

Bloc 3

Igualtat de gènere

Mòdul d'inserció laboral, sensibilització ambiental i igualtat de gènere

Índex

1. La igualtat és un dret
2. Existeix la llei d'igualtat efectiva entre homes i dones
3. Les estadístiques parlen de desigualtat
4. Cal posar fi als estereotips que discriminen les dones
5. Cal enderrocar les barreres que discriminen a les dones
6. És essencial la conciliació de la vida personal i laboral
7. La igualtat d'oportunitats forma part dels valors de les empreses socialment responsables
8. La igualtat significa atracció de talent
9. La igualtat és possible

1. La igualtat és un dret

La igualtat d'oportunitats és un principi jurídic universal que es consolida dia a dia i que resulta necessari i positiu per la societat en el seu conjunt.

Declaració Universal dels Drets Humans (article 1)

“Tots els sers humans naixen lliures i iguals (..). Aquesta afirmació, heretada de la proclama de la Revolució francesa "Igualtat, llibertat, fraternitat", suposa un valor universal que ha fonamentat les societats democràtiques actuals i també les lluites pels drets de les dones.

Declaració sobre l'Eliminació de la Discriminació Contra la Dona de les Nacions Unides (article 1)

“la discriminació contra la dona, en la mesura que nega o limita la seva igualtat de drets amb l'home, és fonamentalment injusta i constitueix una ofensa a la dignitat humana”

Tractat constitutiu de la Unió Europea (article 2)

Integra la igualtat d'oportunitats de dones i homes com a principi fonamental.

Constitució espanyola (article 14)

“Els espanyols són iguals davant la Llei, sense que pugui prevaler discriminació alguna per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social”

Estatut de Catalunya (article 19)

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

2. Existeix la llei d'igualtat efectiva entre homes i dones

Per tal de poder fer efectiu aquest principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i per eliminar tota discriminació contra les dones en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural, l'any 2007 es va aprovar la **Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes**.

Aquesta llei anuncia que el principi d'igualtat de tracte de dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per motius de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i estat civil (article 3).

Pel que fa a l'àmbit laboral, proposa actuacions per afavorir l'accés, presència, permanència i promoció de les dones al mercat de treball i per millorar la conciliació de la vida personal, laboral i familiar.

3. Les estadístiques parlen de desigualtat

Trets estructurals del mercat laboral femení. Absències i condicions de treball:

- ⇒ Elevada inactivitat
- ⇒ Atur elevat
- ⇒ Treball temporal, treball a temps parcial i treball submergit
- ⇒ Bretxa salarial (salaris inferiors)

Trets estructurals del mercat laboral femení. Segregació ocupacional

- ⇒ Horitzontal: sectors d'ocupació feminitzats o masculinitzats

Segregació horitzontal: Distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Les dones es concentren en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.

- ⇒ Vertical: sostre de vidre, poques dones en càrrecs de responsabilitat i presa de decisions

Segregació vertical: Distribució no uniforme d'homes i dones en les categories professionals.

Sostre de vidre: Barrera invisible que dificulta l'accés de les dones al poder, als nivells de decisió i als nivells més alts de responsabilitat d'una empresa o organització a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals.

Taxa d'activitat	Les dones de 16 a 64 anys 13,7 punts per sota als homes
	El 40% de les dones inactives es dediquen a tasques de la llar, els homes ho son principalment per jubilació o prejubilació.
Taxa d'ocupació	Les dones estan 10 punts per sota
Taxa d'atur	2,6 punts superior en els homes però les dones amb més de 2 anys a l'atur és superior
Taxa de temporalitat	Les dones un 5,2 punts superior
Taxa de parcialitat	Les dones 16,7 punts superior
Salari	Les dones un 24,4% inferiors

Dades EPA IV trimestre de 2010

4. Cal posar fi als estereotips que descriminen les dones

El **gènere** a diferència del **sexe** (conjunt de característiques físiques, biològiques i corporals amb les quals naixem) es construeix socialment en funció dels interessos de cada època històrica. Per tant, es construeix amb característiques i supòsits sobre homes i dones que són modificables, i es van transformant amb el temps. La identificació de les persones amb el gènere masculí o femení s'aprèn amb la socialització.

Que és el procés de socialització?

Procés mitjançant el qual les normes socials són interioritzades, assimilades i incorporades a la psique de les persones. Aquest procés explica com les persones aprenen els comportaments, valors i normes que el seu grup de referència i relació aprova, fer facilitar d'aquesta manera la interrelació. També es pot definir com el procés d'adaptació a la cultura en la qual es neix.

Aquest procés s'inicia ja a la infància i es quan els nens i les nenes comencen a rebre missatges diferents sobre el que s'espera d'ells/es, com s'han de comportar i que han de sentir (amb quins joguets han de jugar, com han d'ajudar a casa,...). Amb aquests aprenentatges és com s'adquireixen els **rols de gènere**: tasques, funcions i conductes associades com a pròpies a un sexe i apreses a través de les institucions i mecanismes que operen en el procés de socialització.

Els estereotips de gènere

- ⇒ Es basen en opinions preconcebudes.
- ⇒ Adjudiquen valors i conductes a les persones en funció del seu sexe.
- ⇒ Responen a models definits pel sexe de les persones sense tenir en compte la seva individualitat, és a dir, sense tenir en compte que les dones són molt diverses i que els homes també són molt diversos.

5. Cal enderrocar les barreres que discriminen les dones

Discriminació indirecta

Es produeix quan una disposició, criteri o pràctica de caràcter imparcial posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe. També es produeix quan es fa una avaluació negativa de la persona en base a característiques "neutres", però que no tenen a veure amb les exigències o requisits reals del lloc de treball.

Normalment és força difícil detectar-la ja que habitualment forma part de la cultura de l'empresa. És a dir, de les seves pràctiques, creences, costums, valors compartits i, fins i tot, formes de relacionar-se.

Discriminació directa

Es produeix quan una disposició, criteri o pràctica exclou explícitament un treballador/a per raó d'un dels motius prohibits per l'ordenament (sexe, raça...). Per tant, es dona quan hi ha una diferència de tracte sobre la base del sexe de la persona. Per ser molt més visible s'ha pogut combatre molt més eficientment.

6. És essencial la conciliació de la vida personal i laboral

Conciliació

Estratègia de canvi que requereix una nova organització del temps de treball perquè homes i dones puguin compatibilitzar:

- ⇒ Activitat laboral
- ⇒ Responsabilitats familiar i domèstiques
- ⇒ Desenvolupament d'altres facetes de la vida personal

Cada vegada les persones som més conscients de la necessitat de fer compatibles la nostra vida personal i laboral. Es tracta de guanyar en qualitat de vida alhora que millorem en eficiència i eficàcia en l'empresa.

Indubtablement, avui en dia, nombroses empreses han adoptat de forma intel·ligent mesures per facilitar la conciliació de la vida personal i laboral dels seus treballadors i treballadores i, alhora, ofereixen altres tipus de compensacions socials i de flexibilitat. És el que s'anomena **salari emocional**, que contempla no només els conceptes econòmics, sinó també la resta de condicions que l'empresa pot oferir per satisfer les necessitats de tipus personal, familiar i professional (vacances, flexibilitat, ajudes per la cura dels infants...).

No hem d'oblidar que la qüestió de la conciliació ha constituït i que segueix constituint una gran dificultat per la plena participació de les dones en l'espai públic, ja que, malgrat tot, segueixen fent-se càrrec en gran mesura de les tasques relacionades amb la cura i la logística familiar. És per això, que la participació de les dones a l'àmbit productiu, conjuntament amb el treball reproductiu s'ha definit com **dobla jornada o presència**.

El repartiment desigual de la càrrega total de treball entre homes i dones a la vida quotidiana provoca que la igualtat formal doni pas a desigualtats de fet, i condueixi a la persistència de discriminacions sexistes, tant en el mercat laboral com en les interaccions socials i en l'aplicació dels drets de ciutadania.

La Llei d'Igualtat fa un pas endavant en la recerca d'un canvi en aquest sentit i planteja la conciliació com un dret laboral de primer ordre per a homes i dones. A més, fomenta una major **corresponsabilitat** als espais privats i públics per aconseguir la seva efectivitat. Però ara fa falta que aquest canvi també es produeixi en la mentalitat de les persones per tal que sigui un veritable canvi social.

7. La igualtat d'oportunitats forma part dels valors de les empreses socialment responsables

Cada vegada són més les empreses que s'esforcen per realitzar el seu treball de forma ètica i responsable. Són conscients que les seves actuacions tenen conseqüències importants en aspectes fonamentals per al desenvolupament social i el medi ambient. Per aquesta raó incorporen la igualtat d'oportunitats entre homes i dones com a clau estratègica de la seva organització i es preocupen que la igualtat formi part de la seva identitat corporativa.

Aquestes empreses coneixen les tendències del mercat, que mostren que els consumidors i les consumidores no es conformen amb productes i serveis de qualitat, sinó que, a més, desitgen tenir la seguretat que es produeixen de manera responsable des del punt de vista social. Un nombre potencial de possibles compradors i compradores afirmen que estan disposats i disposades a pagar més pel mateix servei o producte si incorpora el valor afegit de la responsabilitat social.

Per tant, la igualtat d'oportunitats és, juntament amb altres valors com el respecte al medi ambient, la salut, els drets humans, el desenvolupament sostenible, el respecte i la integració de la diversitat, una marca que identifica la imatge corporativa de les **empreses socialment responsables**.

8. La igualtat significa atracció de talent

Els recursos de l'empresa poden dividir-se en recursos tangibles i recursos intangibles. Els recursos tangibles són clars. En canvi, de vegades obviem els intangibles, que són aquells que no tenen un reflex en els estats comptables tradicionals, però que expliquen una gran part de la valoració que el mercat concedeix a una organització (capital humà, reputació, marca). Entre els recursos intangibles es troba el talent de les persones empleades, el seu coneixement de l'organització, les seves carteres de clients i clientes, la seva experiència...

La Llei d'Igualtat subratlla la importància de mesures de conciliació i flexibilització del temps, que no només eviten la pèrdua de capital humà, sinó que també ajuden a captar a persones clau, que respondran amb tots els seus efectius, davant un tracte respectuós que tingui en compte la seva vàlua personal i respongui davant la seva realitat personal.

El talent no està associat a cap sexe i en aquest sentit, les empreses han d'integrar les dones per actuar de forma intel·ligent i estratègica, i no pas per una qüestió d'ètica o d'estètica.

Cal tenir en compte que actualment hi ha la generació de dones més formades de la història. Segons dades de l'INE, l'any 2009, el percentatge de població que ha assolit el nivell de formació superior a Espanya és d'un 39,4% d'homes i d'un 44,9% de dones. Tanmateix, aquesta inversió en formació no obté els resultats esperats al mercat de treball.

Un estudi econòmic que va realitzar la Cambra de Comerç de Barcelona l'any 2008 sobre els costos de la pèrdua del talent femení per a la societat en general i especialment per a les empreses, posava de manifest que la pèrdua del capital humà qualificat (coneixement i competències adquirits) que representen les 32.595 dones amb formació superior que van abandonar prematurament la seva professió l'any 2006, equivalen a 12.152 milions d'euros, un 6,2% del PIB de l'any 2006.

L'estudi també diu que un dels motius principals són les dificultats que tenen les dones per compaginar el treball productiu amb el treball domèstic i de cura, degut sobretot a les llargues i rígides jornades laborals i la manca de corresponsabilitat de dones i homes a la llar.

9. La igualtat és possible

Els desequilibris quant a presència i permanència de dones i homes en les diferents professions, sectors o àmbits dins les organitzacions són mostra de la manca d'una cultura de la igualtat a la nostra societat. Per avançar en aquesta cultura moltes empreses i ajuntaments del territori català estan implementant **plans d'igualtat** i integrant en el si de l'organització la figura d'**agent d'igualtat**.

Pla d'igualtat. Eina per avançar cap a la igualtat dins les empreses.

Conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer una diagnosi de situació de dones i homes que serveix per detectar les desigualtats de gènere existents. Aquest conjunt de mesures faciliten assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats i eliminar la discriminació per raó de sexe dins les empreses.

Han d'incloure a totes les persones de l'empresa i incideixen principalment en els següents aspectes: l'accés a l'ocupació, la classificació professional, la promoció, la formació, les retribucions, l'organització del temps de treball per afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en termes d'igualtat i l'assetjament sexual i per raó de sexe.

L'agent d'igualtat

És la persona encarregada de vetllar per la igualtat dins de les empreses i també qui s'encarrega del disseny, implantació i avaluació del pla d'igualtat.

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un dels canvis més importants que està experimentant la societat actual. En menys de trenta anys, les dones s'han anat incorporant de forma gradual en tots els nivells i àmbits laborals, fins i tot, en aquells sectors als quals tradicionalment no havien pogut accedir.

Encara resta molt a fer, malgrat els avenços jurídics i socials. Com s'ha vist, les estadístiques posen de manifest que segueix existint una discriminació cap a les dones que es tradueix en un salari més baix, ocupacions més precàries, dificultats per accedir a la direcció de les empreses o dificultats per a la conciliació de la vida laboral i personal.

El sentiment general de la societat i de les seves institucions és que les empreses tenen una gran responsabilitat en el context local i global. Són responsables, tant de la situació i la qualitat de vida dels seus treballadors i treballadores, com dels efectes mediambientals, de desenvolupament local i de drets humans que es derivin de la seva activitat.