

**DOWN
CATALUNYA
NOVEMBRE 2018**

INFORME DE DIAGNÒSTIC D'IGUALTAT DE GÈNERE

ELABORAT PER:



MATRIU

PER A:



ÍNDEX

INTRODUCCIÓ

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA | 4 |
| MARC NORMATIU | 5 |
| 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA | 9 |
| 1.1. TREBALL PREVI AL PLA D'IGUALTAT | 10 |
| 1.2. GESTIÓ ORGANITZATIVA I RELACIONS LABORALS | 10 |
| 1.3. ESTRUCTURES DE PARTICIPACIÓ | 12 |
| 1.4. COMUNICACIÓ I IMATGE CORPORATIVA | 14 |
| 1.5. PERCEPCIÓ I CREENCES DE LES PERSONES RESPECTE A LA IGUALTAT DE DONES I HOMES | 14 |
| 1.6. ANÀLISI DE LES RESPOSTES RECOLLIDES EN LA DINÀMICA GRUPAL | 16 |
| 1.7. VALORS I ÈTICA DE L'ORGANITZACIÓ | 17 |
| 1.8. CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT DE LA CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA | 21 |
| 2. CONDICIONS LABORALS | 22 |
| 2.1. PRESENCIA DE DONES I HOMES A TOTA L'ORGANITZACIÓ | 23 |
| 2.2. CARACTERÍSTIQUES GENERALS DE LA PLANTILLA | 24 |
| 2.3. CARACTERÍSTIQUES DE DONES I HOMES | 26 |
| 2.4. TIPOLOGIA DE JORNADA DE DONES I HOMES | 27 |
| 2.5. EVOLUCIÓ I MOTIUS DE LES EXTINCIONS DE LA RELACIÓ LABORAL | 28 |
| 2.6. CONCLUSIONS EN L'ÀMBIT LABORAL | 30 |
| 3. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ | 31 |
| 3.1. PERCEPCIÓ DE LES PERSONES | 33 |
| 3.2. COM S'INCLOU LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS A L'ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ | 33 |
| 3.3. COM EL PROCÉS DE SELECCIÓ VETLLA PER LA IGUALTAT | 34 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| D'OPORTUNITATS A L'ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ | |
| 3.4. EVOLUCIÓ DE LES CONTRACTACIONS | 34 |
| 3.5. CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT D'ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ | 38 |
| 4. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA | 39 |
| 4.1. PERCEPCIÓ DE LES PERSONES | 39 |
| 4.2. COM S'INCLOU LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN LA FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA | 40 |
| 4.3. COM LA GESTIÓ DE LA FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA VETLLA PER LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS | 41 |
| 4.4. PARTICIPACIÓ DE DONES I HOMES A LA FORMACIÓ INTERNACIONAL I/O CONTÍNUA | 41 |
| 4.5. FORMACIÓ ESPECÍFICA EN IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES | 43 |
| 4.6. CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT DE FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA | 44 |
| 5. PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL | 45 |
| 5.1. PERCEPCIÓ DE LES PERSONES | 45 |
| 5.2. COM S'INCLOU LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN LA PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL | 47 |
| 5.3. COM LA GESTIÓ DE LA PROMOCIÓ I/O EL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL VETLLA PER LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS | 48 |
| 5.4. PARTICIPACIÓ DE DONES I HOMES A LA PROMOCIÓ I/O EL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL | 49 |
| 5.5. CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT DE PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL | 51 |
| 6. RETRIBUCIÓ | 52 |
| 6.1. PERCEPCIÓ DE LES PERSONES | 53 |
| 6.2. COM LA POLÍTICA RETRIBUTIVA VETLLA PER LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES | 53 |
| 6.3. RETRIBUCIONS DE DONES I HOMES I CÀLCUL DE LA POSSIBLE BRETXA SALARIAL | 54 |
| 6.4. CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT DE LA RETRIBUCIÓ | 58 |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 7. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT | 59 |
| 7.1. PERCEPCIÓ DE LES PERSONES | 61 |
| 7.2. COM LA GESTIÓ DEL TEMPS DE TREBALL VETLLA PER LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES | 64 |
| 7.3. ÚS DE LES DIFERENTS MESURES | 65 |
| 7.4. CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT DEL TEMPS DE TREBALL I LA CORRESPONSABILITAT | 66 |
| 8. COMUNICACIÓ NO SEXISTA | 67 |
| 8.1. PERCEPCIÓ DE LES PERSONES | 68 |
| 8.2. COM S'INCLOU I ES TREBALLA LA COMUNICACIÓ NO SEXISTA A L'ORGANITZACIÓ | 69 |
| 8.3. CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT DE LA COMUNICACIÓ NO SEXISTA | 72 |
| 9. SALUT LABORAL | 73 |
| 9.1. COM LA GESTIÓ DE LA SALUT LABORAL INCORPORA LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS I LA PERSPECTIVA DE GÈNERE | 74 |
| 9.2. PROTECCIÓ DE LA MATERNITAT I DEL PERÍODE DE LACTÀNCIA | 74 |
| 9.3. PERCEPCIÓ DE LA SALUT LABORAL EN L'ÀMBIT DE LES ORGANITZACIONS | 75 |
| 9.4. CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT DE SALUT LABORAL | 76 |
| 10. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE | 77 |
| 10.1. CONEIXEMENT DE LES PERSONES SOBRE QUÈ FER O A QUI DIRIGIR-SE EN CAS DE PATIR ASSETJAMENT SEXUAL I/O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE | 79 |
| 10.2. ADOPCIÓ DE MESURES PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE | 83 |
| 10.3. EXISTÈNCIA DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE | 84 |
| 10.4. CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT DE LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE | 85 |
| CONCLUSIONS | 86 |
| BIBLIOGRAFIA | 88 |

INTRODUCCIÓ

Les empreses i organitzacions situades al mercat laboral constitueixen una esfera social que modela o reproduïx els estàndards socials de desigualtat. És per això que les organitzacions tenen la capacitat de transformar l'àmbit social.

Per aquest motiu, es fa necessari dur a terme estratègies per a què les relacions socials que es generen dins siguin més equitatives. Per a poder assolir la implantació de diferents eines, és necessari realitzar una diagnosi prèvia:

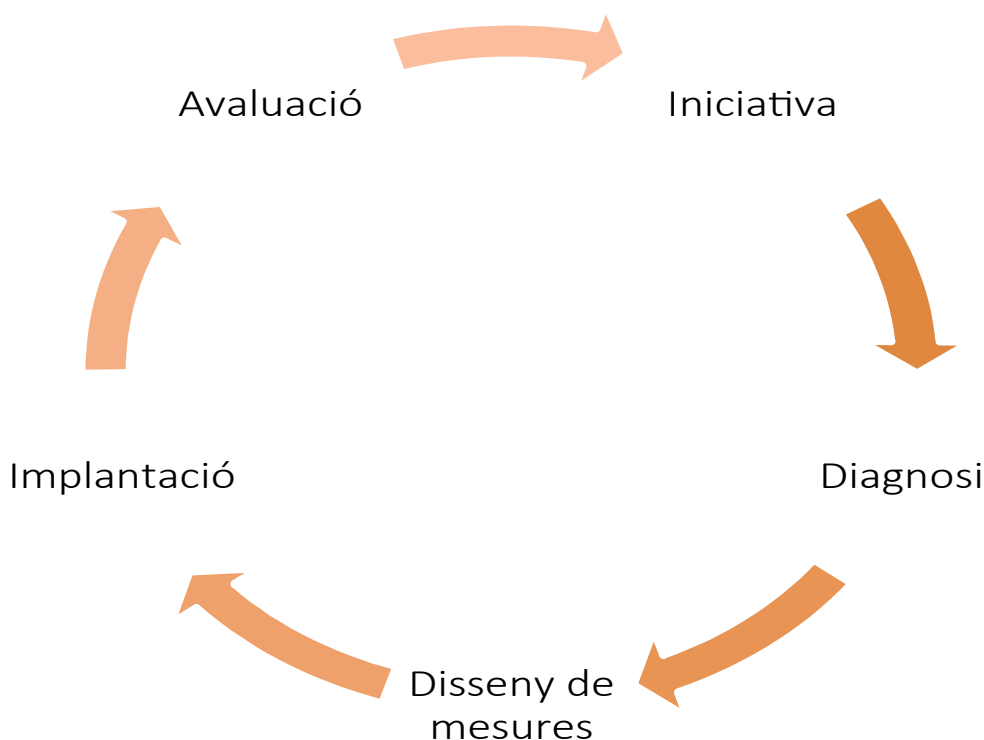
Una **diagnosi d'igualtat** és un estudi detallat sobre la situació de dones i homes dins d'una empresa o organització. Aquesta anàlisi recull informació quantitativa i qualitativa que permet detectar les desigualtats existents i formular les propostes d'actuació correctores que constituïran el pla d'igualtat de dones i homes. Concretament, la proposta del present pla d'igualtat consisteix en 10 àmbits:

| |
|----------------------------------------|
| Gestió i cultura organitzativa |
| Condicions laborals |
| Accés a l'organització |
| Formació |
| Promoció |
| Retribució |
| Temps, treball i corresponsabilitat |
| Comunicació |
| Salut laboral |
| Assetjament sexual i/o per raó de sexe |

PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA

El procés de disseny i elaboració del pla d'igualtat ha d'ajustar-se als requisits establerts per la Llei Orgànica per la Igualtat Efectiva de Dones i Homes (LOIEDH). L'article 46 d'aquesta llei estableix que els plans d'igualtat han d'incloure la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball. Per tant, el pla ha de contemplar mesures que tinguin com a objectiu la integració de la igualtat de dones i homes en tots els departaments, activitats i nivells de l'organització. En el cas d'empreses amb més d'un centre de treball, tot i que el pla que se'n desprengui sigui únic, es contemplaran també aquestes especificitats, de manera que hi puguin haver accions que s'hagin d'implantar en uns centres i en d'altres no hi hagi aquesta necessitat.

El desenvolupament d'un pla d'igualtat contempla les fases i etapes següents:



El pla d'igualtat és una eina dinàmica, ja que un cop aquest s'hagi executat i implantat, les condicions de l'organització hauran canviat i, en conseqüència, es farà necessari analitzar quins objectius s'hauran assolit, quins aspectes es poden millorar i quines desigualtats no s'han aconseguit eliminar. A partir d'aquest punt es constituirà un nou pla d'igualtat.

·MARC NORMATIU·

LEGISLACIÓ INTERNACIONAL D'IGUALTAT

El referent més reconegut en termes d'igualtat social a nivell internacional és la **Declaració Universal de Drets Humans**, que enguany celebra els 70 anys de la seva creació .

En aquesta s'estableix que totes les persones neixen lliures i iguals en dignitat i drets. Específicament, en relació a la temàtica d'igualtat que tracta el present pla, mostra en l'article 23 que tota persona té dret, sense discriminació alguna, a igual salari per igual treball.

Seguidament, dins de l'Organització de les Nacions Unides (ONU) s'han realitzat diverses proclames i accions per a poder garantir la igualtat. D'aquesta forma es va crear la **Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW)**, la qual insta als estats membres a considerar:

1. **(Art. 11)**. Els estats membres adoptaran totes les mesures apropiades per eliminar la discriminació contra la dona en l'esfera del treball amb la fi d'assegurar, en condicions d'igualtat entre homes i dones, els mateixos drets, i en particular:
 - El dret al treball com a dret inalienable de tot ésser humà.
 - El dret a les mateixes oportunitats d'ocupació, inclosa l'aplicació dels mateixos criteris de selecció de qüestió de treball.
 - El dret a escollir lliurement professió i treball, el dret a l'ascens, a l'estabilitat en l'ocupació i a totes les prestacions i altres condicions de servei, i el dret a l'accés a la formació professional i al reciclatge, inclòs l'aprenentatge, la formació professional superior i el reciclatge periòdic.
 - El dret a una remuneració igualitària, incloent les prestacions, i a la igualtat de tracte pel que fa a un treball amb el mateix valor, així com a utilitzar els mateixos criteris en l'avaluació de la qualitat del treball.
 - El dret a la Seguretat Social, en particular en els casos de jubilació, desocupació, malaltia, invalidesa, vellesa o una altra incapacitat per treballar, així com el dret a les vacances pagades.
 - El dret a la protecció de la salut i a la seguretat en les condicions de treball, fins i tot en el que fa referència a la funció de reproducció.
2. Amb la finalitat d'impedir la discriminació contra la dona per raons de matrimoni o maternitat i assegurar l'efectivitat del seu dret a treballar, els estats membres prendran mesures adequades per a:
 - Prohibir, sota pena de sancions, l'acomiadament per motiu d'embaràs o baixa de maternitat, i la discriminació en els acomiadaments en base l'estat civil.

- Implantar la baixa de maternitat com a salari pagat o amb prestacions socials comparables, sense la pèrdua del treball previ, l'antiguitat o els beneficis socials.
- Encoratjar el subministrament dels serveis socials de suport necessaris per permetre que els pares combinin les obligacions envers la família amb les responsabilitats del treball i la participació en la vida pública, especialment mitjançant el foment de la creació i desenvolupament d'una xarxa de serveis destinats a cura dels infants.
- Oferir protecció especial a la dona durant l'embaràs en els tipus de treballs que s'hagin demostrat que poden resultar perjudicials per a ella.

LEGISLACIÓ EUROPEA

La Unió Europea defineix un segon estrat de legislació vinculant en matèria d'igualtat en aquells estats membres.

A la **Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea** es constitueixen els drets i llibertats de la ciutadania europea i, per tant, es posen de manifest problemàtiques envers el gènere.

- **(Art. 21). No discriminació:** “Es prohibeix tota discriminació i, en particular, l'exercida per raó de sexe, raça, color, orígens ètnics o socials, característiques genètiques, llengua, religió o conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altra mena, pertinença a una minoria nacional, patrimoni, naixement, discapacitat, edat o orientació sexual”.
- **(Art. 21). Igualtat de dones i homes:** “La igualtat entre homes i dones serà garantida en tots els àmbits, incloent-hi els de l'ocupació, el treball i la retribució”.

Aquestes premisses es desenvolupen en la construcció de diferents tractats com, per exemple, el **Tractat d'Amsterdam** de 1999 i el **Tractat de Niça** de 2001. En aquest aspecte, és rellevant la Directiva 2006/54, que fa referència a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació, on s'insta a “les persones empresàries a prendre mesures per a combatre tota classe de discriminació per raó de sexe i, en particular, a prendre mesures preventives contra l'assetjament i l'assetjament sexual en el lloc de treball i en l'accés a la formació professional i a la promoció, d'acord amb les legislacions estatals corresponents”.

LEGISLACIÓ DE L'ESTAT ESPANYOL

Dins de la legislació que engloba els drets i deures de la ciutadania, trobem la carta magna de la **Constitució espanyola de 1978**, que dicta en l'Art. 14 que “els espanyols són iguals davant la llei, sense que es pugui prevaldre discriminació alguna per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altre condició o circumstància personal o social”.

Per tant, també es mostra en l'**Estatut dels treballadors** d'Espanya la importància de “no ser discriminats directa o indirectament pel treball, o un cop contractats, per raó de sexe, estat civil, edat dins dels límits marcats per la llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua, dins de

l'Estat espanyol." I es reconeix el dret "al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, que comprèn la protecció davant l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i front l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe".

En relació a aquest paraigua normatiu, s'aprova i es posa en vigor de la **Llei Orgànica 3/2007 per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes**, que té caràcter estatal. En conseqüència, s'obre un marc d'actuació des de les institucions per a realitzar accions i propostes vinculants, modelant la realitat social de les empreses i organitzacions i, en conseqüència, del conjunt social.

En aquesta llei s'estableix el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes, que suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe. En concret, "les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar i, si és el cas, acordar amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determina en la legislació laboral".

LEGISLACIÓ EN EL TERRITORI CATALÀ

En relació a la legislació autonòmica de Catalunya, on es situa la Coordinadora Síndrome de Down de Catalunya (Down Catalunya), trobem l'esmena en l'Art. 19 dels Drets de les Dones de **l'Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006**:

- 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.
- Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.

En aquest context es desenvolupa la **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'Igualtat Efectiva de Dones i Homes**: "El dret fonamental de la igualtat de dones i homes constitueix un valor cabdal per a la democràcia i és una necessitat essencial en una societat democràtica moderna que vol eradicar el sistema patriarcal androcèntric i sexista".

- (Cap. 1. Art. 1). Objecte i finalitats: L'objecte d'aquesta llei és establir i regular els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Traslladant el concepte de cultura a l'àmbit de les organitzacions de treball, Willmott (1993) considera que l'interès principal de la cultura corporativa és orientar el pensament i els sentiments dels empleats, a més del comportament.

“La humanitat és variable des del punt de vista sociocultural. En altres paraules, no hi ha naturalesa humana en el sentit d'un substrat establert biològicament que determini la variabilitat de les formacions socioculturals”, (Berger, Luckmann, 1966: 69).

Les persones d'una organització adhereixen les formes de pensar i de ser de la mateixa, creant-ne resistències. Per tant, es crea una relació on les persones empleades s'adapten les estructures socials del treball.

És per això que en aquest àmbit, a partir de les metodologies esmentades, en un pla d'igualtat s'analitza com les persones incorporen determinats valors i en quins mostren desacords des d'una perspectiva de gènere.

A partir dels discursos, referint-nos a les pràctiques orals i/o escrites, ens deixen entreveure els valors que es donen dins dels àmbits de les organitzacions, a més de com s'estructuren les diferents àrees dins de l'empresa. Els discursos formen part de la cultura corporativa, i alhora aquesta cultura és part d'una ideologia dins d'un context de reestructuració global del capital, del treball i dels mercats (Willmott, 1993).

D'altra banda, les resistències realitzades de forma individual resulten insuficients per a fer un canvi en la cultura organitzativa i, alhora, s'estigmatitzen i això provoca una reproducció de les mateixes desigualtats de gènere a nivell social. Tenint en compte les qüestions exposades, en aquest àmbit, s'analitza la incorporació del valor d'igualtat i la percepció d'aquest per part de les persones treballadores:

| CONCEPTE | QUÈ S'ANALITZA? |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">• El valor de la igualtat d'oportunitats de dones i homes està present en la cultura de l'organització.• Es materialitza en una gestió organitzativa que fomenta la igualtat i implica tot el personal en el seu impuls i consolidació. | <ul style="list-style-type: none">• Treball previ en igualtat d'oportunitats.• Gestió organitzativa i relacions laborals.• Participació d'estructures que tinguin com a objectiu treballar i vetllar per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.• Comunicació i imatge corporativa: missatges interns o externs sobre la igualtat. |

·1.1. TREBALL PREVI AL PLA D'IGUALTAT·

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Existència d'un pla d'igualtat previ. | No |
| L'organització vetlla pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista. | No |
| L'organització ha rebut alguna certificació o premi relacionat amb la promoció de la igualtat de dones homes. | No |

·1.2. GESTIÓ ORGANITZATIVA I RELACIONS LABORALS·

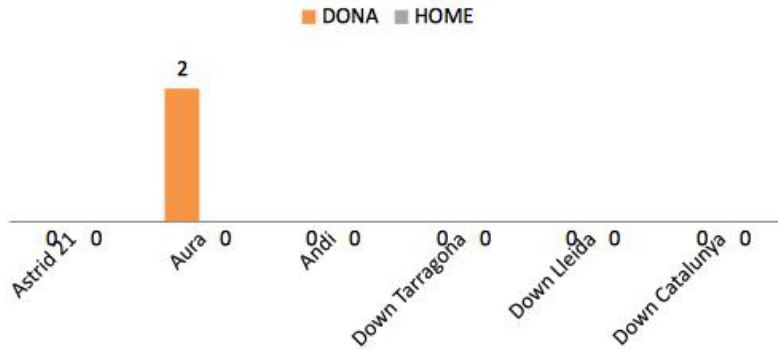
| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <p>A la documentació corporativa i/o conveni col·lectiu es troba la igualtat de dones i homes recollida de manera explícita.</p> <p>El conveni col·lectiu de referència és el <i>V Convenio estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, 2008</i>. Pel que fa als elements rellevants en relació a les condicions de les dones als llocs de treball en aquest àmbit sectorial, el document especifica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (Art. 35). Protecció a la maternitat: Especifica que qualsevol situació en que la dona o el nonat estigui en risc de salut degut al desenvolupament de les seves pràctiques, l'organització haurà de posar mesures per adaptar a la mare treballadora a un lloc on no corri risc la seva salut laboral. En cas de que no sigui possible d'adaptació, es podrà procedir a declarar la suspensió del contracte. <p>“Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a la remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresari i justificació de la necessitat de la seva realització dins la jornada laboral”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • (Art. 36). Protecció a les víctimes de violència de gènere: En funció de la Llei Orgànica 1/2004 de Mesures de Protecció Integral Contra la Violència de Gènere. | Sí |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • (Art. 55). Reducció de la jornada per motius familiars: En aquest article explica els drets relacionats amb la maternitat i la lactància. Tot i que es basa majoritàriament en els drets de la mare treballadora cap a la filla o fill, esmenta que aquest dret podrà ser gaudit indistintament pel pare o la mare cap a persones en situació de dependència fins a un segon grau de consanguinitat o afinitat. • (Art. 60). Plans d'igualtat: “Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, adoptaran mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que negociaran i, que en el seu cas, acordaran, amb la representació legal dels treballadors, amb la forma que es determini amb la legislació laboral”. • (Art. 61). Comissió paritària d'igualtat: Es constitueix la figura de la Comissió d'Igualtat per assegurar l'aplicació correcta de la Llei 3/2007. | |
| <p>Es recullen les dades relatives a la plantilla segregades en funció de la variable “sexe”.</p> <p>La primera recollida de dades s'ha realitzat a través de la diagnosi del present pla d'igualtat.</p> | <p>No</p> |
| <p>En la documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció... es contempla la igualtat de dones i homes.</p> <p>No hi ha manuals estandarditzats ni processos objectivables en aquests àmbits.</p> | <p>No</p> |
| <p>S'incorporen sistemes de gestió de la qualitat que inclouen indicadors per mesurar la situació d'igualtat de dones i homes.</p> <p>No hi ha elements d'avaluació d'aquests àmbits.</p> | <p>No</p> |

·1.3. ESTRUCTURES I PARTICIPACIÓ·

Existència d'una estructura destinada a treballar la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT



Com es pot observar en el gràfic, manca la figura de la comissió d'igualtat en les entitats. L'única entitat que té formada una comissió destinada a gestionar i implantar projectes en relació a la igualtat de homes i dones és Aura, sense tenir dades específiques de quan es va formar i quins projectes implanten.

Existència en l'empresa de la figura d'agent d'igualtat.

El departament de recursos humans (RRHH) compta amb personal format en igualtat de dones i homes.

Sí

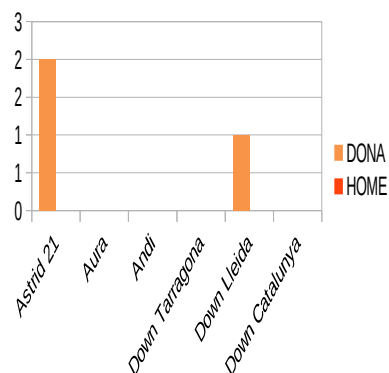
No

No

Hi ha equilibri en la presència de dones i homes en la representació legal de treballadores i treballadors?

Sí

COMPOSICIÓ DE LA REPRESENTACIÓ LEGAL DE TREBALLADORES I TREBALLADORS



En relació a la presència de representació legal de persones treballadores, destaca la baixa participació d'aquestes. Aura Fundació, Andi Down, Down Tarragona i Down Catalunya no gaudeixen d'una representació legal de persones treballadores a la seva plantilla. A Down Lleida i a la Fundació Astrid 21 tenen representació legal però no hi participa cap home.

Cal destacar que la representació legal de les persones treballadores ha estat històricament una figura masculinitzada. D'aquesta forma, que les dones siguin les representants legals dins l'organització és un fenomen que s'adapta a la casuística pròpia d'aquest àmbit laboral, que dona peu a les dones a participar activament de la representació legal i a trobar vies per a poder aprofundir en les estratègies per a negociar les demandes de les persones treballadores.

·1.4. COMUNICACIÓ I IMATGE CORPORATIVA·

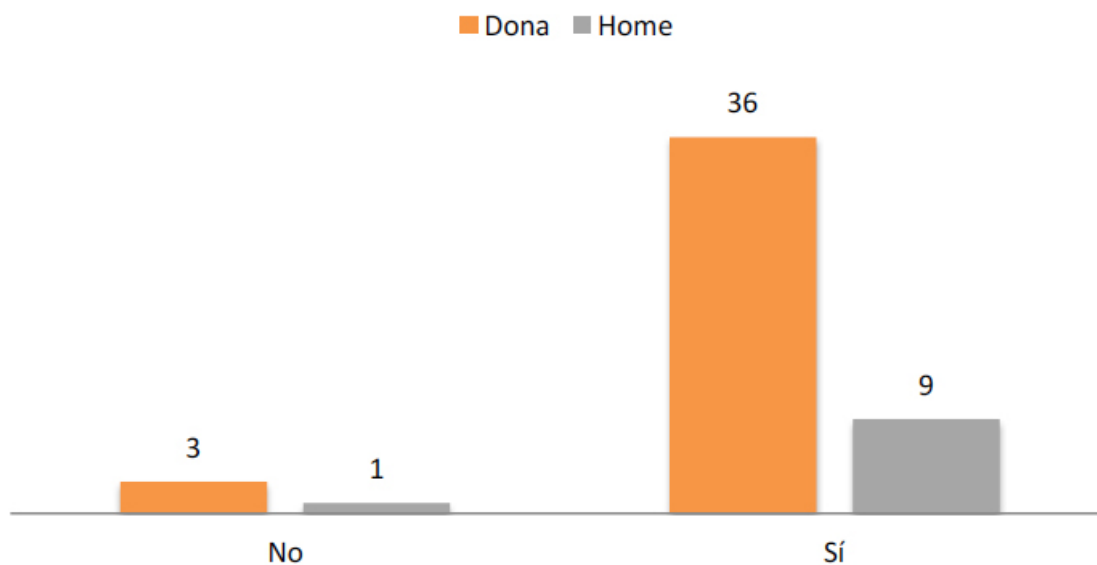
| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Difusió de continguts específics d'igualtat de dones i homes, inclosos continguts contra la violència masclista. | No |
| L'organització fomenta o participa en activitats de promoció de la igualtat de dones i homes (jornades, seminaris, programes públics, etc.). | No |
| L'organització informa del seu posicionament respecte a la igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (proveïdores/usuàries). | No |
| Es requereix el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (empreses de treball temporal, proveïdores, etc.). | No |

·1.5. PERCEPCIÓ I/O CREENCES DE LES PERSONES RESPECTE A LA IGUALTAT DE DONES I HOMES·

La percepció que un col·lectiu té sobre la seva realitat i manera de ser pot estar influenciada per factors socials, per tant, la pròpia cultura d'aquell col·lectiu es veurà modelada per la cultura de la societat, fet que dificulta un anàlisi intern crític i objectiu. Constantment, es relativitzen els conflictes col·lectius reduint-los a qüestions individuals, trencant amb el contínuum social i estratificador de les desigualtats.

Al mateix temps, la normativitat i processos de normalització sobre les pròpies desigualtats aconseguixen una acceptació per part del col·lectiu oprimat. És a dir, que el fet que la plantilla sigui feminitzada trenca amb la percepció de que hi pugui haver situacions de desavantatge envers a col·lectius amb privilegis socials.

INCORPORACIÓ DEL VALOR D'IGUALTAT



El gràfic mostra que hi ha una tendència a una percepció positiva sobre la incorporació del valor d'igualtat en l'organització. Degut a que es un àmbit on es treballa amb persones excloses històricament, en la feina diària hi ha un treball normalitzador i integrador amb les persones amb síndrome de Down (SD).

- “En qüestió de valors està bé. Aquests conceptes estan ben enfocats. En aquest sector ho tenim treballat, i en aquest sector les dones estan **apoderades**”.

Així doncs, el fet de realitzar un treball destinat a equiparar a les persones amb síndrome de Down, socialment estigmatitzades, pot crear la il·lusió de que l'organització treballa amb una perspectiva de gènere i igualtat en la plantilla, ja que això es reflecteix en el discurs i les pràctiques amb les persones usuàries.

Cal tenir en compte que el treball de cures ha estat històricament destinat i creat per dones i, com veurem en la composició de la plantilla, els llocs de treball de les associacions i fundacions analitzades són altament feminitzats.

- “Som un equip súper femení, potser els marginats són els homes. Però el valor d'igualtat no el tenim escrit als valors, crec que no. Perquè com sempre s'ha pensat que som més dones, doncs sempre es compleix”.

El fet de que hi hagi poca presència masculina en aquest sector pot difuminar la idea de desigualtat de gènere, ja que pràcticament les treballadores són en la seva majoria dones, per tant, la percepció sobre les condicions laborals no s'aborda des d'una perspectiva comparativa i subjecta a l'alteritat¹, i s'hereta la idea de que si no hi ha homes, no hi ha desigualtat de gènere.

1. La identitat de gènere es construeix en oposició a l'altre i, per tant, si no hi ha presència d'homes es difumina la percepció de desigualtat.

En aquest sentit, fem èmfasi en la importància de la cultura d'empresa, com a forma de pensar l'organització i d'incorporar les demandes o necessitats de les persones treballadores, per a eliminar les desigualtats de gènere menys visibles.

Així s'expressa en la resposta a la pregunta: **Quines accions duu a terme l'organització per a eliminar les desigualtats existents?**

- “Intentar contractar homes i dones per igual, sense importar el seu sexe”.
- “No fer diferències a nivell ni de contractació ni de sou”.

Tot i això, altres persones apunten:

- “En els nostres escrits i discursos tenim cada vegada més en compte el gènere, és a dir, que ens dirigim per a totes les persones sense discriminar segons el gènere. A més, busquem incloure també als pares en tots els processos d'avaluació i seguiment dels seus fills o filles, ja que per norma social solen implicar-se més les mares”.
- “No hi ha diferència entre dones i homes envers salari ni actituds. Però manca d'igualtat en quan a responsabilitat i lideratge”.

Com mostren els resultats de l'enquesta, hi ha una visió general positiva sobre l'actitud de l'organització vers el valor de la igualtat de dones i homes. Tot i això, hi ha persones que marquen punts importants on s'ha de millorar o com el pla d'igualtat pot ser un començament per a millorar certs elements.

·1.6. ANÀLISI DE LES RESPOSTES RECOLLIDES EN LA DINÀMICA GRUPAL·

- “És cert que hem pensat en algun moment que tenir més homes a la plantilla estaria bé, per donar una altra visió. No és una cosa que ens ha hagi neguitejat mai [En relació a la cultura d'empresa]. No és ni bona ni dolenta, és una realitat. Però com a entitat no s'ha buscat que siguem més dones”.
- “Vagis on vagis en el nostre àmbit és de dones”.
- “Això [segregació horitzontal] passa també a la universitat”.

Històricament, el treball de cures s'ha construït com una externalització de dots o característiques femenines: atenció cap a les altres, polivalència, gestió, capacitat d'adaptació, sensibilitat, empatia, etc. Els llocs de treball dedicats a treballar amb persones requereixen d'aquestes aptituds, pel que és més habitual trobar-hi més presència de dones que d'homes, ja que habitualment manquen d'aquests aspectes per motius de socialització.

D'aquesta manera es construeixen *house keepers* (mestresses de casa) en el mercat laboral i, en concret, en els treballs remunerats de cura, com a reflex de la “construcció clàssica de la idea de maternitat” (Díaz, 2008: 75).

- “Potser el nostre objectiu hauria d’estar encaminat cap a ells [augmentar la presència de homes a la plantilla de treballadores], perquè tot som dones i potser hauríem de fomentar això. Han passat homes en les entrevistes, però com que vam tenir males experiències amb homes, doncs en les entrevistes ja pensàvem: 'Buf... és home'. Jo crec que eren més *paxim paxam*, no eren tan polivalents i organitzats”.

D’aquesta forma es segueix mantenint una divisió sexual del treball, en què la majoria de persones que treballen de forma remunerada en l’àmbit de les cures són dones, ja que pel simple fet de ser dones es pressuposa que tenen qualificacions innates per exercir la feina: “A diferència d’altres mercats laborals, el de les cures accepta a persones treballadores que en funció del seu sexe es consideren preparades per exercir l’activitat de forma satisfactòria” (Díaz, 2008: 75).

- “Als homes els hi agrada tractar amb els usuaris, però a l’hora de la documentació i la paperassa els hi costa més. També s’ha de dir que si una dona surt malament, doncs al final és una entre moltes, però si un home no funciona, tothom es dona compte que no funciona perquè només és un”.
- Tasques segons gènere: “Els homes fan més les tasques d’informàtica, però en general no hi ha diferències”.
- “A nivell formal [els homes no tenen una situació d’avantatge o prestigi] perquè la majoria de direccions, presidències i òrgans directius ho porten dones a totes les entitats. Però a nivell informal, no sabria dir si la paraula d’un home pot tenir més valor”.

La qüestió sobre quin gènere assumeix certes tasques s’ha pogut percebre durant les observacions metodològiques. Per exemple, vam observar que durant una reunió d’equip, un noi tècnic s’ocupava de resoldre els dubtes sobre eines informàtiques i, en la mateixa reunió, després que una treballadora finalitzés la seva presentació, la majoria de comentaris venien per part dels homes treballadors.

·1.7. VALORS I ÈTICA DE L'ORGANITZACIÓ·

Com a element definitori de la cultura de l’organització a nivell d’estratègia, és important tenir en compte com es defineixen els valors, la missió i la visió, ja que si el valor de la igualtat no és present en aquest àmbit, és molt probable que no es facin accions al respecte. A Down Catalunya ho especifiquen al Pla Estratègic de la següent manera:

MISSIÓ

Aportar valor afegit a les entitats membres mitjançant l’increment de la visibilitat i el treball entre les entitats de persones amb síndrome de Down amb un enfocament inclusiu, per tal de millorar la seva eficiència i tenir més presència en la societat i centres de decisió, amb l’objectiu final centrat en el suport a les entitats locals del territori que promouen l’increment de l’autonomia i la integració en la societat de les persones amb síndrome de Down .

VISIÓ

L'any 2020 la Coordinadora Síndrome de Down de Catalunya vol ...

- Ser un interlocutor de les administracions públiques amb capacitat d'influència en tot allò referent a les polítiques que treballen per la inclusió i per afavorir l'autonomia personal.
- Integar totes les entitats de persones amb síndrome de Down de Catalunya que treballen amb un enfocament d'inclusió social.
- Ser un referent social en la lluita per a una societat més inclusiva que afavoreixi l'autonomia personal de les persones amb discapacitat.

VALORS

- **Compromís** amb les persones amb síndrome de Down i les seves famílies.
- **Inclusió** de les persones amb síndrome de Down a la societat en la què viuen.
- **Autonomia** de les persones amb síndrome de Down.
- **Igualtat** d'oportunitats.
- **Treball en xarxa** per fomentar l'aprenentatge conjunt i l'enriquiment mutu dels professionals.

Anàlisi DAFO (debilitats, amenaces, fortaleses i oportunitats)

| OPORTUNITATS | AMENACES |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • S'està avançant cap a una societat més inclusiva en un context de valoració positiva de la diversitat social i de canvis de paradigma en l'educació i el treball que obligarà a trobar un nou encaix. • Existeix un reconeixement social creixent de les entitats del tercer sector i una major conscienciació, i visió més positiva, respecte les persones amb síndrome de Down. • Les famílies estan més informades des del primer moment. • Se'ns obre un espai que fins fa poc no hi era, degut a que ara pertanyem al Comitè Català de Representants de | <ul style="list-style-type: none"> • El context polític canviant i la inseguretat econòmica derivada de la crisi, amenaça el progrés en la inclusió degut a la manca de recursos que fa perillar les polítiques socials. • Els canvis en les lleis i normatives, o el seu incompliment. • No incorporar altres entitats i altres mons del síndrome de Down al projecte conjunt de Down Catalunya. • El predomini en la societat i davant les administracions de la separació del "món especial" i que no generi un canvi en l'educació i el treball. |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Persones amb Discapacitat (COCARMI).</p> <ul style="list-style-type: none">• S'apropen possibles nous canvis normatius, o bé el seu pròxim desenvolupament, com per exemple el Decret d'Ensenyament, la nova llei d'autonomia catalana que es vol crear des del govern, el nou Decret de Contractació Pública o la "regulació" de la cartera de serveis socials, etc.• El desplegament de la Convenció Internacional dels Drets de les Persones amb Discapacitat, aprovada per l'ONU l'any 2006 i vigent a l'Estat espanyol a partir de la seva ratificació el 2008.• Existeix marge per a incorporar a Down Catalunya altres entitats del món de la síndrome de Down.• Hi ha la possibilitat d'arribar a tothom a través de les xarxes socials, que representen un canal de comunicació global.• S'està consolidant el treball en xarxa entre entitats per ser més fortes.• Apareixen noves formes d'aproximació al sector privat per treballar altres fórmules de finançament.• L'escenari polític de Catalunya pot canviar. | <ul style="list-style-type: none">• La lenta evolució del model de gestió de les entitats socials, en un context flexible i canviant, amb una pèrdua de confiança degut a la corrupció i amb tendència a reproduir el model de les empreses privades.• El desconeixement de les demandes de les pròpies persones amb Síndrome de Down per polítics.• La inestabilitat política pot dificultar un major reconeixement de Down Catalunya com a referent |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Pel que fa als Estatuts, l'única entitat que fa referència a alguna qüestió respecte el valor de la igualtat és Andi Down Sabadell: **(Art. 10). Drets i deures del voluntari/a (Apartat D):** “Ser tractat sense cap tipus de discriminació i amb tot el respecte a la seva condició o creença”. També s'expressa com a missió de l'organització: “La nostra associació té com a finalitat una intervenció comunitària que promogui que les persones amb discapacitat intel·lectual, majoritàriament amb síndrome de Down, gaudeixin d'una vida digna i plena afavorint en tot moment la seva inclusió en la societat”.

Com es pot observar, hi ha una tendència a implicar quasi tots els valors de l'organització amb relació a les persones amb síndrome de Down, és a dir, amb la seva pràctica laboral amb aquest col·lectiu.

Tot i això, en els valors de la organització s'esmenta la igualtat d'oportunitats com a paradigma que es vol assolir. Encara que sigui un valor destinat a les persones usuàries, cal destacar que es un concepte arrelat al moviment feminista i a la lluita de dones que s'ha institucionalitzat arrel d'aprovar lleis i pràctiques institucionals destinades a les dones.

·1.8. CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT DE LA CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA·

PUNTS FORTS

- Posada en marxa del pla d'igualtat.
- Hi ha aspectes relacionats amb la igualtat de dones i homes recollits al Conveni Col·lectiu.
- Es fa una valoració positiva de la inclusió del concepte d'igualtat en l'organització per part de les persones treballadores.
- Es detecta la necessitat d'incloure homes professionals a la plantilla.
- Es té la igualtat d'oportunitats com a valor.

PUNTS DÈBILS

- No existeixen treballs previs en igualtat.
- No es recullen dades segregades per sexe.
- No hi ha sistema d'avaluació dels processos.
- No hi ha una actitud explícita d'exigir a les empreses col·laboradores el respecte del valor de la igualtat.
- Només es detecta una visió comparativa de dones i homes per argumentar el grau d'incorporació del valor de la igualtat en l'organització.
- Hi ha una baixa presència de la representació legal de persones treballadores.
- Manca de Comissió d'Igualtat en cinc de les sis organitzacions.
- Falta un desenvolupament de la importància de la igualtat en els valors/ missió/ visió.

2. CONDICIONS LABORALS

Segons l'informe del Fòrum Econòmic Mundial, publicat el 2016, assolir la igualtat de gènere podria encara endarrerir-se prop de 200 anys. Els efectes conjunturals d'una crisi econòmica, la jerarquització de les corporacions, la masculinització dels sindicats i l'estructura social binarista marcada en una forta divisió del treball social, impliquen limitacions i precarietat en les dones per a desenvolupar una carrera professional d'èxit. Entre aquestes, podem trobar problemàtiques com la dificultat de continuar amb els estudis segons el cicle de vida, l'accés als llocs de treball, les limitacions de promoció, la doble jornada laboral, etc.

La desigualtat persisteix en les taxes d'ocupació més baixes de les dones respecte als homes, en la segregació ocupacional, en les majors dificultats per desenvolupar una carrera professional i accedir a llocs de responsabilitat i decisió o, entre d'altres, en les diferències salarials de dones i homes, fins i tot, quan realitzen feines d'igual valor.

Una de les principals discriminacions que troben les dones en l'àmbit laboral són les barreres invisibles que dificulten la promoció i l'accés als llocs de direcció i poder dins de les organitzacions, fenomen conegut com a **sostre de vidre** (Carrasco).

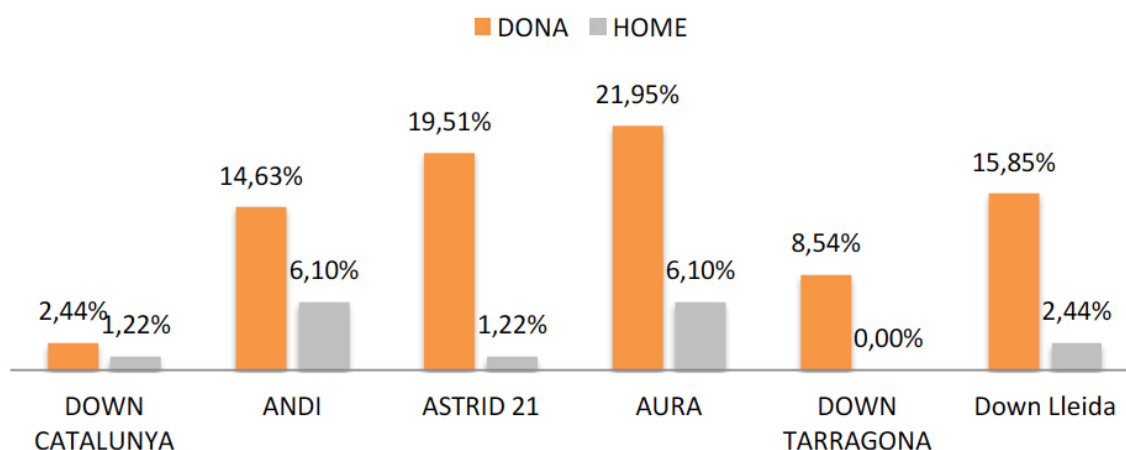
Les dones redueixen la seva participació acadèmica a partir de la lectura de la tesi doctoral, ja que a causa de la seva edat s'enfronten a la difícil decisió d'haver de triar entre continuar els seus estudis a temps complet o dedicar-se a la seva família, particularment a la criança, mentre que els homes científics no han d'afrontar aquest tipus de decisions (Guil, 2007).

Per tal de respectar l'equitat i d'aprofitar el talent i les competències de dones i homes, cal que les organitzacions examinin les condicions de treball de la seva plantilla i s'impliquin en la promoció de mesures que garanteixin la no discriminació i la igualtat d'oportunitats.

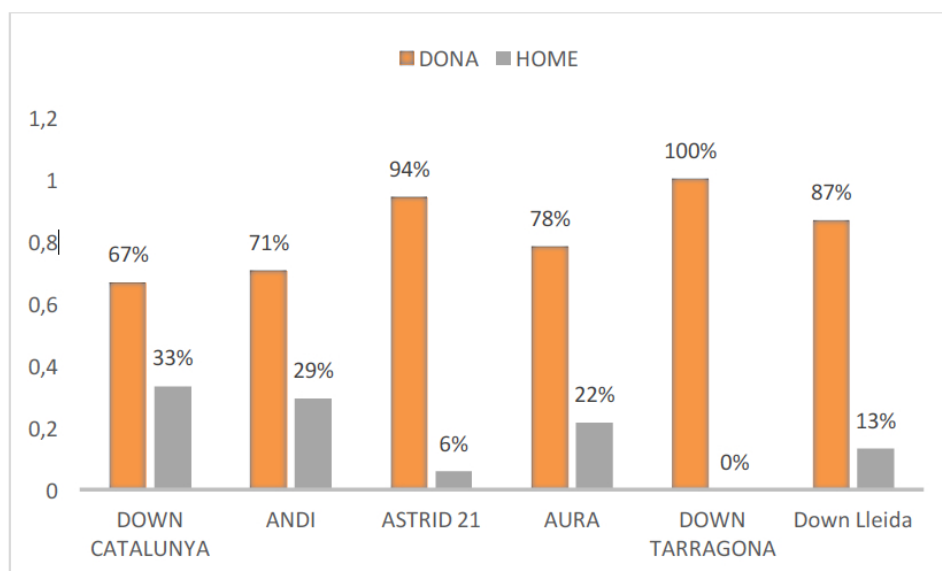
| CONCEPTE | QUÈ S'ANALITZA |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">• Condicions laborals.• Tipus de contractes, categories i nivells professionals.• Tipus de jornada.• Presència de dones i homes en els diferents llocs de treball.• Exempció de discriminació per raó de gènere. | <ul style="list-style-type: none">• Característiques generals de la plantilla.• Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització.• Condicions contractuals entre dones i homes.• Com el procés d'extinció de la relació laboral assegura l'absència de motius per raó de gènere.• Distribució i motius de les extincions de la relació laboral. |

·2.1. PRESENCIA DE DONES I HOMES A TOTA L'ORGANITZACIÓ·

DADES PLANTILLA TOTAL



COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA SEGREGADA PER GÈNERE I ORGANITZACIONS



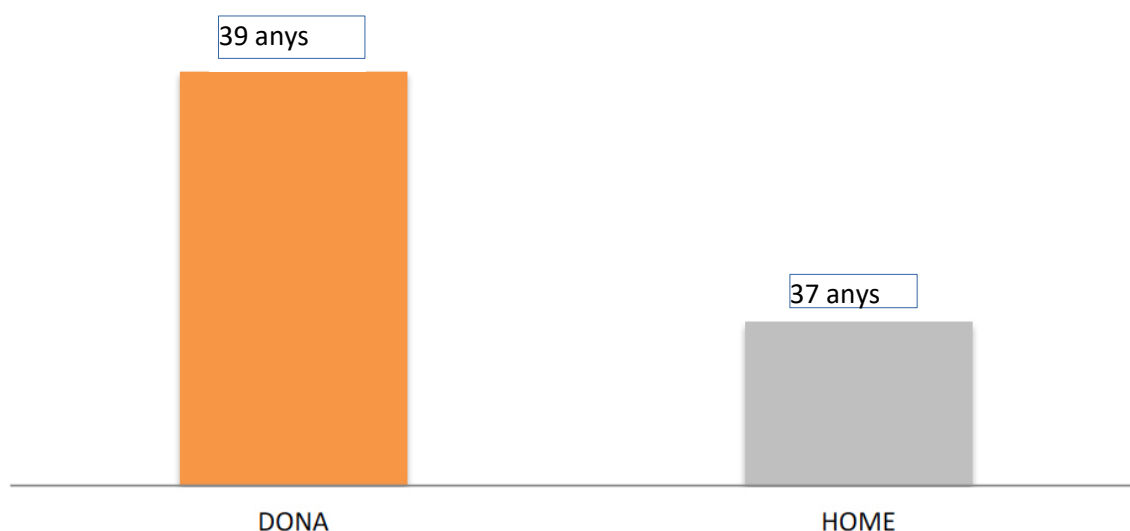
A primer cop d'ull respecte al gràfic, s'observa que el conjunt d'organitzacions que formen Down Catalunya mostren una alta feminització de la plantilla. La constitució mateixa dels llocs de treball que ocupen i el lloc en el què s'estableixen en el mercat, denoten una forta externalització de les cures des de les famílies al mercat laboral. És a dir, no sorprèn que hi hagi més dones que homes fent aquestes tasques, ja que en els llocs que ocupen tenen una forta presència les tasques d'educació i cura.

Concretament, s'observa que a Down Tarragona hi ha una plantilla completament femenina, i tant a Down Catalunya² com a Fundació Astrid 21 només hi ha un home.

Per altra banda, on més presència d'homes trobem és a Andi Down Sabadell, on la plantilla està formada per 12 dones i 6 homes, fet que suposa un 71% de les dones i un 29% dels homes.

·2.2. CARACTERÍSTIQUES GENERALS DE LA PLANTILLA·

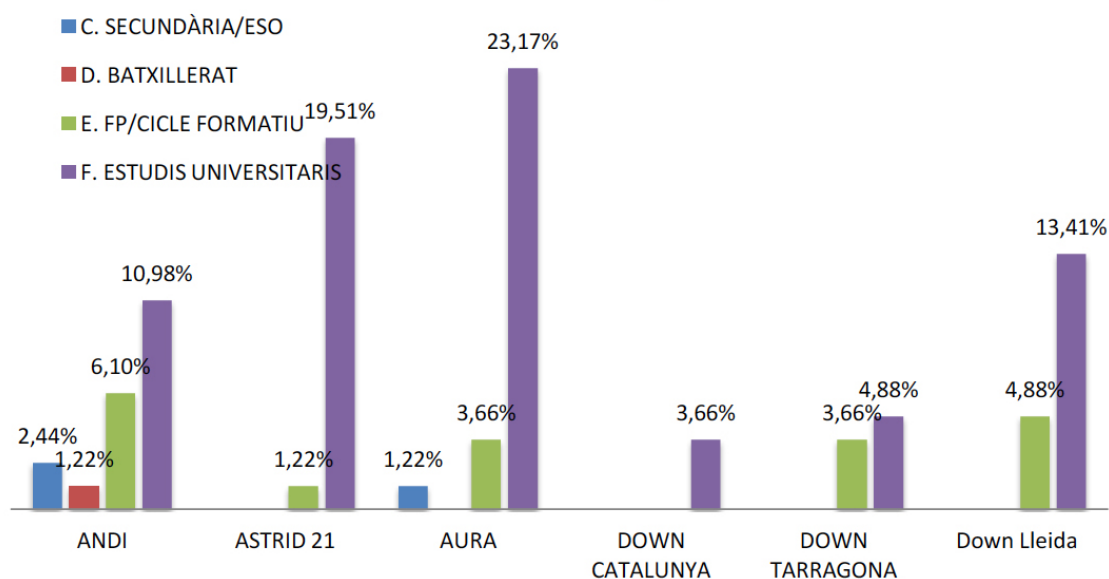
DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER EDAT – MITJANA D'EDAT



La mitjana d'edat de dones i homes és bastant semblant. Les dones constitueixen una edat mitjana de 39 anys i els homes de 37. Això denota que hi ha un equilibri entre les persones joves que porten menys temps en les organitzacions i la possibilitat de construir una carrera professional fins a una edat més elevada.

2. En el cas de la coordinació de Down Catalunya és considera que tot i que només hi ha un home en el conjunt de persones treballadores, és una plantilla equitativa perquè compleix el 40%-60%. Hi ha dues dones i un home treballant-hi.

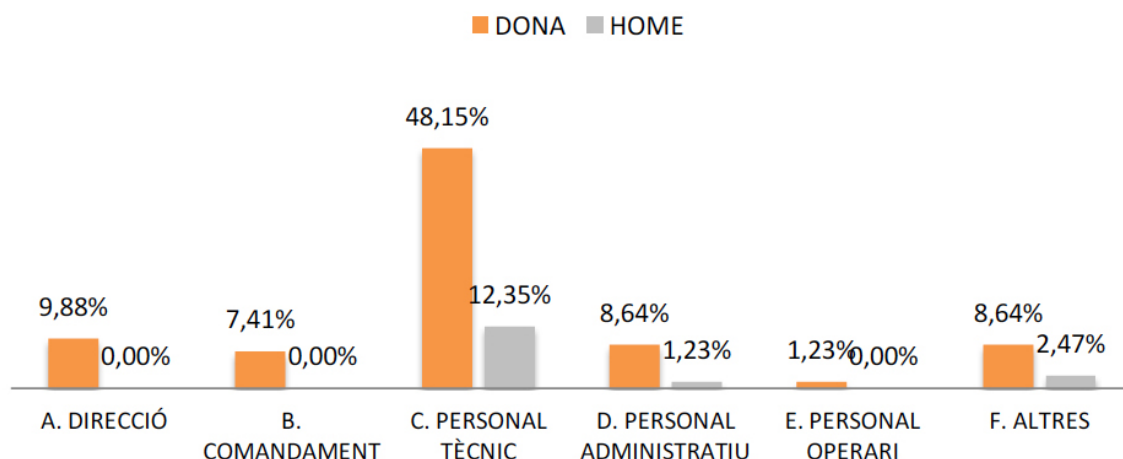
DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER NIVELL D'ESTUDIS



En relació a la distribució de la plantilla segons el nivell d'estudis, es pot observar com hi ha una alta presència de persones que han cursat estudis universitaris. De fet, aquest perfil predomina en totes les organitzacions.

A nivell social, els estudis universitaris tenen més prestigi que els altres perfils professionals i, per això, i per la suposada facilitat d'accés a aquests, s'han constituït com a requisit en diversos àmbits laborals. Tot i no ser un requisit en el món laboral, tenir un títol universitari fa que hi hagi més possibilitats d'accedir a segons quins perfils professionals.

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER NIVELL PROFESSIONAL



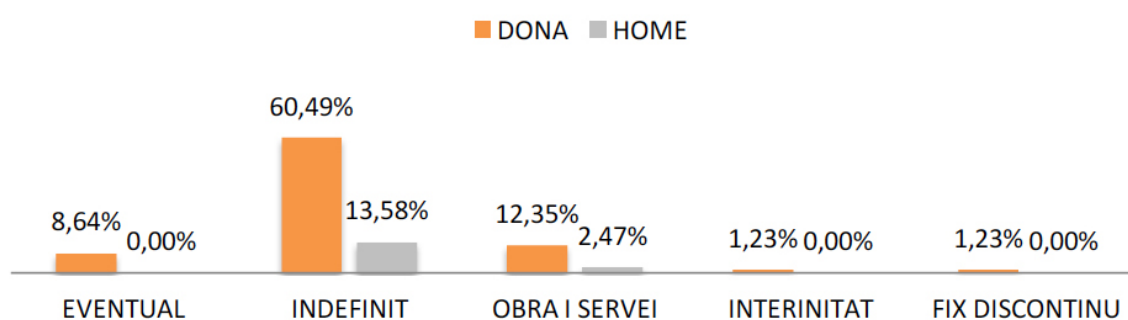
En aquestes organitzacions la majoria de persones treballadores tenen un perfil tècnic, tant en el cas d'homes com de dones. A més, s'observa que els llocs de responsabilitat estan íntegrament ocupats per dones (direcció i comandaments). Aquesta posició ocupa un 17% total de la plantilla en les diferents organitzacions.

En totes les organitzacions, la posició de direcció es un 1%, excepte Aura Fundació, que suposa un 4% (tres persones). Històricament, i en organitzacions jeràrquiques, les posicions d'organització i presa de decisions s'han organitzat de forma personalista i han estat en mans de poques persones.

Per aquest motiu, per tal de garantir una organització democràtica s'han de constituir estratègies i mecanismes per a què la plantilla pugui expressar les seves idees sobre l'organització.

·2.3. CONDICIONS CONTRACTUALS DE DONES I HOMES·

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER TIPOLOGIA DE CONTRACTE



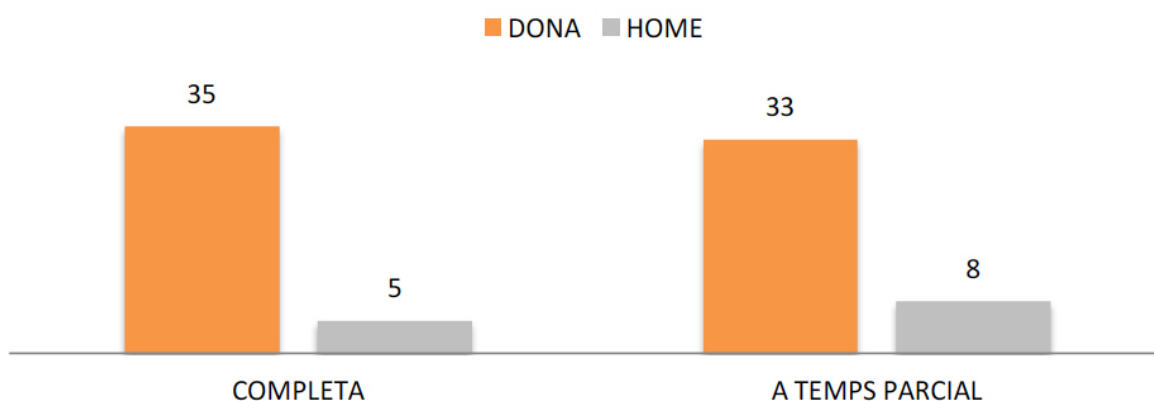
S'observa que un gran gruix de persones treballadores gaudeixen d'un contracte indefinit. És per això que es denota una estabilitat laboral en l'organització. D'aquesta manera, un 60% de les dones tenen un contracte indefinit. D'altra banda, un 85% dels homes de les organitzacions tenen un contracte indefinit, en relació a un 72% de dones.

Tot i que en total hi hagi més dones que homes, aquests últims gaudeixen d'un privilegi social en relació a l'estabilitat en el món laboral, ja que trobem un 9% del total com a eventuals i un 12% amb contracte d'obra i servei.

Tot i que sigui un àmbit feminitzat, en aquest cas, l'amplia majoria es situa en el contracte indefinit, encara que en els homes prevalen unes millors condicions que les dones.

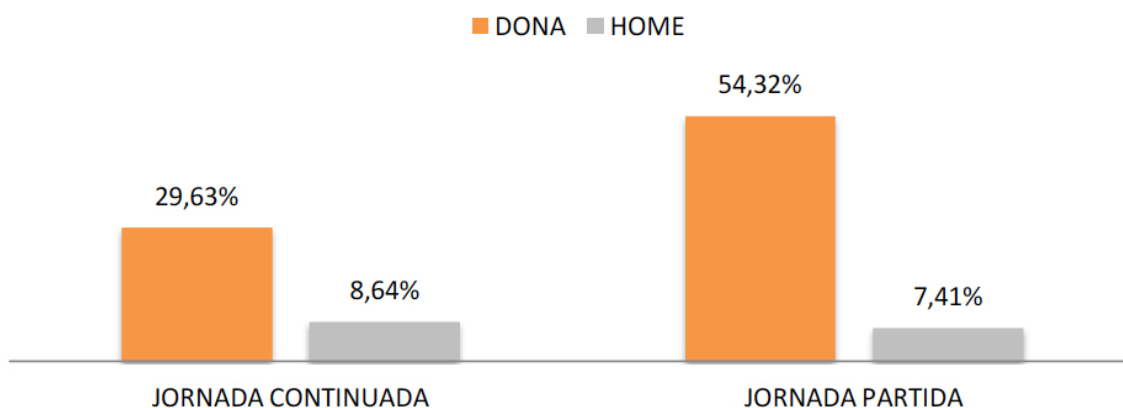
·2.4. TIPOLOGIA DE JORNADA DE DONES I HOMES·

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER TIPUS DE JORNADA



En relació a la distribució de la jornada laboral, hi ha establerts criteris d'equitat d'homes i dones. D'altra banda, s'observa que hi ha pràcticament el mateix nombre de persones que fan jornada completa i parcial.

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER TIPUS DE JORNADA/HORARIS



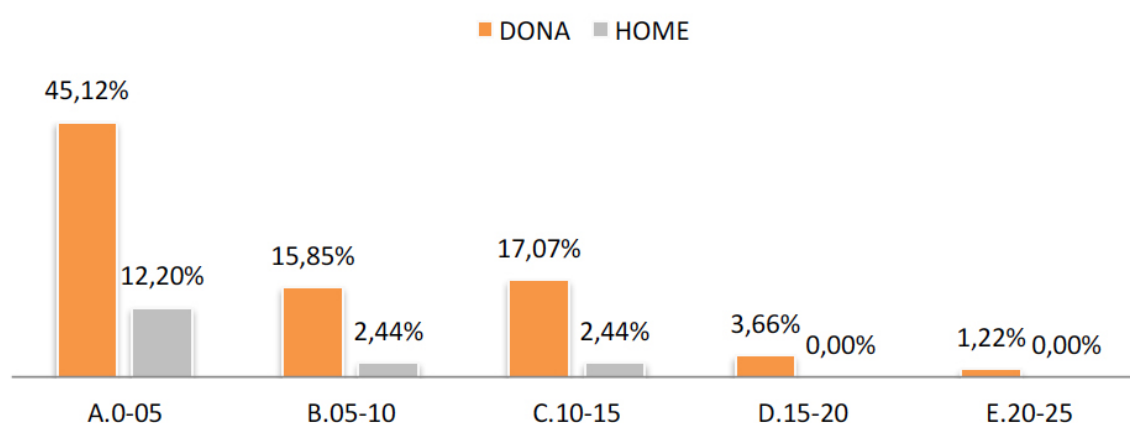
En relació a la jornada partida, s'observa que un 54% de les dones ha de distribuir el seu temps laboral al llarg del dia. Històricament, s'han atribuït les tasques domèstiques i de cura a les dones, fet que provoca que en el cas de treballar a jornada partida, o s'impossibiliti a les dones poder exercir aquestes tasques, o bé, pel contrari, les obligui a realitzar dobles jornades (treball al món laboral i treball a les llars).

·2.5. EVOLUCIÓ I MOTIUS DE LES EXTINCIONS DE LA RELACIÓ LABORAL ·

En cas de baixes voluntàries, es realitza a les persones una “entrevista de sortida”?

No

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER ANTIGUITAT



En relació a l'antiguitat, s'observa que un gran gruix de la plantilla en general té una trajectòria dins de la organització de 0 a 5 anys. Això pot ser degut a una renovació de personal i/o a una ampliació del personal laboral en els últims 5 anys.

Tot i que hi ha més dones que homes, com es veu en la següent taula, la proporcionalitat de les dades mostra:

- Hi ha hagut una incorporació tardana dels homes a l'organització.
- Un 30% dels homes es situa en una franja d'antiguitat de 5 a 15 anys.
- Les dones tenen perfils molt més variats en quant a l'antiguitat.

| | DONA | HOME | Total general |
|----------------------|----------------|----------------|----------------|
| A.0-05 | 54,41% | 71,43% | 57,32% |
| B.05-10 | 19,12% | 14,29% | 18,29% |
| C.10-15 | 20,59% | 14,29% | 19,51% |
| D.15-20 | 4,41% | 0,00% | 3,66% |
| E.20-25 | 1,47% | 0,00% | 1,22% |
| Total general | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER EXTINCIÓ DE LA RELACIÓ LABORAL

Per a concretar aquests perfils d'antiguitat cal observar el motiu de l'extinció laboral. Com s'observa al gràfic, un 41% ha renunciat al seu lloc degut a una decisió autònoma.

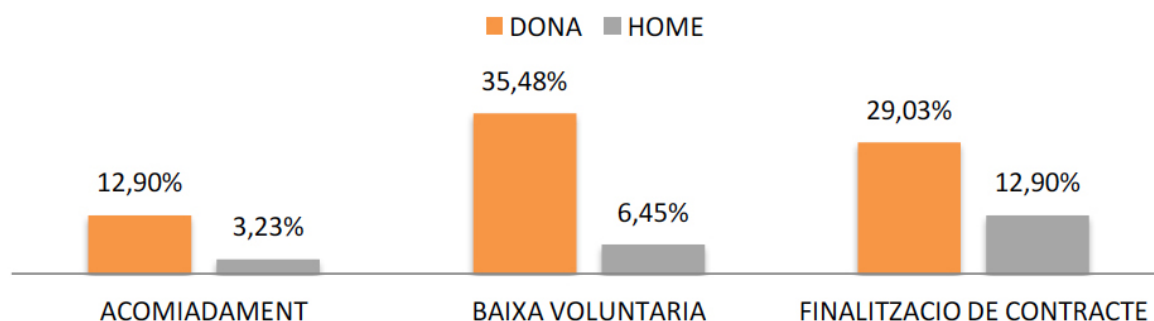
És important esbrinar els motius de la baixa voluntària, per això es proposa fer una entrevista d'acomiadament, ja que els motius per a causar la baixa voluntària poden estar originats per condicions laborals i/o desigualtats i biaixos de gènere no gestionats. D'altra banda, el conjunt d'extincions laborals no voluntàries suposen un 59%. És a dir, més de la meitat de les persones que han abandonat la relació amb les organitzacions no ho ha fet de forma voluntària.

L'ítem de finalització de contracte suposa un 42% (sumant el 29% en dones i 13% en homes). En aquest aspecte, hem de tenir en compte el context laboral actual, on cada cop menys les empreses proporcionen contractes de llarga durada, això suposa inestabilitat per a la persona treballadora, mentre les empreses redueixen costos d'acomiadament.

És per això que aquest alt percentatge de finalitzacions de contracte indica inestabilitat per a les persones treballadores, la impossibilitat de continuar en l'empresa si així ho desitgen i també mostra que s'oferten llocs de treball inestables.

Per últim, el rang més baix és d'un 16% d'acomiadaments, on seguint amb la premissa anterior, recomanem agrupar dades de comportament per a analitzar si en el motiu d'acomiadament hi ha algun tipus de malestar o incomoditat respecte a l'estructura de la organització o les relacions de gènere.

DISTRIBUCIÓ DE LES EXTINCIONS DE LA RELACIONS LABORAL EN ELS ÚLTIMS 4 ANYS



³ Observant el gràfic, a simple vista s'observa que hi ha una major proporció de dones que han causat la baixa voluntària. Per altra banda, seguint la premissa plantejada anteriorment, les dones es situen en el mercat d'una forma més inestable que els homes. Així, en aquest àmbit feminitzat, les dones s'enfronten a majors dificultats per a aconseguir una continuïtat laboral.

3. No se'ns ha proporcionat dades d'aquesta qüestió per part de Down Lleida ni Fundació Astrid 21.

·2.6. CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT LABORAL ·

| PUNTS FORTS | PUNTS DÈBILS |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">• Equilibri d'edat en les persones de l'organització.• Alta presència de persones amb contracte indefinit.• Equitat en els tipus de jornada laboral. | <ul style="list-style-type: none">• No hi ha protocols per a equilibrar la presència d'homes en l'organització.• Estructura organitzativa força jerarquizada, amb menys presència de persones treballadores en direccions i comandaments.• Alta presència de dones en jornades continuades.• Presència elevada de dones que han causat la baixa voluntària. |

3. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

La participació de les dones al mercat laboral encara és molt distant a la dels homes. Si comparem les taxes d'ocupació de dones i homes, observem que la masculina és major que la femenina. La taxa d'ocupació en les dones es situa en un 64,2%, en canvi la dels homes en un 73% en l'exercici econòmic del 2017 (Idescat, Enquesta de Població Activa).

“Les dades mostren la continuïtat de la segregació ocupacional. Segregació horitzontal, visualitzada a través de la concentració de l'ocupació femenina en els sectors d'activitat amb menor prestigi i pitjors condicions laborals. (...) Les dones estan molt concentrades en poques ocupacions, la majoria d'elles relacionades amb la **cura de la vida**, la neteja, i tasques administratives” (Recio, 2012:187).

En aquest sentit, les dades en l'àmbit laboral que ens concerneix, mostren que hi ha 1.303,5 milers de dones i 370 milers d'homes en aquest sector (Activitats sanitàries i serveis socials, Idescat, 4t trimestre 2017). En conseqüència, s'adverteix que hi ha una construcció sexuada de les categories professionals, designant característiques i requisits construïts en una jerarquia binarista basada en el diàleg sexe-gènere.

Pel que fa a la relació entre ocupació i nivell de formació, s'observa que tant homes com dones tenen més possibilitats d'incorporar-se al mercat laboral amb nivells més alts de formació, però el nivell formatiu que tenen les dones respecte els homes no s'ha traduït en la mateixa mesura en una major igualtat al mercat de treball, tal i com es constata a l'estudi de l'*Indicador d'Igualtat de Gènere de Catalunya* de l'Observatori Dona, Empresa i Economia.

Les dades de la segregació en aquestes institucions produeixen l'efecte conegut com a **diagrama de tisores**, ja que les xifres reflecteixen com, malgrat haver-hi una majoria de dones amb titulació superior, a mesura que avancem en l'escala professional el percentatge de dones disminueix (Recio, 2012: 188). En aquest àmbit, l'accés a l'organització, s'analitza:

CONCEPTE

- Processos de selecció no androcèntrics, garantint l'accés de les candidatures idònies per al lloc de treball. L'androcentrisme és el pensament que situa l'home en el centre de les relacions humanes, i per tant dels diferents sistemes econòmics, polítics i socials. Els elements assolits i vinculats a la masculinitat esdevenen universals.

QUÈ S'ANALITZA?

- Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a l'organització.
- Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització.
- Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització.
- Evolució de les contractacions.

·3.1. PERCEPCIÓ DE LES PERSONES ·

A PARTIR DE LES RESPOSTES DE LA PLANTILLA A L'ENQUESTA

Les persones que han respost l'enquesta creuen que a l'organització els homes i les dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció?

| | No | Sí | Total |
|--------------------|----------|-----------|-----------|
| Andi Down Sabadell | | 4 | 4 |
| Fundació Astrid 21 | | 10 | 10 |
| Aura Fundació | 1 | 19 | 20 |
| Down Catalunya | 1 | 2 | 3 |
| Down Lleida | | 9 | 9 |
| Down Tarragona | | 5 | 5 |
| Total | 2 | 49 | 51 |

Com s'observa a la taula, gairebé en la totalitat del conjunt de les diferents plantilles hi ha una visió positiva en relació a l'accés a un lloc de feina.

En una organització en la qual els processos de selecció de personal no estan objectivitzats, tot queda en mans de la persona qui entrevista, qui decidirà, segons criteris subjectius, l'adequació de la persona que opta al lloc de feina en relació a la vacant proposada.

Així que, tenint una plantilla molt feminitzada, es constitueix una reproducció dels rols de gènere de la llar en el mercat laboral, on es poden vincular aptituds associades als estereotips de gènere. Alhora, tot i que hi hagi una percepció d'igualtat d'oportunitats en els processos, es reproduïxen els rols associats a les cures. En aquest cas, la iniciativa seria construir processos de selecció que involucressin als homes dins de les cures en el mercat formal.

·3.2. COM S'INCLOU LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS A L'ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ ·

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal? | No |
| Hi ha definicions dels diferents llocs de treball? | No |
| Disposeu d'un protocol de selecció? | No |

·3.3. COM EL PROCÉS DE SELECCIÓ VETLLA PER LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS A L'ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ·

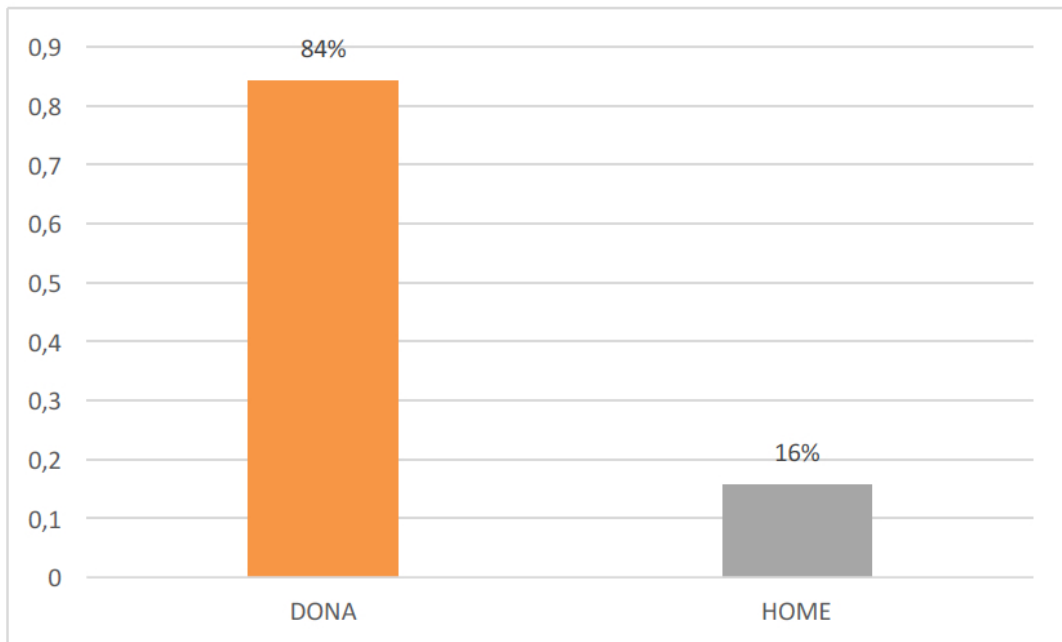
| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Les persones que realitzen els processos de selecció s'han format en igualtat de dones i homes? | No |
| Les entrevistes de selecció les realitza i valora més d'una persona (dona i home)? No hi ha cap procés estandarditzat sobre com fer la primera selecció en relació a descartar currículums i a quines persones concertar cites per les entrevistes. | No |
| Els continguts de les proves i entrevistes es refereixen exclusivament a l'àmbit professional? | Sí |
| En els processos selectius, es té en compte la situació personal o familiar de les candidatures? | No |
| Es potencia la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba subrepresentat? | No |

·3.4. EVOLUCIÓ DE LES CONTRACTACIONS·

CONTRACTACIONS PRODUÏDES ELS ÚLTIMS QUATRE ANYS

Com podem observar en la gràfica, les dones ocupen una gran majoria de la plantilla en les diferents organitzacions. Com hem dit abans, tot i haver un percepció igualitària en la contractació de dones i homes, es segueixen reproduint els imaginaris de gènere.

Això es produeix com a causa i conseqüència de l'imaginari del propi treball, on es trasllada el miratge dels treballs domèstics i de cura per part de les dones al mercat laboral. És a dir, les organitzacions contracten més dones que homes, però també hi ha una demanda major d'aquestes, traduïda en una feminització dels estudis acadèmics en relació a aquests treballs.

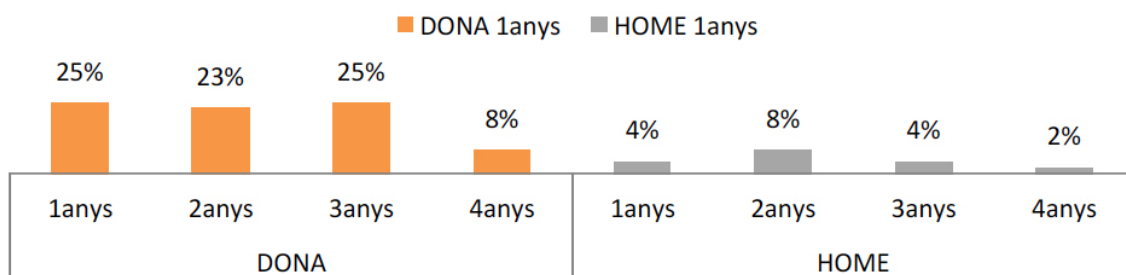


En relació a les diferents entitats, destaquen Andi Down Sabadell i Aura Fundació, amb la presència de cinc homes. Tot i això, veiem que són les dues organitzacions amb més persones a la plantilla.

A la Fundació Astrid 21 i Down Lleida, la presència d'homes es troba totalment infrarepresentada, ja que només hi ha un home respecte 16 dones i dos homes en relació a 14 dones, respectivament. En el cas de Down Catalunya, al ser una plantilla molt petita composta per tres persones, trobaríem que la presència d'un home correspon als rangs d'equitat estandarditzats (40-60%). Per últim, Down Tarragona mostra una plantilla totalment feminitzada.

| | Dona | Home | Total |
|--------------------|-----------|-----------|-----------|
| Andi Down Sabadell | 18 | 5 | 23 |
| Fundació Astrid 21 | 16 | 1 | 17 |
| Aura Fundació | 18 | 5 | 23 |
| Down Catalunya | 2 | 1 | 3 |
| Down Lleida | 14 | 2 | 16 |
| Down Tarragona | 7 | | 7 |
| Total | 75 | 14 | 89 |

CONTRACTACIONS PRODUÏDES ELS ÚLTIMS QUATRE ANYS. DADES EVOLUTIVES



Observem que fa dos anys va haver-hi un augment de les contractacions d'homes a la plantilla. Malauradament, l'últim any hi ha hagut un retrocés en el tipus de contractació, la qual cosa ens indica que no hi ha uns paràmetres estandarditzats, sinó que es delega la contractació a criteris subjectius. Un 25% de dones (respecte al total de contractacions en els últims 4 anys) representa el valor més alt respecte al 2% de contractacions d'homes d'aquell mateix any, és a dir, que ha crescut la dualitat d'homes i dones i s'ha reproduït la feminització del lloc de treball.

CONTRACTACIONS PRODUÏDES PER DEPARTAMENT O ÀREA FUNCIONAL

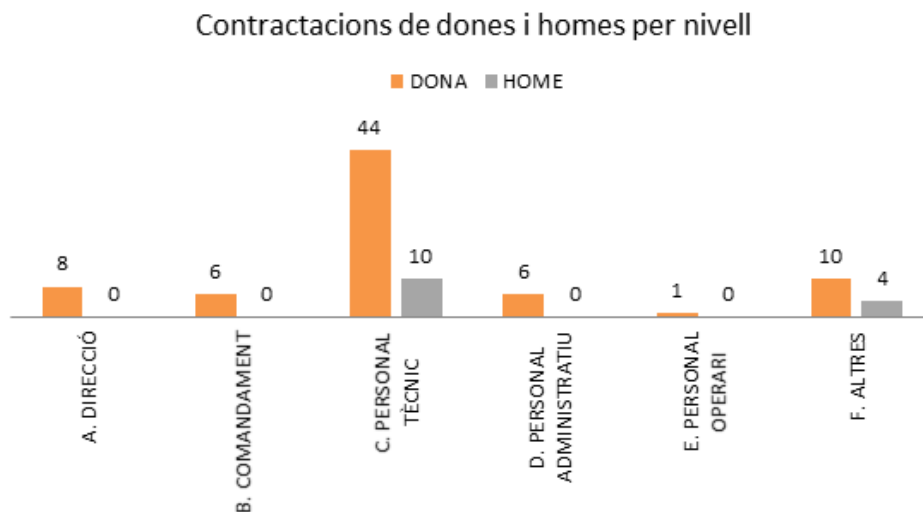
| | DONA | HOME |
|------------------------------------------------------------|------|------|
| Activitats artístiques | 1 | |
| Activitats esportives | | 2 |
| Administració | 5 | |
| Àrea educativa | 3 | |
| Àrea vida independent | 1 | 1 |
| Comptabilitat | 1 | |
| Comunicació i màrqueting | 1 | 1 |
| Departament d'oci | 2 | 1 |
| Departament tècnic | 3 | |
| Direcció | 5 | |
| Educació/laboral | 3 | |
| Educació social | 4 | |
| Formació | 7 | 1 |
| Gerència | 1 | |
| Inserció laboral | 8 | 4 |
| Laboral, vida independent, activitats artístiques i lleure | 1 | 1 |
| Logopèdia | 1 | 1 |
| Pedagogia | 1 | |
| Projectes | 1 | |
| Projectes i comunicació | 2 | |
| Serveis generals | 4 | |
| Tècnica programes | 2 | |

| | | |
|---------------------------|-----------|-----------|
| Treball social | | 1 |
| Vida amb suport | 1 | |
| Vida independent i lleure | 7 | |
| Total | 66 | 13 |

Al ser una plantilla tan feminitzada, no es pot realitzar un anàlisi comparatiu, tot i això, s'observen traces de **segregació horitzontal** (com hem explicat en la introducció del punt 3), en la què no només es crea una feminització dels llocs de treball en conseqüència de l'espai que ocupen al mercat laboral, sinó que també es feminitzen i masculinitzen els diferents departaments, tasques i feines de forma interna. Queda de manifest que els homes participen en activitats esportives, on no hi ha la presència de cap dona, o bé en inserció laboral, que és on més s'agrupen els homes, seguint amb la relació de l'home i el mercat laboral.

CONTRACTACIONS PRODUÏDES ELS ÚLTIMS QUATRE ANYS PER NIVELL/CATEGORIA PROFESSIONAL

Pel que fa a l'anàlisi de les contractacions produïdes en els últims quatre anys segons el nivell o categoria professional de les persones incorporades, el gràfic exposa:



El primer que s'observa és que hi ha una repartició de dones per a tota l'escala de categories, degut a les dimensions de la composició de la plantilla. La majoria de personal s'aglutina en la el nivell personal tècnic, on també trobem més homes. A diferència de les dones, els homes estan concentrats en dues categories: personal tècnic i altres.

·3.5. CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT D'ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ·

PUNTS FORTS

- Augment de contractacions en els últims anys.
- Alta contractació de personal tècnic.

PUNTS DÈBILS

- No hi ha paràmetres estandarditzats per a establir criteris objectius d'accés a l'organització.
- No hi ha mecanismes per a equilibrar la plantilla en gènere.
- No hi ha formació específica en gènere per les persones entrevistadores.

4. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA

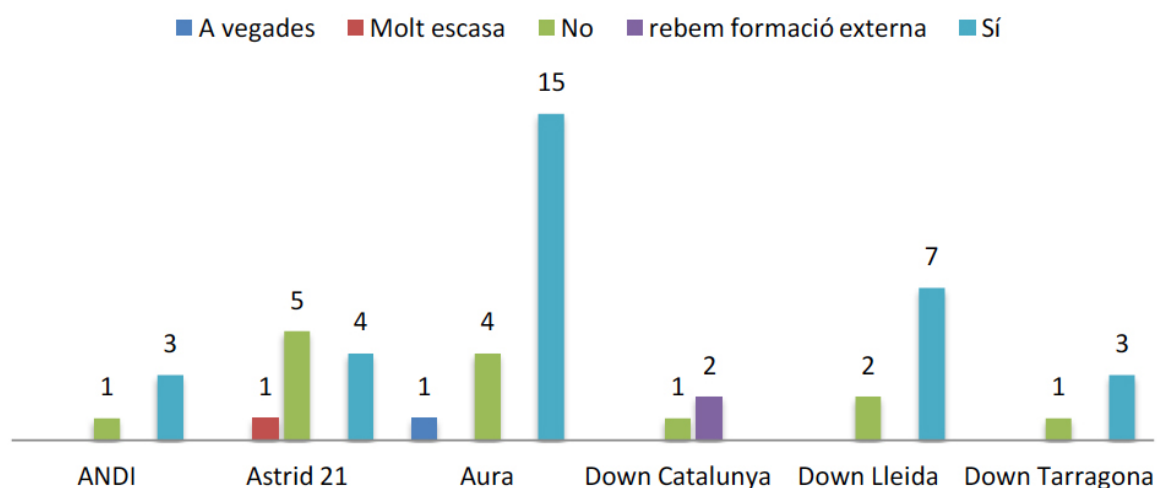
La formació de les persones treballadores millora les seves competències professionals alhora que l'empresa es beneficia d'aquests nous coneixements i habilitats assolits. La formació és, doncs, una inversió profitosa per al conjunt de l'organització perquè la prepara per afrontar els reptes de futur amb majors garanties d'èxit. D'altra banda, el fet de tenir una plantilla ben formada dona un valor afegit a l'equip humà que es pot aprofitar en el dia a dia de l'organització, generant unes dinàmiques profitoses pel conjunt de la plantilla treballadora.

És necessari que en la planificació, organització i desenvolupament de la formació interna i contínua s'incorpori la perspectiva de gènere. L'empresa ha de garantir que es tinguin en compte les necessitats formatives de dones i homes i facilitar que ambdós sexes tinguin les mateixes oportunitats per realitzar la formació que ofereix (per exemple, que en la programació de la formació es tinguin presents horaris per facilitar la conciliació de la vida laboral i personal). També cal considerar les necessitats de la plantilla i intentar donar resposta als interessos i objectius de l'organització, per això és important tenir una estratègia formativa a curt i mitjà plaç, assegurant una gestió eficient del coneixement i la informació dins de l'organització, que es preservi el màxim temps possible per mantenir la millora constant.

·4.1. PERCEPCIÓ DE LES PERSONES·

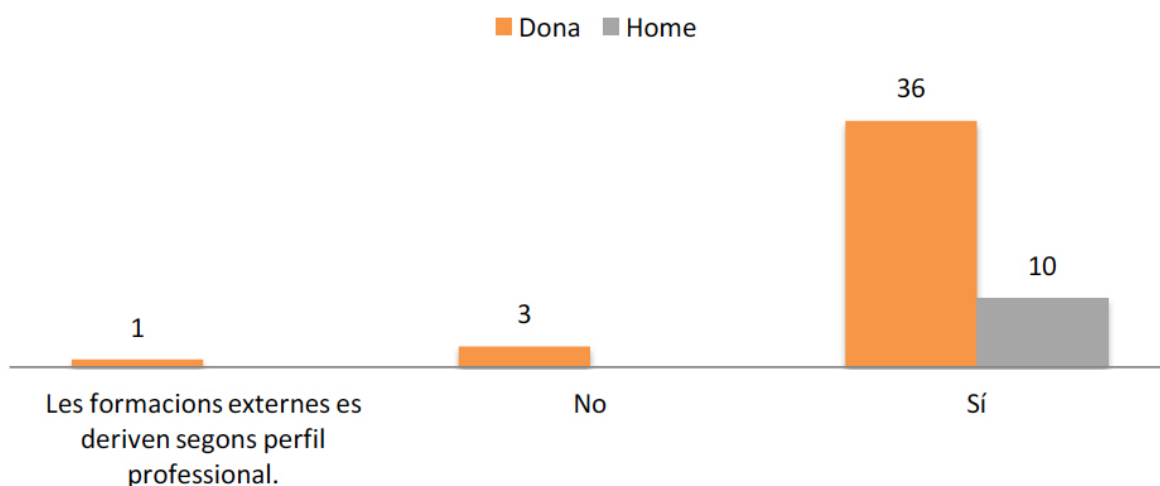
A PARTIR DE LES RESPOSTES DE LA PLANTILLA EN L'ENQUESTA

L'organització disposa d'oferta formativa dins de l'horari laboral?



Dins de les propostes plantejades per les persones treballadores, s'observa com hi ha una majoria que opina que l'organització sí ofereix oferta formativa dins l'horari laboral. Aquesta opinió predomina en totes les organitzacions, tret de la Fundació Astrid 21, on hi ha més diversitat d'opinions i la majoria pensa que no.

S'inclou el principi d'igualtat en les formacions?



En aquest gràfic apreciem que tant homes com dones opinen majoritàriament que s'inclou el principi d'igualtat en les organitzacions. En aquest cas, la totalitat d'homes han respost que sí.

·4.2. COM S'INCLOU LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN LA FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA·

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la formació interna i/o contínua? | No |
| Hi ha un protocol o procediment que detalli la gestió de la formació? | No |
| Es contempla la perspectiva de gènere en les formacions, tant si la persona formadora és interna com externa? | No específicament |

·4.3. COM LA GESTIÓ DE LA FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA VETLLA PER LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS·

El procés d'accés a la formació garanteix que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats? S'adopten mesures per garantir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accedir a la formació?

Sí

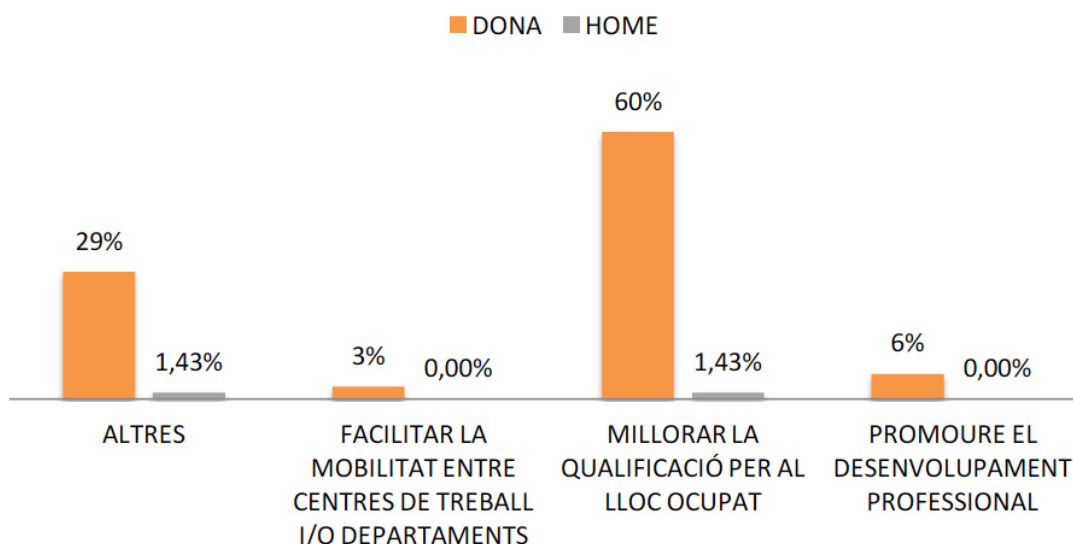
Degut a que la majoria de persones treballadores són dones, aquestes tenen més proporció d'accedir a l'oferta laboral. Tot i així, no es planteja un criteri preestablert per a incloure el principi d'igualtat en l'accés a les formacions.

Si el vistiplau depèn del/de la superior immediat/a, han rebut aquestes persones amb comandament formació en igualtat d'oportunitats?

No

·4.4. PARTICIPACIÓ DE DONES I HOMES A LA FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA·

PARTICIPACIÓ DE DONES I HOMES SEGONS L'OBJECTIU FINAL DE LA FORMACIÓ



Les formacions dins de l'organització es solen utilitzar per a millorar el perfil de la persona treballadora i que aquesta pugui assolir més competències per a poder augmentar la seva productivitat en les tasques. És important dur a terme una anàlisi per a detectar les mancances en l'oferta formativa, per a seguir fomentant l'especialització i qualitat de treball, així com l'autonomia en el lloc de treball i/o la transversalitat en l'organització.

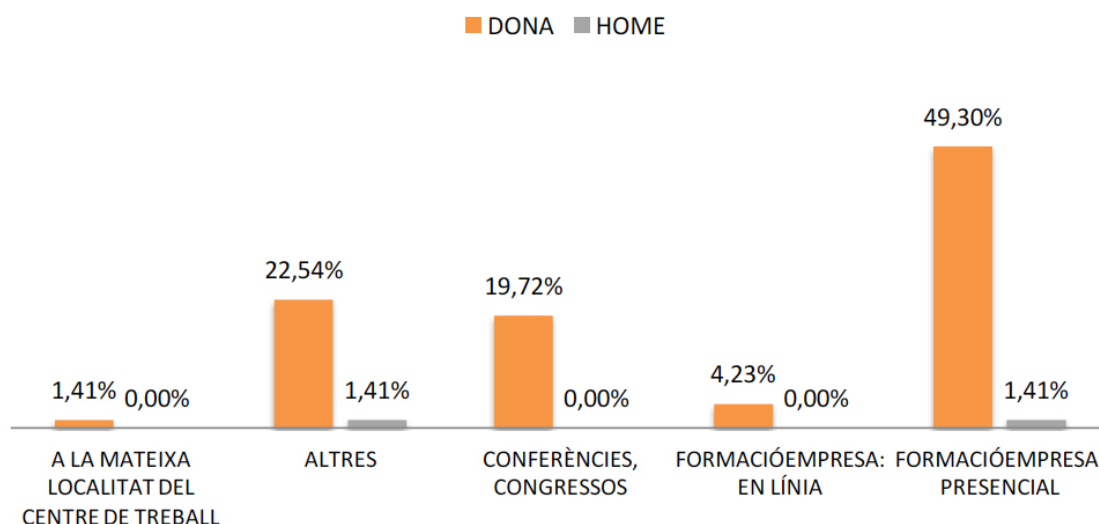
Un 60% de la plantilla ha rebut formació per a millorar les competències del lloc que ocupa. És a dir, que més enllà de la formació prèvia i l'experiència laboral, es proposa adquirir un nivell d'aprenentatge en relació a les tasques concretes. A més, trobem que les dones han accedit més a les propostes formatives, i la gran majoria d'aquestes es situen en aquesta variable.

Històricament, les dones han tingut més limitacions per accedir a una educació formal. Actualment, veiem com la formació continuada al llarg de la vida es veu condicionada segons les necessitats familiars en relació al moment vital de cada dona.

La següent variable on més participació hi ha és l'adquisició de més competències per al desenvolupament professional. Aquesta variable hauria d'estar ben definida per les organitzacions. En el cas d'oferir noves tasques a les persones treballadores o proporcionar formació amb la finalitat que adquireixin més responsabilitats, aquestes haurien d'estar en relació amb els plans d'objectivitats de promoció laboral. Així, el fet que unes persones puguin accedir a aquest tipus de formació i d'altres no, ja sigui per desconeixença de la persona treballadora o per falta de visibilitat d'aquest recurs des de l'organització, pot crear desigualtats.

Per últim, la possibilitat d'adquirir formació per a tenir una perspectiva transversal és quelcom a tenir en compte. L'especialització en un lloc de treball té aspectes positius en relació al mercat. Però la possibilitat de tenir coneixements amplis afavoreix la versatilitat de la persona treballadora, així com facilita les relacions de cooperació amb les companyes.

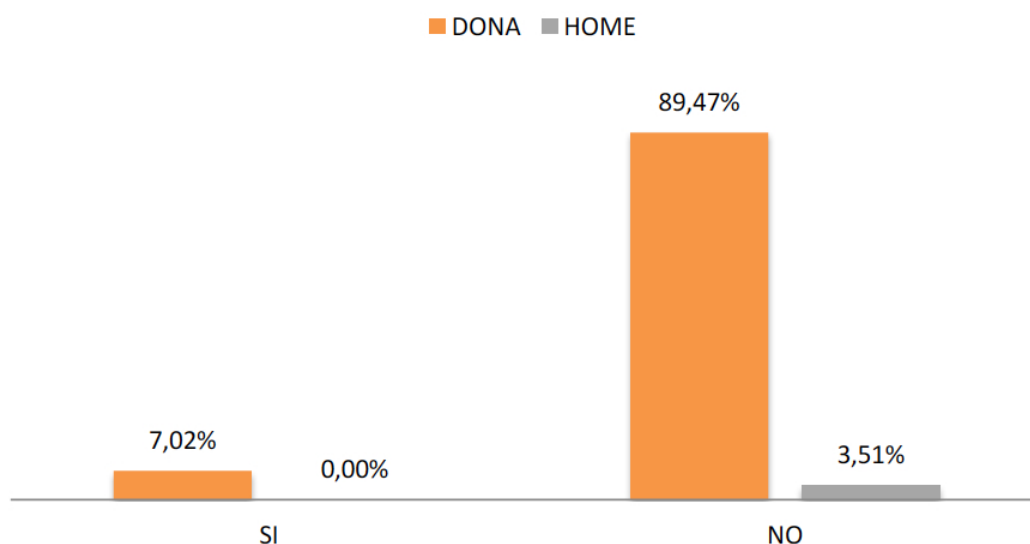
PARTICIPACIÓ DE DONES I HOMES SEGONS LES MODALITATS DE FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA



En el present gràfic trobem el lloc on s'imparteixen les formacions. En aquest cas, la majoria de formacions s'han localitzat en el mateix centre de treball. Considerem que és un aspecte positiu, ja que evita un increment dels desplaçaments. Aquest fet, protegeix a les dones de la sobrecàrrega de treball laboral i domèstic i de cures. En aquest sentit, juntament amb la variable "en la mateixa localitat del centre de treball", un 50% de les dones haurien rebut formació en aquestes condicions.

Per altra banda, fer la formació en línia també dona facilitats en qüestió de mobilitat i organització del temps. Cal posar atenció, però, ja que existeix el risc que les dones realitzin aquesta activitat formativa des de la llar, realitzant-ho de manera multitasca, amb el conseqüent dèficit d'atenció de qualitat a la formació realitzada. Caldria buscar sistemes d'avaluació amb perspectiva de gènere per garantir l'assoliment de les competències de l'oferta formativa i detectar les problemàtiques de cadascuna.

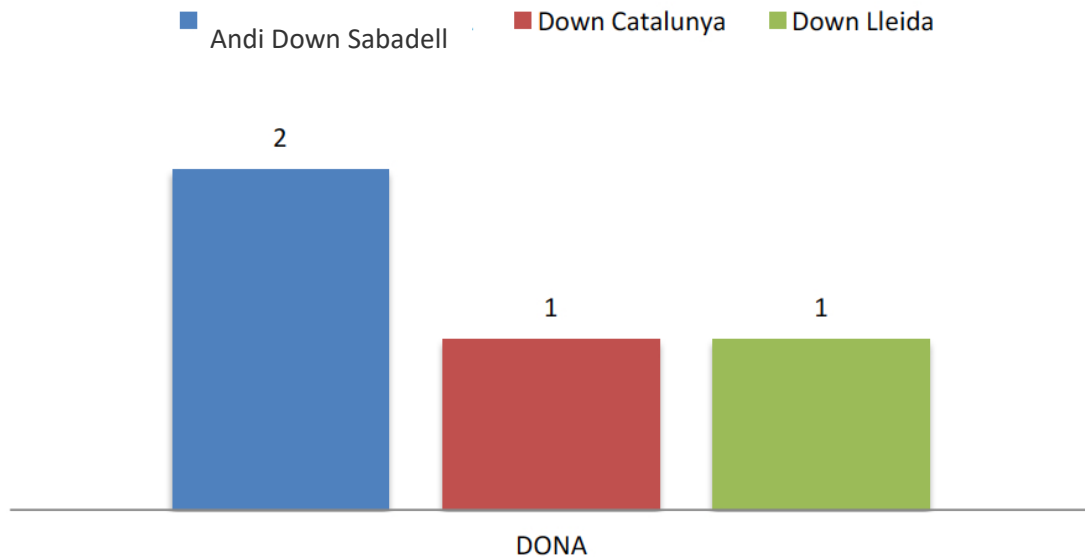
·4.5. FORMACIÓ ESPECÍFICA EN IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES·



Com veiem, un 93% de la plantilla de totes les organitzacions no ha rebut formació específica en gènere. Això mostra que les organitzacions no ho consideren una prioritat. És important tenir una mirada transversal dins de les diferents condicions socials, tant en relació a les dinàmiques que es porten dins de l'estructura de les organitzacions i les relacions socials entre companyes, com en l'atenció a les persones usuàries, famílies i agents proveïdors.

El 7% que ha rebut formació en gènere només ha sigut dones. Creiem que és imprescindible fer partícips d'aquesta formació als homes. Degut a la socialització que han rebut, els homes parteixen d'una posició social privilegiada, fet que els dificulta reconèixer els avantatges de que disposen, així com acceptar les desigualtats existents, on les situacions específiques de les dones segueixen invisibilitzades.

HORES DE FORMACIÓ ESPECÍFICA EN IGUALTAT DE DONES I HOMES



De les dones que han rebut formació específica en gènere, trobem un total de 4 hores anuals de formació, considerem que és una xifra molt mínima. Aquests cursos contemplen:

- Formació bàsica en igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el treball.
- Elaboració de plans d'igualtat.
- Jornada *Responsabilitat social a les empreses i en la contractació pública. Un camí per innovar.*

Dos d'aquests projectes formatius s'han dut a terme per a la preparació del present pla d'igualtat (o per un futur pla d'igualtat per a l'entitat). Aquests cursos s'han oferit dins les entitats que observem i es conclou que el curs de major durada ha sigut de dues hores.

·4.6. CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT DE FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA·

| PUNTS FORTS |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">• Formació destinada a millorar les competències al lloc de treball.• Formacions impartides al propi lloc de treball.• Formació presencial. |

| PUNTS DÈBILS |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">• No hi ha plans formatius.• No hi ha una detecció de les necessitats formatives.• No hi ha formació en perspectiva de gènere. |

5. PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

La promoció i el desenvolupament professional de les dones continua essent una assignatura pendent en l'àmbit laboral. Els estereotips de gènere vinculats al lideratge segueixen encara presents. El concepte **sostre de vidre** exposa les barreres invisibles que dificulten l'accés de les dones als llocs de poder i decisió de les organitzacions a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals.

Aquestes barreres són múltiples: estereotips i prejudicis, la resistència al lideratge per part de les dones, les extenses jornades laborals, la manca de corresponsabilitat, etc. Tots aquests obstacles dificulten la carrera professional de les dones i l'accés a llocs de responsabilitat. L'estudi de l'*Indicador d'Igualtat de Gènere de Catalunya 2017* de l'Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona evidencia que el 67% de les empreses catalanes no té cap dona a l'equip directiu i només el 33% d'empreses compten almenys amb una dona.

Per això, la incorporació de la perspectiva de gènere a les pràctiques de promoció i desenvolupament professional es converteix en un aspecte primordial per assolir una igualtat real i efectiva. A més, cal tenir en compte les aspiracions o punt de vista de la plantilla a l'hora de construir l'organització i els objectius per assolir el màxim benestar i, en conseqüència, la màxima motivació en relació a l'equip humà i la mateixa organització.

Així doncs, per poder assolir una bona cohesió dins d'una organització, s'ha de contemplar la promoció com a eina per poder donar l'oportunitat a persones de la plantilla de poder demostrar la seva capacitat dins l'entorn laboral i així oferir un major compromís amb l'organització.

·5.1. PERCEPCIÓ DE LES PERSONES·

A PARTIR DE LES RESPOSTES DE LA PLANTILLA A L'ENQUESTA

- “No hi ha barrera en la promoció professional, ni tampoc dificultats per accedir a noves oportunitats”.
- “Cap”.
- “Crec que és difícil promocionar-se dins l'organització, però tant per homes com per dones, perquè tothom té assignades les seves tasques i és difícil promocionar-se”.
- “De moment no hi ha vacants”.
- “Depèn de l'experiència i la formació”.
- “En aquest sentit no en hi ha”.
- “És una entitat petita i cadascú té el seu rol”.

- “És una plantilla reduïda”.
- “Estructura molt petita”.
- “Estructura tancada, pots treballar més hores però no promocionar”.
- “La dificultat de poder pagar les promocions”.
- “La jerarquia existent”.
- “La manca de recursos econòmics de l'associació”.
- “La no existència d'una política de promoció interna i la no disponibilitat de més llocs laborals que els tres ja existents”.
- “La poca rotació i el fet de ser una entitat petita”.
- “L'experiència, la imatge, la formació...”.
- “No crec que hi hagin obstacles. Almenys els desconec”.
- “No detecto obstacles, l'entitat promociona a tots els treballadors/es motivats i preparats”.
- “No els he percebut”.
- “No hi ha llocs de treball per promocionar”.
- “No hi ha obstacles”.
- “No hi ha posicions per cobrir”.
- “No hi ha una política de conciliació familiar”.
- “No ho sé”.
- “No interessa a l'empresa”.
- “No tenen a veure amb el gènere, sinó amb el tema econòmic”.
- “No tenir el nivell formatiu exigut”.
- “Posicions molt marcades”.
- “Seria important que la direcció i presidència poguessin explicar i detallar els serveis i la metodologia i base teòrica utilitzada, i veure les propostes de millora de cada servei anual. Alhora, també crec que estaria bé poder treballar per competències i saber de manera real el quadre competencial de cada professional per tal de valorar quin pot ser

el seu lloc dins l'entitat, poder treballar i millorar aquelles persones que són necessàries i apoderar més als equips”.

Les opinions obtingudes de l'enquesta mostren algunes limitacions per a poder promocionar. Per una banda, es posa sobre la taula que la mateixa estructura de les organitzacions limita la possibilitat d'adquirir més responsabilitat. Altres motius per a promocionar a una persona són únicament vinculats a la relació laboral: experiència, motivació, formació, etc. Per altra banda, hi ha persones que remarquen com està organitzada l'empresa, ja que no hi ha criteris preestablerts per a poder designar una promoció transparent: l'existència de jerarquies, la conciliació familiar, la disponibilitat, etc.

És evident que una empresa petita en la que hi ha poca rotació serà més difícil promocionar, però s'han d'oferir mecanismes per detectar quins obstacles tenen les persones per a poder promocionar-se. Per això, la falta de recollida de dades impedeix concretar els obstacles concrets per gènere establerts en les organitzacions.

No obstant això, les persones treballadores no expressen de forma explícita la percepció d'obstacles diferenciats entre homes i dones. De totes formes, la disponibilitat, la falta de política institucional sobre el temps i la manca de criteris estandarditzats sí que suposa una càrrega de gènere que limita a les dones.

·5.2. COM S'INCLOU LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN LA PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL·

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la promoció interna? | No |
| Es disposa d'un protocol o procediment que detalli la gestió de promocions i/o desenvolupament professional? | No |
| L'organització ha dissenyat plans de carrera professional? | No |

· 5.3. COM LA GESTIÓ DE LA PROMOCIÓ I/O EL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL VETLLA PER LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS·

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| <p>La persona que exerceix com a superior immediat/a, ha rebut formació en igualtat d'oportunitats?</p> | <p>No</p> |
| <p>Es garanteix que els criteris emprats als processos de promoció no condicionin, explícita o implícitament, l'accés de dones o homes a llocs de responsabilitat?</p> | <p>No</p> |
| <p>Les responsabilitats familiars poden influir en la promoció en l'organització?</p> <p>Degut al baix nivell de vacants per a poder promocionar i que les persones que promocionen són dones, no es pot afirmar la influència de les càrregues familiars. Però recordant la teoria i les dades sobre les condicions de les dones en la promoció, es fa necessari incloure-ho com a factor a tenir en compte a l'hora d'establir una promoció, així com dissenyar mecanismes perquè els treballs domèstics i de cura no suposin una barrera a l'hora d'ascendir en la carrera professional.</p> | <p>-</p> |
| <p>Tenen coneixements sobre igualtat d'oportunitats?</p> | <p>No</p> |
| <p>Es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant?</p> <p>No de manera formal, la comunicació en quant a les variables es fa d'una manera no oficial i, en tots els casos, l'assignació d'una vacant es fa per part de les persones superiors.</p> | <p>No</p> |
| <p>Davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat, hi ha mecanismes per fomentar la participació de les persones del sexe amb menys presència?</p> | <p>No</p> |

· 5.4. PARTICIPACIÓ DE DONES I HOMES A LA PROMOCIÓ I/O EL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL ·

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER PROMOCIONS I SEXE

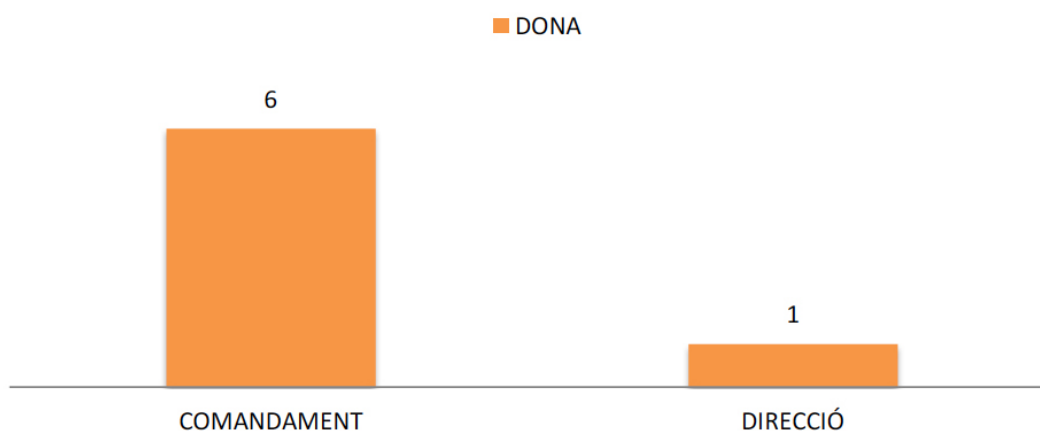
| | Dona |
|--------------|----------|
| 1 any | 2 |
| 2 anys | 2 |
| 4 anys o més | 3 |
| Total | 7 |

Les presents promocions que s'observen a la taula corresponen a Andi Down Sabadell i la Fundació Astrid 21. La resta d'organitzacions objecte d'anàlisi en el pla d'igualtat no han tingut cap promoció, per això no estan presents a les dades quantitatives.

Per una banda, observem que hi ha una estabilitat de promocions en relació a la temporalitat. Al ser entitats petites, és més difícil poder oferir llocs per a promocionar-se laboralment, els llocs de treball són altament estables i es contempen les promocions per cobrir vacants de jubilació, principalment.

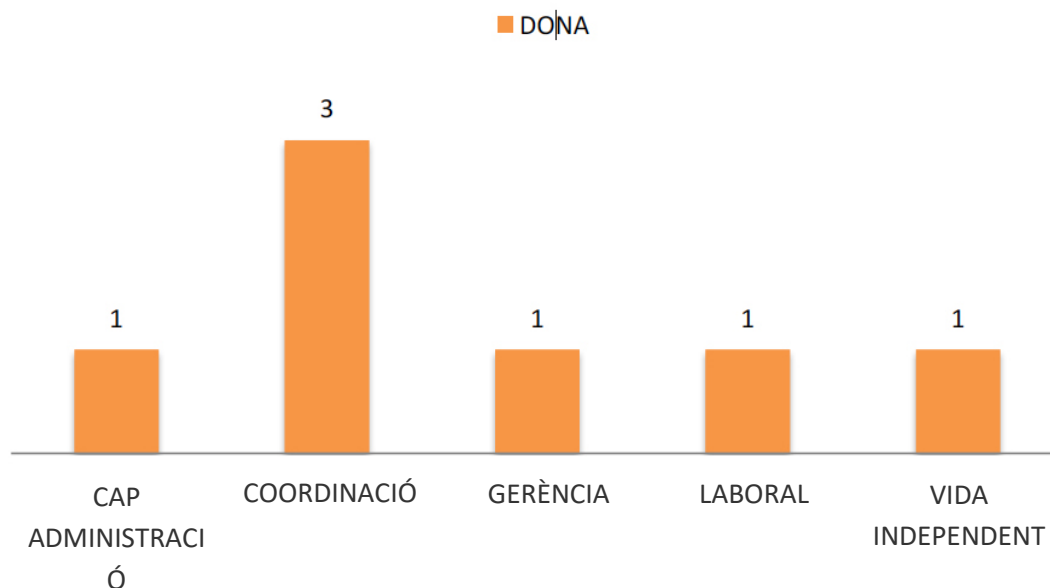
Per altra banda, només han promocionat dones. Això pot ser degut a l'alta presència de dones en aquest sector, la qual cosa fa, que tot i les poques possibilitats de promocionar, hi hagi més possibilitats que sigui una dona la que promocioni.

CATEGORIA/NIVELL PROFESSIONAL DE DESTINACIÓ DE LES PROMOCIONS



Tant en aquest gràfic com en el següent (segregat per departaments), s'observa que les úniques promocions dutes a terme en els últims anys són per dones. En aquestes es denota que les promocions estan en la part més alta de la jerarquia.

DEPARTAMENT O ÀREA FUNCIONAL DE DESTÍ DE LA PROMOCIÓ O DEL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL



Així doncs, en els diferents departaments que veiem al gràfic, les dones han ascendit a posicions de coordinació dins d'aquests. Veiem com hi ha tres dones que han ascendit al departament de coordinació.

MODALITAT DE LA PROMOCIÓ O DEL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

| Modalitat | DONA |
|----------------------|----------|
| DESIGNACIÓ | 7 |
| Total general | 7 |

Finalment, veient aquesta última taula s'observa com totes les persones que han promocionat ho han fet per decisió de l'organització. Per això, es denota que no hi ha criteris estandarditzats ni preestablerts per a evitar desigualtats.

Els criteris per a promocionar poden considerar les variables com: antiguitat/experiència, assoliment d'objectius, conjunt de propostes de millora proposades per la persona treballadora, etc. No hem d'obviar que criteris com la disponibilitat en el lloc de treball tenen un biaix de gènere, ja que les dones, degut a les seves carregues socials de cura i tasques domèstiques, tenen el seu temps més limitat, ja que assumeixen dobles càrregues laborals.

· 5.5. CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT DE PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL ·

PUNTS FORTS

- Augment de les promocions en l'últim any.
- Promocions de dones a llocs de responsabilitat.

PUNTS DÈBILS

- No hi ha criteris d'igualtat en la promoció.
- No s'ha dissenyat un pla de carrera professional.
- No hi ha criteris de promoció preestablerts.
- Promocions per designació.

6. RETRIBUCIÓ

La desigualtat de remuneració entre dones i homes és un problema persistent i universal. El salari mitjà de les dones és inferior al dels homes a tots els països i per a tots els nivells d'educació, grups d'edat i ocupació.

El fet de retribuir a les dones de forma desigual suposa un impacte directe a la vida de les persones, i, per tant, també un impacte en les tasques laborals que realitzen. Una limitació de salari crea a les dones més dependents de les seves xarxes familiars o de les institucions.

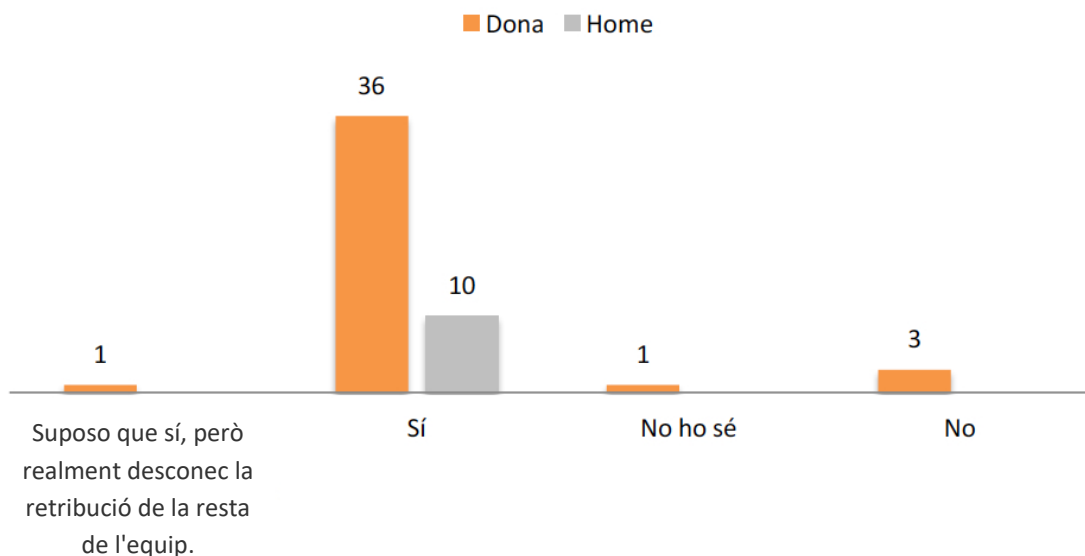
Històricament, les dones han estat lligades forçosament als seus marits per la dependència econòmica, entre d'altres. D'aquesta forma, també es designava el poder en mans del marit, on conjugaven tot tipus de preses de decisions, tant pel nucli familiar, com per a aquelles mateixes dones. Actualment, el context ha canviat, però trobem alts índex de pobresa en les dones d'arreu del món.

El fet de limitar econòmicament a les dones també suposa mantenir-les vulnerables i dependents. Troben limitacions per a poder mantenir les seves necessitats bàsiques, capacitats de mobilitat i accés a serveis bàsics, majors problemes de salut, disminució de l'autoestima i menys reconeixement de les tasques laborals. Les desigualtats econòmiques no només venen en relació als homes, sinó que també en aquells sectors altament feminitzats solen tenir un reconeixement menor i menys prestigi.

· 6.1. PERCEPCIÓ DE LES PERSONES ·

A PARTIR DE LES RESPOSTES DE LA PLANTILLA A L'ENQUESTA

Penses que les dones i els homes tenen una distribució equitativa?



En relació a la percepció de les persones treballadores sobre les condicions de retribució, trobem que la majoria de persones pensen que hi ha una distribució equitativa. Tant és així, que tots els homes que han respost a l'enquesta opinen que sí.

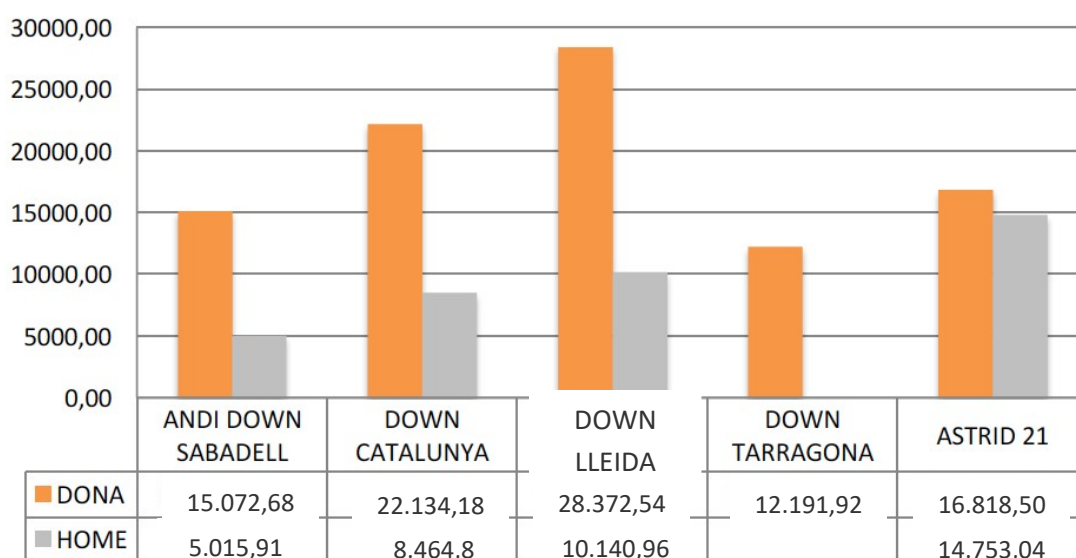
· 6.2. COM LA POLÍTICA RETRIBUTIVA VETLLA PER LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES ·

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la política retributiva a l'organització? | No |
| S'ha portat a terme dins l'organització un estudi sobre les retribucions? | No |
| Les retribucions de tots els llocs estan regulades pel conveni/acord d'aplicació a l'organització? | Sí |
| Hi ha una regulació objectiva per determinar els augments salarials? | No |
| Es retribueixen incentius/variables? | Sí |

| | |
|-------------------------------------------------------|----|
| Aquests variables inclouen tots els tipus de jornada? | Sí |
| A la vostra empresa hi ha beneficis socials? | No |

· 6.3. RETRIBUCIONS DE DONES I HOMES I CÀLCUL DE LA POSSIBLE BRETXA SALARIAL · ⁴

MITJANA DEL GUANY SALARIAL BRUT PER ORGANITZACIÓ EN HOMES I DONES

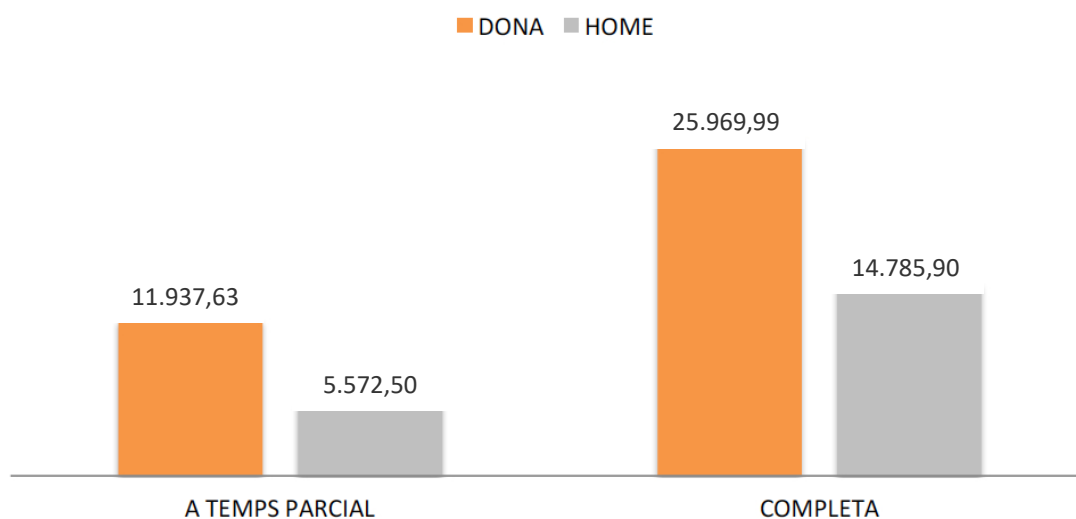


El primer que s'observa en aquest gràfic és que les dones cobren més que els homes. S'ha de tenir en compte que tractem d'un sector altament feminitzat, i és per això que hi ha més presència de dones i, per tant, més visibilitat d'aquestes.

En aquest cas, l'organització més equitativa la trobem a la Fundació Astrid 21, que en la mitja anual té una diferència de 2.065,46 euros. De totes formes, a continuació s'analitzarà la relació del salari amb els perfils professionals de les persones treballadores segregat per gènere.

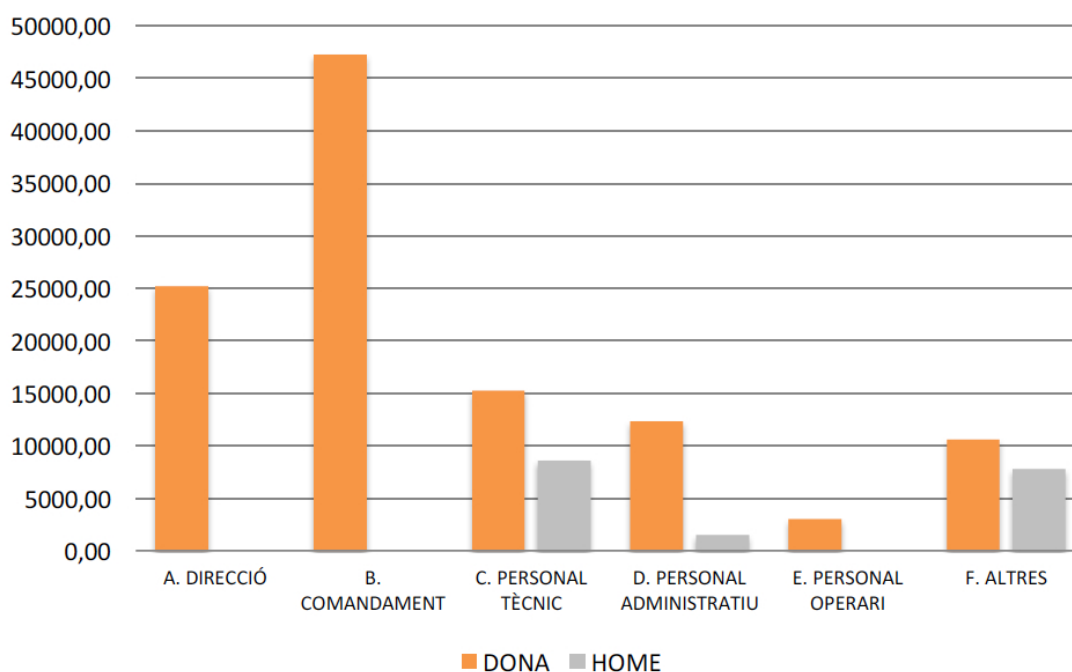
4. S'han exclòs les dades d'Aura Fundació per incompatibilitat del format en les mateixes.

MITJANA DEL GUANY SALARIAL BRUT D'HOMES I DONES I TIPUS DE JORNADA



Com es pot observar, la majoria de dones realitzen les seves tasques laborals en jornades completes, per tant, com que treballen més hores, també reben un salari major. Així trobem que les dones que treballen a jornada completa amb comparació amb els homes reben 11.184,08 euros bruts anuals més que els homes. En el cas del temps parcial, les dones són retribuïdes amb 6.365,14 euros bruts anuals més que els seus companys masculins.

MITJANA DEL GUANY SALARIAL BRUT D'HOMES I DONES I NIVELL PROFESSIONAL



El motiu pel qual les dones cobren un salari major que els homes el trobem al gràfic anterior. Com es pot observar, els nivells de direcció i comandament tenen una retribució anual superior a la resta de les categories.

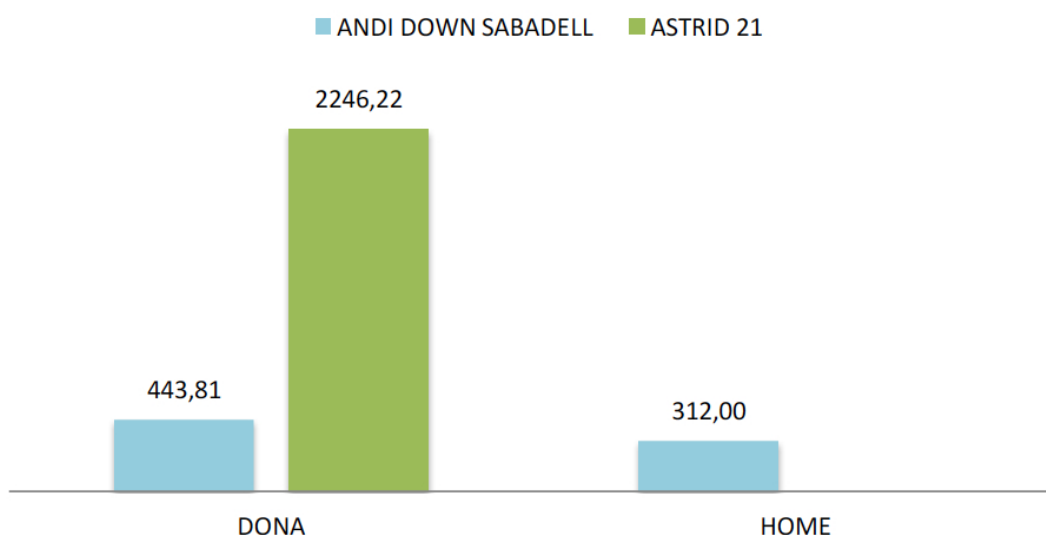
El fet de que sigui una organització altament feminitzada i que la incorporació dels homes hagi esdevingut de forma més tardana, entre d'altres factors, implica que els llocs de responsabilitat de les organitzacions estan ocupats per dones.

Aquest llocs gaudeixen d'un prestigi social superior que sovint es tradueix amb una major retribució. Aquest fet, vinculat a que hi ha més homes en jornada parcial, es tradueix a que les dones perceben una retribució superior.

- “No hi ha cap tipus de retribució econòmica per ser coordinador. Bé... abans eren tècnics, ara no sé com van”.

Ahora, sorprèn com el nivell professional de comandaments té una retribució major que la direcció. Això pot amagar una delegació de les direccions als comandaments en algunes entitats, fet que pot fer variar la mitjana general. Per tant, s'ha de constituir una visibilització de les tasques que s'exerceixen i mostrar-les en la categoria professional corresponent.

COMPLEMENT SALARIAL VOLUNTARI BRUT D'HOMES I DONES



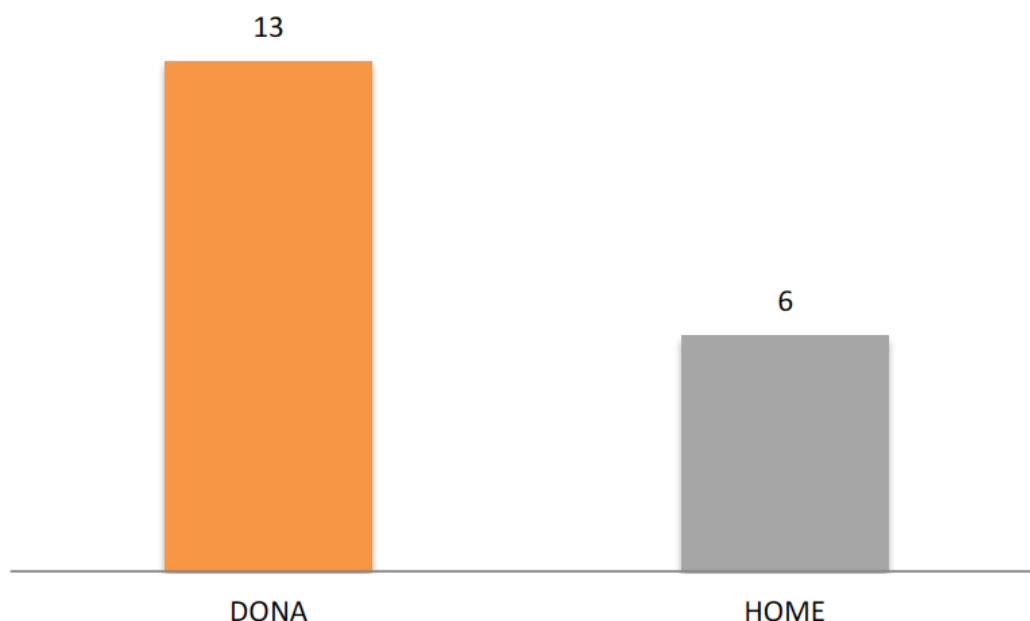
En relació al complement o bonificacions salarials complementaries, trobem que aquesta opció de bonificació només està implantada en les organitzacions Andi Down Sabadell i Fundació Astrid 21.

Com es pot observar, només hi ha dues organitzacions que contempen la retribució de les hores extres. Les empreses utilitzen diferents estratègies per a poder compensar a les persones treballadores, ja sigui de forma remunerada o en una borsa d'hores, on les hores que es facin de més es compensaran en lliurar aquelles hores un altre dia.

És important tenir en compte un anàlisi d'aquestes hores extres compensades, i que això no es converteixi en una estratègia de flexibilitat per a les persones treballadores a causa d'una falta de política del temps per part de l'organització. Així que s'ha d'estandaritzar una forma de recollida de dades per aquests casos.

Així mateix, hi ha d'haver una negociació col·lectiva a l'hora d'establir com es compensen les hores extraordinàries, tenint en compte que la falta de remuneració també comporta una falta de visibilitat.

RETRIBUCIÓ D'HORES EXTRAORDINÀRIES D'HOMES I DONES



Per últim, en relació a la retribució diferenciada per gènere, trobem que hi ha més dones que realitzen hores extraordinàries. En aquest cas, tot hi haver més dones que homes, hi ha una alta proporció d'homes que realitzen hores extraordinàries.

- “No es coneixen els criteris de les bonificacions salarials. Hi ha molt poca transparència, des de l’entitat i les companyes”.

· 6.4. CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT DE LA RETRIBUCIÓ ·

PUNTS FORTS

- Hi ha una distribució proporcional en relació a les jornades laborals i categories professionals.
- El salari base és equitatiu, ja que està marcat per conveni.

PUNTS DÈBILS

- No hi ha cap protocol estandarditzat sobre els criteris d'establir les bonificacions salarials voluntàries.
- No hi ha una recollida de dades sistemàtica sobre la retribució de les persones treballadores.
- No hi ha un document que reculli dades segregades per gènere sobre les hores extraordinàries retribuïdes.

7. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

El temps és l'element que organitza la nostra vida i no és un element neutre. L'organització del temps es fonamenta en el encreuament de diverses variables. Per començar, els horaris marcats pel treball remunerat determinen com s'organitzaran la resta de moments temporals.

Una altra variable a considerar és la valoració de les tasques productives i reproductives. Els homes assumeixen l'esfera de la producció al mercat de treball, tenen el rol dels que es guanyen el pa. En canvi, les dones queden assignades a la llar, assumint el rol de mestresses de casa (Carrasco, 2006).

Encara que l'estructura del temps no hagi sigut mai així de segregada, aquesta concepció predomina a la nostra societat. Ara bé, les dones sempre han participat en el mercat laboral, encara que de forma no reconeguda i invisibilitzada, i aquests conceptes teòrics ens donen un marc conceptual per explicar com avui en dia les dones segueixen fent de mestresses de casa i es guanyen el pa al mateix temps.

Per tant, l'estructura del temps per a les dones, en l'imaginari col·lectiu, manté les responsabilitats socials de la cura, i també les de ser presents en el mercat laboral. Això es coneix com a **dobla presència** (Ezquerria, 2012). D'aquesta forma, es genera una sobrecàrrega de treball per a les dones, que cuiden a les persones en situació de dependència a les llars i, en aquest cas, traslladant aquestes tasques a l'àmbit laboral.

La citada Llei 3/2007, anuncia en el *Capítol II: Igualtat i conciliació (Art. 44): Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral*, que:

- Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixen als treballadors i les treballadores en la forma que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.
- El permís i la prestació per maternitat es concediran en els termes previstos en la normativa laboral i de Seguretat Social.
- Per contribuir a un repartiment més equilibrat de les responsabilitats familiars, es reconeix als pares el dret a un permís i una prestació per paternitat, en els termes previstos en la normativa laboral i de Seguretat Social.

Les dades de l'Enquesta dels Usos del Temps (INE) mostren diferències en quant a l'aplicació de la llei.

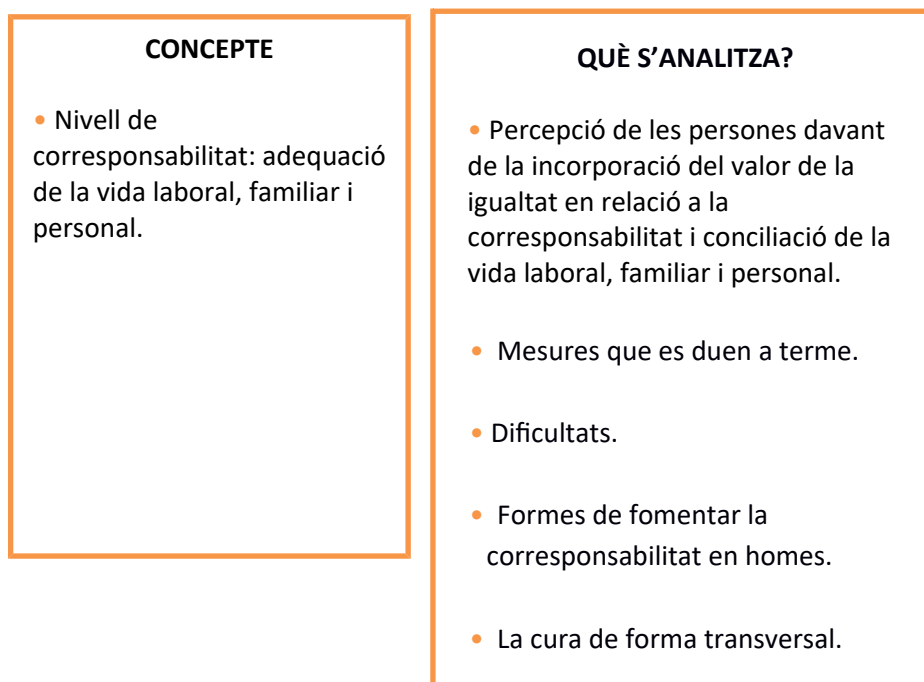
| 5 | Enquesta 2002-2003 | | Enquesta 2009-2010 | |
|----------------|--------------------|-------|--------------------|-------|
| | Homes | Dones | Homes | Dones |
| Llar i família | 1:30 | 4:24 | 2:32 | 4:29 |

5. Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Enquesta d'Us del Temps 2002/03- 2009/10.

Hi ha una diferència de la corresponsabilitat entre homes i dones abans i després de la llei, encara que com es pot observar, els seus efectes són mínims. Hi ha hagut un augment dels homes en la participació en la llar i família, però també un augment en el cas de les dones. Així, no es pot atribuir aquest canvi a l'aplicació de la llei (únicament), ja que cal tenir en compte el context econòmic que diferencien els dos períodes de l'enquesta.

En una època amb nivells elevats d'atur masculí, els homes han participat una hora més en les tasques de cura i domèstiques, juntament amb una visibilització de la participació dels homes tant en aquests àmbits com en el cine o la publicitat, i una involucració més gran en àmbits com la paternitat, tot i que aquestes tasques segueixen sent discontinues i ells segueixen exercint rols que són visibles socialment.

En canvi, les dones segueixen tenint la principal responsabilitat social d'aquestes tasques, dins de l'organització del temps diària, assumint dobles càrregues de treball i de responsabilitat de la gestió i organització de les llars.



· 7.1. PERCEPCIÓ DE LES PERSONES ·

A PARTIR DE LES RESPOSTES DE LA PLANTILLA A L'ENQUESTA

Creuen les persones que han respost l'enquesta que a l'empresa s'afavoreix l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral?

Els **homes** que han participat en l'enquesta (que corresponen a un 20%), de forma unànime han contestat a aquesta pregunta que **sí, que la organització vetlla per la conciliació de la vida familiar, laboral**. En canvi les dones opinen:

Dona:

- “En algunes ocasions sí, i en d'altres no”.
- “Depèn de les situacions”.
- “Depèn, en alguns aspectes sí, en d'altres podria millorar”.
- “Depenent del programa on pertanys”.
- “Dins de tot el possible, però hi ha departaments on això és més complicat”.
- “En la mesura que és possible són força flexibles”.
- “Es pot millorar”.
- “Ho intenta, però amb els pocs recursos dels que disposa l'organització fa difícil ajustar els horaris a la vida personal”.
- “Les iniciatives per vetllar-ho no estan formalitzades ni recollides en cap document. Es fan a tipus més personal, segons la necessitat”.
- “No”.
- “Sí”.
- “Sí, però costa la conciliació donada l'organització d'una associació”.

Home:

- “Sí”.

Com és evident, hi ha més diversitat de respostes en dones que en homes. En les respostes de les dones hi ha tres línies principals:

- En funció de la pròpia activitat laboral.
- En funció del departament i/o la tasca que desenvolupi la persona treballadora en la organització.
- En funció de la negociació individual.

Donat els comentaris, per una banda, es denota que hi ha una voluntat de la organització per a complir i facilitar les necessitats de coresponsabilitat i conciliació que tenen les persones treballadores, però que es troben amb dificultats degut a l'escassetat de recursos.

Per altra banda, es mostra com els homes no tenen les mateixes càrregues familiars, per tant, tenen una percepció diferent a la de les dones. Elles veuen dificultats de conciliació perquè tenen una càrrega major, en canvi els homes tenen una percepció positiva, ja que no els recau de la mateixa manera la responsabilitat social del treball de cures i domèstic.

A continuació es detallen les temàtiques en relació a la percepció de les dones sobre les mesures i les estratègies que utilitza l'organització per a poder facilitar la conciliació de la vida laboral, familiar i personal:

- Flexibilitat horària i organització de les jornades segons les possibilitats personals.
- Possibilitat de reducció de jornada.
- Permisos extraordinaris per a la cura dels fills/es.
- Mesures de conciliació no estandarditzades ni protocol·litzades.
- Negociacions individuals.
- Desconeixença del personal.

El valor positiu que trobem és que hi ha una bona comunicació i voluntat per complir les demandes de conciliació en la mesura que les condicions siguin òptimes per a complir les necessitats laborals. Tot i això, es denota que les necessitats laborals i familiars es resolen de manera individual. Així, no hi ha cap organisme intern o acord establert per a solucionar les necessitats de cures que recauen en les dones.

Alhora, segons els comentaris, es mostra com hi ha flexibilitat horària i l'organització intenta establir permisos per a abstenir-se de la feina per raó de cures. La presència de reducció de jornades mostra que hi ha una gran dificultat per la conciliació per part de les dones que s'han demanat aquest permís.

Recordem que la cura és transversal i àmpliament s'enfoca en la cura de les criatures. Però hi ha situacions o cura a persones dependents que necessiten una atenció constant. Com bé poden saber les treballadores de Down Catalunya i les organitzacions que les componen, filles i fills amb discapacitat intel·lectual o malalties mentals suposen una cura constant per a les mares, també trobem la dependència en la tercera edat, entre d'altres. En aquests casos, moltes de les dones no poden conciliar, ja que aquestes no són situacions extraordinàries, sinó que condicionen el temps diari.

De la mateixa manera, el cicle de vida és un altre indicador que organitza el temps. El període d'embaràs i lactància dificulta, per raons biològiques de recuperació dels cossos i per l'atenció al nounat, una suspensió de la vida laboral.

Així que és important tenir en compte les implicacions que suposa acollir-se al dret de la reducció de jornada o reducció maternal. El fet de fer menys hores suposa menys retribució, una menor cotització i una conseqüència directa en l'edat de jubilació. És a dir, que les dones es troben en una major situació de vulnerabilitat i dependència, donat que no s'estableixen mecanismes socials ni polítiques eficaces des de l'estat del benestar i des de les organitzacions per a poder dur a terme una corresponsabilitat real de les cures i el treball domèstic. Per això, tampoc trobem indicis de que hi hagi una voluntat explícita d'afavorir la corresponsabilitat i involucrar als homes en la responsabilitat de les cures i el treball domèstic.

Des d'una perspectiva en la què entenem l'organització del temps com un element transversal, les cures i el treball domèstic han caigut històricament en mans de les dones i així continua sent. Però, en contraposició, com a agents socials, aquesta responsabilitat ha de ser repartida i, en funció del tema que ens ocupa al pla d'igualtat, repartida entre dones, homes, organitzacions, empreses i Estat.

En aquest cas, les organitzacions poden buscar estratègies (com xecs per a llars d'infants, visibilització dels treballs no remunerats, flexibilització i adequació de la vida personal i familiar, incentius, bonificacions, sensibilització i formació cap als homes per involucrar-se en el treball de cures i domèstic, recerca d'ajudes socials, etc.) per dur a terme un equilibri de les diferents esferes de la vida. A continuació detallem les estratègies explicitades per les treballadores:

- “Accepta reducció d'horaris”, (Fundació Astrid 21).
- “Ajustar en certa manera l'horari, en mesura del que sigui possible”, (Fundació Astrid 21).
- “Arribar a acords amb l'horari, satisfent les possibles necessitats del treballador sempre i quan estiguin cobertes les necessitats de l'entitat”, (Down Tarragona).
- “Cap”, (Aura Fundació).
- “Certa flexibilitat horària”, (Down Catalunya).
- “El nostre horari és molt bo”, (Aura Fundació).
- “Els horaris depenen de l'activitat, ja que la majoria són de caràcter docent”, (Andi Down Sabadell).
- “En cas d'haver de faltar per un tema familiar, es facilita la substitució o canvi d'horaris puntuals”, (Aura Fundació).
- “Ens permet certa flexibilitat laboral, i certa flexibilitat d'horaris, però com a tal no es troba regulat”, (Down Catalunya).
- “Flexibilitat d'horaris en la mesura que sigui possible i facilitats a l'hora que un fill/a es posi malalt o malalta”, (Fundació Astrid 21).
- “Flexibilitat en l'elaboració dels horaris, tenint en compte les necessitats personals i les de la pròpia entitat”, (Down Tarragona).
- “Flexibilitat en l'horari de manera pactada”, (Andi Down Sabadell).
- “Flexibilitat horària”, (Aura Fundació, Down Catalunya i Down Lleida).
- “Flexibilitat horària ajustada a les tasques assignades i a les responsabilitats”, (Down Lleida).
- “Flexibilitat horària. Disposició de dies de lliure elecció. Reducció de jornada i jornades parcials. Reunions en horari laboral”, (Andi Down Sabadell i Down Lleida).
- “Horari”, (Aura Fundació).
- “Horari laboral flexible i que es pot compactar”, (Aura Fundació).
- “Horaris compactats”, (Fundació Astrid 21).
- “Jornada intensiva pels matins o horari partit flexible en el meu cas”, (Aura Fundació).

- “La bona comunicació amb direcció i l'aplicació del conveni laboral que ens afecta”, (Aura Fundació).
- “La mitja jornada laboral i permisos per metges”, (Aura Fundació).
- “No en conec cap”, (Aura Fundació).
- “Poder organitzar-nos les hores més o menys segons el nostre criteri”, (Down Lleida).
- “Polítiques de permisos”, (Fundació Astrid 21).
- “Possibilitat de compensar dies i hores treballades fora de l'horari laboral, flexibilitat a l'hora d'entrar a treballar en l'horari de matí per poder deixar els fills/es a l'escola, flexibilitat a l'hora d'organitzar l'horari de treball de cadascú”, (Down Lleida).
- “Reduir la jornada”, (Aura Fundació).
- “Valorar cada cas segons les necessitats del treballador”, (Fundació Astrid 21).

· 7.2. COM LA GESTIÓ DEL TEMPS DE TREBALL VETLLA PER LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES·

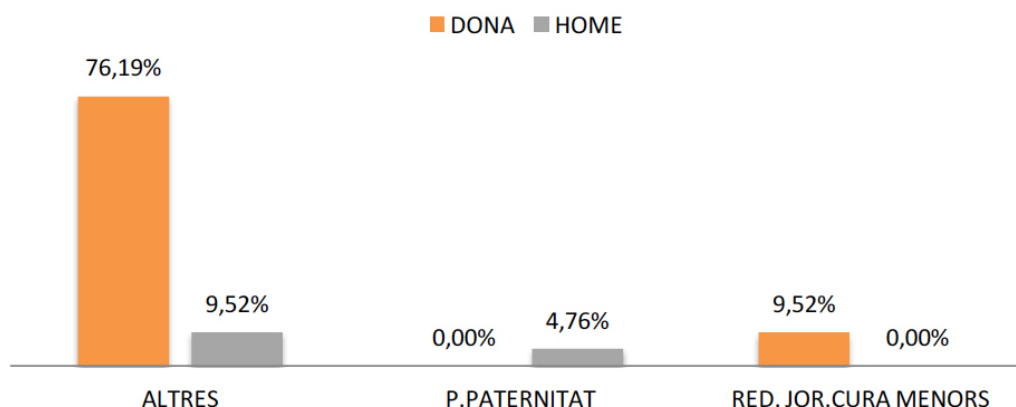
| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la gestió de l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar a l'organització? | No |
| Compta l'organització amb mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar? No de forma estandaritzada, queda en mans de la coordinació o la persona responsable. | No |
| S'identifiquen les necessitats dels treballadors i treballadores en matèria de conciliació? | No |
| L'organització té coneixement de les responsabilitats familiars (menors i altres persones a càrrec) de treballadores i treballadors? | No |
| Es garanteix que treballadors i treballadores coneguin les mesures de conciliació? | No |
| Les responsabilitats familiars poden suposar un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat a l'organització? | No |

Es potencia l'ús de les mesures de conciliació per part del col·lectiu masculí?

No

· 7.3. ÚS DE LES DIFERENTS MESURES ·

UTILITZACIÓ DE LES MESURES SEGONS TIPUS



Fan un ús equitatiu dones i homes dels diferents permisos i/o mesures?

No

Com es pot observar al gràfic, les dones s'acullen més a les mesures de conciliació dins de l'organització. De forma més tangible, el 5% del total de persones que s'han acollit a un permís correspon a un home, i el 10% d'homes "d'altres" correspon a dos homes.

"Per dir-ho ras i curt, els homes fan poc, però els és reconegut, les dones fan molt i els és poc reconegut. Conèixer qui fa què és interessant perquè, més enllà del temps dedicat a cada activitat, cal no oblidar que el contingut, el reconeixement i les recompenses d'aquesta activitat també influencien el benestar quotidià. A més, la distribució de les tasques domèstiques no és ni casual ni natural, sinó que té molt a veure amb les relacions de poder implícites en cada una d'aquestes activitats. Així, per exemple, escombrar, fregar o planxar són tasques que tenen un contingut simbòlic vinculat a relacions de submissió. Contràriament, anar a comprar o cuinar són dues tasques que solen incloure una dimensió social i creativa inexistents en les anteriors" (Moreno, 2008: 423).

Per altra banda, hi ha dues dones que s'han acollit a un permís de reducció de jornada per cura dels menors, i 16 dones a "altres tipus de permisos". És a dir, hi ha un total de 18 dones amb

necessitat d'acollir-se a permisos de corresponsabilitat i conciliació, però només tres homes han utilitzat aquest servei.

“En qualsevol cas, el treball domèstic i familiar continua sent un motiu de sortida del mercat laboral exclusivament femení, sobretot quan inclou treball de cura. Això es fa evident quan es comparen les raons del temps parcial de les dones segons la presència de fills/es menors de 16 anys a la llar: el 15% de dones sense criatures diu que no treballa a temps complet per les feines de la llar, un percentatge que s'eleva fins al 57% en el cas de les dones amb criatures.

Lògicament, cal tenir present la influència de les condicions materials d'existència a l'hora de prendre aquesta decisió, ja que no totes les dones es poden permetre assumir la disminució de salari que comporta la reducció de jornada. En aquest sentit, cal fer notar que entre les dones treballadores, sobretot les no qualificades, la principal raó del temps parcial és no tenir la possibilitat de treballar a jornada completa” (Moreno, 2008: 410-411).

·7.4. CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT DEL TEMPS DE TREBALL I LA CORRESPONSABILITAT·

PUNTS FORTS

- Voluntat de les organitzacions per donar les demandes de conciliació de les persones treballadores.
- Horaris flexibles segons les capacitats organitzatives.

PUNTS DÉBILS

- No hi ha una organització, ni protocol estandarditzat per cobrir les necessitats de conciliació.
- No hi ha un foment de la corresponsabilitat de cara als homes.
- No hi ha mesures ni mecanismes, la conciliació depèn de una negociació individual.
- No hi ha dades segregades per sexe ni avaluació de la satisfacció per detectar necessitats de conciliació.

8. COMUNICACIÓ NO SEXISTA

En general, el llenguatge i la comunicació són un vehicle social d'expressió d'idees, actituds i comportaments. El fet que les dones no tinguin una representació o presència adequada a la llengua, contribueix a ocultar-les i excloure-les. Per aquest motiu, les polítiques d'igualtat de les darreres dècades han posat l'èmfasi en l'ús inclusiu del llenguatge, tot evitant que s'ofereixin visions androcèntriques i sexistes⁶.

La normativa europea més important a favor de l'ús del llenguatge no sexista és la *Recomanació sobre l'eliminació del sexisme al llenguatge* aprovada pel Comitè de Ministres del Consell d'Europa (21 de febrer de 1990), que considera com a bàsiques les mesures següents:

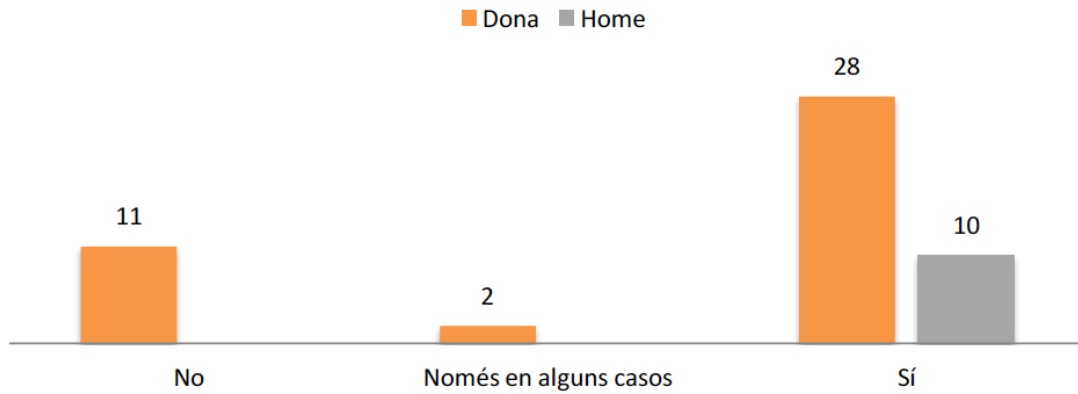
- Incorporar, per part dels estats membres, iniciatives per promoure un llenguatge que tingui en compte la presència i la situació de les dones a la societat.
- Promoure en textos jurídics, educatius i de l'Administració pública l'ús de terminologia harmònica amb el principi d'igualtat entre els sexes.
- Fomentar la utilització d'un llenguatge lliure de sexisme als mitjans de comunicació.

Aquesta recomanació suggereix, també, un argument que serà molt repetit a les guies per eradicar el llenguatge sexista: la incertesa sobre les persones referides quan es fa servir el masculí per als dos sexes.

⁶. Entenem per usos androcèntrics del llenguatge els que invisibilitzen o fan difícil imaginar en un àmbit determinat la presència o l'actuació de les dones. Entenem per usos sexistes els que menystenen o desvaloren un dels dos sexes.

·8.1. PERCEPCIÓ DE LES PERSONES·

La comunicació interna de l'organització és accessible a tota la plantilla?



La majoria de les persones que han respost l'enquesta opinen que hi ha accessibilitat en l'accés a la comunicació. És important contemplar que de forma unànime els homes consideren que hi ha accessibilitat, en canvi, la percepció de les dones és diferent.

Això ens denota que l'accés a la informació i comunicació pot estar fragmentada segons el lloc que s'ocupa a l'organització. Per això, s'ha de constituir un pla de comunicació on s'estableixin diferents eines per a poder arribar a tot el conjunt de la plantilla.

| | Dona | Home |
|---------------------------|--------|--------|
| Sí | 68,63% | 19,61% |
| No | 7,84% | 0,00% |
| Només en algunes ocasions | 3,92% | 0,00% |

·8.2. COM S'INCLOU I ES TREBALLA LA COMUNICACIÓ NO SEXISTA A L'ORGANITZACIÓ·

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| L'organització disposa d'un document o protocol on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista? | No |
| El personal amb responsabilitats en matèria de comunicació, interna i externa, ha rebut formació en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista? | No |
| Tant a escala interna com externa, es fa un ús generalitzat d'una comunicació inclusiva? | No |
| S'ha sol·licitat a les empreses proveïdores de productes i/o serveis de comunicació que facin ús d'una comunicació no sexista? | No |

ANDI DOWN SABADELL

Observant a la pàgina web d'Andi Down Sabadell, el llenguatge utilitzat no és inclusiu en totes les seves manifestacions. Quan la fundació fa una descripció de qui són, veiem que utilitza un llenguatge inclusiu, com podem observar quan es refereix als pares i mares o fills i filles. D'altra banda, quan la fundació es refereix a col·laboradors i col·laboradores o als socis i sòcies, només fa referència al gènere masculí.

- “Tenim criteris de comunicació no sexista, però no està establert i no hi ha un protocol. Però sí ho tenim en compte, està implícit”.
- “Teníem una persona en plantilla amb formació de gènere i havíem plantejat que ella mateixa fes una formació interna, però no vam tenir temps”.
- “Però en el [futur] pla de comunicació que farà es contemplarà”.

AURA FUNDACIÓ

En el cas d'Aura Fundació, podem veure com majoritàriament s'utilitza un llenguatge inclusiu, ja que es refereix a les "persones" per a referir-se als diferents col·lectius, però no és un sistema estandarditzat, degut a que en alguns casos com "treballador" i "col·laborador" utilitzen un llenguatge universal masculí.



Quien nos apoya

Desde Aura Fundación queremos dar las gracias a todos nuestros colaboradores, donantes y otras entidades que hacen posible nuestras acciones y proyectos.

Más información >

Font: <https://www.aurafundacio.org/es/>

FUNDACIÓ ASTRID 21

Si accedim a la pàgina web de la Fundació Astrid 21, podem observar que, per una part, s'utilitza llenguatge inclusiu amb la paraula "persones", però per altra banda, només s'utilitza el llenguatge universal masculí quan es parla dels "socis" i "sòcies" o "col·laborador" i "col·laboradores".

DOWN TARRAGONA

Podem observar que Down Tarragona utilitza en la majoria de textos el llenguatge inclusiu amb la paraula "persona", però en diverses descripcions utilitza el genèric universal masculí, com seria "tots", "usuaris", "treballadors" o "nen".

Des de Down Tarragona volem treballar per una societat per a tots, on les persones amb discapacitat intel·lectual gaudeixin d'igualtat d'oportunitats, tracte i no discriminació. Volem formar part del dia a dia de les persones amb Síndrome de Down i les seves famílies i oferir els millors serveis per millorar la seva qualitat de vida.

Font: <https://downtarragona.org/qui-som-down-tarragona/>

DOWN LLEIDA

En el cas de Down Lleida, apreciem com en les introduccions tenen en compte el llenguatge inclusiu, utilitzant majoritàriament la paraula “persones” o fent referència als dos gèneres, però si accedim a les explicacions en profunditat, o les més específiques, veiem que en molts casos s'utilitza el genèric masculí universal.

Els socis tenen dret a assistir amb veu i vot a les celebren anualment en el primer semestre de l'any.

Font: <http://downlleida.org/ca/>

DOWN CATALUNYA

A la pàgina web de Down Catalunya el llenguatge que s'utilitza és majoritàriament inclusiu, ja que empra paraules com “persones”, “joves” i altres termes genèrics per referir-se a diferents grups de persones on hi ha diversitat de gènere, però en alguna notícia encara es pot apreciar algun terme genèric masculí universal, com “actores”, “hijos”, “hermanos”, etc. En aquest cas, seria un exemple de llenguatge que té en compte la igualtat de gènere.

Aquests deu joves catalans són la **Marta** i el **Cristian**, de **Down Tarragona**, la **Noelia** i el **Sandy**, de la **Fundació Astrid 21 de Girona**, la **Núria** i l'**Arnau**, d'**Aura Fundació**, l'**Eva Maria** i el **Gerard**, d'**Andi-Down Sabadell**, i el **Ramon Xavier** i el **Joan**, de **Down Lleida**. Tots ells tenen entre 20 i 30 anys, requisit indispensable per participar en aquest intercanvi, cofinançat pel programa europeu **Erasmus Plus**. I els acompanyaran la directora i dues tècniques de Down Catalunya.

Font: <http://sindromedown.cat/ca/>

·8.3. CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT DE LA COMUNICACIÓ NO SEXISTA·

PUNTS FORTS

- Tendència a utilitzar llenguatge inclusiu.
- Utilitzar l'ús de la paraula "persones" per referir-se a tots i totes les usuàries de les organitzacions.
- Visibilitat per igual dins la diversitat de gènere de les organitzacions.
- Les imatges que apareixen a la pàgina web no estan estereotipades per gènere.
- La comunicació entre les entitats i els seus usuaris i usuàries tendeix a no tenir distincions de gènere.

PUNTS DÈBILS

- No estandardització del llenguatge en les pàgines web.
- No tenen cap pla comunicatiu basat en un llenguatge no sexista.
- No existeix cap pla en relació a protocols de comunicació no sexista a nivell extern i intern.
- No hi ha formació específica en referència a comunicació no sexista.
- A la majoria d'organitzacions només es té en compte l'ús de "socis/es" i "col·laboradors/es" com a masculí universal, com a persones que participen en el finançament de les entitats.

9. SALUT LABORAL

L'objectiu principal de la prevenció de riscos laborals és protegir els treballadors i les treballadores de l'exposició a aquelles situacions o activitats laborals que poden produir un dany a la salut.

Segons l'Organització Internacional del Treball (OIT), la creixent proporció de dones entre la força de treball planteja una sèrie de qüestions relatives als diferents efectes dels riscos laborals sobre els homes i sobre les dones. Això indica que cal incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció si es pretén conèixer els riscos als quals estan exposades dones i homes, així com establir mesures de control específiques.

La **segregació de gènere** és l'element clau per explicar la distribució desigual de l'exposició als perills laborals. Així doncs, per exemple, en les activitats desenvolupades predominantment per les dones, els riscos més freqüents són els relacionats amb postures de treball inadequades, llargues jornades dempeus, treballs repetitius i exposició a agents químics i biològics, mentre que en els treballs ocupats majoritàriament per homes, predominen els riscos relacionats amb la manipulació d'objectes de pes elevat.

Tenir en compte les desigualtats de gènere i saber com influeixen en els riscos laborals, ens permetrà aplicar polítiques i pràctiques preventives que protegeixin la salut laboral de totes les persones treballadores i contribuir, d'aquesta manera, a avançar en la igualtat al treball.

Finalment, cal subratllar que el pla de prevenció de riscos laborals i el pla d'igualtat són els millors instruments per tal de garantir la incorporació de la perspectiva de gènere a l'àmbit de la seguretat i salut laboral. La coordinació i interrelació entre ambdós plans és necessària per a la bona gestió de la prevenció.

·9.1. COM LA GESTIÓ DE LA SALUT LABORAL INCORPORA LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS I LA PERSPECTIVA DE GÈNERE·

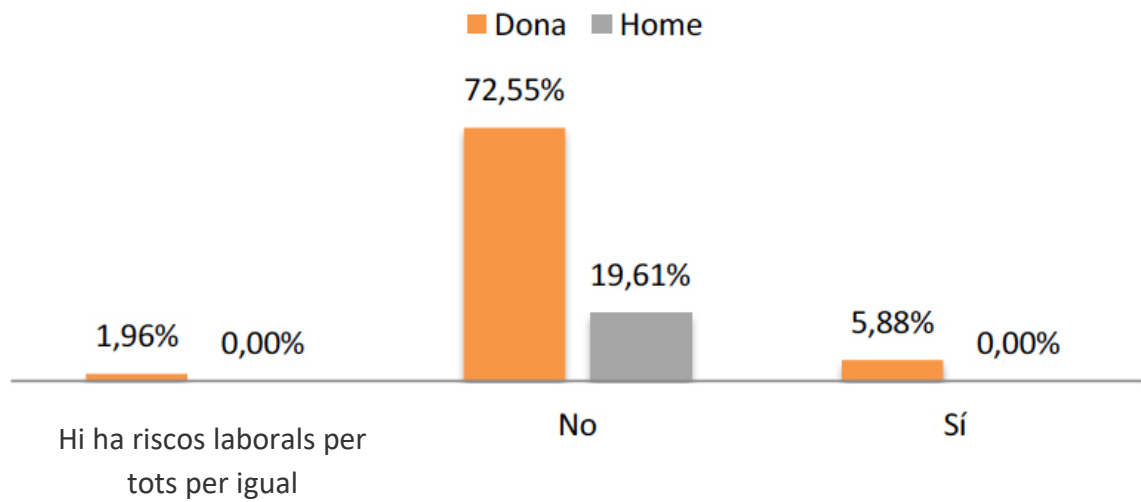
| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la prevenció de riscos laborals (PRL)? | No |
| Disposa l'organització d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere? | No |
| S'han proposat mesures correctores i/o preventives segons els riscos avaluats per a dones i homes? | No |
| El personal responsable de la salut laboral té formació en matèria d'igualtat de dones i homes? | No |
| Disposa l'organització d'un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere? | No |
| Els treballadors i les treballadores coneixen els riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona? | No |

·9.2. PROTECCIÓ DE LA MATERNITAT I DEL PERÍODE DE LACTÀNCIA·

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <p>Es coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància?</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Tal com han comentat les companyes en els grups de discussió, en els casos en els què una dona embarassada estava realitzant tasques d'acció directa, s'ha oferit la possibilitat d'un canvi de lloc temporal per a protegir-la de qualsevol risc”. | Sí |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

·9.3. PERCEPCIÓ DE LA SALUT LABORAL EN L'ÀMBIT DE LES ORGANITZACIONS

Creus que hi ha riscos laborals segons gènere?



Segons la percepció mostrada per les persones que han respost l'enquesta, tots els homes que han participat consideren que no hi ha riscos associats al gènere i la gran majoria de dones opina el mateix. Tot i això, hi ha un 6% de dones que consideren que sí hi ha riscos vinculats al fet de ser dona.

·9.4. CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT DE SALUT LABORAL·

A nivell social, aconseguir el reconeixement de **malaltia professional** comporta la visibilització dels riscos laborals associats a una professió concreta, una lluita que ve de la mà dels sindicats (majoritàriament masculins), fet que suposa un repte difícil pels sectors feminitzats.

Les organitzacions no compten amb un Comitè de Salut, tampoc en cap òrgan que vetlli per la salut laboral de les persones treballadores ni en un equip que realitzi un anàlisi de situació. A més a més, no tenen establerts criteris per recollir dades sobre les condicions laborals de les persones treballadores.

Per això, és probable que algunes desigualtats relacionades en l'àmbit del gènere, algunes d'elles més invisibilitzades, com el cansament i l'estrès, afectin de forma continuada a les persones treballadores. Cal tenir en compte que les dones realitzen dobles jornades i això pot agreujar la situació, provocant conseqüències negatives per a la salut de les dones i per als serveis que ofereixen.

PUNTS FORTS

- Possibilitat de canvi de lloc de treball si la dona embarassada està en risc.

PUNTS DÈBILS

- No hi ha un pla de riscos laborals.
- No es té en compte una perspectiva de gènere per a tractar temes de salut.
- No hi ha mecanismes interns per a detectar problemàtiques de salut.
- No hi ha elements de disminució de l'estrès o el cansament.
- No hi ha una comunicació dels processos davant de problemes de salut dins de l'entorn laboral.

10. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

En general, construïm un imaginari social entorn l'assetjament com una qüestió de sexualitat, però, en essència, és una construcció lligada a la heteronormativitat⁷, on les relacions desiguals de gènere es materialitzen. De fet, hi ha una visió en la qual el poder es difumina, deixant el miratge de sexualitat:

“El significat sexual no està format exclusivament, i ni tan sols primordialment, per paraules i textos. Està fet per les relacions socials de poder al món, un procés a través del qual també es produeix el gènere. En termes feministes, el fet que el poder masculí tingui poder, significa que els interessos de la sexualitat masculina construeixen el que significa la sexualitat en si” (Mckinnon, 1989).

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, estableix que tota empresa ha de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar lloc a les denúncies o reclamacions que pugui formular qui hagi estat objecte del mateix. Alhora, segons està tipificat a l'article 184 del Codi Penal, l'assetjament sexual i per raó de sexe són formes de discriminació que atempten contra el principi d'igualtat de dones i homes.

L'**assetjament sexual** es defineix com a “tota conducta de naturalesa sexual, desenvolupada en l'àmbit de l'organització i en relació, o com a conseqüència, d'una relació de treball o d'un altre tipus, respecte de la qual la posició de la víctima determina una decisió que afecta a l'ocupació o a les condicions de treball d'aquesta o que, en tot cas, té com a objectiu, o com a conseqüència, crear-li un entorn laboral ofensiu, hostil, intimidatori o humiliant, posant en perill la seva ocupació”.

Constitueix **assetjament sexista** o **assetjament per raó de sexe** “tota conducta gestual, verbal, comportament o actitud, realitzada tant per superiors jeràrquics, com per companys o companyes o inferiors jeràrquics, que té relació, o causa, els estereotips de gènere, que atempta per la seva repetició o sistematització contra la dignitat i la integritat física o psíquica d'una persona, que es produeix en el marc de l'organització, degradant les condicions de treball de la víctima, fins al punt de poder posar en perill la seva ocupació, especialment quan aquestes actuacions es trobin relacionades amb les situacions de maternitat, paternitat o d'assumpció d'altres cures familiars” (Emakunde, 2016).

7. La heteronormativitat o heterosexualitat obligatòria es refereix al sistema social en el qual s'imposa l'heterosexualitat com a únic sistema, reproduint la relació binària sexe-gènere. És l'únic sistema vàlid per a les relacions sexuals, de parentesc i la derivada identitat vinculada al gènere, deixant altres sistemes com a invisibilitzats, perseguits i reprimits.

És així com l'assetjament s'institucionalitza a nivell social generant una cultura de la violació. Per això s'especifica el concepte **superiors jeràrquics**, ja que constitueixen un factor de poder, i el terme **companys**, des d'una visió masculina de poder:

“L'assetjament sexual el pateixen de manera general les dones i afecta de manera directa a l'ambient de treball, a l'organització de l'empresa i, fonamentalment, sobre la salut de la persona treballadora que el pateix” (Brunel; López; Moreno, 2012: 22).

| CONCEPTE | QUÈ S'ANALITZA? |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">• Percepció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.• Mecanismes d'actuació per part de l'organització i òrgan que ho reguli. | <ul style="list-style-type: none">• Percepció de les persones en relació a l'assetjament.• La perspectiva vers a l'actuació i prevenció de l'assetjament.• Mecanismes per a eliminar, detectar i preveure l'assetjament. |

·10.1. CONEIXEMENT DE LES PERSONES SOBRE QUÈ FER O A QUI DIRIGIR-SE EN CAS DE PATIR ASSETJAMENT SEXUAL I/O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE·

PERCEPCIÓ DE LES PERSONES SOBRE LA NECESSITAT DE TREBALLAR EN LA PREVENCIÓ I L'ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

“Quina és la percepció de les persones treballadores sobre les mesures de prevenció i l'actuació de l'organització en relació a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe?”

| | Dona | Home | Total |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|-------------|
| “Aplicant i fent formació d'un codi ètic que ho contempla”. | 2% | 0% | 2% |
| “Aquests possibles temes els resoldria la junta”. | 0% | 2% | 2% |
| “Ho desconec”. | 2% | 0% | 2% |
| “No”. | 14% | 0% | 14% |
| “No em consta cap actuació de prevenció específica, però tampoc s'ha donat cap situació d'aquest tipus”. | 0% | 2% | 2% |
| “No hi ha mecanismes establerts per prevenir-ho”. | 2% | 0% | 2% |
| “Pendent”. | 2% | 0% | 2% |
| “Sí”. | 45% | 12% | 57% |
| “Sí, però faltaria potser una mica de formació per tenir més coneixement al respecte”. | 0% | 2% | 2% |
| “Treballant la igualtat entre l'equip”. | 2% | 0% | 2% |
| “En blanc”. | 12% | 2% | 14% |
| Total | 80% | 20% | 100% |

Com es pot observar a la taula, hi ha diverses opinions, però si agrupem aquelles respostes que opinen que no hi ha mecanismes o que els desconeixen, es contempla un 57% de la plantilla. És a dir, que més de la meitat de totes les persones treballadores no saben com es resoldria un cas d'assetjament.

En conseqüència, es crea una situació d'inestabilitat en la qual en un possible cas d'assetjament la persona agredida no sabia a qui dirigir-se per a denunciar. Aquest fet va lligat a una situació de vulnerabilitat i d'estigmatització per qui pateix l'assetjament, ja sigui per por a perdre la feina o a que no es solucioni el conflicte, i és possible que aquesta situació es quedi l'anonimat i mai sigui denunciada.

D'altra banda, al no conèixer els mecanismes d'actuació i prevenció, tampoc s'està duent a terme una sensibilització i formació en mecanismes de detecció. Tot i ser una plantilla molt feminitzada, l'assetjament sexual és un concepte transversal, es tracta d'una qüestió de poder i no es centra en termes de sexualitat.

Alhora, degut a les pràctiques laborals que exerceixen les persones treballadores, estan en contacte amb empreses externes (per exemple, en la orientació laboral en les persones usuàries) i

s'ha de crear un codi ètic i uns mecanismes per a prevenir i actuar en el cas en que l'assetjament es doni a terme fora la organització.

A la pregunta: “Hi ha un equip format amb l'objectiu de prevenir i actuar davant d'algun cas?”, les persones treballadores han contestat el següent:

| | Aura Fundació | Down Catalunya | Down Lleida | Down Tarragona | Fundació Astrid 21 | Andi Down Sabadell | Total |
|--------------------------------------------|------------------|-------------------|----------------|-------------------|-----------------------|--------------------------|-------------|
| “En breu serà així”. | 5% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 2% |
| “No”. | 50% | 100% | 67% | 20% | 80% | 50% | 59% |
| “No ho sé”. | 15% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 6% |
| “No ho sé, però tenim un codi ètic”. | 5% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 2% |
| “Pendent [de desenvolupar per l'entitat]”. | 5% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 2% |
| “Sí”. | 15% | 0% | 33% | 60% | 20% | 50% | 25% |
| “En blanc”. | 5% | 0% | 0% | 20% | 0% | 0% | 4% |
| TOTAL | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

- “Tenim un pòster a dalt penjat [riures], no hi ha protocol establert”.

Rotundament, una majoria (59%) planteja que **no** hi ha un equip format per a prevenir i actuar davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, per tant, no hi ha un organisme que vetlli per a aquestes accions.

En relació a les entitats, a Down Catalunya trobem una resposta unànime en que no hi ha un organisme amb aquesta finalitat. Seguidament, a la Fundació Astrid 21, trobem que un 80% afirma que no i un 20% que sí. Donat que el valor real d'aquest 20% són dues persones, ens suggereix que és probable que aquestes persones ocupin llocs de coordinació o de responsabilitat, el que les fa estar més a prop de processos i gestions i saben a on s'haurien d'adreçar o com gestionar algun cas d'assetjament. A Down Lleida trobem una situació semblant, de la mateixa manera que Andi Down Sabadell, on el 50% correspon a dues persones, en cada cas.

- “L'organització no vetlla per a prevenir, no s'ha donat mai cap cas i no s'ha plantejat mai, no s'ha posat sobre la taula”.

En el cas de Down Tarragona, al tractar-se d'una plantilla molt petita, s'entén la proximitat de les decisions i els processos, (una persona diu que no, una altra ho deixa en blanc, i tres diuen que sí), amb un total de la plantilla de set persones.

Per últim, a Aura Fundació hi trobem més diversitat: de forma general un 50% de les persones que responen a l'enquesta opinen que no existeix un organisme per actuar davant l'assetjament, tot i que sumant el 5% de la persona que diu que està "pendent", i l'altre 5% de la persona que diu "en breus serà així", podem afirmar que l'opinió d'un 60% de les persones és que encara no hi ha mecanismes específics per prevenir i actuar davant l'assetjament. D'altra banda, un 20% ho "desconeix" i un 15% diu que sí. Aprofitem per remarcar la importància de comunicar de forma interna a totes les treballadores qualsevol tipus de procés, i més en relació amb temes d'igualtat i protecció i prevenció de l'assetjament.

ANÀLISI DE LES RESPOSTES A LES ENTREVISTES PERSONALS

Creuen les persones que és necessari treballar per a la prevenció i l'actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe?

No

El fet de ser una plantilla feminitzada dissol la idea que les persones treballadores poden ser exposades a assetjament.

Recordem que l'assetjament **no** es tracta d'un tema de sexualitat, sinó de relacions de poder. Així que el fet d'haver una minoria masculina no exclou la possibilitat d'haver algun cas d'assetjament sexual. Alhora, les organitzacions treballen amb empreses, famílies i proveïdores externes, on també poden sorgir aquestes situacions.

Per aquest motiu, la falta de sensibilització i formació en la detecció dels casos d'assetjament dificulta la denuncia i la detecció, fet que pot provocar que aquests casos quedin en l'anonimat:

- "És una plantilla molt respectuosa, i mai hem tingut cap cas. I en cas que passés, trobo que tenim prou confiança per a què la treballadora ho pugui comunicar a la seva coordinadora".
- "No ens hi hem trobat, però si ens trobéssim amb això ho comentariem a les reunions. Jo crec que hi ha la confiança que si passés ens recolzarien".

Analitzant les respostes, es fa referència a la confiança, és a dir, que tot i la falta de mecanismes establerts, en el moment que hi hagués un cas d'assetjament, es considera que es resoldria de manera informal.

- “Si hi ha hagut [frases fora de lloc, comentaris que no toquen] s’han frenat i prou. No s’ha comunicat a la coordinació tampoc. Entenc que si ho he frenat i no ha anat a més, doncs ja està, però si hagués anat a més ho hauria comunicat. Tu ho saps frenar i ja està”.

Més enllà de les capacitats individuals de cada persona, l’organització està obligada, en termes legislatius i en relació a la salut laboral, a crear mecanismes per prevenir i denunciar aquests casos d’assetjament.

- “Jo amb aquestes coses tinc una mica de problemes, m’intimiden bastant i dic: 'ah', i marco distancia, però no sé actuar. No ho sé que faria”.

La capacitat individual per a resoldre el conflicte pot ser variable, en canvi la denuncia per part de l’organització sobre un tema d’assetjament no només dona suport i protecció a la treballadora en situació de vulnerabilitat, sinó que crea un precedent dins de l’entitat per a resoldre altres possibles casos.

- “No hi ha res escrit, això no vol dir que després hi hagi una actuació, eh”.

Creuen les persones entrevistades que a l’organització s’han donat casos d’assetjament sexual i/o per raó de sexe o en tenen coneixement?

No

Repetidament, en la utilització dels grups de discussió i d’entrevistes com a mètode d’obtenció d’informació, ens trobem en que les persones treballadores repeteixen constantment el diàleg entre:

- “No hi ha hagut mai res, per això potser no hi ha res implantat”.

És com si diguessin que en les organitzacions no hi ha la presència d’extintors perquè mai s’han trobat amb un incendi. Seguint la metàfora, s’han de conèixer les sortides d’emergència i com s’hauria d’actuar encara que no s’hagin trobat mai amb un cas similar. I per això, es necessita una formació i una sensibilització per detectar, actuar i denunciar.

·10.2. ADOPCIÓ DE MESURES PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE·

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| <p>Disposeu d'un protocol que estableixi les actuacions que cal desenvolupar davant de possibles situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe?</p> <p>La Fundació Astrid 21 fa un any que està en procés d'elaborar un manual de mesures preventives d'assetjament sexual. Encara no el tenen acabat, ja que una de les persones responsables està en permís per maternitat.</p> <p>Les dues persones que estan elaborant el manual han rebut formació específica sobre la temàtica. Així mateix, Andi Down Sabadell està en el procés de la sol·licitud d'una subvenció per elaborar una formació:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Estem pendents de fer formacions a partir de la subvenció de treball. Sí que en la fundació s'estan promocionant molt i insistint molt en el tema de l'assetjament. Així doncs, estem pendents”. | <p>No</p> |
| <p>S'ha comunicat aquest protocol a la totalitat de la plantilla.</p> | <p>No</p> |
| <p>S'ha incorporat el protocol en altres documents de l'organització com el manual d'acollida, codi ètic, etc.?</p> | <p>No</p> |
| <p>S'ha format a la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe?</p> | <p>No</p> |
| <p>Hi ha un equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament?</p> | <p>No</p> |

EQUIP DESTINAT (PERSONES DE REFERÈNCIA) A L'ATENCIÓ DE LES SITUACIONS D'ASSETJAMENT

Actualment cap de les organitzacions que componen l'objecte d'aquest pla té un projecte específic per a prevenir ni actuar davant l'assetjament. De la mateixa manera, tampoc consta un equip o òrgan format dedicat a la sensibilització, formació i ajuda a la detecció de l'assetjament, així com en l'actuació davant d'un possible cas.

En conseqüència, no queda establert de forma específica en els codis ètics ni es desenvolupa com a part del projecte de la fundació i, per tant, no es comunica a les noves incorporacions ni a les proveïdores i empreses externes.

·10.3. EXISTÈNCIA DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE·

Ha estat necessari instruir casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe en l'últim any?

No s'han detectat casos d'assetjament en l'últim any, tot i que per manca de formació i sensibilització sobre el tema també és possible que en el cas de que hagués hagut alguna situació d'aquest tipus, aquesta hagués quedat en l'anonimat per falta de vies clares de resolució i per manca d'un posicionament clar i específic respecte aquest tema per part de l'organització, així com de processos previs de sensibilització i formació a la plantilla.

No

·10.4. CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT DE LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE·

PUNTS FORTS

- No hi ha indicis d'assetjament sexual, encara que podria ser per una falta de formació en la detecció.
- No hi ha indicis d'assetjament per raó de sexe en l'àmbit intern de les organitzacions.
- Andi Down Sabadell està en procés d'implantar una formació sobre l'assetjament.
- La Fundació Astrid 21 està en procés d'elaborar un manual intern.
- Les persones treballadores consideren que tindrien suport per part de l'entitat en cas de que hi hagués un cas d'assetjament i es troben en la confiança per comunicar-ho.

PUNTS DÈBILS

- No hi ha cap organisme destinat a la formació, sensibilització i prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- No hi ha cap òrgan destinat a l'actuació davant d'un cas.
- No hi ha mesures per a gestionar les relacions, en aquest sentit, amb les empreses externes i/o proveïdores.

CONCLUSIONS

A nivell general, s'ha detectat que l'**estandardització dels processos** seria una de les principals millores. En els diversos àmbits ens hem trobat que no hi ha comitès per vetllar per la millora de les condicions laborals de les persones, així com models o protocols on s'estableixin les decisions.

En temes d'accés, no hi ha un protocol on s'estableixi quins són els criteris per a contractar a una nova incorporació. Això queda en mans de la persona que fa la primera tria de currículums i la persona entrevistadora. A més, al ser un àmbit molt feminitzat, es cau en el risc que les aptituds que es tinguin en compte siguin aquelles associades a la feminitat i, per tant, que s'acabi reproduint un estereotip de gènere. En concret en aquest àmbit, tampoc hi ha mecanismes per a dur a terme un equilibri de la plantilla en termes de gènere, fomentar la contractació d'homes o donar una major visibilització de les tasques que realitzen els homes per tal de poder fer un efecte crida.

Pel que fa la formació, no hi ha cap pla per a detectar les necessitats formatives ni està establert com es duran a terme aquestes formacions (horaris, canals, durada, etc.). **Al moment d'oferir una formació, s'han de tenir criteris establerts sobre a qui se li dona i el perquè**, per no crear desigualtats per categories o departaments i així evitar una desigualtat de gènere.

En relació a la promoció, no hi ha cap pla de carrera professional ni criteris objectius preestablerts per a designar quins són els motius per a promocionar a una persona. Alhora, s'ha detectat que cal més transparència en comunicar una vacant, així com algunes promocions que s'han dut a terme per designació. És a dir, que la promoció és decisió de les persones que componen la coordinació en aquell moment o de la persona encarregada d'aquesta tasca.

Per a fer tot això possible, **és necessari crear un comitè per a establir aquests mecanismes**, fomentant la participació de les persones treballadores perquè puguin exposar les seves opinions sobre les seves experiències laborals i necessitats. Seria convenient realitzar una **formació en gènere per tal de poder relacionar la teoria i l'anàlisi a nivell macro amb les condicions específiques de l'estructura de les organitzacions i les necessitats de les persones treballadores**. Els protocols s'han d'elaborar des d'aquesta mirada per evitar desigualtats encobertes.

Analitzant les dades obtingudes, trobem una preocupació en la jerarquitització de les organitzacions, ja que la presa de decisions està en mans de poques persones. Cal tenir en compte que si les decisions no es comuniquen, això crea malestar entre les persones treballadores. Aquest tipus de cultura d'empresa es llegeix des d'una perspectiva feminista com un model organitzatiu masculí, on hi ha un control d'unes persones sobre les altres. Des de la mirada de gènere que així entenem, **s'han de proposar sistemes democràtics i participatius**, així com reunions coordinades per a què les persones puguin proposar les seves idees i d'aquesta manera tenir una visió de tot el conjunt de la plantilla i poder millorar entre totes aquelles coses que incomoden o que suposen desigualtats internes.

Per últim, es destacable que, tant en els grups de discussió, com en les enquestes, **s'ha mostrat una percepció bastant positiva en relació a la igualtat en les organitzacions**. Per una banda, considerem que el fet de treballar amb un col·lectiu de persones amb síndrome de Down, que socialment han estat estigmatitzades, genera **molta consciència sobre igualtat en aquests temes**, però, per altra banda, es confon amb altres aspectes de la igualtat, com són els relacionats amb l'organització interna de l'entitat o les relacions de les persones treballadores. També es vincula sovint la igualtat amb un tema de dones. **Aquí volem fer èmfasi en que la mirada de gènere és una mirada al conjunt (en aquest cas de persones treballadores) i no només a les dones.**

En el present treball, tot i ser un àmbit altament i històricament feminitzat, **hem trobat problemes de sobrecàrrega de treball que sovint es tradueixen en estrès i cansament** (sumat a les dobles càrregues de treball que sovint exerceixen les dones a les seves llars). Hem detectat certes **difficultats de comunicació i transparència interna**, així com infrautilització de les possibilitats que ofereix el treball en xarxa entre les entitats. Respecte a la presa de decisions, creiem imprescindible garantir la revisió i millora del funcionament de les entitats per tal d'evitar que les decisions no recaiguin en poques persones, fet que generaria una debilitació dels processos democràtics en les entitats.

Per a poder eliminar les desigualtats existents o la reproducció d'estereotips de gènere, **s'ha de prendre consciència de la visió i la cultura de les organitzacions on hi participen tots els agents implicats**, per tal de clarificar la identitat corporativa i establir els canals per a poder definir conjuntament qui són i com volen treballar, i com volen que les persones treballadores formin part de l'organització.

Per això, creiem important la implementació d'aquest pla, vinculant-lo a pressupostos o a temporalitats en els diferents projectes, perquè **les diverses mesures canviïn la percepció de les persones sobre la importància de la igualtat i que es constitueixi una organització col·laborativa, diversa i respectuosa.**

BIBLIOGRAFIA

Berger, Peter; Luckmann, Thomas. *La construcción social de la realidad*. Amorrotu, País Basc, 1966.

[“Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea”](#) *Diari Oficial de la Unió Europea*, núm. C. 303, del 14 de desembre del 2017.

[“Constitució Espanyola”](#). *Boletín Oficial del Estado (BOE)*, núm. 311 del 29 de desembre del 1978.

[“Declaració Universal dels Drets Humans”](#). Nacions Unides, 1948.

[“Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell](#), del 5 de juliol del 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació (refundació)”. *Diari Oficial de la Unió Europea*, núm. 204 del 26 de juliol del 2016: 23 a 36.

“Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'Igualtat Efectiva de Dones i Homes”. *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, núm. 6919: 1 a 39.

[“Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març per la Igualtat Efectiva de Dones i Homes”](#). *Boletín Oficial del Estado (BOE)*, núm.71 del 23 de març del 2007: 12611 a 12645.

[“Llei Orgànica 6/2006, del 19 de juliol, de Reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya”](#). *Boletín Oficial del Estado (BOE)*, núm. 172 del 20 de juliol del 2006.

López Rubia, E; Larrazabal Astigarra, E; Martínez Balmaseda, A; Fotinopoulou Basurko, O. *Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo*. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, octubre de 2016.

[“Reial Decret Legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, pel que s'aprova el text de la Llei de l'Estatut dels Treballadors”](#). *Boletín Oficial del Estado (BOE)*, núm. 225 del 24 de octubre del 2015.

Willmott, Hugh. “Strength is ignorance; slavery is freedom: managing culture in modern organizations”. *Journal of Management Studies*, Nº 30:4, 1993: 515 - 552.