



COM INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A LES ENTITATS?

QUE ÉS LA PERSPECTIVA DE GÈNERE?

Una de les expressions que ens trobem de manera més habitual tant en els mitjans de comunicació com al carrer quan es parla d'igualtat és el concepte de *perspectiva de gènere*.

La perspectiva de gènere és una **forma d'analitzar el nostre entorn posant el focus en allò que identifica el que és masculí i el que és femení, sense perdre de vista la desigualtat entre aquests gèneres.**



En aquest sentit, és bàsic aconseguir que les entitats incorporin aquesta perspectiva com a un valor propi, que mirin el que les envolta amb aquesta perspectiva i posin els mecanismes i utilitzin les metodologies necessàries per limitar el biaix de gènere i contribuir a l'erradicació de les desigualtats.

PERSPECTIVA DE GÈNERE AL TERCER SECTOR

El Tercer Sector que presenta un percentatge de feminització d'un 74%, encara que si ens concentrem en l'àmbit de govern i direcció aquest percentatge disminueix considerablement. Això sí, la bretxa salarial entre homes i dones se situa en un 3%, enfront del 26% de la resta de l'estat, fet pel qual hem d'estar profundament satisfets i satisfetes. Però això no significa que no tinguem un llarg camí a recórrer, perquè no podem limitar la igualtat de gènere a un punt exclusivament salarial¹.

De fet, aquest és un dels aspectes que en moltes ocasions, i de manera errònia, ens porta a pensar que, si no hi ha treballadors o treballadores, no cal que les nostres entitats facin incidència en la perspectiva de gènere. Una entitat que només treballa amb persones voluntàries també ha d'autoanalitzar-se amb aquesta perspectiva i treballar per dissipar les desigualtats.

A continuació es presenta un recull de dades rellevants sobre la temàtica:

¹ Dades extretes de l'estudi "[L'ocupació en el tercer sector social català des de la perspectiva de gènere](#)" (2018).



DADES GENERALS

- Les dones i nenes realitzen 2/3 de la feina mundial i només aconseguixen el 5% d'ingressos.
- Una dona rep de mitja al món el 80% del salari que rep un home fent les mateixes funcions. A una vida laboral completa, una dona guanyarà una mitjana de 398.000 €uros menys que un home.
- Els Jocs Olímpics de Londres, l'any 2012, van ser els primers on hi havia representació femenina a tots els esports.
- L'última copa del món de futbol va moure en salaris 576 milions de dòlars. L'última femenina va moure 15 milions de dòlars.
- Hi ha 18 empreses públiques sense dones a llocs de direcció.
- Només el 19,5% de les empreses de l'IBEX tenen dones als llocs de direcció.
- El 2% d'homes redueixen la jornada per prendre cura dels fills/es.
- En el treball temps parcial les dones ocupen un 80,4% dels llocs de treball (dades 2005).

DADES DEL TERCER SECTOR (*)

- Les dones es concentren en les taques reproductives, com l'atenció d'infants i persones grans.
- Els homes es situen en els àmbits d'activitats més reconeguts, com són els vinculats a la salut.
- El tram salarial més freqüent entre les dones en llocs de direcció es troba entre 12.000 i 24.000 euros. En el cas dels homes es troba entre 25.000 i 36.000 euros.
- El 55% de les dones en llocs de direcció ho fan en entitats amb un volum econòmic inferior al milió d'euros, mentre que el 56% dels homes ho fan en entitats per sobre d'aquesta xifra.

(*) Dades estretes de la Guia de Gestió Pel Foment De L'equitat de Gènere al Tercer Sector Social de Catalunya (La Confederació, 2018)



BENEFICIS DE TREBALLAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

La igualtat de gènere és un dels elements que distingeixen a les entitats de qualitat. Per tant, la igualtat efectiva entre homes i dones a les entitats ha de ser un dels objectius cabdals de qualsevol projecte associatiu.

Aquest aspecte, a més, ha d'integrar-se dins la cultura de les organitzacions, establint-se d'aquesta manera un nou tipus de relació amb les persones amb les quals compartim objectius. Tampoc podem oblidar la normativa que estableix que:

- En organitzacions de més de 250 treballadors/es és obligatori disposar d'un pla d'igualtat d'oportunitats.
- En organitzacions de menys 250 treballadors/es, tot dir no ser obligatori disposar d'un pla d'igualtat, sí que ho és posar els mitjans necessaris perquè aquesta s'assoleixi.
- Independentment de la mida i dimensió de l'entitat, l'article 48 de la LOI (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) estableix l'obligatorietat de totes les entitats de tenir un protocol o procediments específics per prevenir l'assetjament sexual.

Per tant, la perspectiva de gènere:

“Respecta la normativa, contribueix a una nova cultura organitzacional i aposta per la competitivitat” (Generalitat de Catalunya)

Com a qualsevol organització, les entitats sense ànim de lucre no estan exemptes d'analitzar les seves accions si no tenen consciència de tenir uns incentius. Aquests, evidentment i tractant-se del Tercer Sector, estan encapçalats pel servei que es presta a la societat, però no està de més que si existeixen, fem conscients la resta de beneficis de treballar amb perspectiva de gènere. Així doncs, donem resposta a la pregunta “per què treballar en perspectiva de gènere?”:

- **Perquè consolida el compromís social**
- **Perquè ens posiciona millor a concursos públics**
- **Perquè millora el clima laboral**
- **Perquè redueix l'absentisme**
- **Perquè s'aprofita millor el talent**
- **Perquè millora els sistemes de qualitat**



CINC MESURES PER INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

Moltes vegades tenim la intenció de treballar amb perspectiva de gènere però no sabem com començar. us proposem cinc mesures per iniciar el camí cap a la igualtat efectiva d'homes i dones:

- 1. Tenir cura del llenguatge.** Utilitzar un llenguatge inclusiu, no sexista, és tan senzill com efectiu des del primer moment. Podeu trobar a la xarxa un munt de manuals de llenguatge inclusiu, però us recomanem els de la [Generalitat de Catalunya](#) i la [Universitat Autònoma de Barcelona](#). També pot ser útil l'[Eina per a una comunicació no sexista](#), elaborada per l'Observatori de les dones als mitjans de comunicació.
- 2. Vigilar què comuniquem.** Val la pena parar atenció en les nostres webs, els nostres fulletons, etc. Hem de poder analitzar si en aquests hi ha equitat. Surten les mateixes dones o nenes que homes o nens? Quines feines fan? Mirem aquests aspectes intentant evitar estereotips i fomentant la igualtat.
- 3. Analitzar què fa el personal a les nostres entitats,** quines són les seves activitats, i si aquí hi ha estereotips de gènere. Si és així, trenquem-los sense por.
- 4. Si tenim personal assalariat, caldria analitzar els llocs de feina i els salaris,** i si hi ha desigualtats, treballar per eliminar-les.
- 5. Establir un protocol davant l'assetjament sexual.** Totes les entitats a les quals treballen persones són susceptibles de patir casos d'assetjament sexual. Per tant, hem de saber i protocol·litzar què fer quan aquests es donen. També hi ha molts protocols que es poden servir de guia i com a punt de partida; us recomanem la lectura d'aquest [article](#).

MÉS INFORMACIÓ:

Punt de voluntariat i suport associatiu d'Esplugues:

Es tracta d'un servei gratuït adreçat a les entitats i persones interessades en fer voluntariat d'Esplugues. www.entitats.esplugues.cat

Centre d'Informació i Recursos per a les Dones (CIRD) Esplugues:

És un servei que té com objectiu donar resposta a la globalitzant de les necessitats de les dones amb la finalitat d'eradicar les desigualtats de gènere existents. www.donesesplugues.cat