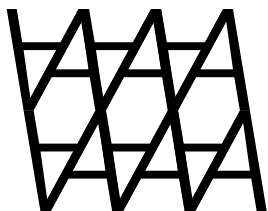
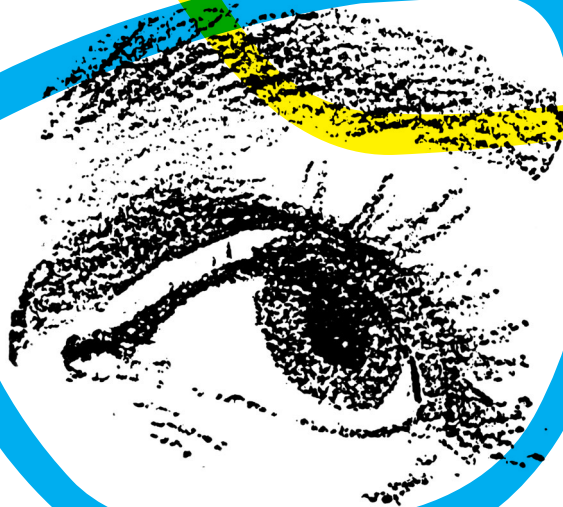


**economia
social**
Ateneu
Cooperatiu
Barcelonès Nord



INCORPORACIÓ PERSPECTIVA DE GÈNERE



Material el·laborat per:

Fundació Surt

SURT

Promogut per:



Generalitat de Catalunya
**Departament de Treball,
Afers Socials i Famílies**

Amb el finançament:



Disseny i maquetació:
Ateneu Cooperatiu Barcelonès Nord



Índex

Promogut per:



Generalitat de Catalunya
**Departament de Treball,
Afers Socials i Famílies**

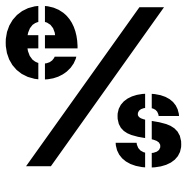
Amb el finançament:



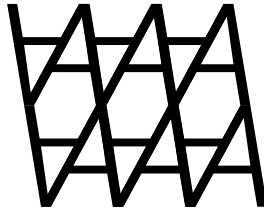
SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL
SEPE
SERVICIO PÚBLICO
D'OCCURACIÓ ESTATAL

Material el·laborat per:

Fundació Surt
SURT



**economia
social**
Ateneu
Cooperatiu
Barcelonès Nord



1

Introducció:

conceptes clau

i fonaments legals

Promogut per:



Generalitat de Catalunya
**Departament de Treball,
Afers Socials i Famílies**

Amb el finançament:



Material el·laborat per:

Fundació Surt
SURT

Disseny i maquetació: Ateneu Cooperatiu Barcelonès Nord



1.1_Introducció: el marc general

Qualsevol estratègia que vulgui acabar amb el sexisme i les discriminacions per identitat de gènere en les nostres organitzacions ha de comptar amb una sèrie de conceptes clau que ajuden a definir situacions de discriminació.

No hem d'oblidar que les discriminacions es produeixen també en l'àmbit informal de la nostra vida quotidiana, encara que existeixen elements formals i legals que intenten corregir aquestes discriminacions. Així, és important incorporar la part informal de les nostres relacions, i això suposa també tenir en compte les percepcions de les persones del nostre entorn, ja que és on es produeixen la majoria dels actes que poden ser discriminatoris.

Les discriminacions es produeixen per relacions de poder que ens travessen en el nostre dia a dia i per poder transformar socialment les relacions de gènere hem de ser molt conscients dels llocs de privilegis en què ens situem inconscientment.

Els conceptes ens ajuden a ordenar la realitat i a identificar percepcions i ens ajuda a posar-les en comú. A més, ens ajuda a analitzar les realitats compartides per moltes de nosaltres.

Igualtat de gènere.

És una manera de relacionar-nos i d'interactuar que superi els estereotips de gènere de la nostra societat. Es tracta d'igualar les oportunitats i també tenir en compte i donar resposta a interessos diferenciats. Per obtenir una major igualtat de gènere s'han de transformar les valoracions que s'associen entre ambdós sexes i a les persones que es consideren no binàries.

En aquest sentit, es tracta **assolir la igualtat a partir del reconeixement de la diferència** sense que aquesta s'utilitzi com a justificació de la discriminació.

A vegades, per arribar a aquest punt cal engegar un procés **de canvi organitzatiu** que sigui transformador de les relacions de gènere per tal

Promogut per:



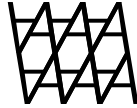
Generalitat de Catalunya
**Departament de Treball,
Afers Socials i Famílies**

Amb el finançament:



Material el·laborat per:





d'eliminar els obstacles identificats, és a dir, instaurar una nova manera de fer, de relacionar-se i d'interactuar entre dones, homes i persones no binàries en el context de la feina que superi les **relacions de poder entre gèneres** en totes les seves dimensions.

En l'Economia Social i Solidària la democràcia i transparència de les organitzacions ajuda l'horitzontalitat en les relacions laborals.

Tanmateix, sabem que respecte al gènere la mateixa socialització de totes les persones genera imaginaris difícils de canviar, i que té efectes materials en la vida de les persones (dones i homes cis i persones trans) en forma de discriminacions que són obstacles pel desenvolupament personal i l'accés als recursos econòmics per una vida digna. Per això és indispensable incorporar la perspectiva de gènere.

Perspectiva de gènere.

Enfocament que introdueix la possibilitat d'examinar la realitat des d'una altra òptica i percebre així l'existència de possibles obstacles que troba el desenvolupament del principi d'igualtat de gènere a qualsevol entitat.

Implica **considerar sistemàticament i de manera diferenciada les necessitats i aportacions** de treballadors/es, així com l'impacte que el funcionament de l'organització té sobre uns i altres.

Funciona alhora com a **instrument d'anàlisi** i com a **marc conceptual** que permet visibilitzar com es construeix i es fa patent el gènere en dins de l'organització.

Així, la perspectiva de gènere permet **diagnosticar les diferències específiques** entre dones i homes a l'organització i, en última instància, situar-les en el marc d'una cultura organitzativa que, de manera més o menys informal, pot estar afavorint o obstaculitzant la consecució de la igualtat de gènere.

Cultura organitzativa.

És l'element que identifica la manera de ser de qualsevol organització i es manifesta en les seves maneres d'actuar. Inclou els valors, els símbols i les explicacions col·lectives sobre allò que passa i perquè passa. Sovint es troba a la base de les desigualtats, però també és la via més efectiva per a modificar-les, ja que es pot utilitzar com a palanca de canvi. Si es



vol fer una diagnosi de les relacions en un àmbit com l'Economia Social i Solidària o de qualsevol de les organitzacions que creuen en aquesta manera de fer i construir una realitat alternativa, s'ha de considerar la cultura de les organitzacions. Això, suposa identificar els **valors associats a qualsevol entitat**, la convivència de subcultures dins de l'entramat col·lectiu i comunitari i l'existència, també, de possibles valors "informals", però que poden ser tant o més efectius que els valors declarats de les diferents organitzacions.

En aquest sentit, «l'eina d'observació de gènere», desenvolupada per la comissió d'economies feministes de la XES, és de gran utilitat per revelar els comportaments informals que es deriven de valors i imaginaris dels quals no són conscients del tot o ens costa reconèixer que els tenim.

Compromís i lideratge

Sense aquests dos elements no es poden **modificar les relacions de gènere i els valors que les sustenten** i per tant, difícilment es podrà assolir la igualtat de gènere de manera efectiva a una organització.

Qualsevol iniciativa (utilització de l'eina d'observació de gènere de la XES, elaboració d'un pla d'igualtat, recollida d'enquestes per percepcions de discriminació entre les persones de la nostra organització, etc.) pot generar una consciència entre les persones que hi participen de les possibles desigualtats o discriminacions, de les seves causes i dels canvis necessaris per a eliminar-les.

A totes les organitzacions hi ha relacions de poder desiguals entre homes i dones que es configuren a través de les seves estructures formals i informals. És a dir, les desigualtats es reproduïxen mitjançant les regles, les polítiques, els procediments i les activitats assignades. Però també a partir del conjunt d'activitats, de normes i de relacions espontànies que sorgeixen entre les persones de l'organització, no establertes ni previstes per elles.

El compromís amb els valors i les pràctiques que implica una implementació de polítiques d'igualtat en qualsevol organització o empresa derivarà en un canvi en la cultura de l'organització, en procediments diversos per acabar amb els comportaments informals i les dinàmiques que generen. Fer-nos conscients de què fem inconscientment també forma part de la transformació social que l'Economia Social i Solidària (ESS) persegueix.



Aquelles persones amb més responsabilitat han de tenir la capacitat de prendre decisions amb el compromís ferm d'obtenir el canvi cultural necessari, perquè les organitzacions de l'ESS arribin a nivells d'igualtat de gènere que superi els desitjos expressats en l'àmbit formal, i canviï realment en el pla informal on es desenvolupen moltes de les nostres relacions laborals quotidianament.

Tanmateix, serà d'una importància cabdal que en organitzacions que es diuen horitzontals totes les persones estiguin convençudes que el camí millor per l'entitat és la igualtat, sinò podem embussar-nos davant la incomprensió, els prejudicis i la negació del canvi.

Promogut per:



Generalitat de Catalunya
**Departament de Treball,
Afers Socials i Famílies**

Amb el finançament:



Material el·laborat per:





1.2_Fonaments legals.

El concepte d'igualtat jurídica va sorgir al segle XIX en diferents lluites del moviment obrer i de les sufragistes. Per tant, és un primer pas a l'hora d'aconseguir drets socials i polítics. Avui és un principi universal recollit en diverses legislacions internacionals, de l'estat espanyol i de Catalunya.

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

La legislació espanyola amb la *Llei orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva entre dones i homes* defineix la igualtat de tracte com «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».

Amb el *Decret Llei 6/2019 de mesures urgents per la garantia de la igualtat de tracte entre dones i homes en la feina i l'ocupació* considera que «El dret a la igualtat de tracte entre dones i homes ha de suposar l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil». El dret a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes suposa, així mateix, la seva equiparació en l'exercici dels drets i en el compliment de les obligacions de tal manera que hi hagi les condicions necessàries perquè la seva igualtat sigui efectiva en el treball i l'ocupació». Aquesta llei amplia l'obligació de fer un pla d'igualtat per les empreses de més de 50 persones, entre altres mesures crea un registre de plans d'igualtat i el registre passa a ser obligatori. A més, va regular el contingut dels plans d'igualtat.

A Catalunya l'Estatut de 2006 estableix que la Generalitat de Catalunya té la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere. Assumeix la perspectiva de gènere com un dels seus principis rectorals,

i ordena que: *“Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.”*(Art. 41.2).

La *Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes* aprovada pel Parlament de Catalunya estableix i regula els mecanismes i els recursos per portar a terme el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida, així com a l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere en tota actuació dels poders públics i la creació i adequació dels mecanismes necessaris per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en les seves actuacions polítiques.

Remarcant que en 2014, el Parlament català va aprovar la *Llei 11/2014* per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia i la transfòbia. L'objectiu d'aquesta llei, pionera en tot l'estat, és *«desenvolupar i garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI) i evitar-los situacions de discriminació i violència, per a assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat»* (Preàmbul).



1.3_Conceptes claus.

Aquests conceptes han sigut recollits i ordenats per les diferents lleis que hem citat anteriorment.

Discriminació directa.

Segons les diferents normatives comentades hi ha discriminació directa quan es tracta una persona de forma menys favorable que a una altra en una situació anàloga per motius de sexe, d'origen racial o ètnic, religió o ideològic, discapacitat, edat i orientació sexual.

La discriminació directa existeix quan la legislació o la pràctica fa referència explícita al motiu específic (sexe, raça...).

És la discriminació més recollida i penalitzada en les diferents legislacions. Per exemple, salaris diferents per homes i dones pel mateix treball, acomiadaments per embaràs...

10

Discriminació indirecta.

És una mena de discriminació camuflada que és més difícil de detectar. La situació de discriminació resulta de l'aplicació d'un criteri, tractament o pràctica en principi neutre.

Per exemple, a l'hora de demanar els permisos de conciliació només els demanen dones i això produeix menys oportunitats de desenvolupament personal i laboral.

Discriminació múltiple.

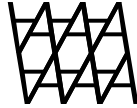
Al fet de ser dona o trans es suma altres variables discriminatòries com són l'edat, la classe social, l'ètnia, la raça o la religió.

Per exemple, una dona no és escollida en un procés de selecció per una feina perquè té més de 50 anys. Al fet de ser dona es suma l'edat.

Promogut per:

Amb el finançament:

Material el·laborat per:



Represàlia discriminatòria.

És el tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona com a conseqüència de la presentació d'una queixa, una reclamació, una demanda o un recurs, de qualsevol tipus, destinats a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament a què ha estat sotmesa.

La represàlia discriminatòria pot venir de la mateixa entitat o de la resta de persones de l'entorn.

Discriminació ambiental.

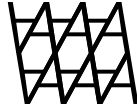
Hi ha comportaments diaris que no són considerats discriminatoris o violents, però que generen malestar i incomoditat a les dones i a les persones LGTBI.

Són els acudits sobre marietes, invertits, masclets o travestis, els comentaris sobre les persones que s'aparten dels models hegemònics de gènere, els acudits sexistes, les burles o els comentaris amb contingut sexual, sobre la menor capacitat d'una dona per fer determinades feines, etc.

Aquests comentaris tenen un efecte que pot ser invisible per a moltes persones, però poden generar un ambient degradant que pot arribar a diverses formes d'assetjament i legitimar-les.

Cal ser conscients que l'ambient dins d'una feina, reunió, assemblea, etc. ha de ser agradable i respectuós cap a la diversitat sexual i de gènere i la responsabilitat d'aconseguir-lo és col·lectiva, a més de ser la millor estratègia de prevenció cap a qualsevol discriminació i assetjament.

Encara que en les entitats d'ESS aquests temes són assumits per moltes organitzacions, però hem de tenir en compte que els micromasclismes poden existir i això suposa la presència de conductes aparentment inofensives sota els paraigües de l'humor.



Els micromasclismes tenen macroimpactes



Figura 1: Impactes del micromasclismes.

Font: <http://www.surt.org/equinova/els-micromasclismes-tenen-macroimpactes/>

Assetjament per raó sexual, d'identitat de gènere o expressió de gènere.

Comportament d'una persona amb la finalitat de provocar l'efecte d'atemptar contra la dignitat, la integritat física o psíquica d'altra persona per raó del seu sexe, d'identitat de gènere o expressió de gènere.

L'objectiu de l'assetjament és sotmetre emocionalment i psicològicament la persona assetjada per tal de dificultar-li l'accés a la feina, anul·lar les seves capacitats, obstaculitzar la seva promoció professional o amenaçar la seva continuïtat al lloc on la seva presència no és desitjada per les persones agressores.

Promogut per:

Amb el finançament:

Material el·laborat per:



El conjunt de conductes que entren en la denominació d'assetjament són:
Humiliació, la crítica infundada, l'aïllament o l'exclusió social, fins als
diversos graus de violència verbal o física. L'assetjament, més enllà d'implicar
pràctiques il·legals i, sobretot, il·legítimes, constitueix un risc per a la salut de
les persones s'hagi produït en l'àmbit que sigui.

L'assetjament també pot tenir un caràcter múltiple quan a més de ser dona i
lesbiana ets d'un altre país. Pots patir assetjament per ser dona, per la teva
orientació sexual i per ser estrangera.

Promogut per:



Generalitat de Catalunya
**Departament de Treball,
Afers Socials i Famílies**

Amb el finançament:

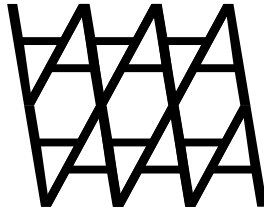


Material el·laborat per:





**economia
social**
Ateneu
Cooperatiu
Barcelonès Nord



**Eines per a promoure
la igualtat de gènere
en les entitats
del Barcelonès Nord**

2.

Promogut per:



Generalitat de Catalunya
**Departament de Treball,
Afers Socials i Famílies**

Amb el finançament:



Material el·laborat per:

Fundació Surt
SURT

Disseny i maquetació: Ateneu Cooperatiu Barcelonès Nord



2.1_Mesures en entitats amb menys de 50 persones treballadores

Pensar en una clientela amb gènere: el mapa d'empatia.

El mapa d'empatia és una eina per posar-nos en el lloc de la clientela, per identificar tots els àmbits de la seva vida, actituds i pensaments de la població a la qual volen vendre un producte o servei. No és un exercici per cobrir necessitats fictícies, sinó per cobrir necessitats reals del seu dia a dia i així oferir-li benestar social a partir del nostre treball.

En Economia social i Solidària això és fàcil, perquè volem posar a les persones en el centre de les nostres relacions socials i econòmiques, per tant el producte o servei que oferim hauria de ser útil per la vida i assequible econòmicament a les persones que s'apropin al nostre servei.

Per això, un enfocament basat en com donem el millor servei a les persones que acudeixen al teu negoci t'ajudarà a tenir una relació de confiança amb aquesta clientela. Com pots donar un millor servei? Com cobreixo les necessites d'aquestes persones? Contribueixo a fer que la seva vida millori?

Quan fem aquest exercici és necessari que pensem també en sectors de la població als quals no s'arriba perquè no pensem en aquestes persones com a potencial clientela. Ens estem enfocant en un home heterosexual blanc i de classe mitjana amb estudis universitaris? Pensem en altres sectors de població? Dones i persones del col·lectiu LGTBI? Pensem en una persona migrant? Penso que pot ser una persona amb diversitat funcional?

Les persones som diverses amb diversitat de circumstàncies. Augmentar a vegades el nombre de gent que acudeix als nostres servei depèn de tenir en compte tota la diversitat de població a la qual atenem. Si l'ESS vol millorar la vida de la gent, els projectes han de pensar en com atenen a les persones i això implica a les persones amb qui ens relacionem habitualment i altres que no coneixem. A més d'una política d'atenció a la clientela inclusiva, valors mediambientals i de foment de la política local ens ajudarà a fomentar un consum responsable i atraurà aquests sectors de la població que volen ser consumidors/es crítics.

Comunicació inclusiva.

Elaborar protocols comunicatius ens ajuda a comunicar-nos dins de l'entitat i cap a fora. En aquest sentit, tota comunicació hauria de ser inclusiva i això implica no oblidar-nos de cap col·lectiu. L'ús del llenguatge hauria d'incloure a les dones quan calgui i la utilització de mots col·lectius quan parlem de persones amb sexe/gènere divers.

Més enllà de les formalitats del llenguatge, una comunicació inclusiva hauria de tenir en compte també a totes les persones que componen l'organització, tinguin la responsabilitat que tinguin. Per això, tenir clars protocols per fer arribar els actes comunicatius a totes les persones és indispensable, a més de generar relacions de confiança dins de l'estructura organitzativa.

Per altra banda, l'elaboració de guies per un llenguatge inclusiu facilita la seva incorporació a les pràctiques quotidianes, sobretot en els llocs on la seva pràctica no s'ha incorporat encara. La utilització de guies ajuda en tenir exemples i correccions que ajuden a superar l'ús de formes del llenguatge sexistes i androcèntriques.

És important que aquestes guies vagin més enllà del llenguatge i tinguin en compte altres fets comunicatius com pot ser la utilització d'imatges. Desterrar de les nostres pràctiques recursos visuals basats en estereotips de gènere, etnocèntriques i classistes implica arribar a tota la població.

Incorporar la comunicació inclusiva a la comunicació interna fa creïble que aquesta sigui utilitzada cap a l'exterior de l'entitat. Vendre fiabilitat, dóna confiança a les persones usuàries o consumidores que acudeixen a les entitats. A més, aquestes bones pràctiques o implicació en els aspectes de gènere de la Responsabilitat Social Empresarial augmenta la reputació de les organitzacions si el públic veu coherència en la seva aplicació.

Ús del temps, conciliació i organització del treball reproductiu.

L'ús del temps dins de l'entorn laboral condiona les possibilitats de cures de qualsevol persona, tant per l'autocura com per les cures cap a altres.

Tanmateix, una distribució desigual del treball reproductiu és la clau perquè les dones vegin truncades les seves possibilitats de desenvolupament professional i personal. Les causes estructurals que determinen aquesta situació de desigualtat haurien de contemplar-se en qualsevol organització



que internament vulgui aplicar els principis polítics d'igualtat i equitat de gènere.

Com repartim les feines de manteniment de l'espai dels nostres llocs de treball? Hi ha personal especialitzat? Són dones? Si ens organitzem internament: Qui dedica més temps i és més eficient i per què?

Les respostes legals han sigut lleis que regulen un marc mínim de conciliació. Però també són polítiques que han adaptat la conciliació al temps de feina, i s'han enfocat en les dones quan aquest és un problema de distribució equitativa del temps de cures que totes les persones necessiten per una vida digna.

Un entorn de transformació hauria de treballar la corresponsabilitat. Una part d'aquest treball pot ser plantejar-nos que els espais de treball, comunitaris i privats s'interrelacionen constantment i han de ser repartits amb equitat entre homes i dones. Posar límits horaris a les reunions de feina i evitar-nos desplaçaments innecessaris fent videoconferències són mesures que poden estalviar-nos temps de feina.

La compactació d'horaris o la flexibilitat dels temps de treball depenen de les necessitats de les persones amb mesures que ens ajudin a no tenir jornades eternes que repercuteixen en el nostre descans. Donar respostes col·lectives per part de les entitats tenint en compte les necessitats tant de la producció o servei, com de les persones que hi treballen, és un factor important per la cura de totes i genera una disminució de tensions i conflictes interns.



2.2_Mesures en entitats amb més de 50 persones treballadores: Pla d'Igualtat

Els Plans d'Igualtat Intern (PII) són un dels instruments claus de les polítiques d'igualtat de gènere. Aquests, es basen en un conjunt de mesures i objectius ordenats i concrets que permeten dur a terme una estratègia integral per aconseguir la igualtat de gènere en una entitat.

Un PII comença amb una anàlisi de diagnosi prèvia. El *Decret Llei 6/2019* de mesures urgents per la garantia de la igualtat de tracte entre dones i homes en la feina i l'ocupació va rebaixar a 50 persones en les empreses per l'obligatorietat de fer un pla d'igualtat. També va fixar el contingut obligatori mínim, previ a una diagnosi negociada, i afegeix una anàlisi de la política salarial de la bretxa salarial dins de les empreses i entitats.

Per tant, un PII té com a contingut mínim de la diagnosi els següents elements: processos de selecció i contractació; classificació professional; formació; promoció professional; condicions de treball, inclosa una auditoria salarial per veure si existeix bretxa salarial de gènere; exercici corresponsable dels de drets de la vida personal, familiar i laboral; infrarepresentació femenina; retribucions; i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Amb els resultats de la diagnosi i la seva valoració, es realitza un pla d'acció que és la part que dona sentit al PII. Aquest pla d'acció inclou mesures correctores de totes les desigualtats de gènere que s'han detectat en la diagnosi. Les mesures poden incloure accions positives. Per tant, podem dir que un PII és una eina per reduir la desigualtat en l'àmbit laboral amb una estratègia que es concreta en diferents plans d'accions, en funció dels àmbits analitzats en la diagnosi. Perquè el pla s'implementi, s'ha de crear una comissió amb la representació de la plantilla i les persones que gestionen la part laboral de l'entitat (normalment recursos humans o gerència). Aquesta comissió supervisarà la implementació de les mesures del Pla d'Acció del PII.

Les parts més importants d'un PII.

En un PII és important incloure una sèrie d'apartats amb els habituals que la llei obliga. La diagnosi acurada necessita d'una anàlisi també de l'històric de l'entitat en polítiques d'igualtat.

Promogut per:



Amb el finançament:



Material el·laborat per:



Alguns d'aquests apartats són:

1) *Cultura i polítiques d'igualtat de gènere.*

Entre la documentació que s'ha d'analitzar, està si la incorporació de polítiques d'igualtat i de gènere ha format part en l'estratègia general de l'entitat com a àrea d'actuació específica. En aquest apartat, el fet que l'entitat s'hagi preocupat per organitzar accions formatives i de sensibilització a totes les persones de l'entitat sobre igualtat de gènere és indicativa de la presència d'una preocupació prèvia per incorporar aquesta mirada a l'organització. Si a més, existeix estructuralment personal dedicat a vetllar per la incorporació d'aquesta perspectiva en el funcionament intern i extern de l'entitat, s'haurà assentat les bases per una incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere en les actuacions internes de l'entitat.

També el PII incideix a vegades, mitjançant entrevistes personals i anònimes a càrrecs de responsabilitat i personal de la plantilla, en la valoració del grau de compromís dels treballadors i treballadores de l'entitat amb les polítiques d'igualtat. S'ha de tenir coherència entre allò que ven i allò que es fa.

2) *Política comunicativa.*

Com s'ha dit abans és necessària l'existència d'eines i procediments establerts per a garantir la projecció d'una imatge no sexista en les principals accions de comunicació de l'entitat.

L'anàlisi de la comunicació serveix per conèixer el grau de visibilització i projecció que l'entitat fa de les dones i de la seva contribució als resultats i a l'èxit de la institució. Això implica la divisió interna i externa del treball de les dones i del col·lectiu LGTBI en els principals canals de comunicació institucional (revistes, webs, intranets, comunicats interns, etc.)

3) *Representativitat femenina i LGTBI.*

L'anàlisi de la situació de dones i homes i de les persones LGTBI pel que fa a la seva presència en les diferents àrees i nivells en què s'estructura l'entitat, tant en l'àmbit tècnic com a càrrecs de representació en consells rectors o òrgans de decisions, és un element clau de qualsevol PII i per construir unes entitats amb pràctiques creïbles en matèria de polítiques de gènere.

L'anàlisi en aquest camp té **dos elements claus**:

- La presència equilibrada d'homes i dones i de les persones trans en totes les àrees funcionals en què s'estructura l'entitat. Una presència desequilibrada s'anomena segregació horitzontal.
- La presència equilibrada d'homes i dones i de les persones trans en totes les categories professionals i nivells de responsabilitat en què s'estructura l'entitat, que s'anomena segregació vertical. En el cas d'organitzacions que aposten per l'horitzontalitat com les cooperatives, s'hauria de considerar l'històric de rotacions en càrrecs de representació i responsabilitat. Si aquest històric mostra poca participació femenina o de persones trans és un element a corregir.

Complementari a aquesta anàlisi, s'hauria d'observar si s'ha promocionat a dones i persones trans a càrrecs de responsabilitat o bé se'ls ha inclòs en decisions claus per l'entitat.

4) Política de selecció de noves persones treballadores.

S'analitzen l'existència i aplicació de criteris, procediments i tècniques de selecció que garanteixin un procés de selecció no discriminatori per raó de sexe. També si s'elaboren criteris per tenir en compte en els procediments de selecció la correcció cap a l'equilibri d'homes, dones i persones trans en tots els llocs de treball/categories professionals.

5) Polítiques de formació i desenvolupament professional.

La promoció del desenvolupament professional de totes les persones treballadores s'hauria de fer garantint el principi d'igualtat d'oportunitats i de tracte. En el PII s'analitza si hi ha la voluntat d'aplicar equitativament les polítiques de formacions a partir de les diferents necessitats de dones, homes i persones trans i si s'apliquen mesures orientades a la participació equilibrada de totes les persones de l'entitat en les accions formatives.

Això implica realitzar les accions formatives en horaris de feina i/o facilitats perquè es pugui compatibilitzar la feina, les formacions i la conciliació de la vida personal i familiar.

6) Política salarial i condicions laborals.

En aquest punt és important identificar els mecanismes que garanteixen la no discriminació per raó de sexe i identitat de gènere en la política retributiva de l'entitat. També es determinarà el grau de transparència per a tot el personal de l'entitat de la retribució feta pel treball desenvolupat i l'absència de discriminació en el tipus de contracte d'homes, dones i persones trans. L'anàlisi d'aquesta part implica una total col·laboració de l'entitat. A més dels sous bases s'han d'analitzar els complements i hores extraordinàries fetes per la plantilla i la seva retribució econòmica.

Hi ha fets estructurals que afectaran aquest apartat, com el fet que siguin les dones qui més temps dediquen als treballs reproductius de la llar. Això té un impacte en l'anàlisi de la bretxa salarial ampliada, ja que per conciliar serà el sector de la plantilla que té més contractes parcials i per tant les disminuiran les retribucions econòmiques. Altra qüestió és si determinades reunions de treball es fixen en hores que no són de conciliació. En aquest cas també pot anar en detriment de les dones amb temes de conciliació, perquè queden excloses de possibles complements de treball per hores fetes fora d'horari habitual.

Tanmateix, l'absència de discriminació també es manifestarà en el tipus de contracte i jornades de treball de dones, homes i persones trans. La compactació o flexibilitat horària per cobrir necessitats concretes de conciliació serà aquí una clau. Altra clau és que aquesta adequació dels horaris per la conciliació, sigui un comportament habitual per la part masculina de la plantilla. Aquest element ens duu a identificar mecanismes a través dels quals una organització facilita i promou la reorganització dels temps de treball i la conciliació, garantint el principi d'igualtat d'oportunitats. En aquest sentit, l'existència i aplicació de criteris i procediments clars i no discriminatòria en l'assignació d'horaris i l'atorgament de permisos, mesures de conciliació i de reorganització del temps de treball és fonamental perquè s'apliqui el principi d'igualtat d'oportunitats i de tracte.

7) Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació.

L'existència de protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe és fonamental en totes les entitats, en tant que fa prevenció, amb la combinació de mesures destinades a sensibilitzar contra aquests comportaments, contra les actituds discriminatòries i d'assetjaments. En aquest punt, és important conèixer la percepció general de la plantilla amb relació a la igualtat de gènere i la no-discriminació en el tracte que reben a l'entitat. Això, implica

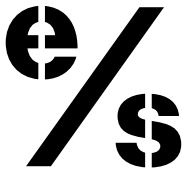


indagar en la percepció de tracte discriminatori que algunes persones puguin tenir per raó de sexe en l'àmbit professional i en la dimensió personal que qualsevol relació professional té.

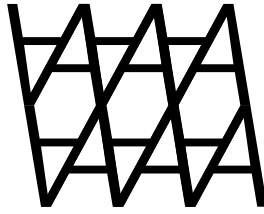
La incorporació de la perspectiva de gènere a la prevenció de riscos laborals.

La prevenció de riscos laborals s'ha desenvolupat des d'una visió androcèntrica del mercat laboral, obviant els riscos associats a professions feminitzades. Un exemple és la recent incorporació dels riscos psicosocials als plans de prevenció. Així, s'han de recollir totes les variables relacionades amb el sexe en l'estudi i investigació general en matèria de prevenció de riscos laborals, per detectar i fer la prevenció de possibles situacions en què els danys del treball puguin aparèixer vinculats amb el gènere dels treballadors i treballadores.

Aquest és també un camp d'anàlisi d'un pla d'igualtat, però cal insistir en la incorporació d'aquesta perspectiva especialment en entitats socials molts feminitzades, on els riscos psicosocials estan molt presents en el treball diari de les persones treballadores d'aquestes entitats.



**economia
social**
Ateneu
Cooperatiu
Barcelonès Nord



3

Prevenció de

l'assetjament sexual

i per raó de sexe.

Promogut per:



Generalitat de Catalunya
**Departament de Treball,
Afers Socials i Famílies**

Amb el finançament:



Material el·laborat per:

Fundació Surt
SURT

Disseny i maquetació: Ateneu Cooperatiu Barcelonès Nord



L'assetjament sexual i per raó de gènere atempten contra la dignitat de les persones, la salut en el treball i al dret a rebre un tractament amb igualtat i a no patir discriminacions.

Encara que aquests comportaments no són freqüents dins de les organitzacions de l'ESS, els protocols poden ser eines útils en la prevenció d'aquestes actituds i sobretot per la resolució del conflicte quan esclata.

Ha de quedar clar que l'assetjament sexual i per raó de sexe és una forma de violència masclista conseqüència d'un comportament verbal, no verbal o físic; que té un component de caràcter sexual; que és ofensiu i no desitjat per la víctima; que genera hostilitat, humiliació i intimidació a la persona que el pateix.

Com un acte de violència i contra la dignitat personal, aquestes conductes tenen un efecte negatiu sobre la víctima que afecta la seva salut psíquica (ansietat, depressió, sentiment de culpa, manca de concentració, disminució de l'autoestima...) i física (insomni, dolors musculars, somatització...). Al mateix temps afecta a la seva activitat laboral amb desmotivació, absentisme, insatisfacció per problemes relacionats amb els/les companys/es, etc.

24

Un protocol reuneix les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. A més, la seva existència i la publicació del protocol per part d'una entitat, suposa fer públic el seu compromís per l'erradicació d'aquest tipus de conductes denigrants per les persones que les pateixen.

En les organitzacions amb plantilles grans (poden dir de més de 20 persones) un protocol pot suposar també una estratègia de sensibilització contra aquests comportaments violents.

Per altra part, la creació de circuits d'intervenció eficients contra el problema quan apareix, evita la improvisació i que el conflicte arribi a la via judicial, un problema que a vegades afecta en la victimització secundària de la persona que ha patit l'assetjament.

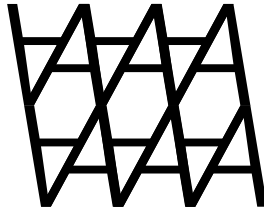
Promogut per:

Amb el finançament:

Material el·laborat per:



**economia
social**
Ateneu
Cooperatiu
Barcelonès Nord



L'aplicació d'aquestes mesures

4.

Promogut per:



Generalitat de Catalunya
**Departament de Treball,
Afers Socials i Famílies**

Amb el finançament:



Material el·laborat per:

Fundació Surt
SURT

Disseny i maquetació: Ateneu Cooperatiu Barcelonès Nord

Per concloure, aquestes mesures poden ser d'aplicació i adaptables a les nostres organitzacions, siguin petites cooperatives i associacions, o entitats amb una plantilla que superi les 50 persones.

L'erradicació de les conductes discriminatòries i/o violentes per raó de sexe i gènere és una tasca que hauria de ser compartida per qualsevol entitat. En aquest sentit, aprofundir en línies d'intercooperació i col·laboració entre entitats en polítiques de gènere suposaria implementar una part de la transformació social que l'ESS persegueix.

La sensibilització per la igualtat i l'equitat de gènere és una tasca que ens interpel·la a tots i totes i que estableix una base per la consecució de tots els drets civils i polítics.

Referències i elements de consulta:

ICD, 2020: Dones i treball. Dossier estadístic elaborat per l'Observatori per la Igualtat de Gènere.

http://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/Observatori/03_dossiers_estadistics/2020-Dossier-Dones-i-Treball.pdf

SOLÀ, M.; SURT, Fundació de Dones: Guía de recomendaciones para el buen trato de las personas LGTBI en el trabajo.

<http://www.caib.es/govern/rest/arxiu/3701958>

Adreces d'interés:

Institut Català de les Dones.

<http://dones.gencat.cat/ca/ambits/Observatori-de-la-Igualtat-de-Genere/normativa/>

Fundació Surt.

<http://www.surt.org/equinova/>

Emakundo, Instituto Vasco de la Mujer.

<https://www.emakunde.euskadi.eus/empresa-organizaciones/-/informacion/materiales-de-ayuda/>

Promogut per:

Amb el finançament:

Material el·laborat per:

Material elaborat per:

Fundació Surt

SURT

www.surt.org/es/

Anna Abellan

coordinaci3@ateneubnord.cat

93 464 22 16 - 610 38 17 71

 www.ateneubnord.cat

 info@ateneubnord.cat

 [@ateneubnord](https://www.facebook.com/ateneubnord)

 [@ateneubnord](https://twitter.com/ateneubnord)

 [@ateneubnord](https://www.instagram.com/ateneubnord)

 [ateneubnord](https://www.youtube.com/ateneubnord)

Promogut per:



Amb el finançament:

