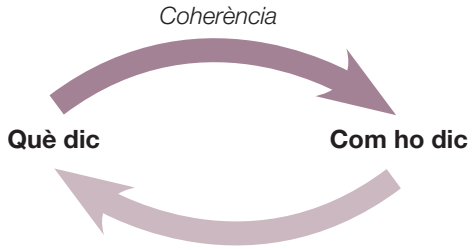
2. Habilitats comunicatives

La comunicació és una de les accions més importants de la nostra vida: ens permet relacionar-nos i incidir en el curs dels esdeveniments.

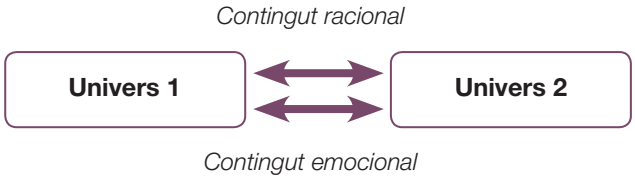
Comunicar-se és compartir informació, establint un procés que ens permet compartir el que sentim i el que coneixem.

Per tal que la comunicació tingui lloc no n'hi ha prou de transmetre un missatge; cal que aquest sigui rebut i que tingui, per a la persona que el rep, el mateix sentit que per a la persona que l'envia.

Per a això, és fonamental que hi hagi una coherència entre el contingut que es vol transmetre i la forma en què es transmet:



A més, s'ha de tenir en compte que cada persona constitueix un univers per si mateixa, amb el seu registre propi de creences, emocions, vivències, aprenentatges, etc. Aquest registre configura un marc de referència que actua com a filtre d'interpretació tant *d'allò que diu* com *d'allò que escolta*.



- S'ha de tenir present el fet que qualsevol espai on intervé la comunicació verbal implica, com a mínim, dos universos (dues persones) ben diferents que estableixen contacte.
- Per tant, es tracta de poder fer funcionar, amb el ventall de recursos més ampli possible, aquesta interrelació d'universos personals i no deixar de fer les comprovacions adients per assegurar que el missatge ha estat comprès amb la més gran precisió possible.

Quan la comunicació verbal s'inscriu en un terreny d'exigències particulars, com sol ser el cas dels entorns professionals i participatius, de sobte solen aparèixer un munt de traves, entre les quals es poden destacar els bloqueigs de diferents intensitats, balbuceigs, excés de rigidesa, agressivitat inadequada, nervis que obstaculitzen la nostra expressió oral, etc.

Atès que en l'entorn professional i participatiu l'eficàcia de la comunicació interpersonal és primordial, en un entorn en què les dones parteixen de situacions de desavantatge, és molt important l'aprenentatge de diverses capacitats per a consolidar certa competència en aquest àmbit. A grans trets, s'ha de contemplar la confluència de les dues capacitats següents:

- **Didàctica:** encarregada de fer circular el missatge en el seu vessant racional, de transmetre informació concreta.
- **Motivadora**: s'encarrega de despertar l'interès, de transmetre confiança i credibilitat, de marcar intencions i de despertar emocions.

En el moment d'adreçar-se oralment a un auditori, cal que es tinguin en compte els aspectes següents:

- Preparar el discurs, destriant les idees principals de les secundàries.
- Conèixer el públic: interessos, característiques, nombre de persones, etc.
- Presentar les idees per ordre segons la importància que tenen.
- Combinar frases curtes i llargues per evitar la monotonia.
- No repetir en excés idees ni paraules.
- No utilitzar paraules sense saber ben bé què signifiquen i com es pronuncien.
- Ser exacte i precís en les xifres i en les citacions.
- Acompanyar les explicacions amb suports audiovisuals.

Així mateix, s'han de tenir en compte **diferents components de la comunicació no verbal**:

- **La veu:** El to de veu pot motivar o avorrir. Cal tenir en compte la modulació i la rapidesa en parlar.
- **Els silencis i les pauses:** No s'ha de tenir por de les pauses: permeten respirar, donar temps, diferenciar temes i generar expectatives.
- **Gestos facials i corporals:** El somriure, la relaxació o crispació del rostre influeixen en el que s'està comunicant. Els gestos han de transmetre coherència i obertura. Per això, s'han d'evitar gestos agressius i defensius.
- **La mirada:** Pot transmetre confiança o desconfiança: substitueix i complementa la veu; de fet, mirar la gent als ulls sol ser més convincent que no pas utilitzar moltes paraules.

Una bona comunicadora o un bon comunicador fa compatible el que diu amb la seva expressió facial i amb els senyals que projecta el seu cos.

3. Gestió de conflictes amb perspectiva de gènere

El conflicte és universal i inherent als éssers humans. Les relacions amb les persones es basen en la diversitat de posicions, en les coincidències o divergències.

El conflicte és el **resultat** de diferents punts de vista en relació amb una mateixa situació; diferents sistemes de creences i valors; o bé, diferents objectius i interessos. Així mateix, els **prejudicis més comuns** entorn dels conflictes són els següents:

- Pensar que el «regateig» és la base de la negociació.
- Suposar que l'acord és «a costa de l'altre» i perdre oportunitats de beneficiar ambdues parts.
- Voler resoldre el conflicte el més ràpidament possible.
- Defensar la fita inicial, mantenir-se en els objectius que només beneficien un mateix o una mateixa.

De vegades la manera de respondre davant els conflictes es pot centrar en dues respostes extremes:

- **Passiva:** Posant els drets de les altres persones per davant dels propis.
- **Agressiva:** Considerant que els drets propis són els més important, fins i tot a costa dels drets de les altres persones.

Si es té en compte la perspectiva de gènere, es pot dir que el procés de socialització diferencial de gènere[24] fa que la resposta davant els conflictes pugui ser diferent per a homes i dones. Per exemple, els homes, que han estat educats sobre la base de la competència i la força, tendeixen a respondre d'una manera més agressiva. Per contra, les dones, que han rebut una educació que potencia un seguit d'habilitats vinculades amb la cura de les persones i l'empatia, solen reaccionar d'una manera més passiva.

O bé, per contra, algunes dones rebutgen la passivitat i decideixen comportar-se de manera més enèrgica, arribant fins i tot a copiar les maneres agressives dels seus col·legues els homes. Moltes pensen que en l'espai públic (àmbit laboral i associatiu, entre altres), l'única manera de sobreviure és adoptar els models masculins, lluitar i competir, si no vol ser sotmesa o quedar-se fora dels centres de decisions.

No obstant això, tant per a les dones com per als homes, la resposta que funciona més bé en la gestió de conflictes és l'assertiva. És a dir:

- La que es col·loca en el punt mitjà entre la passivitat i l'agressivitat.
- On es defensen els seus propis drets al mateix temps que es respecten els de les altres persones.

Les claus per a resoldre un conflicte d'una manera assertiva i eficaç són:

- Evitar actituds agressives, crítiques, defensives i tranquil·litzadores.
- Apostar per les actituds positives i creatives.

Actituds que cal evitar:

Agressiva: no escoltar, tancar-se, atacar, ferir, empipar-se.
Tanquil·litzadora: consolar, protegir, animar, aconsellar sense donar una solució.
Defensiva: justificar-se, queixar-se, defensar-se, anar de víctima.
Crítica: sermonejar, jutjar, recordar sistemàticament les normes.

Actituds que cal fomentar:

Positiva: preguntar/escoltar, explicar, preveure, negociar, planificar, resoldre.
Creativa: mirar des d'una altra perspectiva, trencar la rutina, tenir sentit de l'humor, innovar, apostar per l'espontaneïtat i l'entusiasme.

Així mateix, els passos clau que cal seguir en la gestió assertiva de conflictes són els següents:

1. **Identificar i definir el problema**: determinant quines són les persones implicades, de quin tipus de conflicte es tracta i en quina fase d'escalada es troba, tenint en compte que cal separar sempre les persones del problema.
2. **Obtenir informació de totes les parts:** centrar-se en els interessos de les persones implicades i no pas en les seves posicions. És a dir, posar atenció a les necessitats, desitjos i preocupacions de cada part; i no en el que cadascú/una diu que farà o no farà durant la negociació.
3. **Generar alternatives per a un benefici comú:** buscar la participació de totes les parts implicades de manera que se sentin protagonistes de la solució del conflicte.
   Per a generar opcions és important tenir paciència, crear un clima adequat i insistir en la utilització de criteris objectius; així mateix, s'han de recollir totes les opcions; totes són vàlides, encara que no siguin possibles. Havent-les recollides totes, es començaran a seleccionar les alternatives, fins a arribar a la millor.
4. **Buscar el consens i aplicar l'alternativa seleccionada:** Un cop obtingudes totes les opcions, cal seleccionar la o les que satisfacin més els interessos de les parts i concretar-la al màxim.

Aspectes clau que convé tenir en compte en la gestió de conflictes:

- Utilitzar el missatge jo, és a dir, parlar en primera persona sobre les pròpies necessitats i interessos.
- Revisar les creences i evitar les generalitzacions, ja que influeixen en la manera com es percep el conflicte.
- Potenciar l'autonomia personal i la confiança.
- Fomentar l'escolta, l'empatia i l'assertivitat.

24. Per a més informació, llegiu la pàgina 19.

b) Com pot una entitat fomentar l'empoderament de les dones?

Una entitat pot fomentar l'empoderament de les dones a partir de diferents accions i iniciatives:

- **Apostant per les xarxes de dones**

  Molt sovint, les dones que exerceixen algun tipus de lideratge se senten soles; sovint, pel fet que hi ha poques companyes al seu voltant, l'entitat és típicament masculina i/o no sempre reben tota la informació o reconeixement que caldria. En aquests casos, una de les millors opcions per a fomentar l'empoderament passa per recórrer a la creació d'una xarxa de suport de dones.

  La xarxa de suport consisteix en una estructura en la qual un grup de dones líders d'una determinada entitat, en un espai de confiança, intercanvia idees, informació, coneixements i recursos per al benefici mutu. No es tracta d'un grup d'autoajuda sinó d'un espai en el qual dones d'una jerarquia similar es donen suport i uneixen forces per a engrandir el poder de cadascuna. Aquesta xarxa pot ser tant presencial com virtual.

  La creació d'una determinada xarxa de dones pot ser impulsada per la mateixa entitat o bé pot ser el resultat d'una iniciativa pròpia de les dones que la integren. En tot cas, el paper de qualsevol entitat que vulgui incentivar la igualtat i el reconeixement de les dones ha de ser el de donar suport, donar veu i facilitar un espai a aquestes iniciatives.

- **Fent activitats formatives en habilitats emocionals i relacionals**

  Una entitat que aposti per l'empoderament i la saviesa de les dones pot desplegar formacions específiques per a elles sobre temes de lideratge, comunicació, assertivitat, gestió del conflictes, negociació, entre altres. Aquestes accions representen un gran pas per a animar, facilitar eines i legitimar les dones perquè ocupin llocs de decisió i de visibilitat pública.

- **Apostant per la participació de les dones en els llocs de poder**

  Una de les mesures més fermes en matèria d'empoderament de les dones és, justament, reforçar la participació femenina en els espais de presa de decisions de l'entitat; és a dir, a partir de la selecció, la promoció i, fins i tot, l'establiment de quotes per a garantir la presència de dones en els llocs estratègics de la gestió i direcció de l'organització.

  Així mateix, aquesta presència femenina en els espais de poder de l'entitat ha de ser, no des de l'adopció de models masculins tradicionals, sinó des de l'acceptació i posada en valor de les capacitats i els interessos de les dones; o sigui, visibilitzant i valorant les seves experiències i aprenentatges específics, incorporant-los a les estratègies organitzatives com a elements d'èxit.

4.4. Prevenció i intervenció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe

Si bé és veritat que el context específic de les entitats sol ser molt proper a les relacions igualitàries i horitzontals, això no vol dir que no es pugui generar alguna situació d'assetjament. Per això, s'ha de prevenir la problemàtica a partir de dues estratègies clau: primera, des de la sensibilització i la implicació de les persones membres, i segona, a partir de l'establiment de mecanismes clars i objectius d'intervenció davant possibles casos.

Generalment s'identifiquen les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe en els entorns de tipus laboral. No obstant aquests fets, s'ha de tenir present que en el cas de les entitats, es poden donar aquest tipus de situacions tant en les professionalitzades, és a dir, que tenen persones contractades, com en les que sense tenir un vincle estrictament laboral entre els membres, hi ha una relació quotidiana i continuada (grups de persones voluntàries).

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe impossibiliten l'assoliment de la igualtat real entre dones i homes. Aquests tipus d'assetjaments, que s'inscriuen en la violència contra les dones, encara són molt poc visibiles socialment i continuen generant situacions discriminatòries i d'abús de poder.

a) Característiques bàsiques de l'assetjament

Si bé ja s'han definit els conceptes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe,[25] és important tenir en compte diversos elements per a poder identificar els casos correctament. Per començar, dins de les entitats professionalitzades i/o les que ocupen posicions jeràrquiques, les situacions d'assetjament es poden **classificar** en:

- **Horitzontal:** es dóna entre persones que es troben en un mateix nivell jeràrquic.
- **Vertical ascendent:** es produeix des d'una persona subordinada cap a una persona superior jeràrquicament.
- **Vertical descendent:** es dóna des d'una persona superior jeràrquicament cap a una persona subordinada.

25. Vegeu-ne les definicions a l'apartat «Assetjament sexual i per raó de sexe», pàgina 25.

També es pot distingir entre:

- **Assetjament d'intercanvi:** Prové d'un superior jeràrquic o d'altres persones que poden influir en les condicions laborals i en l'ocupació de la víctima. Aquest tipus d'assetjament implica un abús d'autoritat i es considera una falta molt greu perquè genera una situació d'indefensió per a la persona que el pateix.
- **Assetjament ambiental:** Prové de companys o terceres persones relacionades amb l'entorn de l'entitat. Aquest tipus d'assetjament genera un entorn hostil, intimidatori i ofensiu per a la víctima.

Exemples d'assetjament sexual i per raó de sexe

Es poden trobar una multiplicitats de comportaments (verbals, no verbals o físics) realitzats per la persona assetjadora vers la víctima. No obstant tot això, sense delimitar o excloure altres indicis, es poden destacar els exemples següents:

- Dintre dels casos d'assetjament sexual: mirades lascives, inducció per a quedar-se sols innecessàriament, comentaris i bromes sexuals ofensives, contacte o acostament físic intencionat, invitacions persistents per a concretar cites, etc.
- Dintre dels comportaments d'assetjament per raó de sexe: bromes sexistes i ofensives, aïllament, ridiculització, comentaris discriminatoris que menyspreïn el treball de la dona, etc.

Fases de l'assetjament sexual

Un altre aspecte que convé tenir en compte per a detectar els casos d'assetjament, és el procés a través del qual es fa efectiu. Així, en el cas de l'assetjament sexual, s'hi poden trobar dues fases principals:

- **Aproximació i seducció:** La persona assetjadora selecciona la seva víctima i, mitjançant mecanismes de favoritisme o privilegis, crea un entorn favorable i de confiança. Aquesta aproximació permet a la persona agressora descobrir els punts febles de la víctima.
- **Aïllament i conflicte:** Quan la víctima comença a ser conscient de la situació d'assetjament, comença aquesta segona fase. Llavors, la persona assetjadora utilitza el seus coneixements per a aïllar la persona assetjada dels companys i companyes. Així mateix, la humilia, ridiculitza i desautoritza de manera sistemàtica.

b) Indicadors per a la detecció

Generalment, els casos d'assetjament es poden començar a detectar a partir de la fase d'«aïllament i conflicte». És a dir, quan la persona que el pateix pren consciència de la situació i, en general, ja està molt afectada a nivell psicològic, físic i relacional.

Alguns indicadors que poden reflectir casos d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe poden ser els següents:

- **Problemes de salut de la possible víctima:**[26] El fet que hi hagi alguna persona amb determinats problemes de salut, com ara ansietat, estrès, depressió, problemes digestius, migranyes, entre d'altres, pot ser senyal que estigui patint una situació d'assetjament. No obstant aquests senyals, s'ha de tenir present que no es pot analitzar aquest indicador aïlladament, sinó que s'ha d'observar la presència de la resta de manera simultània.

- **Situacions de ruptura en les relacions entre persones:** Molt sovint es poden observar situacions en què diferents persones (voluntàries, treballadores, proveïdores, usuàries…) deixen, de cop, de parlar l'una amb l'altra, de relacionar-se, o bé que una d'elles tendeix a evitar l'altra. Aquest també podria ser un indicador d'assetjament, en el qual la persona víctima ja s'adona de la gravetat de la situació i busca estratègies de sortida sense evidenciar el que realment està passant.

- **Nivell d'absentisme, baixes i mobilitat de les persones:** En molts casos, les persones que pateixen situacions d'assetjament comencen a reduir la seva presència en l'organització, ja sigui per mitjà de l'absentisme laboral quan existeix una relació d'aquest tipus, o bé mitjançant la no-participació en reunions, esdeveniments, etc. Aquesta no-presència es pot derivar dels problemes de salut o per la desmotivació i la manca de forces per a afrontar l'abús. També es donen casos en què les víctimes opten per abandonar l'entitat o demanar un canvi de funcions o territori de treball.

c) Mesures de sensibilització i prevenció

És molt important que cada entitat desenvolupi accions preventives i de sensibilització davant l'assetjament. Així, de manera orientativa, es poden proposar algunes de les mesures següents:

- Formació destinada a capacitar les persones de l'entitat en temes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Establiment de canals de comunicació que garanteixin que totes les persones puguin informar de comportaments generadors d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.
- Realització de campanyes informatives, destinades a totes les persones de l'entitat, que donin a conèixer els drets, els recursos jurídics, els procediments interns per a formular denúncies i les sancions establertes per als casos d'assetjament.

26. Vegeu més exemples de problemes de salut física i psíquica en l'apartat "Assetjament sexual i per raó de sexe», pàgina 25.

- Establiment d'una persona assessora o comissió que s'encarregui d'oferir assessorament i assistència, i que participi en la resolució de problemes i en els procediments davant casos d'assetjament.
- Creació i difusió un protocol de prevenció i intervenció de l'assetjament.[27]

d) Elaboració de protocols: metodologia i garanties

Tal com s'ha avançat anteriorment, per a abordar l'assetjament sexual i per raó de sexe, una de les mesures que pot desenvolupar una entitat és l'elaboració i difusió d'un protocol: es tracta d'un document que recull tant mesures de prevenció com procediments i garanties d'actuació davant els possibles casos que es puguin produir.

Recomanacions generals per a elaborar un protocol

- **Adaptació al context de l'entitat:** És molt important tenir en compte que cada entitat necessita crear el seu propi protocol per a respondre, de la manera més eficaç possible, al mapa relacional i a les necessitats del seu entorn.
- **Definició clara i no restrictiva**: Un element fonamental que ha d'incloure qualsevol protocol és una definició clara, concisa i no restrictiva d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. Aquesta definició delimita què és i què no és assetjament i, per tant, defineix al mateix temps quines situacions podran ser objecte d'intervenció i quines queden fora del procediment del protocol.
- **Marc legal de referència:** És recomanable que el document faci referència a les lleis que fan possible el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe. Aquesta consideració permetrà que tothom tingui coneixement dels recursos legals, les obligacions de l'entitat i la importància del protocol.
- **Designació d'una persona o persones de referència:** Un element que ha d'incloure el protocol és la figura d'una o diverses persones assessores en assetjament sexual i assetjament per raó de sexe; és a dir, persones amb formació específica en la matèria, encarregades d'oferir assessorament, assistència i participació en la resolució de problemes i en els procediments. Aquesta figura ha de ser visible i accessible per tothom mitjançant canals de comunicació àgils i senzills.
- **Ús d'un llenguatge senzill i no sexista:** A l'hora de redactar el document s'ha de tenir una cura especial de no utilitzar un llenguatge sexista. Per altra banda, s'ha de procurar elaborar un protocol que sigui senzill i comprensible per a totes les persones vinculades a l'entitat.

Declaració de principis i garanties del procediment

Cada protocol ha d'establir els principis i garanties necessàries per a protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Així, és bàsic que es garanteixin els elements següents:

- **Confidencialitat:** Les persones que intervinguin en el procediment no poden divulgar informació relacionada amb el contingut del procés de recerca ni de les denúncies presentades.
- **Imparcialitat:** El procés de recerca s'ha de dur a terme amb total respecte, neutralitat i objectivitat per a totes les parts. Així mateix, les persones investigadores que participin en el cas d'assetjament no poden tenir cap vinculació amb les parts implicades.
- **Prohibició de represàlies:** Ha d'estar del tot prohibit prendre represàlies contra la víctima, testimonis o persones que participen en el procés de recerca sobre l'assetjament.
- **Protecció de la salut de la víctima:** El procediment ha de garantir totes les mesures necessàries per a protegir o restituir la salut de la víctima.
- **Diligència i compliment de terminis de tramitació i resolució:** El procés de recerca i la resolució han de ser realitzats dintre dels terminis establerts i sense retards injustificats.
- **Declaració de drets i deures:** Dintre del protocol s'han de definir els drets i deures de la víctima i de la presumpta persona assetjadora.

A més, en el cas d'entitats professionalitzades, el protocol ha d'incloure les garanties següents:

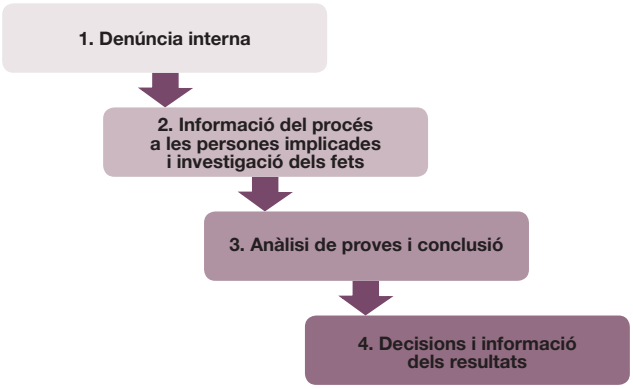
- **Restitució de la víctima:** En el cas que la víctima hagi patit un empitjorament de les seves condicions laborals a causa de l'assetjament, s'hauran de restituir les seves condicions si així ho sol·licita.
- **Definició de mesures disciplinàries:** Un element que no ha de faltar és la definició i formes d'aplicació de les sancions destinades a la persona assetjadora.

Procediments d'actuació

Cada protocol ha d'incloure uns procediments d'actuació per als casos d'assetjament sexual i per raó de sexe. No obstant això, cal explicar que aquests procediments no han de ser rígids ni excloents sinó tot el contrari, han d'estar adaptats a una pluralitat de situacions heterogènies.

27. Per a més informació, vegeu l'apartat següent.

A mode d'orientació, el protocol pot incloure els passos següents:



1. **Denúncia interna**: Es comuniquen els fets a la persona o òrgan que assumeix la instrucció. Aquesta figura ha d'estar definida en el protocol[28] i és l'encarregada de presentar formalment la denúncia interna, que ha d'incloure els elements següents:
   - Noms i cognoms de la víctima, de la presumpta persona assetjadora i possibles testimonis.
   - Dades, llocs, durada, freqüència i detalls dels fets.

Important: Un cop feta la denúncia, és fonamental que s'implantin, si el cas ho requereix, mesures cautelars de protecció per evitar o limitar el contacte entre la presumpta víctima i la persona que l'assetja.

2. **Informació del procés a les parts implicades i investigació dels fets:** Després de presentar formalment la denúncia, s'obre el procés d'investigació. La persona que assumeix la instrucció ha de desenvolupar, amb flexibilitat i confidencialitat, les actuacions següents:
   - Informar la presumpta persona assetjadora dels continguts de les acusacions i de com es portarà a terme tot el procediment de la instrucció.
   - Informar la persona assetjada de quin serà el procediment de la instrucció.
   - Entrevistar la persona assetjada (que pot estar acompanyada de la persona assessora o d'un/a company/a), la persona assetjadora i testimonis amb l'objectiu de clarificar el cas.

3. **Anàlisi de proves i conclusions:** Una vegada realitzat tot el procés d'investigació, la persona o l'òrgan que assumeix la instrucció ha de presentar un informe per escrit. Aquest document ha d'incloure una síntesi dels fets, les accions desenvolupades durant el procés d'instrucció i les conclusions del cas.

Important: El protocol ha de definir a qui es presentarà l'esmentat informe i qui prendrà les decisions. Per exemple, una comissió específica, la direcció de l'entitat, la direcció de personal, etc.

4. **Decisions i informació dels resultats:** En el cas que l'informe confirmi l'existència d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, caldrà actuar de la manera següent:
   - Elaborar un informe escrit i informar dels resultats a les parts.
   - Advertir la persona assetjada que té dret a recórrer-hi en contra si no considera satisfactoris els resultats de la instrucció.
   - Establir i imposar les sancions o mesures disciplinàries a la persona assetjadora.

28. Pot ser o no la persona de referència en assetjament.

V Bibliografia

5. BIBLIOGRAFIA

- *La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa*. Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, 2009.
- *Estudi-diagnòstic: la perspectiva de gènere en el treball de les ONGD catalanes*. Bastardes, Clara; Franco, Laia Barcelona: Federació Catalana d'ONG per al Desenvolupament (FCONGD), 2006.
- *Disseny de projectes socials des d'una perspectiva de gènere*. Fundació Peñascal i Federación Sartu, 2010.
- *Guia bàsica per a l'aplicació i avaluació de la perspectiva de gènere en l'àmbit local*. Ajuntament de Dènia, 2011.
- *Bones pràctiques de les administracions públiques en matèria de mainstreaming de gènere*. Fundación Mujeres, 2007.
- *Dones, comunicació eficaç i gènere*. Ponència d'Ana Maria Vidal, curs de formació sobre empoderament i lideratge femení. Barcelona, 2009.
- *Guia de formació per a la participació social i política de les dones. Manual de l'alumna*. Luz Martínez Ten i Rosa Escapa Garrachón. Tercera edició. Ministeri de la Dona, 2008.
- *Lideratge i equitat de gènere en el món laboral: la realitat del tercer sector*. Ponència de Fina Rubio Serrano presentada a les V Jornades Cooperació. Fundació Surt, 2005.
- *Les dones en la política. Material didàctic*. Cursos de «Formación de Mujeres, cargos electos Municipales». Renau Manén, Dolors i Berbel Sánchez, Sara. Departament de Cooperació Internacional de la Diputació Barcelona, 2001-2002.
- *Guia per a la elaboració d'un pla d'igualtat en ONG d'acció social*. Plataforma de ONG de Acción Social. Madrid, 2011.
- *Panoràmic de les Associacions de Barcelona 2014.* Torre Jussana – Centre de Serveis a les Associacions. Barcelona, 2014.
- *Anuari 2013 del Tercer Sector Social de Catalunya*. Observatori del Tercer sector. Barcelona, 2013.
- "Equitat de gènere: una oportunitat per repensar el món. Conferència de Sara Moreno i Colom". Revista *Àmbits de la Política i Societat*. Col·legi de Politòlegs i Sociòlegs de Catalunya. Barcelona, 2015.

VI Annex

6. ANNEX

Tot seguit s'exposa un guió, del tot orientatiu, de possibles indicadors quantitatius i qualitatius per a poder realitzar la diagnosi d'un pla d'igualtat. Se centra tant en les necessitats d'una entitat no professionalitzada com d'una de professionalitzada. Amb tot, s'ha de tenir en compte que els indicadors necessàriament s'han d'adaptar a la realitat de cada context particular.

En cas de totes les entitats

ACCÉS I PERMANÈNCIA EN MATÈRIA DE PARTICIPACIÓ

Dades quantitatives

- Nombre i percentatge de persones participants en assemblees segregades per sexe.
- Nombre i percentatge de membres de la junta directiva segregades per sexe.
- Nombre i percentatge de persones voluntàries segregades per sexe.

Dades qualitatives

- Hi ha cap mecanisme per a garantir una participació equilibrada entre homes i dones a les assemblees?
- Qui i com s'escullen les juntes directives?
- S'observen barreres internes o externes per a la incorporació de dones a la junta directiva?
- Qui i com es realitza el procés de reclutament de persones voluntàries?

UTILITZACIÓ DE LLENGUATGE, IMATGE I COMUNICACIÓ NO SEXISTA

Dades qualitatives

- Quins canals de comunicació interna es fan servir habitualment a l'entitat? Els mitjans que s'empren, són accessible a tothom?
- Es considera que la imatge de l'entitat, tant interna com externa, transmet els valors d'igualtat entre dones i homes? Sí o No? Per quin criteri? Què ho demostra?
- Hi ha una difusió interna i posada en comú de les pràctiques en matèria d'igualtat de gènere?
- Hi ha cap guia o protocol sobre comunicació inclusiva i llenguatge no sexista per a l'ús intern i extern de l'organització?
- S'ha realitzat alguna formació sobre comunicació inclusiva?

USOS DEL TEMPS, CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

Dades qualitatives

- Les reunions, assemblees, formacions i altres trobades es fan en horaris que responguin a les necessitats de totes les persones?
- Es tenen en compte els requeriments específics de les dones per a poder conciliar les seves responsabilitats familiars amb les socials i laborals?

PREVENCIÓ I INTERVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Dades quantitatives

- Nombre de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe en els últims anys.
- Nombre anual de formacions sobre prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Dades qualitatives

- S'ha realitzat cap tipus d'estudi per a detectar possibles situacions d'assetjament sexual? Quines han estat les conclusions?
- Hi ha cap protocol d'intervenció i prevenció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe?
- Hi ha cap persona responsable o comitè per a prevenir, detectar i denunciar els casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe?

En cas exclusiu de les entitats professionalitzades

ACCÉS A L'OCUPACIÓ

Dades quantitatives

- Nombre i percentatge de persones treballadores segregades per sexe.
- Percentatge i nombre absolut de:
  - Distribució de la plantilla per sexe i per tipus de contracte (temps complet, temps parcial, fix discontinu, indefinit a temps complet, indefinit a temps parcial, pràctiques, beques de formació, altres).
  - Distribució de la plantilla per antiguitat per franges d'edat de les dones i dels homes.
  - Incorporacions i baixes de personal segregades per sexe en els darrers anys.
  - Incorporacions l'últim any, per sexe i tipus de contracte.
  - Incorporacions l'últim any, per sexe i categories professionals.
  - Baixes definitives l'últim any, per edat i sexe.
  - Baixes temporals l'últim any, per edat i sexe.

Dades qualitatives

- Quins factors determinen que l'entitat inicii un procés de selecció i contractació?
- Quin sistema de selecció de candidatures s'utilitza a l'entitat?
- Qui i com se sol·licita la incorporació de nou personal o la creació d'un nou lloc de treball?
- Qui i com es defineixen els perfils requerits per cada lloc de treball?
- Es fan publicacions internes de les vacants disponibles a l'entitat? Quin sistema se segueix per a realitzar la publicació?
- Quins mètodes s'utilitzen per a seleccionar el personal?
- Quines persones intervenen en cada fase del procés? Quines persones tenen l'última decisió sobre la incorporació?
- Quines són les característiques que se cerquen en les candidatures?
- S'observen barreres internes, externes o sectorials per a la incorporació de dones a l'entitat?

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Dades quantitatives

- Nombre i percentatge de dones i homes per categories professionals i nivells d'estudis.
- Organigrama de l'entitat per àrees, nivell jeràrquic i sexe.

Dades qualitatives

- En quines àrees de l'entitat hi ha una presència més alta de dones i d'homes? I en quines menys? A què es creu que es deu?

PROMOCIÓ

Dades quantitatives

- Nombre de promocions durant els darrers anys de dones i homes.
- Tipus de promocions (en percentatge) de l'últim any segregades per sexe (promoció salarial, vinculada a mobilitat geogràfica, per prova objectiva, per antiguitat, per decisió de l'entitat).

Dades qualitatives

- Quina metodologia i quins criteris s'utilitzen per a la promoció? Hi ha cap tipus de sistema establert per a fer un procés de promoció professional igualitari?
- Quins requisits es tenen en compte a l'hora de promocionar el personal?
- Quines persones intervenen en la decisió d'una promoció interna?
- Es comunica al personal de l'entitat l'existència de vacants? A través de quins mitjans?
- S'observen dificultats de promoció en les dones de l'entitat? De quin tipus?
- S'ha posat en marxa cap acció per a incentivar la promoció de les dones a l'entitat? O de les persones amb sexe menys representat en determinades categories professionals?
- Es considera que les responsabilitats familiars poden influir en la promoció dins de l'entitat?

FORMACIÓ

Dades quantitatives

- Formacions de l'últim any segregades per sexe.
- Formacions de l'últim any segregades per sexe i per categoria professional.
- Nombre de formacions sobre igualtat de gènere per sexe i categoria professional.

Dades qualitatives

- Existeix cap pla de formació a l'entitat? Qui dissenya el Pla i en quins criteris es basa?
- Com es detecten les necessitats de formació de la plantilla?
- S'imparteix formació a l'entitat lligada a la promoció professional? Qui pot optar a aquest tipus de formació?
- S'observa una menor assistència de les dones a determinats cursos de formació respecte dels homes? A quin tipus de curs assisteixen menys? Per quines raons?
- Com es difonen les ofertes de formació? Per quins mitjans?
- Quins criteris de selecció se segueixen per a decidir quines persones participen en els cursos de formació?
- Els cursos s'imparteixen en el lloc de treball? Fora del lloc de treball? En línia? Dins l'horari de jornada laboral? Fora de l'horari de la jornada laboral?

RETRIBUCIÓ

Dades quantitatives

- Distribució de la plantilla, **segregada per sexe**, de:
  - categories professionals i salari brut anual sense compensacions extrasalarials.
  - categories professionals i salari brut anual amb compensacions extrasalarials.
- Retribució anual mitjana de les dones i dels homes (amb compensacions extrasalarials).
- Retribució anual mitjana de les dones i dels homes (sense compensacions extrasalarials).

Dades qualitatives

- Quins criteris se segueixen per a decidir els augments salarials?
- Hi ha incentius o beneficis salarials o extrasalarials? De quin tipus?
- Quin criteri se segueix per a determinar la distribució d'incentius o beneficis?
- Hi ha accions correctores en cas que es detectin diferències salarials entre dones i homes en igualtat de funcions i responsabilitat?

USOS DEL TEMPS, CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

Dades quantitatives

- Distribució de la plantilla per hores setmanals de treball i per sexe (percentatges).
- Distribució de la plantilla per torns de treball i per sexe (percentatges).
- Percentatge de la plantilla, segregada per sexe, que aplica alguna mesura de conciliació.
- Percentatge de la plantilla per sexe i categoria professional que aplica alguna mesura de conciliació.
- Nombre de reduccions de jornades segregades per sexe.
- Nombre d'excedències per cura d'infants i persones en situació de dependència, segregades per sexe.

Dades qualitatives

- Hi ha mesures relatives a la conciliació de la vida laboral, familiar i personal que comportin una millora del que s'estableix per llei o per conveni col·lectiu?
- Qui utilitza més aquestes mesures, dones o homes? Quines consideren que són les raons?
- Qui fa més ús a l'entitat dels permisos, dones o homes? Quines es consideren les raons? En el cas que siguin més les dones, s'ha establert cap mesura per a mirar de canviar la situació?

Sol·licitar la reducció de jornada laboral, podria afectar d'alguna manera la situació professional de la persona sol·licitant dins l'organització?

Un altre recurs per a diagnosticar la vostra associació en temes de gènere és la "Guia d'autodiagnosi de gènere per a entitats. Regenerem-nos", editada ple CJB (Consell de la Joventut de Barcelona). La podeu consultar a través de www.cjb.cat/publicacions/

Conegueu tots els serveis i la formació que Torre Jussana ofereix a les entitats de BCN a
www.bcn.cat/tjussana

TORRE JUSSANA
CENTRE DE SERVEIS A LES ASSOCIACIONS

Avinguda Cardenal Vidal i Barraquer 30
08035 Barcelona
Tel.: 93 256 41 18
tjussana@bcn.cat
www.bcn.cat/tjussana
www.twitter.com/tjussana
www.facebook.com/torrejussana

TORRE JUS SANA

CENTRE DE SERVEIS A LES ASSOCIACIONS

Cogestionat amb:

consell d'associacions de barcelona

Ajuntament de Barcelona